

# Trabajo y Derecho

Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

Las reformas sociales son un avance en las garantías de los derechos y el camino hacia la igualdad en Colombia potencia mundial de la vida.



Lina Góngora/ Inty Maleywa "Desenterrando memorias", *Historia del conflicto social y sus víctimas -Eterna presencia, Década de los años 30, La posesión de tierras garantiza a los poderes mantenerse y perpetuarse; esta ha sido el arma de dominación sobre las masas campesinas. La década de los años treinta resalta la lucha por la tierra, la organización de las masas y la aparición del partido de los trabajadores. El deseo de los terratenientes de apropiarse de las tierras condujo al exterminio y despojo de los humildes campesinos"*



# Trabajo y Derecho

Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de  
Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

*Revista Trabajo y Derecho*

**No. 58**

**Asociación de Abogados Laboralistas de  
Trabajadores de Colombia**

Órgano de divulgación de la ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS DE TRABAJADORES DE  
COLOMBIA.

Calle 17 No. 5-43 piso 9° Bogotá D.C.

Teléfono 6013341612

Email : [asolaborales@gmail.com](mailto:asolaborales@gmail.com)

ISSN 0120-4718

Resolución No. 001474 del Ministerio de Gobierno

Tarifa postal para revistas de carácter científico.

Permiso No. 2761 de 1980.

# Trabajo y Derecho

Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de  
Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

*Director*

*Arturo Portilla Lizarazo*

*Coordinador*

*Heresmildo Poveda Florián*

## *JUNTA DIRECTIVA NACIONAL*

*Presidente Nacional: Carlos Ballesteros Barón*

*Vicepresidenta: Yudy Patricia Calderón Silva*

*Secretaria General: Laura Yetzaira Orduz Mejía*

*Tesorera Tesorero: Wilson Ramos Mahecha*

*Fiscal: José Rafael Cervantes*

*Secretaría de Asuntos políticos y jurídicos: Yolanda Silva R.*

*Secretaría de Derechos Humanos y Género: Cesar Ortiz de A.*

*Secretaría de Comunicaciones: Carlos A. Dussan S.*

*Secretaría de Educación e Investigación: Daniel Castro C.*

*Secretaría de Asuntos Internacionales: Rafael Rodríguez Mesa*

*Comisión Asuntos Internacionales*

*Gladys Delgado de Rodríguez*

*Ana Isabel Aguilar Rendón*

*María Rocío Bedoy*

# Trabajo y Derecho

Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de  
Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

## CONTENIDO.

1. **Editorial. Acerca de las reformas sociales.**
2. **Cambios Introducidos al Proceso Especial de Fuero Sindical por el Nuevo Código Procesal del Trabajo. Carlos A. Ballesteros Barón. (Colombia)**
3. **Principios Fundantes de la ley 2381 de 16 de Julio de 2.024. Ley Pensional con Enfoque de Género. Viviana Rico Blandón. (Colombia)**
4. **Consecuencias Nocivas Para los Trabajadores, de la Regulación Procesal Frente al Fuero Circunstancial. - Luis Eduardo Pineda Palomino. (Colombia)**
5. **Pensiones Convencionales Después del 31 de Julio de 2010. Ricardo Barona Betancourt. (Colombia)**
6. **Visión Histórico-Jurídica de los Derechos de Seguridad Social para Desmovilizados en Colombia y en Algunos Países de América Latina. Rafael Rodríguez Mesa. (Colombia)**
7. **Garantía de un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable en Cuba- m.sc. Lydia Guevara Ramírez (Cuba)**
8. **El Asalto a los Derechos Colectivos en el Sector Público Argentino: Un Estudio de Caso de la Ley 27.742. Mariana Amartino. (Argentina)**
9. **La 113 Conferencia de la OIT. Rafael Ernesto Suárez Orjuela (Colombia)**
10. **El Cuidado como Derecho. Un Estudio Global y su Relevancia en el contexto Cubano. Yuliesky Amador Echevarría. (Cuba)**
11. **Salud mental: Cómo nos encontramos hoy en torno a este tema. Lorena Ruiz (Argentina)**
12. **El Trabajo Indígena en la Amazonía: Entre la Explotación y la Supervivencia. Arturo Portilla Lizarazo. (Colombia)**

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

### 1. Editorial

Desde el Gobierno de Gustavo Petro en Colombia se ha puesto en marcha un importante y concreto conjunto de reformas sociales que buscan transformar significativamente el panorama para los trabajadores y trabajadoras del país. Estas reformas, que abarcan áreas clave como la pensión, el trabajo, la salud y la tierra, han generado un intenso debate, pero su objetivo principal es mejorar las condiciones de vida y los derechos de los ciudadanos. A continuación, se detallan los puntos más relevantes de cada una:

#### Reforma Pensional

La ley reforma pensional busca reorganizar el sistema actual, que ha sido criticado por su inequidad y por dejar a una gran parte de la población sin una cobertura adecuada en la vejez. Sus objetivos se basan en un sistema de pilares:

1. Pilar solidario: Un subsidio no contributivo para adultos mayores en pobreza extrema que no lograron cotizar donde se beneficiaran más de 3.000.000 viejitos, que pueden envejecer con algo de dignidad y no en la pobreza.
2. Pilar semi-contributivo: Una renta vitalicia para quienes, a pesar de haber cotizado, no alcanzaron a cumplir los requisitos para una pensión mínima.

3. Pilar contributivo: Un sistema en el que los trabajadores con ingresos más altos cotizarán una parte de sus salarios en el fondo público (Colpensiones), mientras que los fondos privados se encargarán de manejar los aportes que superen un determinado umbral.
4. Pilar de Ahorro Voluntario. Este pilar incentiva a las personas que tienen la capacidad económica a realizar aportes adicionales para mejorar el monto de su pensión o incluso anticipar su jubilación.  
Beneficiarios: Cualquier persona que desee complementar su ahorro pensional obligatorio.  
Funcionamiento: Los afiliados podrán realizar aportes voluntarios en los fondos de pensiones, los cuales seguirán gozando de los beneficios tributarios existentes para fomentar el ahorro a largo plazo.

La nueva ley pensional pretende garantizar que más colombianos puedan acceder a una renta digna en su vejez, reduciendo la brecha entre quienes pueden pagar pensiones altas y quienes quedan desprotegidos.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

### **Reforma Laboral.**

La ley 2466 de 2025 de reforma laboral se centra en fortalecer y recuperar los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de contratación. Los puntos clave incluyen la formalización de contratos, la regularización de las jornadas laborales y el aumento de los costos por despidos sin justa causa. Sus principales propuestas son:

1. Recuperación de recargos nocturnos: Propone que la jornada nocturna inicie a las 7:00 p.m. y no a las 9:00 p.m., como es actualmente, lo que aumentaría la remuneración para muchos trabajadores.
2. Jornada diurna: La jornada diurna terminaría a las 7:00 p.m. en lugar de las 9:00 p.m.
3. Aumento de pagos por dominicales y festivos: La remuneración por trabajar en días de descanso se incrementaría del 75% al 100%.

El objetivo es reducir la precarización laboral y dar mayor estabilidad y protección a los empleados. Sin embargo, ha generado preocupación en el sector patronal por el posible aumento de los costos operativos y buscan por todos los medios desacreditar al gobierno.

Sin embargo, es importante anotar que en el congreso se eliminó todo lo relacionado con el verdadero derecho laboral, como lo es el Derecho Colectivo del Trabajo. La reforma solo se hizo para la parte individual, como si los sindicatos no existieran y sus afiliados menos.

### **Reforma a la Salud**

La reforma a la salud tiene como propósito modificar el actual sistema, gestionado principalmente por las Entidades Promotoras de Salud (EPS), para devolverle al Estado un rol más activo en la administración y financiación de los servicios. Los principales cambios propuestos son:

1. Financiamiento público: El dinero de la salud sería manejado directamente por una entidad pública, la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES), lo que eliminaría el papel de las EPS como intermediarias financieras.
2. Redes integrales: Se busca fortalecer la atención primaria en salud, creando redes de hospitales y centros de salud públicos que garanticen una cobertura equitativa en todo el territorio nacional, especialmente en zonas rurales y alejadas.
3. Sustitución del rol de las EPS: Las EPS pasarían de ser gestoras de recursos a prestadoras de servicios de salud, o incluso desaparecerían gradualmente.

Esta reforma busca garantizar el acceso universal y equitativo a servicios de salud de calidad para todos los colombianos, priorizando la prevención y la atención en las comunidades más vulnerables.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

La reforma a la salud está articulada sobre 3 ejes, el desmonte de las EPS y la creación de las Gestoras de salud, la Prevención, y la formalización laboral, de los médicos, enfermeras, paramédicos (camilleros, laboratoristas, etc.).

### **Reforma Agraria.**

La reforma agraria es la más ambiciosas, ya que busca solucionar uno de los problemas históricos de Colombia: la alta concentración de la propiedad de la tierra. Su enfoque principal es democratizar el acceso a la tierra productiva y mitigar los conflictos generados por su tenencia. Los puntos clave son:

1. Compra de tierras: El Estado está comprando tierras improductivas y fértiles a grandes propietarios para entregarlas a campesinos sin tierra.
2. Formalización de la propiedad: Se busca titular a millones de campesinos que trabajan tierras sin tener la propiedad legal, lo que les permitiría acceder a créditos y subsidios.
3. Producción y desarrollo rural: La reforma incluye planes de apoyo técnico y financiero para que los nuevos propietarios puedan hacer sus tierras productivas, garantizando la seguridad alimentaria del país.

El objetivo es reducir la desigualdad en el campo, impulsar la economía rural y promover la paz social dando cumplimiento al primer punto del tratado de paz firmado entre el estado colombiano y las extintas FARC-EP.

En esta tarea hasta ahora lo que se ha hecho es comprar tierras y no las mejores, dejando intacto el gran latifundio improductivo, incluso sin tocar a profundidad las grandes extensiones de tierra del narcotráfico.

Estas reformas, aunque sujetas a intenso debate político y económico, representan un esfuerzo integral del Gobierno para redefinir el modelo social en Colombia, con un enfoque claro en la protección y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras y de las poblaciones más vulnerables. Su éxito dependerá de la correlación de fuerzas en el congreso de la república y en los cambios estructurales indispensables que se esperan en las elecciones del próximo año 2026.

Los derechos fundamentales, en especial a la igualdad en Colombia y las proyecciones del próximo gobierno, con un enfoque en los trabajadores desde una perspectiva internacional deberá señalar el camino hacia la Colombia potencia mundial de la vida.

# Trabajo y Derecho

Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58



## 2. Cambios Introducidos al Proceso Especial de Fuero Sindical por el Nuevo Código Procesal del Trabajo.

**CARLOS A. BALLESTEROS B.**

**Presidente Nacional de Asolaborales.**

El **fuero sindical** está definido en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo como la garantía que protege a ciertos trabajadores de no ser despedidos, desmejorados en sus condiciones laborales o trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin una justa causa previamente calificada por el juez del trabajo.

El proceso especial de fuero puede iniciarse cuando el empleador solicita la mencionada autorización, o cuando, contrariando el fuero, despide, traslada o desmejora a un trabajador aforado sin la existencia de una justa causa o sin la autorización judicial correspondiente.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

En este contexto, nos proponemos exponer de manera sintética los cambios más significativos introducidos por el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, establecido mediante la **Ley 2452 de 2025**, en relación con el fuero sindical.

### **I.- CAMBIO CON RESPECTO A LA DEMANDA DEL EMPLEADOR.** (ya no puede solicitar autorización para desmejorar)

Según el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador puede solicitar autorización judicial para despedir, trasladar o **desmejorar** a un trabajador con fuero sindical. Sin embargo, desde la entrada en vigencia de la Constitución Política de 1991, hemos considerado que otorgar la autorización para desmejorar las condiciones laborales de un trabajador aforado contraviene el artículo 53, que establece principios mínimos fundamentales en materia laboral y promueve la protección de los derechos de los trabajadores, además de señalar en la parte final que “La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”

Siendo inconstitucional esta posibilidad, no tiene sentido consagrar una norma que permita al juez autorizar esa

conducta que contraviene el mandato superior., inquietud que motivó una demanda de inconstitucionalidad contra dicha expresión. Sin embargo, la Corte constitucional mediante sentencia C 201 de 2002 decidió declararla exequible con un fundamento poco claro, pues simplemente hizo el siguiente comentario:

“Como puede verse claramente, las normas acusadas consagran una garantía para el trabajador aforado en el sentido de que el ius variandi no pueda ser ejercido por el empleador sin la respectiva autorización judicial. Dicha protección, que tiene asidero constitucional y sobre la cual ha sido particularmente prolija la jurisprudencia de esta Corte, es diametralmente opuesta a la supuesta facultad que tienen el empleador y el propio juez para llevar a cabo el primero, y autorizar el segundo, una desmejora en las condiciones de los trabajadores que gozan de fuero sin que se califique la justa causa para ello, como equivocadamente deduce el demandante del texto de las normas acusadas.

Lo cierto es que la nueva ley introduce una modificación que da la razón a nuestra postura pues ya no incluye la posibilidad de presentar demanda para desmejora al trabajador (art 292), veamos la diferencia.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

CPT Y DE LA SS VIGENTE	LEY 2452
Art 113 La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, <b>para desmejorarlo</b> en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada.	Artículo 292. Demanda del empleador. La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada.

### 2.- ACREDITACION DEL FUERO

Presentamos la diferencia de los dos textos para una mejor comprensión del asunto

CPT VIGENTE	LEY 2452
Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se <b>presume</b> la existencia del fuero sindical.	<b>se acredita</b> con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva o comité ejecutivo o, con la copia de la comunicación al empleador.

Es necesario precisar que esta norma es de carácter procesal y no sustantivo, por lo que no está definiendo el momento en el cual nace al fuero sino la manera como se prueba. Hago esta observación por cuanto algunos plantean el cambio como si se estuviera modificando el momento en que nace el fuero sindical, confundiendo varios asuntos: el nacimiento del fuero, la manera de acreditarlo y la oponibilidad al empleador.

#### Momento en que nace el fuero:

Para los fundadores desde el momento de la constitución del sindicato, los adherentes desde que se afilian a la nueva organización, los directivos y los miembros de la comisión estatutaria de quejas y reclamos desde la elección o designación (art 406 del CST)

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

### Oponibilidad del fuero:

El fuero sólo es oponible desde el momento en que el empleador conoce de su existencia, independientemente de la forma como tenga dicha información. Tener claro esto es muy importante pues en la práctica este momento determina la posibilidad real de exigir el fuero.

Algunos consideran que la protección debe existir desde que nace la institución, asunto que no compartimos, pues para poder exigir el cumplimiento de una obligación el destinatario debe saber de su existencia. Algo similar ocurre con la protección que tiene la mujer en estado de embarazo, solo es oponible desde el momento en que el empleador tiene conocimiento de tal situación independientemente de la manera como obtiene la información.

La sentencia C 465 de 2008 hizo la siguiente reflexión:

“21. El segundo interrogante se dirige a establecer **desde cuándo tienen eficacia** los cambios en la integración de la junta directiva de un sindicato. Esta pregunta tiene diferentes respuestas, de acuerdo con los sujetos interesados en esas modificaciones en la junta directiva. Así, por ejemplo, en virtud del principio de autonomía

sindical, los cambios realizados deben tener efecto inmediato en relación con el sindicato, es decir que entrarán en vigor tan pronto como él mismo lo decida, sin tener que cumplir ninguna condición externa.

“Distinta es la situación de los empleadores, el Gobierno y los terceros, sobre los cuales también tienen repercusiones los cambios aprobados en la composición de la junta directiva de un sindicato. En el caso de los dos primeros, la Corte considera que los cambios tienen efectos a **partir del momento en que el sindicato les informe sobre ellos.** Y puesto que el depósito de la comunicación respectiva en el Ministerio cumple con el requisito de publicidad sobre esas modificaciones, ha de entenderse que a partir de ella los cambios en la junta directiva son oponibles a los terceros. Ciertamente, a partir de esa comunicación el Ministerio está en condiciones de expedir certificaciones acerca de quiénes representan al sindicato.

“Ahora bien, en el caso de los empleadores y el Gobierno es fundamental la determinación acerca del momento en que adquieren eficacia los cambios para establecer cuáles son los trabajadores amparados por el fuero sindical. De acuerdo con el artículo 371, los cambios en la junta directiva de un sindicato solamente surten efectos luego de que se hubiera notificado de ellos, por escrito, al

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

inspector del trabajo y al empleador. Dado que, por lo regular, las dos notificaciones no son simultáneas, la pregunta que surge es si el amparo del fuero opera desde que se practica la primera notificación o solamente a partir de que el Ministerio y el patrono hayan recibido la comunicación.

“La Corte considera que, desde la perspectiva del derecho constitucional de asociación y libertad sindical, la respuesta apropiada es que la protección foral opere desde que se **efectúa la primera notificación**. Ello, por cuanto en el caso de que el primer notificado hubiere sido el empleador éste adquiere desde el mismo momento de la comunicación la obligación de respetar el fuero sindical de los nuevos dirigentes. Y porque, en el caso de que el primer notificado hubiera sido el Ministerio, éste adquiere la obligación de comunicar inmediatamente al empleador sobre la designación realizada.

“Por todo lo anterior, se declarará la constitucionalidad de la norma acusada, pero sujeta a dos condiciones: (i) el Ministerio no puede negar la inscripción de los nuevos directivos sindicales, pues si él o el empleador consideran que hay motivos para denegar el registro deberán acudir a la justicia laboral para que así lo declare, y (ii) la garantía del fuero sindical para los nuevos directivos entra a operar inmediatamente después

de que al Ministerio o al empleador le ha sido comunicada la designación. En consecuencia, la norma acusada es exequible en el entendido de que la comunicación al Ministerio acerca de los cambios en la junta directiva de un sindicato cumple exclusivamente funciones de publicidad, y de que el fuero sindical opera inmediatamente después de la primera comunicación.”

### **Prueba del fuero sindical.**

La normativa actual establece una **presunción legal de la existencia del fuero sindical**, que es **desvirtuable**. Esta presunción es clara y razonable, dado que tanto la organización sindical como el trabajador suelen contar con medios documentales contundentes como el certificado de inscripción o la comunicación al empleador.

Según el **artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo**, modificado por la **Ley 584 de 2000**, “para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador”.

No obstante, si el empleador considera que el fuero no existe, **le corresponde demostrarlo mediante**

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

cualquier medio probatorio, a pesar de la presunción existente.

### ¿Por qué cambiar esta norma?

Desde nuestra perspectiva técnica, el cambio legislativo carecería de justificación si solo refuerza la presunción sin introducir nueva utilidad práctica. La ley debe procurar un **efecto útil**, es decir, que su modificación aporte una consecuencia concreta.

Una interpretación dogmática extrema podría sostener que, en adelante, **sólo sería válida la inscripción o la comunicación como medios probatorios**. Esto conduciría a una situación absurda: aun si el empleador admite el fuero, todos los testigos lo respaldan, y el juez constata la condición, **un juez podría negarlo si no se presentó el certificado o la comunicación**, lo que resulta inaceptable.

### Nuestra posición

No compartimos esa lectura restrictiva. La presunción legal es flexible, lo que permite acreditarla con diversos medios probatorios. Si bien el certificado o la comunicación son medios privilegiados, **la norma no debe impedir otras pruebas válidas**.

### Interrogante vigente

Dado lo anterior, cabe preguntarse: ¿cuál es el verdadero propósito del cambio normativo? ¿Qué **efecto útil** busca consagrar la norma? Si la intención fuera que, existiendo los documentos, no pueda discutirse la existencia del fuero con otros medios, estaríamos frente a una iniciativa legal de dudosa coherencia.

### 3.- RESPUESTA DE LA DEMANDA POR ESCRITO

Un cambio trascendental es que la respuesta debe ser por escrito dentro de los 5 días siguientes a la notificación aspecto que me parece positivo, lo que seguramente no gusta a quienes rinden culto extremo a la oralidad, sin embargo, garantiza de mejor manera la legítima defensa, lo que posibilita que la verdad real sea la que salga a flote.

Se habla de término común para que la contesten. Normalmente se refiere a la parte demandada cuando el empleador es quien solicita la autorización, pues en ese caso la organización sindical es parte demandada.

Al tratarse de un término común, debe entenderse conforme a lo previsto en el art. 324 de este código: “Si el término fuere común a varias partes comenzará a

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

correr a partir del día siguiente al de la notificación a todas.”

#### **4.. REFORMA DE LA DEMANDA, CONCILIACION Y DEMANDA DE RECONVENCION.**

El art 114 del Código actual no consagra la posibilidad de la reforma de la demanda, ni la conciliación ni la demanda de reconvención.

Recordemos lo que dice la norma con respecto a las etapas de la única audiencia:

“ el demandado contestará la demanda y propondrá las excepciones que considere tener a su favor. Acto seguido y en la misma audiencia se decidirá las excepciones previas y se adelantará el saneamiento del proceso y la fijación del litigio.

A continuación, y también en la misma audiencia se decretarán y practicarán las pruebas y se pronunciará el correspondiente fallo. Si no fuere posible dictarlo inmediatamente, se citará para una nueva audiencia que tendrá lugar dentro de los dos (2) días siguientes.”

Algunos consideran que el legislador tuvo la intención de regular íntegramente este procedimiento, por lo que

sostienen que no es posible ni reformar la demanda ni presentar demanda de reconvención, así como tampoco existe la conciliación ni la etapa de alegatos.

Sin embargo, la mayoría consideramos que existe un vacío por lo que en virtud de lo señalado en el artículo 145 del CPT y de la SS tenemos que acudir a lo dispuesto en el artículo 28 que se refiere genéricamente a la reforma de la demanda. Realizada la modificación se da traslado para la respuesta de la modificación, situación en la que se presentan dos opciones interpretativas, la primera que el traslado se debe dar de inmediato atendiendo el propósito de que todo el trámite del proceso de fuero se haga en una sola audiencia, y la otra que considera que si se va a aplicar el artículo 28 debe ser de aplicación plena que establece un término de traslado de cinco días.

Comparto la segunda postura por varias razones:

.- Si se aplica la norma por remisión debe aplicarse en su integridad.

.- Es más garantista.

La nueva disposición soluciona el problema pues señala que es posible hacer la reforma y además el trámite a seguir, además incluye la conciliación mas no la etapa de alegatos y con respecto a la demanda de reconvención dispone:

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

**Artículo 256. Demanda de reconvención.** Al contestar la demanda, el demandado podrá proponer la reconvención, siempre que el juez sea competente para conocer de esta o sea admisible la prórroga de competencia. En caso de alterarse la competencia deberá remitir el proceso al juez competente, quien continuará el trámite a partir del estudio de admisibilidad de la demanda de reconvención.

#### 4. PARTE SINDICAL EN EL PROCESO DE FUERO

Es fundamental considerar los antecedentes y desarrollos normativos relacionados con la participación de las organizaciones sindicales en los procesos de fuero sindical:

##### 1.- Situación inicial bajo el Decreto 2158 de 1948:

Desde la vigencia del Código Procesal del Trabajo (Decreto 2158 de 1948), se consideraba que el único titular del fuero sindical era el trabajador individualmente considerado. En consecuencia, el sindicato no era parte en los procesos relacionados con el fuero sindical, lo que limitaba su capacidad de defensa institucional. Así lo reseñó la Corte Constitucional mediante la Sentencia C 240 de 2005:

“4.1. Con anterioridad a la vigencia de la Constitución de 1991 el Código de Procedimiento Laboral, expedido

mediante Decreto No. 2158 de 1948 no preveía nada sobre la participación de los sindicatos en los procesos de fuero sindical. Ello era así, por cuanto para entonces se entendía que el fuero sindical era una institución protectora de los derechos individuales del trabajador que desempeñara funciones directivas en la respectiva organización sindical, o formara parte de la comisión de reclamos, o de cada uno de los trabajadores fundadores del sindicato o en los casos del fuero circunstancial. “

**2.- Intervención de la Corte Constitucional :** La Corte Constitucional, mediante la Sentencia C-381 de 2000, consideró que uno de los problemas identificados fue la exclusión del sindicato afectado en el proceso judicial, resolvió adoptar una sentencia integradora, declarando la exequibilidad de los arts 114 y 118 del CPT, bajo el entendido de que, en aplicación del artículo 39 de la Constitución Política, el sindicato, por medio de su junta directiva, debe ser notificado y será parte en el juicio.

**3.- Desarrollo legislativo – Ley 712 de 2001:** Como consecuencia de la Sentencia C-381 de 2000, el legislador expidió la Ley 712 de 2001, que introdujo el artículo 118-B al Código Procesal del Trabajo. Esta disposición establece que la organización sindical de la cual emane el fuero que sirva de fundamento a la acción, por conducto de su representante legal, podrá intervenir en los procesos de fuero sindical.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

**4.- Reiteración jurisprudencial** –: La Corte Constitucional, en la Sentencia C-240 de 2005, reiteró que los sindicatos, en los procesos sobre fuero sindical, no son terceros. Tienen, en desarrollo de la Constitución Política, la calidad de parte en el proceso. Existe para ellos un derecho material que en el proceso respectivo se discute o controvierte para hacerlo efectivo y, en consecuencia, no puede este adelantarse sin darle la oportunidad legal de participar en la controversia. En tal virtud, su vinculación al proceso no es voluntaria, sino forzosa.

En conclusión, la evolución normativa y jurisprudencial ha reconocido y reforzado el papel de las organizaciones sindicales como partes legítimas en los procesos de fuero sindical, garantizando su participación activa y efectiva en la defensa de los derechos colectivos que representan

### **6.- CAMBIO CON RESPECTO A LA CONCILIACION**

La ley establecía que el sindicato puede realizar todos los actos de las partes salvo la disposición del derecho en litigio, tema que ha sido objeto de muchos debates tanto políticos como jurídicos, posturas variadas de la Corte Constitucional como se expone de manera sintética a continuación:

#### 1.- Imposibilidad de conciliar:

La Corte Constitucional cuando la legislación no exigía que el sindicato fuera parte en el proceso de fuero sindical mediante la Sentencia C 160 de 1999 estudió este tema e hizo las siguientes reflexiones sobre la imposibilidad de conciliar asuntos de fuero sindical:

**“Tampoco la conciliación opera** para los asuntos de fuero sindical, en cuanto a la garantía que tienen los trabajadores aforados para no ser despedidos o desmejorados en sus condiciones de trabajo o trasladados a otro establecimiento de la empresa, **porque el derecho al fuero sindical**, reconocido por la propia Constitución (art. 39) **se vincula íntimamente con el derecho fundamental de asociación sindical**, siendo por consiguiente, un aspecto nuclear de éste. De modo que, **en principio, no parece procedente que se pueda negociar o renunciar un derecho que es esencial para la vigencia efectiva del derecho fundamental de asociación**; es mas en este evento, por aparecer involucrado este derecho **el asunto trasciende al simple interés personal del trabajador, de naturaleza económica**, para internarse en el ámbito de una cuestión vinculada a la vigencia y realización efectiva de un derecho fundamental, el cual no es susceptible de negociación (subrayas no originales).”

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

### 2.- El titular del fuero es la organización sindical.

Mediante la sentencia C 381 de 2000 estudió una demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 114 y 118 del Código Procesal del Trabajo y de la seguridad social, el primero de los cuáles modificado por el Decreto 204 de 1957 había establecido la etapa de conciliación en este tipo de procesos (todavía si exigir la intervención del sindicato como parte), por considerar que tales normas eran inconstitucionales ya que establecían la posibilidad de conciliar derechos que en su criterio son irrenunciables, citando como precedente la citada sentencia C 160 de 1999.

Uno de los interrogantes que se planteó la Corte fue el siguiente:

“El actor y varios intervinientes **aciertan** entonces en señalar que el fuero es un mecanismo de orden constitucional, que existe **esencialmente en beneficio del sindicato**, por cuanto ampara primariamente el derecho de asociación (CP art. 39). Una obvia pregunta surge: ¿significa lo anterior que, como lo argumenta el demandante, la expresión acusada del artículo 114 del C de PT es inconstitucional, en la medida en que autoriza al trabajador aforado a negociar una garantía

constitucional, que no es suya, ya que ésta corresponde al sindicato?

“..

“Ahora bien, esa decisión del trabajador aforado, calificada por algunos doctrinantes como una verdadera **venta del fuero sindical**, puede tener efectos graves sobre la asociación sindical, pues la salida del dirigente, o su traslado, puede afectar negativamente el dinamismo de la asociación; y sin embargo, y a pesar de que **el fuero está establecido por la Carta primariamente en beneficio del sindicato**, esa organización no puede oponerse a esa conciliación.”

Al continuar la Corte con el análisis, destaca la importancia de la figura de la conciliación la que debe ser estimulada, por lo que en su criterio sería problemático decidir la inconstitucionalidad del aparte de la norma que posibilita la conciliación, formulando los siguientes interrogantes:

“En tal evento, ¿vulnera algún derecho constitucional, o alguna norma superior, que la ley autorice que el trabajador, el sindicato y el patrono lleguen a una conciliación sobre ese punto, durante el proceso de levantamiento del fuero? No parece, puesto que el derecho de asociación no se ha visto afectado un ápice, y en cambio, ese proceso de concertación ha fomentado

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

las buenas relaciones laborales, que es un propósito expreso de la Carta (CP art. 53).

“..

“Una pregunta surge naturalmente del examen precedente: ¿es posible preservar la conciliación prevista por la disposición acusada, que puede ser considerada un desarrollo del espíritu de concertación laboral que la Carta anima (CP art. 53), pero eliminando los riesgos que esa figura, tal y como se encuentra consagrada en el artículo impugnado, plantea en relación con el derecho de asociación sindical? “

Para responder indicó la Corte que el problema central es que la organización sindical no sea parte en el proceso y es lo que realmente crea el riesgo advertido por quien demandó, por ello va concluyendo:

9- El estudio precedente ha mostrado que el problema de la expresión acusada del artículo 114 del C de PL no es tanto su contenido intrínseco, esto es, que prevea la conciliación en los juicios por fuero sindical, sino que ese mandato hace parte de una regulación mayor, que presenta defectos constitucionales, en la medida en que excluye a los sindicatos de participar en estos procesos, a pesar de que el fuero sindical **existe esencialmente para amparar el derecho de asociación de los trabajadores.**

“...

“La decisión de inexequibilidad de la expresión impugnada es entonces, desde un cierto punto de vista, excesiva, pues excluye un contenido que es parcialmente legítimo; pero esa misma determinación es, desde otro punto de vista, insuficiente, en la medida en que no corrige el vicio de inconstitucionalidad que ha constatado esta Corte. En tales circunstancias: ¿qué debe hacer esta Corporación?”

La respuesta a estos interrogantes la encontramos en los siguientes apartes:

“13- La Corte procederá entonces a declarar la constitucionalidad condicionada de los apartes estudiados de los artículos 114 y 118 del estatuto procesal laboral, siempre y cuando se entienda que las juntas directivas de los sindicatos pueden participar en los juicios por fuero sindical, ya sea como demandados, o ya sea como actores.”

Por ello en la parte resolutive determinó:

“Primero. - Declarar EXEQUIBLES las expresiones del artículo 114 del Código Procesal del Trabajo, tal y como fue modificado por el Decreto 204 de 1957, que fue adoptado como legislación permanente mediante el artículo 1º de la Ley 141 de 1961, las cuales señalan que se ordenará correr traslado de ella al trabajador o trabajadores indicados en la solicitud y citará a las partes para una audiencia y se intentará en primer término la conciliación. Fracasada ésta, en el mismo acto, siempre

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

y cuando se entienda que, en aplicación del artículo 39 de la Constitución, el sindicato, por medio de su junta directiva, debe ser notificado y será parte en el juicio.”

3.- El fuero puede ser conciliado por los trabajadores mas no por el sindicato.

La ley 712 introdujo avances importantes, sin embargo, aparece como contradictorio que se señale que el sindicato es parte en el proceso pero que no pueda disponer del litigio.

En efecto, así lo señala el artículo 50 de esta ley que adicionó el artículo 118 B lo siguiente:

“La organización Sindical de la cual emane el fuero que sirva de fundamento a la acción, por conducto de su representante legal podrá intervenir en los procesos de fuero sindical así:

“... ”

3. Podrá efectuar los actos procesales permitidos para el trabajador aforado, salvo la disposición del derecho en litigio.”

Esta norma también fue estudiada por la Corte Constitucional en la sentencia C 240 de 2005 en la que sin mayor profundidad sobre este punto argumentó:

“4.4. Como se ve en el proceso de fuero sindical además de los derechos colectivos a que se ha hecho alusión, que son primordiales, también se encuentran involucrados derechos subjetivos del trabajador aforado, por lo cual no podría la ley autorizar al sindicato la disposición del derecho particular del trabajador en litigio, pues es este el único legitimado para el efecto, razón por la cual no existe tampoco inexecutable del numeral 3º del artículo 118-B del Código de Procedimiento Laboral con la redacción que le fue dada por el artículo 50 de la Ley 712 de 2001.”

4.- La nueva ley le da la titularidad al sindicato sobre el fuero sindical.

Este aspecto es modificado sustancialmente por la nueva norma que establece que en el párrafo del artículo 294

“No tendrá ningún efecto la conciliación que se realice sin la anuencia del sindicato.”

### 7. PRESCRIPCIÓN.

La **prescripción** es una figura jurídica mediante la cual, por el transcurso del tiempo y conforme a las condiciones establecidas por la ley, una persona puede **adquirir un**

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

**derecho (prescripción adquisitiva) o liberarse de una obligación (prescripción extintiva).**

### **Cambio relevante en el término de prescripción**

La nueva ley introduce un **cambio sustancial**:

- El término de prescripción, que ha sido de dos meses, ahora será de un (1) año.

No obstante, se mantienen las demás reglas previstas en el **artículo 118A del Código Procesal del Trabajo vigente**, que en síntesis son:

- **Para el trabajador:**

El término de prescripción comienza a contarse desde la **fecha del despido, traslado o desmejora.**

- **Para el empleador:**

El término de prescripción inicia desde el momento en que tuvo **conocimiento del hecho que invoca como justa causa**, o desde que se haya **agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente**, según el caso.

### **INTERRUPCION Y SUSPENSION DE LA PRESCRIPCION**

La **Ley 2452** define de manera clara las diferencias entre **interrupción** y **suspensión** de la prescripción, en los siguientes términos:

Según el artículo 320

“La interrupción de la prescripción implica que deberá comenzar a contabilizarse nuevamente el respectivo término.”

El artículo 319 señala los casos en los cuales se interrumpe la prescripción:

“a.- El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual.

“b.- La reclamación previa contemplada en el artículo 11 de este código.

El artículo 11 aclara que

“la reclamación consiste en la simple petición escrita del servidor público o trabajador, afiliado, pensionado o beneficiario sobre el derecho que pretenda, y se agota cuando se haya decidido o cuando transcurrido un mes desde su presentación no haya sido resuelta. “

Por su parte el artículo 322 dispone:

“La **suspensión** del término de prescripción representa que el mismo deja de transcurrir mientras dure la causa que le dio origen.” (Art 322)

# Trabajo y Derecho

Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

El proceso especial de fuero sindical consagra la suspensión para los **empleados públicos y trabajadores oficiales** pues durante el trámite de la reclamación administrativa presentada por estos, **el término de prescripción se suspende**, lo que constituye una excepción al principio general de que la reclamación interrumpe la prescripción.

## Principio general y excepción.

- **Principio general:** La reclamación administrativa **interrumpe** la prescripción.
- **Excepción:** En los casos relacionados con el **fuero sindical** y los **empleados públicos o trabajadores oficiales**, la **reclamación suspende** el término de prescripción.



Mural Diego Rivera – Detroit Institute of Arts

# Trabajo y Derecho

Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58



Las  
personas  
trabajadoras  
del hogar y  
el camino  
hacia la  
igualdad



Ilustración: Kathia Recio

### 3. Principios Fundantes de la ley 2381 de 16 de Julio de 2.024. Ley Pensional con Enfoque de Género.

Viviana Rico Blandón  
Abogada Laboralista – Cali Colombia  
X@vivianaricob

El 16 de julio de 2.024, fue promulgada en Colombia la Ley 2381, 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. El objetivo general se centra en destacar los Principios Fundantes de la Ley 2381 de 16 de Julio de 2.024 y el Enfoque de Género inserto en la normatividad.

Los objetivos específicos se centran: Primero, en determinar si los principios fundantes de la Ley se

acompañan con el fin primordial de la misma, cual es la cobertura real y efectiva de la población adulto mayor en edad pensional, teniendo en cuenta el actual el sistema de sostenibilidad financiero.

Segundo, en establecer los pros y los contras del enfoque de género inserto como principio en la Ley, maximizando su categorización a la población a la cual va dirigida, sin menoscabo de la visión objetiva de la ponencia radicada que da paso a la reforma, hoy Ley de la República.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

La nueva Ley pensional colombiana se encuentra proyectada, y es proclive a dar cobertura amplia a la mayoría de la población, eliminar la inequidad existente por cuestiones de género y brindar protección al adulto mayor en estado de vulneración; apuesta y tiene el desafío de desarticular la normatividad que limita a muchos cotizantes al final de su actividad laboral adquirir el derecho pensional; esto, se promete realizar por medio de la implementación de cuatro (4) pilares que logren el acceso a una seguridad social<sup>1</sup> integral, cuales son: Solidario, Semi-contributivo, Contributivo, Ahorro voluntario.

- **Pilar Solidario:** beneficiados hombres mayores de 65 años y mujeres mayores de 60 años, que se encuentren en condiciones de pobreza extrema.
- **Pilar Semi-contributivo:** beneficiados los hombres mayores de 65 años y mujeres mayores de 60 años afiliadas al sistema y que no hayan cumplido con los requisitos para acceder a una pensión contributiva, habiendo cotizado al sistema.
- **Pilar Contributivo:** beneficiarios los trabajadores (as) dependientes e independientes,

que tengan capacidad de pago para efectuar las cotizaciones al sistema. Este pilar está constituido por dos componentes:

- ❖ **Componente de prima media:** lo integran todas las personas afiliadas al sistema, cotizantes de entre 1 y 2,3 salarios mínimos.
- ❖ **Componente complementario de ahorro individual:** recibirá las cotizaciones que excedan los 2,3 smlmv y hasta los 25 smlmv.

- **Pilar de Ahorro Voluntario:** lo integran las personas que hagan un ahorro voluntario a través de los mecanismos que existan en el sistema financiero, según el régimen que establezca la Ley, con el fin de aumentar y/o complementar el monto de la pensión.

En Colombia desde la promulgación de la Ley 100 de 1.993, existen dos (2) sistemas y/o regímenes, uno público y otro privado; uno de los fines de la Ley 2381/2.024, se centra en definir que los dos (2) sistemas actuales no compitan sino que se complementen, que se logre canalizar, afianzar un sistema de protección

<sup>1</sup> Sentencia C-197/23. (...) la jurisprudencia ha establecido que la seguridad social es un derecho fundamental autónomo. Aquel corresponde al conjunto de medidas institucionales que pretenden otorgar progresivamente

garantías a las personas y a sus familias para que puedan afrontar los riesgos sociales que les impidan el normal desarrollo de sus actividades laborales y personales”.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

integral, donde prime lo público, ante los cotizantes focalizados en la clase media trabajadora y se posibilite el aumento de la base pensional, para aquella población que devengue una remuneración superior a 2.3 salarios mínimos legales mensuales vigentes, el cual se complementaría en un fondo privado.

El sistema de seguridad social actual tal como se evidencia, no logró plasmar y/o desarrollar su objetivo primario, el cual debía ser la prestación de un servicio público de carácter obligatorio y el acceso a la población, bajo los principios arraigados en el artículo 48° de la Carta Política de Colombia de 1991, que reza: *“La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley.”*

El antecedente mediato del sistema de pensiones colombiano se remontan al año 1.945; cuando, mediante el Decreto Ley 1.600, se creó y organizó la *“Caja de Previsión Social de los Empleados y Obreros Nacionales”*, destacando un origen privado; es decir, lo que se lograra ahorrar por medio de afiliación a cajas privadas, era un sistema inequitativo, teniendo en cuenta que cada sector tenía su propia normatividad, y era improbable la acumulación de tiempos laborados para diferentes empleadores y lograr el reconocimiento

de la pensión, lo cual generó que escasa parte de la población pudiesen llegar al derecho constitucional.

La Ley 100 de 1.993, crea el sistema actual de pensiones, como un régimen de competencia entre administradoras, por un lado, Colpensiones que administra el régimen de Prima media con prestación definida, el cual constituye un fondo común de naturaleza pública y el monto de la pensión es preestablecido, así como la edad de jubilación y las semanas mínimas de cotización, requiriendo que el afiliado (a) cumpla los requisitos de edad y tiempo de servicio, y por otro lado, los fondos privados que administran el régimen de ahorro Individual con solidaridad, la prestación depende del ahorro de cada persona, los rendimientos de capital y el bono pensional si hay lugar a ello, no depende de la edad, se asumen riesgos del mercado financiero y costos corporativos.

Porterilmente, se expiden las siguientes leyes y decretos que modifican, condicionan, adicionan y/o la Ley 100 de 1993, las siguientes: Ley 344 de 1.996, Ley 238 de 1.995, Ley 447 de 1.998, Ley 1122 de 2.007, Ley 797 de 2.003, Ley 860 de 2.003, Ley 2161 de 2.021, Ley 2112 de 2.021, Decreto 2106 de 2.019.

Frente a los antecedentes, por último, se trae a colación el Acto Legislativo 01 de 2.005, que adiciona el artículo 48° de la Constitución Política, e incorpora un principio conocido desde esta fecha como la sostenibilidad financiera del sistema pensional. La norma en mención,

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

desde su expedición ha limitado el derecho pensional para los regímenes especiales y afecta en gran medida la negociación colectiva como principio, fin y garantía de la Libertad Sindical en Colombia.

Sobre puntos de la discusión, en Colombia en el último tiempo se ha incrementado la cantidad de procesos ordinarios de carácter laboral individual que se inician y tramitan, buscando que se declare la ineficacia y/o nulidad del traslado del régimen pensional, efectuado con anterioridad a un fondo privado de pensiones, muchas veces sin la debida o nula información y/o proyección de la pensión para los cotizantes afiliados al sistema.

En consecuencia, la nueva Ley pensional, debe llevar consigo un efecto útil en diferentes tiempos, facetas y medidas; y entre estos, uno de ellos, será ingresar a zanjarse de fondo lo relacionado con los traslados que se están tramitando del régimen privado de ahorro individual con solidaridad al régimen Público de prima media con prestación definida.

Se conocen los siguientes datos de fuentes: 1) los regímenes privados en Colombia tienen un promedio de 26 millones de personas inscritas que no necesariamente se encuentran activas en el registro, 2) que se recibieron 103.272 solicitudes de traslados desde

los fondos privados de pensiones (RAIS) a Colpensiones<sup>2</sup>, lo que le ha representado a la entidad \$12,8 billones, 3) que la reforma pensional establece una serie de modificaciones, que le entregarían a Colpensiones la administración de las cotizaciones de 18 millones de colombianos que tendrían ingresos salariales cuya base de cotización se encuentra entre 1 y 2.3 salarios.

De la información que se aborda, se destaca que, en América Latina, los sistemas de pensiones pueden ser de reparto, combinados o de ahorro individual. Los países con sistemas de reparto son Argentina, Brasil, Ecuador y Paraguay. En este momento, Colombia está pasando a un sistema de pensiones que se basa en cuatro (4) pilares, cuya vigencia estipulada es 01 de julio de 2025, de lo cual se abordan sus principios fundantes y el enfoque de género expuesto en la Ley.

En el artículo 4º, encontramos los principios fundantes de la Ley 2381 de 2024, los siguientes: **a) Universalidad:** *Este principio evoca un principio constitucional, en el artículo 48 de la Constitución Política de Colombia se establece que este servicio público es obligatorio y se prestará bajo los principios de universalidad, eficiencia<sup>3</sup> y solidaridad.*

---

<sup>2</sup> Bibliografía.

<sup>3</sup> Es la capacidad de lograr un objetivo con la menor cantidad de recursos posible.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

**b) Solidaridad:** Según lineamientos de la Corte Constitucional<sup>4</sup> es “un deber, impuesto a toda persona por el solo hecho de su pertenencia al conglomerado social, consistente en la vinculación del propio esfuerzo y actividad en beneficio o apoyo de otros asociados o en interés colectivo”.

**c) Dignidad:** Valor inherente de una persona, que incluye la autonomía individual y condiciones de vida cualificadas. No podrán acceder a una prestación o pensión de sustitución o de sobrevivientes, aquellas personas que hayan sido declaradas indignas para suceder con respecto al pensionado o afiliado causante en los términos establecidos en el artículo 1025<sup>5</sup> del Código Civil o las normas que lo modifiquen o lo sustituyan.

**d) Igualdad:** Todas las personas deben gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades en materia de protección social brindando trato igual a las personas que se encuentren en una misma situación fáctica y un trato divergente a quienes se encuentren en situaciones diferentes.

**e) Inclusión:** Sin perjuicio de lo previsto en el literal m) se garantiza la participación significativa de las

personas con discapacidad en toda su diversidad, la promoción e incorporación de sus derechos con acciones diferenciadas de conformidad con las obligaciones internacionales del Estado colombiano mediante un enfoque coherente y sistemático de la inclusión de la discapacidad en todas las esferas de actuación y programación del Sistema de Protección Integral para la Vejez.

**f) Eficiencia:** Consiste en el mejor uso económico y financiero de los recursos disponibles para asegurar el reconocimiento y pago en forma adecuada, oportuna y suficiente de los beneficios a que da derecho el Sistema de Protección Social Integral para la Vejez.

**g) Integralidad:** Es la cobertura de las contingencias contempladas en esta ley, que afectan la seguridad económica y en general las condiciones de vida de toda la población ante los riesgos de invalidez, vejez y muerte. Permite además la unificación entre los Componentes del Pilar Contributivo para alcanzar una Pensión Integral de Vejez.

**h) Unidad:** Es la articulación de políticas, instituciones, mecanismos, procedimientos y prestaciones para alcanzar los fines de la Protección Social.

<sup>4</sup> Sentencia C-767/14 “La dimensión de la solidaridad como deber, impone a los miembros de la sociedad la obligación de coadyuvar con sus congéneres para hacer efectivos los derechos de éstos, máxime cuando se trata de personas en situación de debilidad manifiesta, en razón a su condición económica, física o mental”.

<sup>5</sup> Son indignos de suceder al difunto como heredero o legatarios: 1°. El que ha cometido el crimen de homicidio en la persona del difunto o ha intervenido en este crimen por obra o consejo, o la dejó perecer pudiendo salvarla.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

*i) **Participación:** Es la intervención de las comunidades y de las organizaciones de trabajadores(as), y pensionados(as) en la organización, control, gestión y fiscalización de las instituciones de la Protección Social y en general, la de las personas en las decisiones que los afectan.*

*j) **Financiamiento colectivo:** El Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, se financia de forma colectiva a partir de aportes, cotizaciones y recursos públicos destinados para tal efecto, según lo indique esta ley.*

*k) **Diálogo social:** Se fundamenta en los acuerdos, consultas e intercambio de información entre el Gobierno, empleadores(as), los trabajadores(as), los pensionados(as), beneficiarios(as) y las organizaciones sociales, donde concurran asuntos de interés común relativos a las políticas de protección social.*

*l) **Irrenunciabilidad:** Los derechos y prerrogativas contemplados en disposiciones en materia de Protección Social son irrenunciables.*

*m) **Enfoque de Género y Diversidad:** Considera las diferentes oportunidades para acceder al derecho de la protección social de las mujeres, hombres, poblaciones diversas, las relaciones existentes entre ellos y los roles que socialmente se les asignan.*

*n) **Sostenibilidad financiera-actuarial a largo plazo:** Todas las personas aportarán al Sistema de*

*Protección Social Integral para la Vejez de conformidad con sus ingresos. El Estado dispondrá de los recursos públicos necesarios para asegurar progresivamente el goce efectivo del derecho a la protección social conforme con los límites establecidos en la Regla Fiscal, en el Marco Fiscal de Mediano Plazo y el Marco de Gasto de Mediano Plazo. Para ello se considerarán las normas constitucionales y los estudios financiero - actuariales.*

*o) **Progresividad del derecho:** Existe la obligación por parte del Estado de asegurar las condiciones que, de acuerdo con los recursos materiales, económicos y financieros, permitan avanzar gradual y constantemente hacia la más plena realización del derecho.*

*En desarrollo de este principio, el Estado deberá procurar que las personas alcancen el pilar que más los beneficie. Para ello, se crearán mecanismos de información y asesoría que faciliten la comprensión del sistema y permitan identificar las posibilidades que tienen las personas de acceder a los diferentes pilares.*

*p) **Derechos adquiridos:** El Sistema de Protección Social Integral para la Vejez respetará los derechos adquiridos y las legítimas expectativas del derecho, entendidas estas como los requisitos establecidos para acceder al régimen de transición de que trata la presente ley de conformidad con lo establecido en la Constitución Política y la jurisprudencia vigente.*

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

*q) Eficacia: Criterio de gestión, mediante el cual se busca dar cumplimiento efectivo a la aplicación de los fines establecidos en la normativa. Exige que las actuaciones públicas produzcan resultados concretos y oportunos<sup>6</sup>.*

*r) Especial protección a la población rural: El Estado deberá implementar acciones afirmativas para superar las diferencias en el acceso a la seguridad social entre el campo y la ciudad.*

*s) Enfoque étnico: Se garantizará el acceso de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, indígenas y Rrom al Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, Invalidez y Muerte de origen común de conformidad con sus usos y costumbres.*

*t) Celeridad e interoperabilidad: Para garantizar el derecho a la protección social de los colombianos, las entidades del Sistema de Protección social para la Vejez, Invalidez y Muerte de origen común, como aquellas entidades privadas con funciones dentro del sistema, propenderán por una optimización de tiempos y recursos para resolver de manera celeridad las solicitudes y trámites en el marco de la atención integral, especialmente para la atención de adultos mayores, personas con discapacidad, personas*

*vulnerables y en situación de pobreza y pobreza extrema, así como a los beneficiarios de prestaciones de sobrevivencia.*

*u) Libertad de elección: El sistema de protección social Integral para la Vejez respetará y garantizará el derecho de libre elección de los afiliados cotizantes cuando sea oportuna y pertinente su aplicación. En todo caso no podrá coaccionarse ni transgredir la libertad del individuo como derecho fundamental.*

*v) Rentabilidad: El sistema de protección social Integral para la Vejez garantizará que los recursos derivados de aportes, cotizaciones y demás generen rentabilidad y acrecienten los dineros. destinados para la financiación de las mesadas pensionales, subsidios, indemnizaciones o devoluciones en favor de los afiliados cotizantes.*

*Parágrafo 1. Los principios enunciados en este artículo se deberán interpretar de manera armónica. Lo anterior no obsta para que sean adoptadas acciones afirmativas en beneficio de sujetos de especial protección constitucional.*

*Parágrafo 2. El Estado colombiano implementará los mecanismos a que haya lugar con el fin de evitar fraudes al sistema pensional en razón a la inadecuada aplicación e interpretación del presente artículo.*

<sup>6</sup> Es la capacidad de conseguir lo que se propone en el tiempo indicado.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

En síntesis, los principios de que trata el artículo 04°, son el andamiaje, la base y razón de ser de la Ley, debido a que toda su estructura los desarrolla, la debida interpretación y aplicación de la norma en cada situación y/o caso que se presente, servirá de guía para lograr el objetivo primordial, cual es la implementación, cobertura total sin desconocimiento de los derechos adquiridos y/o afectación en la transición de la Ley. Se destaca la inclusión de varios principios del artículo 48° de la Constitución Política de Colombia, anteriormente no contemplados como tal, que se acoplan al marco normativo expedido y a la realidad latente de todas y todos los colombianos.

En ese orden, el articulado que acoge los principios fundantes de la Ley pensional, desarrolla el artículo 48° constitucional de forma integral, enlaza la cobertura y la protección con la dignidad humana, la igualdad<sup>7</sup>, la inclusión social, enfoque de género<sup>8</sup>, diversidad y etnia<sup>9</sup>, esta integralidad, lograra orientar a las instituciones, las empresas y demás estamentos en general de todo un país, que debe empezar a cambiar su chip de desprendimiento y desarraigo para enfrentarse a un panorama de ayuda y apoyo colectivo intergeneracional.

En virtud de un principio de protección del Estado, es deber velar por aquellas personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, en condiciones económicas, físicas o mentales desfavorables; por lo tanto, el programa adulto mayor aunque ya existe, el pilar solidario lo integra, lo masifica y lo manifiesta como esa consigna de los principios de solidaridad, de dignidad humana, inclusión social, unidad, especial protección a la población rural, dialogo social y progresividad del derecho.

El pilar Semi-contributivo, actualmente llamado Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), en la Ley actual exige tener una contribución entre 300 y 1.000 semanas, para hacerse acreedor a una pensión, tiende a desarrollar los principios de participación igualdad, financiamiento colectivo y Sostenibilidad financiera-actuarial a largo plazo.

El pilar contributivo, elimina la competencia entre los regímenes pensionales, como requisito tiene el alcanzar 1.300 semanas de cotización y así el Estado garantiza una mesada pensional sobre 2.3 salarios, y se podrá complementar con aportes adicionales. Este pilar desarrolla los principios de universalidad, derechos

<sup>7</sup> Constitución Política de Colombia. Artículo 13. (...) El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. (...)"

<sup>8</sup> LEY 581 DE 2000. (Mayo 31)- Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes

ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.

<sup>9</sup> Constitución Política de Colombia. ARTÍCULO 7. "El Estado reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana".

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

adquiridos, eficacia, eficiencia, enfoque de género, diverso y étnico, irrenunciabilidad, integralidad, libertad de elección.

El último pilar de Ahorro Voluntario, aunque no se le aplican los principios y disposiciones de la Ley. Se deja la consigna que los aportes voluntarios serán inembargables de conformidad con la reglamentación que lo estipula de forma clara y expresa.

Los cuestionamientos que realizan los economistas y financieros, es si realmente la Ley va a contribuir a mejorar la cobertura, la equidad y sobre toda la sostenibilidad financiera. Por consiguiente, no se desconoce el panorama que el país atraviesa, frente a una incapacidad del mercado laboral que tiene una cobertura amplia, según los datos de los entes de control una (1) de cada tres (3) personas se pensiona, ni una más, pero se consigna que, es debido a la inequidad del sistema por lo cual el 20% de los pensionados de altos ingresos reciben el 80% de los subsidios.

El rechazo de los entes de control y las empresas colombianas hacia la Ley pensional, se genera por la proyección económica e informes financieros que realizan e indilgan una insostenibilidad financiera, que

se obtiene de la baja o cero cobertura, la baja o nula cotización, los aportes no reportados al sistema y la evasión, y que todo esto; finalmente, dependerá del presupuesto general de la Nación que ingrese a cubrir y asuma el costo de las necesidades pensionales futuras de cuarenta (40) o cincuenta (50) años posteriores.

Un elemento importante es que el sistema pensional depende o está íntimamente ligado con la reforma laboral que fue promulgada el 25 de junio de 2025, cuyo objetivo primordial es fortalecer el diálogo social, garantizar empleos dignos, sostenibles, promover la igualdad de género, erradicar el acoso laboral y sexual, entre otros; así que, para determinar la real incidencia de la misma en el sector laboral colombiano, se concatena el estudio con el cambio en materia pensional, por ejemplo:

Se estudia con una visión optimista la inclusión del componente de equidad de género en la Ley, que se propone disminuir las semanas de cotización de las mujeres<sup>10</sup>, pasando de 1.300 semanas que es lo que rige actualmente a 1.000 semanas, esto con base en la sentencia C – 197 de 2,023<sup>11</sup>, de la Corte Constitucional, aquí se prioriza el componente de cuidado de las mujeres

<sup>10</sup> Constitución Política de Colombia. ARTÍCULO 43. “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.”

<sup>11</sup> Sentencia C-197/23. DERECHOS A LA IGUALDAD Y A LA SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES DE LA MUJER-Vulneración al establecerse mismo tiempo de cotización para que hombres y mujeres accedan a la pensión mínima de vejez en el régimen de prima media.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

en el hogar<sup>12</sup>, aunado a una reforma laboral que está a llamada a disminuir las brechas de género.

En igual referencia al principio de equidad, se incluye el enfoque diferencial, quedan explícitos los grupos étnicos y rurales, se apropia como una afirmación de suma importancia que no se puede desconocer en una esfera amplia estos grupos, eliminando las barreras a los beneficios que pueda otorgar la Ley, para el caso de los grupos étnicos por ejemplo se utiliza los usos y las costumbres.

No se evidencian contras en primera medida, teniendo en cuenta los principios aplicables para el desarrollo de la normatividad, que se alza ante un escenario discriminatorio para las mujeres y otros géneros en el mercado laboral, con el mayor índice de desigualdad y menoscabo de derechos a la dignidad e integridad física y psíquica.

Desde el derecho Constitucional y Laboral, se ha afianzado la igualdad real, material y efectiva en situaciones similares para los hombres y las mujeres u otros, en los diferentes escenarios que se presentan y llevan consigo derechos insertos para cada uno (a); por lo cual, se debe revisar y proyectar bajo los parámetros de la diversidad que genera desigualdad, en este caso del

alcance de un derecho pensional, definido por cuestiones de género, todo en pro de cambiar la historia basada en discriminación, marginación y limitación de la labor de la especialmente de la mujer.

Para Análisis y discusión: Los problemas estructurales del sistema pensional colombiano, se avizora debe corregirse con la vigencia e implementación de la Ley Laboral, para obtener las bases firmes del sistema, generar empleo formal y por ende se aumente el nivel de aportes al sistema y este no colapse a futuro.

Los desafíos que enfrenta la Ley es sobre todo salir avante frente a las acciones de inconstitucionalidad que se encuentran en trámite ante la Corte Constitucional y las futuras demandas que se pueden desplegar frente a postulados oscuros y ambiguos, toda vez que no se plasma en forma pormenorizada y diferenciada las formas de lograr la no evasión de los aportes, se coloca en el mismo racero a los trabajadores dependientes y/o subordinados y los contratistas independientes limitando la autonomía de estos últimos, en cuanto a su obligación para con la seguridad social integral.

Las Implicaciones y alcances a futuro de la nueva Ley pensional va de la mano con los gobiernos que se elijan a mediano y largo plazo, para que se puedan presentar

---

<sup>12</sup> Ibidem. (...) la Corte ha identificado de manera reiterada estereotipos asociados con preconcepciones que generalmente le asignan a la mujer un rol tradicional asociado al trabajo del hogar, a la reproducción y a la

subordinación frente al hombre quien, por el contrario, tiene el rol de proveedor y asume el desempeño de labores sociales sobrevaloradas, asociadas con el liderazgo y la productividad".

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

los proyectos de Ley que no vayan en contravía a los nuevos avances normativos, que logre afianzar las bases del presupuesto en igual forma a mediano y largo plazo y no desvirtué el objetivo que se plantea la norma frente a los principios de solidaridad y universalidad.

Aunado a lo anterior, los retos y oportunidades se centran en solventar el impacto del cambio demográfico, que ahora es muy bajo y merece cambios estructurales; así, la reforma que se da a la seguridad social en pensiones es un avance en muchos aspectos, pero debe canalizar y/o focalizar los recursos económicos, crear políticas públicas para no evasión y para aumentar la cobertura en sí misma.

Conclusiones y reflexión final -

La nueva Ley 2381 propone a la nación colombiana un nuevo contrato intergeneracional, que implica reflexionar sobre la capacidad del Estado de garantizar los mismos bienes y servicios a la población en general, dando protección al adulto mayor, y a la mujer cabeza de hogar, sin afectar a las generaciones que vienen en camino.

Al revisar la reforma como un todo, solamente por el régimen contributivo hay un ahorro fiscal, pero el régimen del pilar solidario cuesta 1.3% del PIB y el semi-contributivo tiene un costo de 1.2% PIB a corto y 1.9% a largo plazo, lo cual genera un costo de 4 billones de pesos anuales; aunado a esto, se ha dicho que estos dos

pilares, son componentes presupuestales de la reforma pensional y deben entrar a competir con los recursos del presupuesto general de nación.

Entidades como la Contraloría General de la Republica y el Ministerio de Hacienda, exponen informes con diferentes posturas, no se muestran muy positivos, frente al monto que debe utilizarse por el crecimiento acelerado del PIB con proyección al 2.070 del 73%, y frente al presupuesto, por todos los compromisos que debe adquirir el Estado y obligarse a cumplir en caso de que hayan faltantes para lograr pensionar a todos, debido a la tasa de informalidad y el bajo nivel de aportes al Sistema de Seguridad Social en pensión.

De lo anterior, El Estado colombiano va a requerir de un mayor esfuerzo fiscal a futuro, para que las nuevas generaciones no se vean afectadas, se deben dar otras reformas complementarias entre ellas una fiscal, para lograr una sostenibilidad financiera, sin que se limite el desarrollo de la Ley.

La mayoría de la población es de género femenino, es claro frente a esto, que se debe financiar la inversión a largo plazo, para no desfallecer en el camino, toda vez que el ahorro financia la inversión y la inversión financia el PIB, y el PIB es lo que podemos esperar los colombianos (as) que va a generar ingresos tributarios a futuro para dar cobertura a las nuevas generaciones.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

Desde el Ministerio del Trabajo, se menciona que en menos de 15 años habrá que realizar una reforma paramétrica para ajustar los puntos que hagan falta, con miras a garantizar su sostenibilidad, ya que actualmente no se están proyectando puntos como el bono demográfico

Se debe mirar con positivismo la nueva Ley pensional con su estructura fundante en principios constitucionales; sin embargo, no se puede perder de vista que la misma ingresa a saldar más de 30 años de inequidad y falta de cobertura que ha llevado a las entidades públicas y privadas que administran las finanzas a dar prioridad a la sostenibilidad fiscal y financiera que, en su mayor resultado, deviene de los malos manejos y/o corrupción de los gobiernos de turno.

### BIBLIOGRAFÍA.

*“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”.*

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=157740>

<https://www.presidencia.gov.co/prensa/Paginas/ABC-de-la-Ley-de-Reforma-Pensional-que-el-presidente-Gustavo-Petro-sanciona-240716.aspx>

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html)

[https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-152746\\_archivo\\_pdf.unknown](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-152746_archivo_pdf.unknown)

[Cuarto Ciclo de ponencias de Estudios Sectoriales y Políticas Públicas - Revista Economía Colombiana](#)

<https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?id=55496>.

Suiza, 2019. P. 22.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=17236>

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/a0dff533-bcc0-46f4-a9d4-17612131bfd4/content>

<https://www.colpensiones.gov.co/publicaciones/5007/colpensiones-esta-preparada-para-recibir-a-millones-de-colombianos/>



# Trabajo y Derecho

Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58



*Jules Adler: La huelga*

## 4. CONSECUENCIAS NOCIVAS PARA LOS TRABAJADORES, DE LA REGULACIÓN PROCESAL FRENTE AL FUERO CIRCUNSTANCIAL

Por: Luis Eduardo Pineda Palomino\*

Abogado de la Universidad Libre de Barranquilla.

Especialista en Derecho Laboral de la Universidad Nacional de Colombia.

Especialista en Derecho Procesal de la Universidad Nacional de Colombia.

Especialista en Derecho Constitucional de la Universidad Nacional de Colombia.

Magíster en Derecho de la Universidad Nacional de Colombia.

Docente Universitario.

Magistrado del Tribunal Administrativo de Cundinamarca.

### **El fuero circunstancial.**

El fuero circunstancial es una garantía del derecho a la estabilidad laboral y libertad sindical, que protege a los

trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, durante un conflicto colectivo de trabajo, esto es, dentro de los

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

extremos temporales comprendidos entre la presentación de un pliego de peticiones al empleador hasta el depósito en el Ministerio de Trabajo del pacto o convención colectiva o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral correspondiente, para no ser despedidos sin justa causa, circunscribiéndolo en unos de los casos que da derecho a la denominada estabilidad laboral reforzada, y fue establecido en el artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965, cuyo texto es el siguiente:

“**ARTÍCULO 25.** Protección en conflictos colectivos. Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.”

Esta norma fue reglamentada por el artículo 10 de Decreto 1373 de 1966, vigente, cuyo texto es el siguiente:

“Artículo 10. **La protección a que se refiere el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados** que hayan presentado un

pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al patrono hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.”

Tales normas no indicaron expresamente cuáles eran las consecuencias de un despido injusto durante un conflicto colectivo de trabajo, lo cual conllevó a diversas posiciones tanto en la jurisprudencia, como en el sector de abogados defensores de trabajadores.

### **1. El fuero circunstancial, una conquista de la clase trabajadora.**

El fuero circunstancial es una conquista de la clase popular en la década de los años 60, y paradójicamente, el Decreto Ley 2351 de 1965 que lo estableció, fue dictado en estado de sitio por el presidente ultraconservador Guillermo León Valencia, no por su sentido de defensa del sindicalismo y los trabajadores, sino por la gran presión de las luchas sociales y de gran consciencia sindical que hizo y Humberto García Borja, contra el Banco Central Hipotecario, iv considerar que esa normativa ha sido la única vez en que la clase trabajadora ha legislado.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

### 2. Interpretación inicial de los efectos del despido injusto durante un conflicto colectivo de trabajo.

La interpretación del artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965, no fue pacífica por parte de la Sala de casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que inicialmente, a las consecuencias del despido injusto durante el conflicto colectivo, las asimilaba a las mismas consecuencias del despido injusto establecido el artículo 8° del mismo decreto, esto es, admitiendo el despido injusto, con el pago de una indemnización irrisoria tarifada, omitiendo proteger de esta forma al sindicato y sus trabajadores.

En efecto, el artículo 8° del Decreto Ley 2351 de 1965, estableció la facultad del despido injusto y arbitrario a cambio de una irrisoria indemnización tarifada, así:

**“ARTÍCULO. 8.** Terminación unilateral del contrato sin justa causa.

1. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

2. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del patrono, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo por concepto de indemnización:

3. En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

4. En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:

a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año, cualquiera que sea el capital de la empresa;

b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes, y proporcionalmente por fracción;

c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

d) Si el trabajador tuviere diez (10) años o más de servicio continuo, se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a) por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

5. Con todo, cuando el trabajador hubiere cumplido diez (10) años continuos de servicios y fuere despedido sin justa causa, el Juez del Trabajo podrá, mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de éste en las mismas condiciones de empleo

de que antes gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir, o la indemnización en dinero prevista en el numeral 4, literal d) de este artículo. Para decidir entre el reintegro o la indemnización, el Juez deberá estimar y tomar en cuenta las circunstancias que aparezcan en el juicio, y si de esa apreciación resulta que el reintegro no fuere aconsejable en razón de las incompatibilidades creadas por el despido, podrá ordenar, en su lugar, el pago de la indemnización.

En las empresas de capital inferior a un millón ochocientos mil pesos (\$ 1.800.000), las indemnizaciones adicionales establecidas en los literales b), c) y d) serán de un cincuenta por ciento (50%), y en las de capital de un millón ochocientos mil pesos (\$ 1.800.000) hasta tres millones quinientos mil pesos (\$ 3.500.000), dichas indemnizaciones serán de un setenta y cinco por ciento (75%)

7. Si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al patrono

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. El patrono depositará ante el Juez el monto de esta indemnización, descontándolo de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales mientras la justicia decide.

8. No habrá lugar a las indemnizaciones previstas en este artículo, si las partes acuerdan restablecer el contrato de trabajo en los mismos términos y condiciones que lo regían en la fecha de su ruptura.”

En consecuencia, en esta primera etapa, la Corte Suprema de Justicia, le daba validez al despido injusto, el trabajador quedaba sin empleo, y solo lo compensaba con el pago de una pequeña suma de dinero que no garantizaba los perjuicios recibidos por la violación a sus derechos individuales y colectivos, dándole aplicación a esta norma transcrita.

### **3. Interpretación de la Asociación de Abogados Laboralistas de Trabajadores de Colombia, sobre los efectos del despido injusto durante un conflicto colectivo de trabajo, que hizo variar la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.**

El correcto y verdadero sentido y alcance de la figura del fuero circunstancial fue una conquista jurídica de la Asociación de Abogados Laboralistas de Trabajadores de Colombia “ASOLABORALES”, que en la década de 1980, llevó en las demandas de casación, la interpretación más favorable del artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965, luego de una lucha jurídica fuerte llevada a cabo por sus ilustres juristas, tales como Héctor Jaramillo Ulloa y José Antonio Rodríguez Peña, que terminó cambiando la jurisprudencia a favor de la defensa del derecho de asociación sindical y estabilidad en el empleo, frente al criterio contrario que admitía el despido con derecho a una indemnización tarifada.

En efecto, en el proceso de Carlos Talero Abondano contra el Banco Central Hipotecario, se le dijo a la Sala de Casación Laboral, que era errado e ilógico que a dos normas del mismo Decreto Ley 2351 de 1965, los artículos 8° y 25, se les interpretara de manera idéntica, pues por principio el legislador no repite, y por tanto, el sentido y alcance del artículo 25, necesariamente tenía que ser diferente al del artículo 8°, y que no era otro que el de proteger el derecho de asociación sindical con el efecto útil de que ante un despido sin justa causa comprobada durante un conflicto colectivo de trabajo, las consecuencias debían ser la ineficacia del despido injusto, y la reinstalación del trabajador a su puesto de

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

trabajo, con el pago de los salarios dejados de recibir, bajo el entendido que el contrato de trabajo nunca terminaba, por quedar éste en las circunstancias del artículo 140 del Código Sustantivo de Trabajo, esto es que “Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del {empleador}.”

Así entonces, fue en el año de 1982, en el proceso de Carlos Talero Abondano contra el Banco Central Hipotecario, llevado en demanda de casación por Héctor Jaramillo Ulloa y José Antonio Rodríguez Peña, ante la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ésta con ponencia del magistrado Fernando Uribe Restrepo, rectificó su posición y en sentencia de 26 de octubre de ese año, sentó jurisprudencia para adoptar la protección de los trabajadores durante un conflicto colectivo de trabajo, precisando cuáles son los efectos de un despido injusto durante un conflicto colectivo, indicando qué esa situación genera, la nulidad absoluta o ineficacia del mismo, que supone la continuidad del vínculo laboral por haberse puesto al trabajador en la situación del artículo 140 del C. S. T.; con el deber del pago de salarios y prestaciones.

En esa sentencia de 26 de octubre de 1982, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dijo lo siguiente:

“La ley, como queda visto, prohíbe expresamente el despido en la circunstancia indicada y, a falta de regulación expresa distinta debe entenderse que el acto del patrono ejecutado contra esa categórica prohibición de la ley, es nulo en virtud de la sanción legal que se deriva de la transgresión de la norma, según lo señala la doctrina jurídica que inspira nuestra legislación (C.C. Art. 6°) y a la cual es forzoso reconocerle validez plena en el campo del derecho laboral, tanto o más que en el civil, por tratarse de disposiciones que, por regular el trabajo humano, son de orden público (C.S.T. Art. 14). Dicho en otros términos, el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 establece claramente una protección especial, proscribiendo el despido sin justa causa comprobada, como garantía para el trabajador involucrado en un conflicto colectivo de trabajo con su patrono; y la violación de esta norma a través de un despido, que constituye a y Humberto

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

García Borja, contra el Banco Central Hipotecario, sí un acto ilegal e ilícito, no debe producir el efecto en perjuicios del trabajador (CST. artículos 13, 43 y 109).

Negar este efecto jurídico natural, de nulidad virtual, a una actuación que viola y desafía la expresa prohibición legal, equivaldría a suponer el absurdo de que el legislador estableció en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 una norma írrita, una garantía ineficaz, sin objeto ni efecto alguno, lo cual es abiertamente contrario al principio básico de hermenéutica según el cual “el sentido en que una cláusula puede producir algún efecto, deberá preferirse a aquél en el que no sea capaz de producir efecto alguno” (C.C. art. 1620), principio aplicable a fortiori y aún con mayor razón cuando se trata de interpretar una norma de protección laboral.

(...)

En el artículo 8° (Art. 51 D. 2127/45) los trabajadores pueden ser despedidos con indemnización. Pero aquí “no podrán ser despedidos”, sino únicamente en caso de que incurran en falta considerada como justa

causa para la terminación del contrato. Entonces, si entre la fecha de presentación del pliego y la del arreglo del conflicto, ocurre un despido sin justa causa, la solución del caso es diferente, tiene que ser diferente de la contemplada en el artículo 8°, porque el legislador no se repite. Resulta improbable, impropio, que el legislador hubiese dictado el Art. 25 para repetir los mismos efectos de la acción que ya había consagrado Enel artículo 8° del Decreto. La solución tiene que ser diferente.

Cuando el Art.25 dice “no podrán ser despedidos”, prohíbe ese acto jurídico. Las disposiciones de esta rama del Derecho Público están amparadas con el máximo grado de juridicidad, que se llama de orden público, porque es superior a la autonomía de la voluntad (Art. 16 C.C.). Hay un objeto ilícito en todo lo que contraviene al derecho público de la Nación (1519 ib); la nulidad producida por un objeto ilícito es absoluta (1741 ib), debe ser declarada por el Juez, aún sin petición de parte (Ley 50 de 1936 Art. 2°), y el efecto de tal nulidad da a las partes derecho para ser restituidas al mismo

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

estado en que se hallarían si no hubiese existido el acto o contrato nulo (1746 C.C.). Entonces, cuando el trabajador a quien se refiere el Art. 25 del Decreto 2351 de 1965 es despedido, sin que medie causa justa para ser despedido, su acción le confiere el derecho a ser restituido al momento y posición en que se encontraba cuando fue despedido.”<sup>13</sup>

Esta interpretación la continuó admitiendo la Sala de Casación Laboral, en los siguientes términos:

"...El artículo 25 del decreto 2351 de 1965 contempla una situación especial en la cual se prohíbe al empleador, en forma absoluta, despedir sin justa causa a los trabajadores durante los conflictos colectivos de trabajo. **La coyuntura especial que se protege en este caso es el período de negociación colectiva que inicia desde la presentación al empleador del pliego de peticiones hasta el depósito en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del pacto o**

**convención colectiva o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral correspondiente.**

Este período tiene unas consecuencias determinadas en las cuales no se puede asignar al despido injusto las mismas consecuencias que si este ocurriera fuera de ellas, pues esto entraña la inutilidad de la norma especial lo que no resulta comprensible, particularmente cuando las normas, la de regulación general y la de tratamiento especial, surgieron del mismo estatuto, que en su momento correspondió al decreto 2351 de 1965.

Actualmente y aún en vigencia de la Constitución de 1991, el ordenamiento jurídico laboral consagra la posibilidad del despido sin justa causa con el pago de la indemnización contemplada en el artículo 6 de la ley 50 de 1990 que subrogó el artículo 8 del decreto 2351.

<sup>13</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala Laboral. Sentencia de 26 de octubre de 1982. Carlos Talero Abondano Vs. Banco Central Hipotecario. M.P. Dr. Fernando Uribe Restrepo.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

Por eso cuando el artículo 25 del decreto mencionado consagra la prohibición especial mencionada, **el efecto del despido no puede ser la indemnización**, pues **la decisión patronal no produce el efecto natural de todo despido**, aún injusto, que es la terminación del contrato. **La anterior situación genera nulidad absoluta o ineficacia del mismo y supone la continuidad del vínculo contractual con todas sus consecuencias, lo que apareja el pago de salarios dejados de percibir con fundamento en el artículo 140 del C. S. T.** debido a que la ausencia en el servicio se origina en una determinación del empleador, con los aumentos y reajustes que se produzcan en el interregno, pago de salarios que se proyectará hasta que se presente la reinstalación física del trabajador en su cargo..."<sup>14</sup>

Así entonces, ante la existencia del conflicto colectivo de trabajo, se le confiere al trabajador el derecho a estar cobijado por el fuero circunstancial, que lo ampara para no ser despedido sin una justa causa comprobada, que,

en caso de producirse, lo convierte en ineficaz, con derecho a la reinstalación.

La jurisprudencia laboral ha reiterado que un despido durante el conflicto colectivo de trabajo, resulta ineficaz y, por lo tanto, el trabajador tiene derecho a la reinstalación al empleo que ocupaba y al pago de sus salarios y prestaciones dejados de percibir desde el día del retiro y hasta que fuere efectivamente reincorporado al servicio, toda vez que se encuentra en la situación del artículo 140 del C. S. T.

#### **4. Jurisprudencia actual de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ante un despido injusto durante un conflicto colectivo de trabajo.**

La Corte viene sosteniendo la posición de no poderse aplicar en estos casos los efectos del artículo 8° del Decreto 2351 de 1965, y por tanto, varió su jurisprudencia, ya reiterada, así:

“En cambio, el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, regula otra situación que

<sup>14</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala Laboral, expediente 11017, Sentencia de 5 de octubre de 1998, de la M.P. Dr. Germán Valdés Sánchez.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

claramente puede diferenciarse de la anterior.

En efecto, este último precepto cuyo título es el de la “**Protección en conflictos colectivos**”, establece una garantía para los trabajadores de no ser despedidos por su empleador durante el trámite de un conflicto colectivo, prohibiéndole al empresario incurrir en esa conducta a menos que el despido tenga su origen en una justa causa, caso en el cual la referida protección es ineficaz.

En el anterior orden de ideas, no consagra el referido precepto una consecuencia expresa que reprima la conducta del empleador que viola la prohibición. Y frente a ese aparente vacío, la jurisprudencia de la Corte había sido variada, como quiera que frente a la interpretación de la norma en cuestión había adoptado posiciones diferentes, unas que consideraban la ineficacia del despido y otras que le daban efectos jurídicos a ese despido, pero sometido el empleador a las tarifas indemnizatorias reguladas por el artículo 8° del Decreto 2351, en tanto se

comprobara que la desvinculación del asalariado era producto de una injusta causa.

Esas disímiles interpretaciones fueron analizadas en la sentencia de casación del 5 de octubre de 1998, radicación 11017, recordada por el Tribunal y que le sirvió de apoyo para su pronunciamiento como juez de segunda instancia, la cual se encuentra vigente.

En la aludida providencia precisó la Corte que el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 contemplaba una situación especial y por tanto su tratamiento jurídico no podía acomodarse a los parámetros generales que señalaba la ley para las circunstancias ordinarias, por lo cual no resultaba posible asignarle al despido injusto en conflicto colectivo una consecuencia indemnizatoria general, sobre todo cuando las normas que regulaban tanto la situación especial como las generales, hacían parte de un mismo estatuto normativo, esto es el Decreto 2351 de 1965.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

Indicó también la Corte que la expresión según la cual los trabajadores no podían ser despedidos sin justa causa comprobada, comportaba una prohibición al empleador que debía respetar en forma absoluta, sin tener en cuenta circunstancias morigeradoras, anteriores, concomitante o posteriores no deducibles de una norma perentoria y de obligatorio cumplimiento por su naturaleza de orden público, frente a lo cual la decisión de finiquitar el contrato no podía producir efecto alguno, como vía tutelar y protectora de la estabilidad laboral.

Anotó la Corporación en la memorada sentencia, lo siguiente:

*“Nuestro ordenamiento jurídico laboral, aun en vigencia de la Constitución de 1991, consagra la posibilidad del despido sin justa causa con el pago de la indemnización contemplada en el artículo 6° de la Ley 50 de 1990 que subrogó el artículo 8° del Decreto 2351 de 1965. Por eso cuando el artículo 25 establece la prohibición*

*legal expresa de despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores, desde que presentaron el pliego hasta que se resuelva el conflicto, el efecto no puede ser la indemnización, pues se estaría frente a la repetición del resultado previsto en la disposición consagrada en el artículo 8°, lo que resulta a todas luces impropio, por lo que debe interpretarse la norma de manera que produzca un resultado diferente, que corresponde al expresado anteriormente de no producir la decisión patronal el efecto natural de todo despido, aun injusto, que es la terminación del contrato. Esa situación, que bien puede entenderse originada en la nulidad absoluta o en la ineficacia, que es la figura jurídica que se encuentra plasmada específicamente en diversas disposiciones de naturaleza laboral, supone la continuidad del vínculo contractual con todas sus consecuencias, lo que*

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

*apareja el pago de los salarios dejados de percibir con fundamento en el artículo 140 C. S. T. debido a que la ausencia del servicio se origina en una determinación del empleador, con los aumentos y reajustes que se produzcan en el interregno, pago de salarios que se proyectará hasta que se presente la reinstalación física del trabajador en su cargo. También, consecuentemente y por la misma razón, se generarán los derechos prestacionales que la ley señala a cargo directamente del empleador y las obligaciones de éste frente a la Seguridad Social en relación con el trabajador correspondiente.*

*La decisión del juez que resuelva el litigio sobre el particular deberá dirimir si existe la justa causa comprobada, pues en tal evento la decisión de despido del empleador se tendrá por legítima y por tanto, con el efecto de terminar el contrato. De lo contrario, deberá*

*declarar la violación de la prohibición prevista en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, con las consecuencias que ya se han señalado, las que, por lo demás, son las mismas que se presentan en otros casos en los que la ley, no la convención colectiva u otra disposición laboral, prohíbe expresamente el despido, como sucede en la protección especial durante el embarazo cuando la trabajadora está disfrutando de los descansos remunerados que por su estado le otorga la ley o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto (art. 241 C. S. T. modificado por art. 8° Decreto 13 de 1967), o en el caso de los despidos colectivos declarados como tales por no contar con la autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (art. 67 Ley 50 de 1990)".*

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

Por tanto, siendo ineficaz el despido en conflicto colectivo, su primaria consecuencia se concreta en la vigencia del contrato de trabajo aun cuando el trabajador no preste el servicio, no prestación que obedece a culpa del empleador, lo que de suyo conlleva el pleno restablecimiento físico del vínculo con el pago de los salarios y prestaciones causados durante el tiempo en que el operario no laboró por disposición o conducta del empleador, así como el cumplimiento de las disposiciones que tienen que ver con la Seguridad Social Integral.

Y en las condiciones anotadas, no resulta que el Tribunal hubiera incurrido en una violación legal, ya que frente a la situación específica y especial que regula el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, el juez no estaba en la obligación de examinar si la reinstalación física del demandante era inconveniente o incompatible a la usanza de la situación que regulaba el numeral 5° del

artículo 8° del Decreto 2351 de 1965, porque frente a la vigencia del contrato de trabajo de cara a la protección en conflicto colectivo, determinar una incompatibilidad implicaría que es el juzgador el que debe ponerle fin a dicho contrato, aspecto que no se acompasa ni con el espíritu ni con la finalidad con que fue expedido el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, tal como atrás se ha explicado.”<sup>15</sup>

Ahora bien, para la garantía del fuero circunstancial, como quedó expuesto, hace procedente la ineficacia del despido y la reinstalación del trabajador despedido injustamente en el empleo que desempeñaba, con el pago de sus salarios y prestaciones dejados de recibir, lo cual ya es jurisprudencia pacífica.

### **5. Efecto útil de la protección del fuero circunstancial en el tiempo.**

El interrogante que se presenta nuevamente es el de establecer ¿cuánto tiempo tiene un trabajador despedido, cobijado por el fuero circunstancial, para acudir a la jurisdicción pidiendo en la demanda su reinstalación y pago de sus derechos laborales?

---

<sup>15</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral, Sentencia de 24 de septiembre de 2008, Rad. 34397. M.P. Dr. Luis Javier Osorio López.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

Al respecto, dada la naturaleza jurídica de la figura del fuero circunstancial que convierte en ineficaz o sin efecto, el despido injusto durante un conflicto colectivo, y por tanto, que se considere vigente el contrato de trabajo, la jurisprudencia más favorable de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, consideró que en estos casos podía demandarse en cualquier tiempo, precisamente porque como el contrato no termina, sigue produciendo sus efectos al tenor del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, en tal razón, en la demanda se debe pedir la reinstalación en el empleo, no el reintegro, y el pago de los salarios dejados de recibir.

El reintegro se pide en los eventos en que el despido sí produce sus efectos de terminación del vínculo contractual laboral, es decir, que produzca inicialmente todas sus consecuencias jurídicas de quedar el trabajador sin ningún nexo contractual con el empleador, mientras que la reinstalación procede cuando el despido es ineficaz, por ser contrario a derecho y contra expresa prohibición legal, como en este caso del artículo 25 ibidem, porque “ello ocurre *ipso jure* desde el mismo momento de la emisión del acto rescisorio, vale decir que es un hecho jurídico anterior a la sentencia la cual sencillamente lo reconoce.”, y ello es así, porque en el

Estado social y democrático de derecho fundado en el reconocimiento de la dignidad del ser humano y el trabajo, entre otros principios, no puede admitirse que ante una prohibición legal, como es el caso de estar establecido no poderse despedir sin justa causa comprobada durante un conflicto colectivo de trabajo, se produzca un atentado contra los derechos protegidos por el orden jurídico y las consecuencias sean las de aplaudir y premiar al victimario con la admisión de la ruptura del vínculo laboral y perjudicar a la víctima enviándolo al desempleo y dejarla desprotegida sin sus derechos a la estabilidad en el empleo, percepción de salarios, sin derechos colectivos y sin las garantías de la seguridad social, entre otros.

Por ello, interpretación más favorable y ajustada al efecto útil y naturaleza jurídica del fuero circunstancial fue la siguiente:

### **5.1. La acción ordinaria laboral de reinstalación por violación al fuero circunstancial puede ejercerse en cualquier tiempo – imprescriptibilidad de la acción.**

En efecto, en los eventos de despido sin justa causa durante conflictos colectivos, el trabajador queda en las circunstancias del artículo 140 del C. S. del T., es decir,

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

con el contrato de trabajo vigente, lo que lo faculta para ejercer en cualquier tiempo, la acción de reinstalación al puesto de trabajo (no de reintegro), por ser el despido ineficaz o sin efectos jurídicos, solo que por culpa del empleador no trabaja ni recibe salarios, tal como así de la manera más académica y precisa, lo consideró la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la jurisprudencia más avanzada y favorable a los trabajadores, brotada de la Sentencia de dos de diciembre de 1994. Rad. 6684. M.P. Dr. Francisco Escobar Henríquez, cuyos apartes transcribo:

“Es que entre reclamar el reintegro con sus salarios dejados de percibir y pretender las consecuencias de un despido ineficaz existen diferencias que se desprenden de la naturaleza misma de las figuras y de la forma como han sido legalmente reguladas. Así, entre otras, pueden puntualizarse las siguientes distinciones:

a) El derecho de reintegro supone la acción tendiente a la anulación judicial de un despido que produjo inicialmente todas sus consecuencias jurídicas de terminación del nexo contractual, y que

seguirá produciendo efectos al menos hasta que el respectivo fallo lo anule. **En cambio, si la ley tiene por ineficaz un despido, no hay lugar a reclamar judicialmente la anulación del mismo sino la declaratoria de su ineficacia, ya que esta ineficacia ocurre ipso jure desde el mismo momento de la emisión del acto rescisorio, vale decir que es un hecho jurídico anterior a la sentencia la cual sencillamente lo reconoce.**

b) La prosperidad de la acción de reintegro conduce a la reanudación de un contrato que había terminado, mientras que si procede la declaración de ineficacia, corresponde entender que el respectivo contrato no terminó por el despido cuestionado, sino que siguió vigente aún después del mismo.

c) Porque así lo disponen las normas generadoras (D. 2351 de 1965, art. 8º, ordinal 5º y D. 204 de 1957, art. 7º) o por interpretación doctrinal, el reintegro apareja los salarios dejados de percibir. Al paso que la ineficacia del despido coloca

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

(sic) al trabajador en la situación del artículo 140 del CST, vale decir en disponibilidad de laborar pero sin poder hacerlo efectivamente por disposición o culpa del patrono. Esto implica que el empleado tiene derecho a los salarios y demás emolumentos laborales que le corresponden al servidor activo, hasta que el patrono acceda a ofrecerle trabajo o finalice eficazmente el nexo laboral mediante cualquiera de los modos válidos de terminación.

d) La acción de reintegro junto a sus salarios anexos es susceptible de extinguirse por prescripción y por lo general en corto tiempo. En cambio, la acción para declarar la ineficacia de un despido, dado que lo que busca es el reconocimiento judicial de un hecho jurídico anterior, no prescribe en cuanto tal, sino que prescriben ordinariamente los derechos que sucesivamente se van causando como consecuencia de hallarse

el trabajador en la situación del artículo 140<sup>16</sup>

En consecuencia, tal como así lo consideró esa Alta Corte, en su interpretación más favorable y conforme a derecho, la demanda de reinstalación puede presentarse en cualquier tiempo por seguir vigente el contrato de trabajo, razón por la cual, no se pide el reintegro que supone la terminación de éste. Como el contrato de trabajo sigue vigente, solo se pide volver al puesto de trabajo mediante la reinstalación, no el reintegro que se refiere al restablecimiento de un vínculo laboral ante la eficacia de un despido.

**5.2. Retroceso del nuevo Código Procesal del Trabajo y violación del principio de la prohibición de la regresividad al establecer un término de prescripción de la acción para demandar la reinstalación por violación al fuero circunstancial.**

La Ley 2452 de 2025, “Por la cual se expide el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social”, en su Título III, Capítulo II, denominado OTROS FUEROS, hizo extensivo el trámite del procedimiento del fuero

<sup>16</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia de dos de diciembre de 1994. Rad. 6684. Dte. Myriam Moreno

Guevara vs. Distribuidora Química Holanda Colombia S.A. M.P. Dr. Francisco Escobar Henríquez.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

sindical, entre otros casos, al fuero circunstancial, lo cual en principio, estaría acorde la facultad de configuración legislativa del Congreso de la República, estableciendo acertadamente un trámite rápido para la solución del conflicto jurídico, de no ser porque desnaturaliza la esencia y efecto útil de esta figura jurídica, que tal como lo he venido exponiendo, ante su violación, lo que procede es la reinstalación y no el reintegro, que se puede pedir en cualquier tiempo, tal como así lo viene reconociendo la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, transcrita en precedencia, pero ahora, al establecerse en su artículo 300, el término de dos (2) años para ejercer la acción correspondiente contados desde la terminación del contrato de trabajo, ya de entrada el régimen legal procesal da por sentado que el despido injusto en estos eventos sí produce efectos jurídicos, es decir, así sea antijurídico sí termina el vínculo laboral, y por tanto, ya no será ineficaz, y lo que es peor, y como consecuencia, ya no se estará en las circunstancias del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, de seguir vigente el contrato de trabajo con derecho al pago de salarios, que es lo que sustenta el derecho de acción para demandar en cualquier tiempo la reinstalación al puesto de trabajo o empleo, precisamente por continuar la relación laboral.

La redacción del artículo 300 del C. P. del T., desconoce la interpretación más favorable ya indicada sobre las consecuencias de la violación del fuero circunstancial y el derecho a la reinstalación, al establecer de manera general, que en estos casos lo que se pretende es el reintegro, y que el contrato de trabajo termina, así el despido sea injusto durante un conflicto colectivo de trabajo, y se hubiese producido contra expresa prohibición legal:

**“Artículo 300. Extensión de procedimiento a los fueros.** Se tramitarán por el procedimiento establecido en los artículos 293 a 297 que anteceden, los asuntos donde se **pretenda el reintegro del trabajador**, relativos a estabilidad reforzada, entre otros, los siguientes que se enuncian:

- a) Fuero de maternidad que incluye al cónyuge, pareja, compañero o compañera permanente cuando no tengan un empleo formal;
- b) Fuero por situación de discapacidad;
- c) Fuero por prepensionado;

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

d) Acoso laboral; y

e) **Fuero circunstancial.**

**Las acciones que emanan de estos procesos prescriben en dos (2) años a partir de la terminación del contrato de trabajo.**

Parágrafo. Cuando lo que se pretenda no sea el reintegro sino el resarcimiento por perjuicios, se tramitará por el proceso ordinario y se aplicará el término general de prescripción.”

En consecuencia, al establecerse en esta norma, un término de prescripción de dos (2) años para el ejercicio de la acción de reinstalación que es imprescriptible, contados desde la terminación del contrato de trabajo, el Legislador no solo desnaturalizó el efecto útil y vació de contenido el fuero circunstancial, sino que incurrió en una violación del principio de prohibición de la regresividad establecido en el artículo 4° del Protocolo de San Salvador, adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos, por cuanto desconoció la interpretación más favorable sobre las consecuencias de

un despido injusto durante un conflicto colectivo de trabajo, que reitero, fue adoptada por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la última sentencia transcrita en sus apartes, donde uno de estos, establece con precisión, claridad y sano juicio, lo siguiente:

“**d)** La acción de reintegro junto a sus salarios anexos es susceptible de extinguirse por prescripción y por lo general en corto tiempo. **En cambio, la acción para declarar la ineficacia de un despido, dado que lo que busca es el reconocimiento judicial de un hecho jurídico anterior, no prescribe en cuanto tal,** sino que prescriben ordinariamente los derechos que sucesivamente se van causando como consecuencia de hallarse el trabajador en la situación del artículo 140”

Así mismo, y no lo dudo, que el Legislador con este artículo 300 transcrito, al establecer una acción de reintegro, ha violado el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, al eliminar tácitamente el derecho de los trabajadores a ejercer la acción laboral de reinstalación en cualquier tiempo, traducíendose ello en un menoscabo a los derechos a la estabilidad en el

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

empleo y continuidad de la relación laboral ante la ineficacia de un despido injusto durante un conflicto colectivo de trabajo, que es contrario a derecho, haciendo inaplicable en este caso, el artículo 140 del C. S. del T.

Al considerar la ley que ante un despido injusto violatorio del fuero circunstancial procede el reintegro bajo un trámite procesal especial más expedito que el ordinario, podría considerarse bajo una lectura rápida como algo maravilloso para los trabajadores, pero en el fondo tal redacción esconde un despropósito y un acto violatorio del principio protector, al desnaturalizar el efecto útil de tal garantía que no es otro que tener por ineficaz o sin efectos la terminación del contrato de trabajo, y como consecuencia, mantenerlo vigente con todas las consecuencias legales, para así proteger el derecho a la libertad sindical, estabilidad en el empleo y continuidad de la relación laboral.

Ante este panorama, en un caso concreto, podría pedirse la aplicación de la excepción de inconstitucionalidad del artículo 300 ibidem, para poderse demandar la reinstalación en cualquier tiempo, lo cual reconozco que en las circunstancias actuales y muy a pesar de existir los derechos de acceso a la justicia, tutela judicial efectiva y prevalencia del derechos sustancial, habría temor de darle supremacía a los contenidos materiales de la Constitución y garantizar los derechos de los

trabajadores, por lo que habrá de ser cuidadosos en esto y deber ejercerse la acción de inconstitucionalidad de tal norma a fin de que se declare parcialmente inexecutable, dejándose en vigor solo el poderse tramitar el proceso conforme al procedimiento rápido del fuero sindical.

Por último y al margen del tema, la posición de la Sala de Casación Laboral, sobre el decaimiento o desistimiento tácito de un conflicto colectivo de trabajo y pérdida del fuero circunstancial cuando el sindicato no pide el impulso o continuidad de su trámite en etapa de arreglo directo o para la opción entre tribunal de arbitramento o huelga, a mi juicio es ilegal e inconstitucional, pues no puede aplicarse por analogía ninguna norma sancionatoria, y por otra parte, no puede haber jamás el decaimiento de un derecho fundamental, todo lo contrario, éstos están cobijados por los principios de progresividad y prohibición de la regresivo.



# Trabajo y Derecho

Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58



En la imagen, El ladrillero y su hijo, 1945, litografía a lápiz del acervo del Museo Nacional de la Estampa-INBAL-Secretaría de Cultura. Foto cortesía del Munaec.

## 5. PENSIONES CONVENCIONALES DESPUES DEL 31 DE JULIO DE 2010.

**AUTOR: RICARDO BARONA BETANCOURT**<sup>17</sup>.

**RESUMEN:** El acto legislativo 01 de 2005 indico que las reglas de carácter pensional contenidas en pactos,

convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados perderían vigencia el 31 de julio

<sup>17</sup> Abogado de la Universidad Externado de Colombia. Especialista en Derecho Laboral y Relaciones Industriales de la Universidad Externado de Colombia. Especialista en Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia. Magister en Derechos Humanos, Estado de Derecho y Democracia en Iberoamerica de la Universidad de Alcalá (España). Magister en Derecho del Trabajo de la Universidad Externado de Colombia. Doctor en Derecho del Trabajo, Derechos Humanos y Previsión Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Doctor en Derecho de la Universidad de Alcalá (España). Director de Law College Colombia. Socio de Barona Llanos Abogados Consultores S.A.S.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

de 2010; por tal razón, los beneficiarios de las anteriores no han podido disfrutar de las mismas con posterioridad a la fecha de la referencia. Sin embargo, el Comité de Libertad Sindical de la OIT al pronunciarse sobre el acto legislativo 01 de 2005 indicó que los convenios colectivos que contienen cláusulas sobre pensiones, cuya vigencia va más allá del 31 de julio de 2010, deben mantener su efectos hasta su vencimiento. Adicionalmente, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que las pensiones convencionales, tendrán vigencia después del 31 de julio de 2010, cuando el tiempo de servicios se cumpla con anterioridad al 31 de julio de 2010, así la edad se cumpla con posterioridad al 31 de julio de 2010. En conclusión, podemos afirmar que las pensiones consagradas en Convenciones Colectivas de Trabajo, tienen vigencia después del 31 de julio de 2010 y hasta que se encuentre vigente la convención o hasta que los trabajadores decidan denunciarla o sustituirla por otra.

**PALABRAS CLAVES:** Convención Colectiva. Asociación Sindical. Negociación Colectiva. Pensión. Acto Legislativo 01 de 2005.

**ABSTRACT:** Legislative Act 01 of 2005 indicated that the pension rules contained in agreements, collective agreements, awards or agreements validly entered lose

force on July 31, 2010, for this reason, previous recipients have not been able to enjoy the same after the reference date. However, the Committee on Freedom of Association to rule on the legislative act 01 of 2005 indicated that collective agreements contain clauses on pensions, which are valid beyond the July 31, 2010, must maintain its effects to maturity. Additionally, the Labor Chamber of the Supreme Court of Justice has indicated that the conventional pensions will be valid after July 31, 2010, when the time of service is fulfilled prior to July 31, 2010, thus the age is fulfilled after July 31, 2010. In conclusion, we can say that pensions enshrined in collective labor agreements, are effective after July 31, 2010 and until the convention is in force or until workers decide to denounce it or replace it with another.

**KEYWORDS:** Collective Agreement. Union Association. Collective Bargaining. Guesthouse. Legislative Act 01 of 2005.

### **PENSIONES CONVENCIONALES DESPUES DEL 31 DE JULIO DE 2010.**

#### **1. Constitución Política de Colombia.**

Para efectos de revisar la vigencia de las pensiones convencionales más allá 31 de julio de 2010, es necesario

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

indicar que la Constitución Política de Colombia está compuesta por el preámbulo, trescientos ochenta (380) artículos y el Bloque de Constitucionalidad. Por tal razón, analicemos los anteriores, así:

### 1.1. Preámbulo Constitucional.

El preámbulo de la Constitución Política indica: “...*El pueblo de Colombia, en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga la siguiente...*”.

Adicionalmente, la Corte Constitucional ha indicado que el Preámbulo de la Constitución incorpora, mucho más allá de un simple mandato específico, sino los fines hacia los cuales tiende el ordenamiento jurídico; los principios

que inspiraron al Constituyente para diseñar de una determinada manera la estructura fundamental del Estado; la motivación política de toda la normatividad; los valores que esa Constitución aspira a realizar y que trasciende la pura literalidad de sus artículos. El Preámbulo da sentido a los preceptos constitucionales y señala al Estado las metas hacia las cuales debe orientar su acción; el rumbo de las instituciones jurídicas. Lejos de ser ajeno a la Constitución, el Preámbulo hace parte integrante de ella. El Preámbulo goza de poder vinculante en cuanto sustento del orden que la Carta instauro y, por tanto, toda norma -sea de índole legislativa o de otro nivel- que desconozca o quebrante cualquiera de los fines en él señalados, lesiona la Constitución porque traiciona sus principios<sup>18</sup>.

### 1.2. Artículos Constitucionales.

La Constitución Política de Colombia tiene trescientos ochenta (380) artículos. Pero, los artículos en discusión son los siguientes: a) Derecho de Asociación Sindical (Artículo 39 C.P.). b) Negociación Colectiva (Artículo 55 C.P.). c) Derecho a la Seguridad Social (Artículo 48 C.P.).

<sup>18</sup> Sentencia C-542 del 30 de junio de 2010 de la Corte Constitucional, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

### 1.3. Bloque de Constitucionalidad.

La Constitución Política de Colombia ha permitido el bloque de constitucionalidad, así:

- a) Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna<sup>19</sup>.
- b) Los tratados y convenios internacionales ratificados por el congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.
- c) Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia<sup>20</sup>.

Adicionalmente, podemos afirmar que el bloque de Constitucionalidad está compuesto por aquellas normas

y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución. Son pues verdaderos principios y reglas de valor constitucional, esto es, son normas situadas en el nivel constitucional, a pesar de que puedan a veces contener mecanismos de reforma diversos al de las normas del articulado constitucional stricto sensu<sup>21</sup>.

### 2. Límites al Derecho de Asociación Sindical y la Negociación Colectiva.

El acto legislativo 01 de 2005 (que adiciono el artículo 48 de la Constitución Política), adopto los siguientes límites al derecho de asociación sindical:

- a) A partir de la vigencia del presente Acto Legislativo no podrán establecerse en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acto jurídico alguno, condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del Sistema General de Pensiones<sup>22</sup>.

<sup>19</sup> Inciso 4 del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.

<sup>20</sup> Incisos 1 y 2 del artículo 93 de la Constitución Política de Colombia.

<sup>21</sup> Sentencia C-401 del 14 de abril de 2005 de la Corte Constitucional, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

<sup>22</sup> Parágrafo 2 del acto legislativo 01 de 2005.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

b) Las reglas de carácter pensional que rigen a la fecha de vigencia de este Acto Legislativo contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados, se mantendrán por el término inicialmente estipulado. En los pactos, convenciones o laudos que se suscriban entre la vigencia de este Acto Legislativo y el 31 de julio de 2010, no podrán estipularse condiciones pensionales más favorables que las que se encuentren actualmente vigentes. En todo caso perderán vigencia el 31 de julio de 2010<sup>23</sup>.

### **3. Garantías al Derecho de Asociación Sindical y la Negociación Colectiva.**

#### **3.1. Protección por la Constitución Política de Colombia.**

##### **3.1.1. Derecho de Asociación Sindical.**

La Constitución Política de Colombia ha consagrado el derecho de asociación sindical, así:

<sup>23</sup> Parágrafo Transitorio 3 del acto legislativo 01 de 2005.

1. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.
2. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.
3. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica solo proceden por la vía judicial.
4. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.
5. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la fuerza pública<sup>24</sup>.

##### **3.1.2. Derecho de Negociación Colectiva.**

La Constitución Política de Colombia ha consagrado el derecho de negociación colectiva, así:

<sup>24</sup> Artículo 39 de la Constitución Política de Colombia.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

1. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.
2. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo<sup>25</sup>.

### 3.2. Protección por el Sistema Universal de Protección.

En el Sistema Universal de Protección, existen varias Declaraciones y Convenios que protegen el derecho de asociación sindical y la negociación colectiva. El primero de ellos, es la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas<sup>26</sup> que establece lo siguiente: “Artículo 23. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

Así mismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>27</sup>, en su artículo 8 consagró:

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; (...)

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías”.

Adicionalmente, la organización Internacional del Trabajo (OIT) en sus diferentes convenios, recomendaciones y declaraciones ha protegido el

<sup>25</sup> Artículo 55 de la Constitución Política de Colombia.

<sup>26</sup> Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948.

<sup>27</sup> Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de Diciembre de 1966.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

derecho de asociación sindical y la negociación colectiva, así:

En primer lugar, el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación estableció lo siguiente<sup>28</sup>:

Artículo 2. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 8. 1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad. 2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

<sup>28</sup> Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 9 de julio de 1948 (Aprobado por Colombia mediante la ley 26 de 1976).

Artículo 11. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Así mismo, el artículo 4 del Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva estableció lo siguiente<sup>29</sup>: Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Finalmente, Organización Internacional del Trabajo indicó que los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, son los siguientes<sup>30</sup>:

<sup>29</sup> Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 9 de julio de 1948 (Aprobado por Colombia mediante la ley 27 de 1976).

<sup>30</sup> Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 19 de junio de 1998.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

### 3.3. Protección por el Sistema Regional de Protección.

En el Sistema Regional de Protección, existen varias Declaraciones y Convenios que protegen el derecho de asociación sindical y la negociación colectiva. El primero de ellos, es el artículo 16 de la Convención Americana de Derechos Humanos<sup>31</sup>, que indico:

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.

<sup>31</sup> Suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos.

2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

Adicionalmente, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador<sup>32</sup>, determinó en su artículo 8 lo siguiente:

1. Los Estados partes garantizarán: a. el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y

<sup>32</sup> Adoptado por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanas el 17 de noviembre de 1988

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente; b. el derecho a la huelga.

2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.

3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

Finalmente, la Carta Social Andina<sup>33</sup> consagra lo siguiente:

Artículo 7. Toda persona tiene derecho a reunirse pacíficamente y asociarse libremente en todos los

ámbitos o niveles, ya sea en lo político, sindical o social, lo que supone el derecho de todo ciudadano de la Comunidad Andina a fundar y afiliarse a los sindicatos que considere adecuados para la defensa de sus intereses en cualquier País Miembro, con independencia de su nacionalidad.

Artículo 71. Los trabajadores y los empresarios tienen derecho a negociar y celebrar convenios colectivos mediante los mecanismos y los niveles adecuados, así como a emprender, si fuera el caso, acciones colectivas para la defensa de sus derechos dentro de los parámetros de la ley.

### **3.4. Protección por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).**

#### **3.4.1. Carácter vinculante de las recomendaciones proferidas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT.**

La Corte Constitucional ha establecido que las recomendaciones que el Comité de Libertad Sindical presenta a consideración del Consejo de Administración

<sup>33</sup> Adoptada por el Parlamento Andino el 26 de julio de 2012.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

de la Oficina Internacional del Trabajo – OIT, son vinculantes para el Estado Colombiano, así<sup>34</sup>:

La jurisprudencia de la Corte Constitucional contenida en las sentencias T-568 de 1999, T-1211 de 2000 y T-603 de 2003, ha sido uniforme al considerar que las recomendaciones proferidas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT debidamente aprobadas por el Consejo de Administración tienen una orden expresa de carácter vinculante para el Estado colombiano y por tanto es imperativo el acatamiento de lo allí ordenado. La sustracción de su cumplimiento implica la violación de los derechos fundamentales alegados, además de desconocer el carácter vinculante de la jurisprudencia de la Corte Constitucional que fija los alcances de los derechos fundamentales.

Así en la Sentencia T-568 de 1999, la Corte Constitucional afirmó: “(...) las recomendaciones de los órganos de control y vigilancia de la OIT, no pueden ser ignoradas: cuando resultan de actuaciones del Estado contrarias a los tratados internacionales aludidos en el artículo 93 Superior, aunque no sean vinculantes directamente, generan una triple obligación en cabeza de los Estados: deben 1) ser acogidas y aplicadas por las

autoridades administrativas; 2) servir de base para la presentación de proyectos legislativos; y 3) orientar el sentido y alcance de las órdenes que el juez de tutela debe impartir para restablecer los derechos violados o amenazados en ése y los casos que sean similares.”

En la sentencia T-1211 de 2000, al reiterar el contenido de la sentencia T-568 de 1999, la Corte Constitucional explicó que “constituye jurisprudencia de la Corporación la fuerza vinculante de las Recomendaciones del mencionado Comité. Esto en virtud del llamado bloque de constitucionalidad (...)”

Por último, en la Sentencia T-603 de 2003, la Corte afirmó que las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical no son meras directrices, guías o lineamientos que deben seguir los Estados, sino que ellas constituyen una orden expresa vinculante para el Estado y cada uno de sus órganos. Lo anterior, si se tiene en cuenta que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9º de la Constitución Política, el Estado colombiano queda sujeto a las obligaciones que adquiere en virtud de los tratados y convenios que celebra debidamente ratificados por el Congreso de la República, con lo cual, los convenios 87 y 98 de la OIT sobre libertad sindical y derecho de

<sup>34</sup> Sentencia T-261 del 29 de marzo de 2012 de la Corte Constitucional, M.P. JORGE IVÁN PALACIO PALACIO.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

sindicalización, así como las determinaciones que dispongan los órganos de control de la OIT deben ser respetados y cumplidos por Colombia.

Se tiene entonces que según la reiterada jurisprudencia de la Corte Constitucional, las recomendaciones emitidas por el Comité de Libertad Sindical, una vez aprobadas por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, tienen fuerza vinculante para el Estado Colombiano y se hacen extensivas a todas las entidades administrativas y judiciales que deben dar aplicación al derecho internacional contenido en los convenios debidamente ratificados por el Congreso.

### **3.4.2. Pronunciamiento del Comité de Libertad Sindical de la OIT sobre el acto legislativo 01 de 2005.**

El Comité de Libertad Sindical de la OIT, en su informe Colombia, caso 2434, reiteró las siguientes recomendaciones:

a) En cuanto a las convenciones celebradas con anterioridad a la entrada en vigor de la legislación, pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias a fin de que los convenios colectivos que contienen cláusulas

sobre pensiones, cuya vigencia va más allá del 31 de julio de 2010, mantengan sus efectos hasta su vencimiento.

b) En cuanto a los convenios celebrados después de la entrada en vigor del acto legislativo núm. 01, pide una vez más al Gobierno que teniendo en cuenta las circunstancias particulares de este caso, y con el fin de garantizar la armonía de las relaciones laborales del país, realice de nuevo consultas detalladas dirigidas exclusivamente a los interlocutores sociales acerca de las jubilaciones y las pensiones, a fin de encontrar una solución negociada aceptable para todas las partes interesadas y de conformidad con los convenios sobre libertad sindical y negociación colectiva ratificados por Colombia, en particular asegurando que las partes en la negociación colectiva puedan mejorar las prestaciones legales sobre pensiones y esquemas de pensiones por mutuo acuerdo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de toda evolución que se produzca al respecto.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

### 3.5. ¿Qué Convenios Internacionales del Trabajo forman parte del Bloque de Constitucionalidad?

La Corte Constitucional de forma expresa ha indicado en las sentencias T-568 de 1999, Auto 078 A de 1999, T-1303 de 2001, C-010 de 2000, C-1491 de 2000, C-385 de 2000, C-401 de 2005, C-466 de 2008 y C-349 de 2009, que los convenios 87 y 98 de la OIT son parte del bloque de constitucionalidad.

Adicionalmente, la Corte Constitucional de forma expresa ha indicado en las sentencias T-998 de 2010, T-442 de 2011, T-032 de 2012 y T-084 de 2012, que la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948<sup>35</sup>; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>36</sup>; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y “Protocolo de San Salvador”<sup>37</sup> son parte del bloque de constitucionalidad.

### 4. Antinomias Constitucionales.

<sup>35</sup> El artículo 23.4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos dispone que “toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

<sup>36</sup> El artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 dispone que los Estados Partes se comprometen, entre otras cosas, a garantizar “el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con

### 4.1. Concepto de Antinomias Constitucionales.

El problema de las antinomias o contradicciones internas del ordenamiento jurídico, y específicamente el de las antinomias constitucionales, ha sido abordado usualmente por la doctrina a partir de la connotación de sistema que se predica del ordenamiento jurídico, y que exige la coherencia interna del mismo.

A juicio de Bobbio, *“un ordenamiento jurídico constituye un sistema porque en él no pueden coexistir normas incompatibles. Aquí, “sistema” equivale a validez del principio que excluye la incompatibilidad de las normas. Si en un ordenamiento existieren dos normas incompatibles, una de las dos, o ambas, deben ser eliminadas. Si esto es verdad, quiere decir que las normas de un ordenamiento tienen cierta relación entre sí, y que esta relación es un relación de compatibilidad, que implica la exclusión de la incompatibilidad.”...en este sentido, no todas las normas producidas por las fuentes autorizadas serían normas válidas, sino sólo aquellas que fuesen compatibles con las demás.*

sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales...”.

<sup>37</sup> El artículo 8 del Protocolo de San Salvador dispone que los Estados Partes garantizarán “el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección para la protección y promoción de sus intereses...”.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

En virtud del anterior postulado, Bobbio afirma que "*el derecho no admite antinomias*", entendiendo por antinomia, propiamente hablando, aquella situación en la que se dan dos normas incompatibles entre sí, que pertenecen a un mismo ordenamiento y tienen un mismo ámbito de validez<sup>38</sup>.

### 4.2. Normas Constitucionales en Conflicto y solución del mismo.

En conflicto se encuentran las siguientes normas constitucionales:

En primer lugar, encontramos el artículo 48 de la Constitución Política (Parágrafo 2 y parágrafo 3 Transitorio del acto legislativo 01 de 2005) que elimina y restringe el derecho de asociación sindical y la negociación colectiva en materia de pensiones.

En segundo lugar, encontramos los artículos 39 y 55 de la Constitución Política; los convenios 87 y 98 de la OIT; la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y el Protocolo Adicional a la

Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y "Protocolo de San Salvador" que garantizan el derecho de asociación sindical y la negociación colectiva.

Para resolver el conflicto de normas constitucionales señalado anteriormente, deben tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

- a) La Constitución Política no es exclusivamente un catálogo de reglas jurídicas en el sentido explicado. Ella obedece a una axiología claramente definida especialmente en su Preámbulo, en donde se reconocen explícitamente como valores fundamentales la vida, la convivencia, **el trabajo**, la justicia, la igualdad, la libertad, la paz, la democracia, la unidad nacional, la participación, etc. Además, la Constitución incluye un título que bajo el epígrafe "Principios Fundamentales" enuncia cuales son las bases de la organización política, los fines esenciales del Estado, la misión de las autoridades constituidas, el concepto de soberanía que determina el ejercicio del poder, **la primacía de los derechos inalienables de las**

<sup>38</sup> Sentencia C-1287 del 5 de diciembre de 2001 de la Corte Constitucional, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

personas, etc. De otro lado trae un catálogo no taxativo de derechos fundamentales, normas que por su carácter deontológico deben ser entendidas también como expresiones de principios fundamentales<sup>39</sup>.

b) El derecho de asociación sindical y la negociación colectiva son derechos fundamentales.

c) En materia de interpretación se tienen como principios mínimos fundamentales los siguientes: Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; y la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.

En conclusión, deben preferirse los artículos 39 y 55 de la Constitución Política; los convenios 87 y 98 de la OIT; la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; el Pacto Internacional de Derechos Económicos,

Sociales y Culturales; y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y “Protocolo de San Salvador” que garantizan el derecho de asociación sindical y la negociación colectiva.

### 5. Posición de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que las pensiones convencionales, tendrán vigencia después del 31 de julio de 2010, cuando el tiempo de servicios se cumpla con anterioridad al 31 de julio de 2010, así la edad se cumpla con posterioridad al 31 de julio de 2010:

Sentencia SL3329-2021, con radicación No. 83794, del 4 de agosto del 2021 de la Corte Suprema de Justicia – Sala laboral, con M.P. JORGE PRADA SANCHEZ

“...Así las cosas, el derrotero interpretativo que debió seguir el fallador de la alzada es el que resultaba más favorable al actor. Bastaba considerar que el requisito de edad contemplado en la cláusula trascrita, no es de causación, sino de simple goce o exigibilidad de la

<sup>39</sup> Sentencia C-1287 del 5 de diciembre de 2001 de la Corte Constitucional, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

prestación. Pensar lo contrario, de forma que la concesión de la pensión quedase condicionada a que concurra tiempo de servicio y edad, a pesar de estar demostrados 20 años de labores, desconoce la expectativa legítima del actor...”.

Sentencia SL3671-2021, con radicación No. 84472, del 17 de agosto del 2021 de la Corte Suprema de Justicia – Sala laboral, con M.P. OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

“...En el mismo sentido, pero frente a otra convención colectiva de trabajo, en la decisión CSJ SL2769-2021 se expuso que la edad es un requisito de mera exigibilidad, mas no de causación (...)

Bajo ese derrotero, resulta forzoso considerar que el requisito de edad contemplado en la cláusula trascrita, no es de causación, sino de simple goce o exigibilidad de la prestación. Pensar lo contrario, de forma que la concesión de la pensión quedase condicionada a la conservación del vínculo laboral, a pesar de estar demostrado el tiempo de servicios exigido, significa dejar al arbitrio del empleador la consolidación del derecho convencional y, por esa vía, desconocer la expectativa legítima de los actores...”.

Sentencia SL3194-2020 del 26 de agosto del 2020 de la Corte Suprema de Justicia – Sala laboral, con M.P. DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

“...El nuevo criterio jurisprudencial encuentra soporte, también, en el derecho a la seguridad social en relación con el acceso a las pensiones, como garantía fundamental de los ciudadanos, derecho reconocido en diferentes instrumentos internacionales, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 -ratificado en 1948-, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 -aprobado por la Ley 74 de 1968- y, el Protocolo de San Salvador de 1988 -aprobado por la Ley 319 de 1996. (...)

Acorde con lo expuesto en líneas precedentes, al demandante le asiste el derecho a la pensión legal de jubilación, una vez se retire o deje de prestar sus servicios a la empresa petrolera, en los términos que prevé el art. 260 del CST, equivalente al 75% del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio...”.

### **Conclusiones**

En primer lugar, el acto legislativo 01 de 2005 (que adiciono el artículo 48 de la Constitución Política),

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

señaló las siguientes limitaciones a la negociación colectiva:

- No podrán establecerse en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acto jurídico alguno, condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del Sistema General de Pensiones.
- Las reglas de carácter pensional contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados, se mantendrán por el término inicialmente estipulado. Pero, en todo caso perderán vigencia el 31 de julio de 2010.

A pesar de las anteriores limitaciones, las pensiones convencionales se están reconociendo con posterioridad al 31 de julio de 2010, con fundamento en lo siguiente:

1. La Constitución Política de Colombia ha consagrado el derecho de negociación colectiva, así: “...Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley...”.
2. Según la reiterada jurisprudencia de la Corte Constitucional, las recomendaciones emitidas por el Comité de Libertad Sindical, una vez aprobadas por

el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, tienen fuerza vinculante para el Estado Colombiano y se hacen extensivas a todas las entidades administrativas y judiciales que deben dar aplicación al derecho internacional contenido en los convenios debidamente ratificados por el Congreso. Entonces, el Comité de Libertad Sindical de la OIT sobre el acto legislativo 01 de 2005, ha señalado: “...*En cuanto a las convenciones celebradas con anterioridad a la entrada en vigor de la legislación, pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias a fin de que los convenios colectivos que contienen cláusulas sobre pensiones, cuya vigencia va más allá del 31 de julio de 2010, mantengan sus efectos hasta su vencimiento. (...) En cuanto a los convenios celebrados después de la entrada en vigor del acto legislativo núm. 01, pide una vez más al Gobierno que teniendo en cuenta las circunstancias particulares de este caso, y con el fin de garantizar la armonía de las relaciones laborales del país, realice de nuevo consultas detalladas dirigidas exclusivamente a los interlocutores sociales acerca de las jubilaciones y las pensiones, a fin de encontrar una solución negociada aceptable para todas las partes interesadas y de conformidad con los convenios sobre libertad sindical y negociación*”

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

*colectiva ratificados por Colombia, en particular asegurando que las partes en la negociación colectiva puedan mejorar las prestaciones legales sobre pensiones y esquemas de pensiones por mutuo acuerdo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de toda evolución que se produzca al respecto...”.*

3. En conflicto se encuentran las siguientes normas constitucionales: En primer lugar, encontramos el artículo 48 de la Constitución Política (Parágrafo 2 y parágrafo 3 Transitorio del acto legislativo 01 de 2005) que elimina y restringe el derecho de asociación sindical y la negociación colectiva en materia de pensiones. En segundo lugar, encontramos los artículos 39 y 55 de la Constitución Política; los convenios 87 y 98 de la OIT; la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y “Protocolo de

San Salvador” que garantizan el derecho de asociación sindical y la negociación colectiva. Sin embargo, deben preferirse las últimas por la teoría de las antinomias constitucionales, que el derecho de asociación sindical y la negociación colectiva son derechos fundamentales y que en materia de interpretación se tienen como principios mínimos fundamentales los siguientes: Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; y la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.

4. La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que las pensiones convencionales, tendrán vigencia después del 31 de julio de 2010, cuando el tiempo de servicios se cumpla con anterioridad al 31 de julio de 2010, así la edad se cumpla con posterioridad al 31 de julio de 2010.

# Trabajo y Derecho

Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58



*Los picapedreros, de Gustave Courbet*

## 6. Visión Histórico-Jurídica de los Derechos de Seguridad Social Para Desmovilizados en Colombia y en Algunos Países de América Latina.

Rafael Rodríguez Mesa<sup>40</sup>

### Resumen

La garantía de pensión mínima para desmovilizados es una figura jurídica consagrada en el artículo 147 de ley 100 de 1993. La mencionada garantía de pensión ha generado diversos debates jurídicos dentro de la seguridad social en Colombia en lo relativo a su vigencia. Es por ello que el objetivo general de esta investigación es analizar desde una visión históricojurídica la garantía de pensión mínima para desmovilizados en Colombia. Partiendo de la óptica

histórica, se describen los antecedentes del conflicto armado en Colombia, incluyendo los procesos de paz que se han logrado. Por otro lado, desde la óptica jurídica se analizó la sentencia C-719 de 2003 de la Corte Constitucional, el concepto de la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado 2121 de 2012 y la sentencia SL 3692 del 2021 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema De Justicia. De igual forma se realizó un análisis de derecho comparado con respecto a las pensiones de desmovilizados otorgadas en El

---

<sup>40</sup> Abogado laboralista, profesor investigador de jornada laboral completa de la Facultad de Derecho y ciencias sociales de la Universidad Libre Seccional Barranquilla. Magister en seguridad social de la Universidad de Alcalá y miembro de la junta directiva nacional de ASOLABORES y de la ALAL.  
Correo institucional: rafael.rodruiguez@unilibre.edu.co

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

Salvador, como consecuencia del acuerdo de paz que se firmó en ese país entre el gobierno del presidente Alfredo Cristiani y el frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN) en 1992 y el acuerdo de paz de la Habana firmado entre el gobierno del presidente Juan Manuel Santos y Las Fuerzas Armadas Revolucionarias De Colombia (FARC-EP). La metodología de investigación parte de un paradigma histórico-hermenéutico, con un enfoque cualitativo, el tipo de investigación es descriptivo, histórico y documental. El método implementado es inductivo, las técnicas y los instrumentos de investigación se dieron a través del análisis de textos y las fuentes de recolección de información la conforman libros académicos, jurisprudencias, acuerdos de paz y normatividad nacional e internacional.

Palabras claves: garantía de pensión, desmovilizados, conflicto armado, violencia, acuerdos de paz.

Abstrac

The minimum pension guarantee for the demobilized is a legal figure enshrined in article 147 of law 100 of 1993; the aforementioned pension guarantee has generated various legal debates within social security in Colombia regarding its validity and permanence. That is why the general objective of this research is to analyze from a historical-legal perspective the minimum pension guarantee for demobilized in Colombia. Starting from

the historical perspective, the background of the armed conflict in Colombia is described, including the peace processes regarding pensions. On the other hand, from a legal point of view, the concept of the consultation room and civil service of the council of state was analyzed, as well as the sentence SL 3692 of 2021 of the supreme court of justice. In the same way, a comparative law analysis was carried out with respect to the pensions of demobilized persons granted in El Salvador, as a consequence of the peace agreement that that country signed in 1992. The research methodology is based on a historical-hermeneutic paradigm, with a qualitative, the research type is descriptive, historical and documentary. The implemented method is inductive, the research techniques and instruments will be given through text analysis and the sources of information collection are made up of academic books, jurisprudence, peace agreements and national and international regulations.

Keywords

pension guarantee, demobilized, armed conflict, violence, peace agreement.

### 1. INTRODUCCIÓN

El conflicto armado ha sido una realidad en Colombia que ha afectado la vida y la integridad de muchas personas en el país; a su paso ha dejado aproximadamente 800.000 víctimas de homicidios,

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

210.000 víctimas por desaparición forzada y aproximadamente

30.000 víctimas de reclutamiento forzado, entre ellos niños, niñas y adolescentes (Comisión de la verdad, 2022).

Es por ello que uno de los mayores retos para los gobiernos ha sido lograr acuerdos con los grupos armados con el fin de consolidar la paz, en el entendido que la misma es un derecho y un deber dentro del Estado social de derecho (Constitución Política de Colombia). Anteriormente, hubo otros acuerdos de paz firmados con otros grupos insurgentes: 1990, con el Movimiento 19 de abril (M-19); 1991, año en el cual se dieron 3 procesos de paz: Ejército Popular de Liberación (EPL), Grupo Indigenista Quintín Lame y con el Partido Revolucionario de los Trabajadores (PRT). Cabe resaltar que uno de los grandes logros que ha tenido el país para resolver el conflicto político y social se obtuvo durante el gobierno del ex presidente Juan Manuel Santos mediante el Acuerdo del Paz que se realizó en la Habana con las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia-Ejército del Pueblo (FARC-EP).

Este acuerdo tuvo como principales objetivos finalizar el conflicto y ofrecer garantías de reparación y no repetición a las víctimas para la construcción de una paz estable y duradera. Toda esta articulación generó cambios y retos dentro de las esferas sociales, políticas,

institucionales y jurídicas del país. En el Acuerdo de la Habana se encuentran acápites relativos al otorgamiento a los insurgentes incorporados a la sociedad civil de derechos y prestaciones en el campo de la seguridad social.

Por ejemplo, en el artículo 147 de la ley 100 de 1993 por la cual se estableció el sistema de seguridad social integral en Colombia se consagró la garantía de la pensión mínima para desmovilizados. Dicha norma dispone que todas aquellas personas que se acojan a procesos de paz o que lo hagan en el futuro obtendrán este derecho, lo cual no solo resulta ser un beneficio altamente favorable para los desmovilizados, sino para el Estado en aras de cumplir con el compromiso de construcción de paz dado que aquellas personas que se dedicaban a combatir en las montañas de forma ilegal, tendrán la voluntad que emplear su fuerza de trabajo dentro de la legalidad para lograr así su pensión.

Teniendo en cuenta lo planteado, el objetivo general de esta investigación es analizar desde una visión histórico-jurídica la garantía de pensión mínima para desmovilizados en Colombia y los demás derechos en seguridad social. Como objetivos específicos se precisan los siguientes: I) describir los antecedentes del conflicto armado en Colombia, incluyendo los procesos de paz en los que se consagraron disposiciones sobre pensiones y salud; II) explicar el concepto de la Sala de Consulta y

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

Servicio Civil Del Consejo De Estado, la sentencia C-719 de 2003 de la Corte Constitucional, así como la sentencia SL 3692 del 2021 de la Corte Suprema De Justicia y III) identificar lo que atiende a la seguridad social en los acuerdos de paz del Salvador (FMLN), Colombia (FARC-EP), Guatemala (URNG) y México (EZLN).

La metodología de investigación se sostiene bajo un paradigma históricohermenéutico, de enfoque cualitativo, descriptivo, histórico y documental. El método utilizado es inductivo, las técnicas y los instrumentos de investigación surten a partir del análisis de textos y las fuentes de recolección de información la conforman libros académicos que narran la violencia en Colombia, jurisprudencias de la Corte Suprema De Justicia y Corte Constitucional, acuerdos de paz y normatividad nacional.

La investigación se justifica en la pertinencia que tiene conocer y analizar lo relativo a las pensiones para desmovilizados en Colombia ya que existe un debate con respecto a su vigencia en el campo de la seguridad social.

### 2. CONTEXTO HISTÓRICO DE LA VIOLENCIA EN

#### COLOMBIA

El análisis del origen del conflicto armado en Colombia ha estado rodeado por circunstancias sociales y políticas, las cuales no solo explican el surgimiento del mismo,

sino que también permiten la comprensión y construcción de fórmulas y estrategias para consolidar acuerdos de paz.

Según lo explica la Comisión Histórica Del Conflicto y Sus Víctimas, frente al origen del conflicto armado se han desarrollado diversas posturas. La primera de ella expone que en los años 20 del siglo pasado hubo presencia de guerrillas campesinas las cuales luchaban por tenencia de la tierra.

La segunda postura explica que el conflicto armado fue producto de la violencia bipartidista entre conservadores y liberales. Lo que resulta comprensible dado que muchas de las ideas políticas que defendían estos grupos fueron en sus inicios tomadas y replanteadas de forma total o parcial por algunos de los actores armados que existen en la actualidad.

La tercera postura, expone que el detonante de la violencia en Colombia fue el magnicidio del líder liberal Jorge Eliécer Gaitán.

Atendiendo a lo anteriormente expuesto, el Doctor en Ciencias Políticas Jerónimo Ríos Sierra (2017) en su libro titulado “Breve Historia del Conflicto Armado en Colombia” describe de manera cronológica las etapas del desarrollo de la violencia en el Estado colombiano, resaltando que antes de la muerte de Jorge Eliécer Gaitán el país fue testigo de pugnas precedidas por el partido liberal y el partido conservador los cuales disputaban el

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

poder político a través de enfrentamientos armados, ejemplo de ello fue la guerra civil acontecida en 1895 y la última de ellas conocida como la Guerra de los Mil Días (1899-1902), que tuvo como consecuencia que Panamá se separa de Colombia en 1903.

### 2.1 GUERRAS CIVILES EN EL SIGLO XIX

En el siglo XIX en Colombia hubo varias guerras civiles de ámbito nacional y varias más de carácter territorial. Atendiendo a lo plasmado por Antonio Caballero (2014) en su libro “Historia de Colombia y sus Oligarquías”, se presenta el siguiente cuadro

<b>La guerra de “los supremos” (1839-1842)</b>	Levantamiento del general José María Obando contra el gobierno de José Ignacio de Márquez, defendido por los generales bolivarianos Tomas Cipriano de Mosquera y Pedro Acantara Herrán. Triunfo el gobierno de Márquez y sus generales.
<b>Guerra civil de 1851</b>	Alzamiento de los terratenientes esclavistas encabezados en lo político por Mariano Ospina Rodriguez y en lo militar por Julio Arboleda
<b>Guerra civil de 1854</b>	Los generales Mosquera y Alcántara contra José María Melo.
<b>Guerra magna (1859-1862)</b>	Levantamiento de Tomas Cipriano de Mosquera en el Cauca y en otros estados contra el gobierno conservador de Mariano Ospina Rodriguez. Triunfo de los insurrectos.
<b>Guerra civil de 1876</b>	“La guerra de las Escuelas”. Levantamiento de los conservadores contra el gobierno liberal que pretendía imponer la educación pública, laica y gratuita. Derrota conservadora.
<b>Guerra civil de 1885</b>	Pérdida del poder por los liberales después de 25 años de federalismo. Victoria de Rafael Núñez
<b>Guerra civil de los mil días (1899-1902)</b>	La más larga y la más sangrienta de las guerras civiles, más de 100.000 muertos, derrota liberal

En 1928 en el municipio de Ciénaga (Magdalena) ocurrió la Masacre de las Bananeras conocida como el hecho histórico que materializó la mayor violación de los derechos de los trabajadores en Colombia, suceso que fue denunciado posteriormente en un célebre debate parlamentario por Jorge Eliécer Gaitán y en la literatura

por Gabriel García Márquez en su libro Cien años de Soledad.

En 1930 se alcanzó en la presidencia el liberal Enrique Olaya Herrera. Posteriormente fue elegido presidente Alfonso López Pumarejo, lo sucedió Eduardo Santos Montejó, siendo sucedido por Alberto Lleras Camargo,

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

consolidándose de esta manera dieciséis años de gobiernos puramente liberales. Esto no solo repercutiría en el contexto social, político y económico sino también ideológico si se mencionan como ejemplos la filosofía liberal que se plasmó en la reforma constitucional del acto legislativo 01 de 1936. No obstante “La Revolución en Marcha” propuesta por el presidente López Pumarejo no pudo llevarse a cabo en gran parte de su programa por la oposición del partido conservador y de la derecha del partido liberal.

En 1946 se instauró el gobierno de Mariano Ospina Pérez. Durante su estadía en el poder las persecuciones a los miembros del partido liberal y sectores populares fueron cada vez más recurrentes y violentas. En 1948 ocurre “el Bogotazo” a raíz del asesinato del caudillo del pueblo Jorge Eliecer Gaitán. Es a partir de este hecho donde según Ríos (2017) se desata “La violencia”. Esta etapa se caracterizó por la aparición de guerrillas campesinas y un descontrol exteriorizado por enfrentamientos violentos en el interior del país. Cabe resaltar que las disputas entre conservadores y liberales no terminaron por mutua benevolencia de ambos grupos sino por el pacto que firmaron en 1957 en los balnearios de Sitges y Benidorm los expresidentes Alfonso López Pumarejo (liberal) y Laureano Gómez (conservador), conocido como el “Frente Nacional” con el objetivo de retirar del poder al general Rojas Pinilla y así alternarse

los gobiernos liberales y conservadores durante dieciséis años (1958-1974, extendido a 1978).

En 1964 se formaron como estructuras armadas, es decir, propiamente guerrilla insurgente las FARC-EP. Desde su inicio fue un grupo inspirado por la ideología marxistaleninista. Sus fundadores y máximos comandantes fueron Manuel Marulanda Vélez y Jacobo Arenas, quienes anteriormente habían pertenecido a las autodefensas campesinas liberales.

Otra guerrilla fundada en 1964 es el Ejército de Liberación Nacional (ELN) por Fabio Vásquez Castaño y otros. Su conformación se debe a la influencia de la revolución cubana de la época. En 1970 se fundó el Movimiento 19 de abril (M-19) a raíz del posible fraude en las elecciones a presidencia de la República de ese año disputadas entre el candidato del Frente Nacional Misael Pastrana Borrero y el General Gustavo Rojas Pinilla. Este movimiento se caracterizó por ser una guerrilla esencialmente urbana.

Posteriormente se organizaron grupos paramilitares que muchas veces en alianza con sectores de las FFMM y segmentos del Estado colombiano atacaron a amplios sectores de la población rural y citadina en defensa del Estado para frenar la agitación social que suscitaba en el país y acabar con “el pulmón” de la guerrilla. Sin embargo, estas organizaciones armadas no solo proliferaron la violencia, sino que llevaron a cabo

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

masacres y asesinatos de líderes sociales, estudiantes, defensores de derechos humanos, parlamentarios de la oposición y aún candidatos presidenciales, entre otros.

### 3. NATURALEZA JURÍDICA Y VIGENCIA DE LA PENSIÓN ESPECIAL ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 147 DE LA LEY 100 DE 1993

El artículo 147 de la ley 100 de 1993 es del siguiente tenor literal:

#### ARTÍCULO 147. GARANTÍA DE PENSIÓN MÍNIMA PARA

DESMOVLIZADOS. Los colombianos que acogidos a procesos de paz se hayan desmovilizado o lo hagan en el futuro, podrán pensionarse en las edades establecidas en la presente Ley, con garantía de pensión mínima en el régimen de prima media con prestación definida, siempre que hayan cotizado por lo menos 500 semanas (Congreso de la República de Colombia, 1993, art.147).

En la sentencia T-719 del 2003, la que la Corte Constitucional estudió el caso de la familia de un reinsertado asesinado, declaró que los alzados en armas que se reintegren a la vida civil como consecuencia un acuerdo de paz son sujetos de especial protección constitucional, lo que significa que las autoridades tienen la obligación de que se respeten y promuevan los derechos de estos ciudadanos.

La Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado profirió el concepto 2121 del año 2012 respondiendo dos preguntas que le formuló el ministro de trabajo de la época. Las preguntas fueron:

¿Con ocasión de la posterior expedición de normas de carácter legal y superior, se entiende derogado tácitamente el artículo 147 de la ley 100 de 1993, en la medida que resulta incompatible con dichos preceptos?

¿Cuál debe ser el alcance y sentido que debe darse a la precitada disposición

legal en el marco de la previsión contenida en el literal 1) del artículo 13 de la ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 2 de la Ley 797 de 2003 y el Acto Legislativo 01 de 2005, según el cual, a partir de su vigencia, no habrá regímenes especiales ni exceptuados, sin perjuicio del aplicable a la fuerza pública y al presidente de la República?" (Concepto 2121 de la sala de consulta y servicio civil del consejo de estado, 2012).

Antes de dar respuesta a las dos preguntas del ministro de trabajo de la época, la sala de Consulta señaló que debía ocuparse de dos puntos: i) los alcances del artículo 48 de la Constitución Política, con las modificaciones introducidas por el Acto Legislativo 01 de 2005, teniendo en cuenta además los antecedentes de este último y ii) analizar si la pensión mínima para

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

desmovilizados constituye un régimen especial que contraría lo dispuesto por el Acto Legislativo 01 de 2005.

La respuesta de la Sala de Consulta se circunscribió a contestar la primera pregunta del ministro de trabajo en estos términos “como se explicó en la parte considerativa, el acto legislativo 01 del 2005 produjo la derogatorio del artículo 147 de la ley 100 de 1993” (Concepto 2121 de la sala de consulta y servicio civil del consejo de estado, 2012).

En otras palabras, la Sala consideró que el Acto Legislativo 01 de 2005 eliminó varios regímenes exceptuados, entre ellos el de las pensiones especiales de vejez para reinsertados y que el artículo 279 de la ley 100 de 1993 exceptuó de la aplicación del Sistema General de Pensiones a los siguientes grupos de trabajadores:

- Miembros de las fuerzas militares
- Integrantes de la policía nacional
- Afiliados al fondo nacional de prestaciones sociales del magisterio (FOMAG).
- Trabajadores de la empresa colombiana de petróleos (ECOPETROL).

El A. L. No. 1/2005 señaló en el párrafo transitorio segundo que la vigencia de los regímenes pensionales especiales, exceptuados y cualquier otro distinto al establecido de manera permanente en las leyes del

sistema general de pensiones expiraron el 31 de julio del 2010 excepto el régimen pensional de los miembros de las Fuerzas Armadas, de la Policía Nacional, de los docentes nacionales, nacionalizados y territoriales vinculados al servicio público educativo oficial, el régimen pensional de la Presidencia de la República y el de los servidores del Instituto Nacional, Penitenciario y Carcelario (INPEC).

Nótese que las pensiones especiales establecidas en el artículo 147 de la ley 100 no fueron expresamente excluidas por el acto legislativo en mención ni fueron incluidas en el artículo 279 de la ley 100.

Consideramos que en la sentencia SL3692-2021 la Sala de Casación Laboral de La Corte Suprema De Justicia hizo una correcta interpretación de la naturaleza jurídica y de la vigencia del tantas veces mencionado artículo 147 de la ley de 1993. Más adelante analizaremos esta providencia.

La sala declaró que en este asunto el colegiado de instancia incurrió en un desatino jurídico, pues la garantía de pensión mínima para desmovilizados consagrada en el artículo 147 de la ley 100 de 1993 no hace parte de un régimen pensional especial y, por lo tanto, no fue derogada por el acto legislativo 01 de 2005.

4. REINSERTADOS COMO SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

La Corte Constitucional fue el primer alto tribunal colombiano que se pronunció sobre los derechos de los combatientes reinsertados a la vida civil como producto de acuerdos de paz suscritos entre el Estado y organizaciones insurgentes.

En la sentencia T-439 de 1992 enfatizo, “la necesidad de proteger la seguridad de ciertos grupos especialmente vulnerables por su situación en el contexto político y del conflicto interno, incluyendo a los individuos “reinsertados” (Corte Constitucional de Colombia, T-439, 1992).

Posteriormente, la Corte Constitucional en la sentencia T-719 del año 2003 declaró que la situación de los excombatientes reinsertados a la sociedad civil y sus familias gozan de especial protección constitucional, particularmente en cuanto a su derecho a la seguridad personal. Se considera que esa especial protección debe extenderse más allá de la seguridad personal a varios campos de la vida, entre ellos, la seguridad social, dado que estas personas tienen derecho a disfrutar de una pensión digna y a que el sistema de salud los cubra junto con sus familias (Corte Constitucional de Colombia, T-719, 2003).

En esta sentencia, la Corte define a los individuos “reinsertados o desmovilizados” como aquellos que abandonan las filas de un grupo armado al margen de la ley y se entregan voluntariamente a las autoridades

estatales competentes. Lógicamente, esto también se aplica cuando, como producto de una negociación o acuerdo de paz una organización insurgente se desmoviliza, hace dejación de las armas y se reincorpora a la vida civil.

En últimas, esto no es más que un desarrollo del artículo 22 de la Constitución Política de Colombia, el cual establece que la paz es un derecho fundamental y un deber de obligatorio cumplimiento.

### 5. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA SENTENCIA SL 3692 DEL 2021

En esta sentencia la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia resolvió un recurso de casación interpuesto por una mujer excombatiente en contra de la decisión promovida por la Sala Quinta Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín. La situación fáctica en ese proceso fue así:

La accionante nació en 1959, fue integrante del Ejército Popular de Liberación (EPL) y se desmovilizó el 24 de septiembre del año 1991 a través de los acuerdos de paz que el estado firmó con dicha organización.

El 25 de octubre de 1990 la accionante se afilió al régimen de prima media con prestación definida (ISS), reuniendo más de 500 semanas hasta el 2 de mayo del 2002. En el momento en que la interesada consultó el número de semanas cotizadas, el ISS, hoy COLPENSIONES solo le reportó 346.57 semanas. El

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

motivo de esta situación radicó en que la empresa donde laboró (Cooperativa Comercializador, ahora precooperativa de trabajo) desde el 1 de abril de 1992 hasta el 31 de mayo del 2002 no realizó las respectivas cotizaciones que equivaldrían a 226.28 semanas, lo cual sumado con el porcentaje arrojado por COLPENSIONES sumarían las 522.85 semanas que alegó la accionante.

Así mismo, la accionante solicitó la garantía de pensión mínima para desmovilizados, ya que acreditó la edad (55 años) y las semanas cotizadas (más de 500).

En la parte considerativa de la sentencia en análisis la Sala de Casación declaró que la garantía de pensión mínima para desmovilizados consagrada en el artículo 147 de la ley 100 de 1993 no hace parte de un régimen pensional especial y, por lo tanto, no fue derogada por el acto legislativo No 001 del 2005. Cabe resaltar que este acto legislativo excluye expresamente a los siguientes grupos de trabajadores:

Fuerzas militares

Policía nacional

Docentes del magisterio

Servidores públicos del INPEC

Régimen pensional de la presidencia de la republica

La Sala señala que en el Sistema General de Pensiones existen dos tipos de pensión especiales con requisitos diferentes a los ordinarios sin que por ello constituyan

regímenes especiales o exceptuados o que contraríen lo previsto en el acto legislativo 01 del 2005. Por ejemplo, el párrafo cuarto del artículo noveno de la ley 797 del 2003 consagra dos clases de pensiones especiales, las cuales son:

las pensiones de vejez que se reconocen a las personas que padezcan una deficiencia física, psíquica o sensorial del 50 por ciento o más, que cumplan 55 años de edad y hayan cotizado en forma continua o discontinua 1000 o más semanas. La especialidad pensional aquí consiste en que estos afiliados deben cotizar 300 semanas menos y se exige dos (2) años menos de edad a las mujeres y siete (7) años menos a los hombres.

El inciso segundo del párrafo cuarto en estudio establece la pensión especial para la madre trabajadora o al padre cabeza de familia de hijos discapacitados que dependan económicamente de uno de los dos progenitores afiliados. Sobre este inciso han recaído tres sentencias de la Corte Constitucional: C-227 del 2004 que declaró exequible el párrafo en el entendido que la dependencia económica del hijo con respecto a la madre es de carácter económico; la C-989 del 2006 que declaró exequible la palabra madre en el entendido que el beneficio pensional previsto se hará extensivo a la padre cabeza de familia de hijo discapacitado y que dependan económicamente de él y la C-758 del 2014 que declaró exequible condicionalmente el inciso segundo del

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

parágrafo cuarto del artículo 9o de la ley 797/2003, en el entendido que el beneficio pensional a la madre trabajadora o padre cabeza de familia de hijo invalido, debidamente calificado, debe ser garantizado a los padres y madres afiliados al régimen de prima media con prestación definida como al régimen de ahorro individual con solidaridad.

Las pensiones especiales de vejez por actividades de alto riesgo consagradas en el decreto ley 2090 del 2003. Estas tres pensiones son especiales por exigir requisitos más favorables que los 57 o 62 años de edad y las 1300 semanas cotizadas no pertenecen a los regímenes exceptuados que consagra el acto legislativo 01 del 2005. Al respecto señaló la Sala de Casación Laboral en la sentencia en estudio:

En este punto es pertinente aclarar la diferencia entre régimen especial y pensión especial. El primero se refiere a grupos poblacionales definidos, como miembros de la fuerza pública, docentes, miembros del INPEC, de la rama judicial etc.; mientras que la segunda implica o modifica una condición de acceso a la pensión de vejez. (Corte Suprema De Justicia, SL 3692 de 2021. Radicado 83204).

Además de lo anteriormente precisado, señala:

En síntesis, a juicio de la Sala, la pensión especial de desmovilizados regulada en el artículo 147 de la Ley 100

de 1993 hace parte del sistema general de pensiones y no de un régimen especial, y si bien contiene una serie de exigencias diferentes a las de la pensión de vejez común u ordinaria, ello no la convierte en uno de los esquemas pensionales derogados tácitamente por el Acto Legislativo 01 de 2005, pues la distinción normativa respecto a una densidad inferior de semanas cotizadas solo corresponde al compromiso del Estado colombiano por lograr una sociedad en paz, así como del propósito por reincorporar en el marco de la legalidad y el tejido social a aquellos ciudadanos que alzados en armas deciden renunciar a la confrontación armada y optar por una vida en paz. (Corte Suprema De Justicia, SL 3692 de 2021.

Radicado 83204).

Así las cosas, la garantía de pensión mínima para desmovilizados establecida en el varias veces citado artículo 147 de ley 100 de 1993 cobija a todos los colombianos que se acojan a procesos de paz y se hayan desmovilizado o lo hagan en el futuro.

**ACUERDOS DE PAZ CON INSURGENCIAS EN AMÉRICA LATINA.**

Acuerdo entre el Estado colombiano y el Movimiento M-19 de Abril (M-19).

Con respecto al acuerdo de paz entre el gobierno nacional, los partidos políticos, el M-19 y la iglesia

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

católica firmado el 9 de marzo de 1990, no se estableció ningún punto relativo a salud o pensiones para los excombatientes, ni beneficios de económicos para su reinserción a la vida civil.

Acuerdos de Paz de Chapultepec.

Los acuerdos de paz de Chapultepec fueron el conjunto de acuerdos firmados el 16 de enero de 1992 entre el Estado de El Salvador y el Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN). En el punto 9 señala que se adoptarán las medidas tendientes a facilitar la incorporación de los integrantes del FMLN a la vida civil e institucional, creando programas que les brinden becas, empleos y pensiones.

6.3 Los Acuerdos de San Andrés sobre Derechos y Cultura Indígena

Estos acuerdos fueron firmados entre el Estado mexicano y el Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN) el 16 de febrero de 1996. En este acuerdo tampoco se incluyeron puntos referentes a pensión y salud. Ni muchos menos programas de reinserción social.

6.4 Acuerdo de paz firme y duradera.

Este acuerdo de paz fue firmado entre el Estado de Guatemala y La Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG) el 29 de diciembre de 1996. En el punto 8 del acuerdo se estipula que la política económica debe evitar la exclusión y elevar los niveles

de salud, educación y seguridad social para así alcanzar el desarrollo sostenible.

6.5 Acuerdo de paz de La Habana.

A partir del 4 de septiembre del año 2012 el gobierno colombiano encabezado por el ex presidente Juan Manuel Santos inició un proceso de diálogos con las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia – Ejército del Pueblo (FARC-EP).

El Acuerdo de paz fue sometido a plebiscito, es decir, los ciudadanos colombianos debían votar si aceptaban o no el acuerdo de paz con las FARC. Ganó por un escaso margen el No. Por esta razón se desarrolló un nuevo texto que fue firmado el 24 de noviembre del 2016 denominado “El acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera”.

En el capítulo tercero del acuerdo, titulado “fin del conflicto”, en su punto 3.2.2.7 denominado “Garantías de reincorporación económica y social sostenible” consagra la seguridad social pactada entre el Estado colombiano y los ex insurgentes de las FARC. Para esto, se constituyó una organización de economía social y solidaria denominada Economías Sociales del Común (ECOMUN), la cual tiene cobertura nacional, donde los miembros de las FARC-EP pudieron afiliarse voluntariamente para efecto de los pagos por concepto de seguridad social en salud y pensiones. El gobierno

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

nacional constituyó un encargo fiduciario para la realización de estos pagos durante 24 meses. ECOMUN asesora a sus integrantes en la selección de las instituciones de seguridad social prestadoras de los servicios de salud y de las pensiones.

### CONCLUSIONES

Algunas de las conclusiones de este artículo de investigación reposan en que el sistema de seguridad social en Colombia otorga la garantía de pensión mínima para desmovilizados en el artículo 147 de la ley 1001 de 1993. Frente a esta disposición han surgido debates en torno a su permanencia y vigencia, los cuales ha sido resueltos por la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral en el fallo SL 3692 del 2021 donde precisa que la garantía de pensión mínima para desmovilizados no hace parte de un régimen pensional especial y, por lo tanto, no fue derogada por el Acto Legislativo 01 de 2005, en el entendido que en Colombia los regímenes especiales están expresamente señalados en dicho Acto: las fuerzas militares, la policía nacional, el régimen pensional de la Presidencia, Magisterio y los servidores públicos del INPEC.

Por otro lado, desde un análisis a los acuerdos de paz de El Salvador, México, Colombia y Guatemala es posible afirmar que solo en algunos de ellos se consagran contenidos en materia de seguridad social. Entre los cuales se destacan, el acuerdo de paz de Guatemala,

donde se dictan políticas económicas para salud y seguridad social. Así mismo el acuerdo de paz de la Habana establece varias garantías de reincorporación económica y social sostenible y entre ellas se encuentran las pensiones.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Comisión de la Verdad Colombia. (11 de julio, 2022). Cifras de la Comisión de la Verdad presentadas junto con el Informe Final. Comisión De La Verdad Colombia.

<https://web.comisiondelaverdad.co/actualidad/noticias/principales-cifrascomision-de-la-verdad-informe-final>

CIDOB - Conflicto en Colombia: antecedentes históricos y actores. (n.d.). CIDOB.

[https://www.cidob.org/publicaciones/documentacion/dossiers/dossier\\_proceso\\_de\\_paz\\_en\\_colombia/dossier\\_proceso\\_de\\_paz\\_en\\_colombia/conflicto\\_en\\_colombia\\_antecedentes\\_historicos\\_y\\_actores](https://www.cidob.org/publicaciones/documentacion/dossiers/dossier_proceso_de_paz_en_colombia/dossier_proceso_de_paz_en_colombia/conflicto_en_colombia_antecedentes_historicos_y_actores)

Procesos de paz en Colombia. (2019, January 4). PARES.

<https://www.pares.com.co/post/procesos-de-paz-en-colombia>

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

CNMH. (2020, December 3). Proceso de Paz archivos -

Centro Nacional de Memoria

Histórica. Centro Nacional De  
Memoria Histórica.

<https://centrodememoriahistorica.gov.co/tag/proceso-de-paz/>

Ríos, J. Breve historia del conflicto armado en Colombia. (2017). Google Books.

[https://books.google.com.co/books/about/Breve\\_historia\\_del\\_conflicto\\_armado\\_en\\_C.html?id=Ti6PDwAAQBAJ&source=kp\\_book\\_description&redir\\_esc=y](https://books.google.com.co/books/about/Breve_historia_del_conflicto_armado_en_C.html?id=Ti6PDwAAQBAJ&source=kp_book_description&redir_esc=y)

Avance Jurídico Casa Editorial Ltda. (n.d.). Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY\_0100\_1993]. Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.,

Senado De La República De  
Colombia.

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html).

Caballero, A. (2019). Historia de Colombia y sus oligarquías. Utadeo.

[https://www.academia.edu/38627710/Historia\\_de\\_Colombia\\_y\\_sus\\_oligarqu%C3%ADas](https://www.academia.edu/38627710/Historia_de_Colombia_y_sus_oligarqu%C3%ADas)

Concepto Sala de Consulta C.E. 2121 de 2012 Consejo de Estado - Sala de Consulta y Servicio Civil - Gestor Normativo. (n.d.). Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=64984>

Corte Constitucional de Colombia. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. (1992). T-43992

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/T-439-92.htm>

Corte Constitucional de Colombia. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa (2003). T719-03

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/T-719-03.htm>

Corte Suprema de Justicia. M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez (2021). Rad° 83204.

SL3692-2021. <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2021/09/SL36922021.pdf>

De Opinión, D. F. C. (n.d.). La huella de Jorge Eliécer Gaitán y las consecuencias y ecos presentes de su asesinato, siete décadas después.

<https://www.revistadefrente.cl/lahuella-de-jorge->

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

[eliecer-gaitan-y-las-consecuencias-presentes-de-su-asesinato-siete-decadasdespues/](#)

Revista Credencial. (n.d.). Revista Credencial.

<https://www.revistacredencial.com/historia/temas/1949-1953-la-guerrillaliberal%20Comisi%C3%B3n%20de%20la%20Verdad%20Colombia>.

Acuerdo Final. (2016).

<https://www.jep.gov.co/Normativa/Paginas/AcuerdoFinal.aspx>

García, A. F. (2021, February 16). Las demandas ambientales de los pueblos indígenas y los Acuerdos de San Andrés . Tierra Adentro.

<https://www.tierraadentro.cultura.gob.mx/las-demandas-ambientales-de-los-pueblosindigenas-y-los-acuerdos-de-sanandres/#:~:text=En%20los%20Acuerdos%20de%20San,temas%20consignados%20en%20los%20Acuerdos.>



Foto APL.

# Trabajo y Derecho

Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58



Vincent van Gogh

## 7. Garantía de un entorno de trabajo seguro y saludable en Cuba.

M.Sc. Lydia Guevara Ramírez <sup>41</sup>

El entorno de trabajo seguro y saludable es un principio del derecho de trabajo presente en las normas internacionales y en las leyes de la mayoría de los países, incluyendo el nuestro. **Su fin es garantizar al trabajador un ambiente de trabajo seguro y que**

**posibilite el ejercicio de sus funciones, así como el respeto que la administración le debe a la integridad física, psíquica, moral, y la dignidad de la persona que trabaja, considerado como un derecho y un principio al unísono.** Lo anterior lo encontramos

<sup>41</sup> Lydia Guevara Ramírez. <https://orcid.org/0000-0002-9576-987X>. Master en derecho social y relaciones laborales por la Universidad Castilla la Mancha. Master en derecho de trabajo y seguridad social por la Universidad de la Habana. Especialista Jurídica de la Consultoría Jurídica Internacional S.A. Secretaria de Género y Mujer de la Asociación Latinoamericana de Abogados y Abogadas Laboralistas. <https://orcid.org/0000-0002-9576-987X>

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

expuesto en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, que fue modificada recientemente a partir de la aprobación y entrada en vigor del Convenio 191, dando respuesta a la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable adoptada en junio 2022 en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

### **Por qué un entorno de trabajo seguro y saludable.**

Cuando abordamos los temas de seguridad y salud en el trabajo, casi siempre tenemos en cuenta los riesgos relacionados con el ruido, las vibraciones, el calor, la maquinaria y las radiaciones. Sin embargo, no analizamos la presencia de otros riesgos importantes que amenazan la salud mental y física de la persona que trabaja, en el entendido de que *“La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”*. Es necesario tener siempre presente, el artículo 2 del Código de Trabajo, Ley 116 vigente en el país que declara como principio *“el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo, mediante la adopción de medidas para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”*. Por tanto, no

solamente se trata de evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, tal como aparecen en la legislación laboral, me refiero al Código de Trabajo y su Reglamento y un conjunto de resoluciones complementarias que fueron aprobadas en el año 2014 para la identificación de dichos riesgos.

En la norma antes comentada, el capítulo XI está dedicado a la Seguridad y Salud en el Trabajo. En su artículo 127 se declara la obligación del empleador con el cumplimiento de estas regulaciones, adoptando en caso necesario, las medidas que *“garanticen condiciones laborales seguras e higiénicas, así como la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incendios, averías u otros daños que puedan afectar la salud de los trabajadores y el medio ambiente laboral”*.

También se declara en este capítulo que el trabajador tiene derecho a conocer cuáles son los riesgos a los que puede enfrentarse en el trabajo y por tanto el empleador se obliga a identificarlos y evaluarlos, así como a elaborar el procedimiento para su control y finalmente realizar acciones preventivas para disminuirlos o evitarlos. Por supuesto que en las empresas deben elaborarse, a la vez, los procedimientos de identificación

# Trabajo y Derecho

Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

de los riesgos que forman parte como anexos al Convenio Colectivo de trabajo.

En el trabajo que presentamos no nos detenemos solo en los riesgos a los que hace alusión la legislación vigente, sino que vamos un poco más allá, para tratar los llamados **“riesgos invisibles” pero que afectan el ambiente de trabajo y sobre todo a la persona que trabaja.** Téngase en cuenta que para la existencia de un entorno de trabajo seguro y saludable las primeras medidas a adoptar deben estar encaminadas a la reducción y eliminación de los *riesgos psicosociales y organizativos*. *La razón es* que pueden provocar también accidentes y enfermedades y con ello la pérdida de días de trabajo, incluyendo la de miembros del colectivo que hayan estado sometidos a esos factores de riesgo. **La importancia de lo que antes hemos señalado para los sectores que se destacan por el trabajo intelectual es evidente, donde en realidad las principales amenazas a la salud y a la seguridad en el trabajo se presentan precisamente de la mano de algunos de estos riesgos.**

## ¿Qué es un factor de riesgo laboral?

Es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, considerándose como tal **tanto las enfermedades, como las lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.** Dicho de

manera más directa y sencilla serían **las condiciones laborales que en su relación directa con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, pudieran afectar el desarrollo de este y la salud del trabajador.** Influyen los riesgos físicos, biológicos, por radiaciones, ruidos y vibraciones, así como los multifactoriales que provocan trastornos combinados. Un ejemplo que nos permite entender mejor puede ser la exposición al estrés, la sobreexposición permanente a la pantalla de visualización de datos, o varias horas sentadas atendiendo llamadas, oyendo y hablando intermitentemente.

Hoy poco se habla en nuestro país sobre los factores de riesgo psicosociales en el trabajo. La realidad nos muestra que debemos sacarlos a la luz y mostrarlos, pues las interacciones en el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción, condiciones de organización, capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y su situación personal, **pueden influir en la salud, en los resultados y la satisfacción en el medio ambiente laboral.**

En la Enciclopedia de la OIT del año 1998 sobre salud y seguridad en el trabajo se aborda el estudio de los factores de riesgo psicosociales que permite a los especialistas y a los trabajadores que así lo requieran un acercamiento mayor a todos los riesgos en el trabajo. Su

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

contenido se distribuye por partes para una mejor comprensión, y dedica el capítulo V a los **Factores de riesgo psicosociales y organizacionales**. Entre ellos destacamos:

**Factores del entorno y del puesto de trabajo:** entre los que se destacan la carga de trabajo excesiva, jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo, mal diseño del entorno, falta de autonomía y control en la realización de tareas, ritmo de trabajo elevado y falta de claridad en las funciones.

**Factores organizativos:** supervisión y estilos de dirección inadecuados, estructura organizativa deficiente y ausencia de trabajo en equipo, **falta de apoyo social, clima y cultura organizativa sin el suficiente control, ausencia de cultura de prevención de riesgos y valoración inadecuada de puestos de trabajo**.

**Carga total de trabajo:** doble jornada, interacción de demandas familiares y laborales es, así como el descanso insuficiente.

Agregamos a estas circunstancias, que si la entidad está certificada o desea certificar su sistema de gestión de la calidad, debe cumplir sin objeción alguna lo dispuesto en la Norma ISO 9001-2015, enunciado de la siguiente manera: *“Un ambiente adecuado puede ser una*

*combinación de factores humanos y físicos, tales como:*  
*a) sociales (por ejemplo, no discriminatorio, ambiente tranquilo, libre de conflictos); b) psicológicos (por ejemplo, reducción del estrés, prevención del síndrome de agotamiento, cuidado de las emociones) c) físicos (por ejemplo, temperatura, calor, humedad, iluminación, circulación del aire, higiene, ruido)”.*

**Legislación actual a favor de un entorno seguro y saludable.**

Además del Código de Trabajo del año 2014 y su Reglamento, la Constitución de la República adoptada en 2019 contempla en sus artículos que los derechos humanos son irrenunciables, imprescriptibles, indivisibles y universales e incorpora un artículo específico sobre el derecho a la seguridad y salud en el trabajo. **De esta forma se ratifica, que los derechos del trabajo son derechos humanos a todos los fines.**

En el Título X del Código Penal, Ley 151/2022, dedicado a los Delitos contra el Orden Económico Nacional, en su capítulo III, sobre los DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL, se encuentra el *“Incumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo”*. El artículo 325 declara que será sancionado quien sea el responsable

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

directo de la aplicación o ejecución de las medidas referentes a la seguridad y salud del trabajo que, como consecuencia de infringir, dentro del ámbito de su competencia, las disposiciones establecidas al respecto, dé lugar a que se produzca la muerte o lesiones graves o graves perjuicios para la salud de un trabajador, como también quien teniendo **la obligación de ordenar dichas medidas a quienes deban cumplirlas, y no lo haga, dé lugar a iguales consecuencias.**

En las modificaciones realizadas recientemente a la legislación de las formas de gestión no estatales (decretos leyes 88 y 90/2024) se regulan las obligaciones en las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador, de concertar el contrato de trabajo por escrito con copia para el contratado. Este debe contener: generales de las partes, **tipo de contrato y período de duración, cargo, atribuciones y funciones, lugar de trabajo, horario y régimen de trabajo y descanso, causas de suspensión de la relación de trabajo, salario y periodicidad del pago, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, fecha y firma de las partes que formalizan el contrato.**

Y ha quedado explícita también la obligación del empleador en cuanto a velar por el cumplimiento de las

condiciones de trabajo seguras y saludables de las personas contratadas, y la protección de sus derechos en el trabajo y seguridad social.

### A modo de cierre

En el entorno de trabajo se debe **respetar la salud de la persona que trabaja y garantizar la seguridad necesaria para evitar accidentes del trabajo, enfermedades de cualquier tipo y otros incidentes relacionados con el trabajo.** Todo esto tomando en cuenta las responsabilidades de las partes involucradas en las relaciones de trabajo y se asegura el estricto cumplimiento de las normas jurídicas, tanto de carácter internacional, que constituyen compromisos adoptados por el estado y gobierno en los Organismos internacionales, **así como las normas nacionales que son el marco propicio para el desempeño de las actividades laborales.**

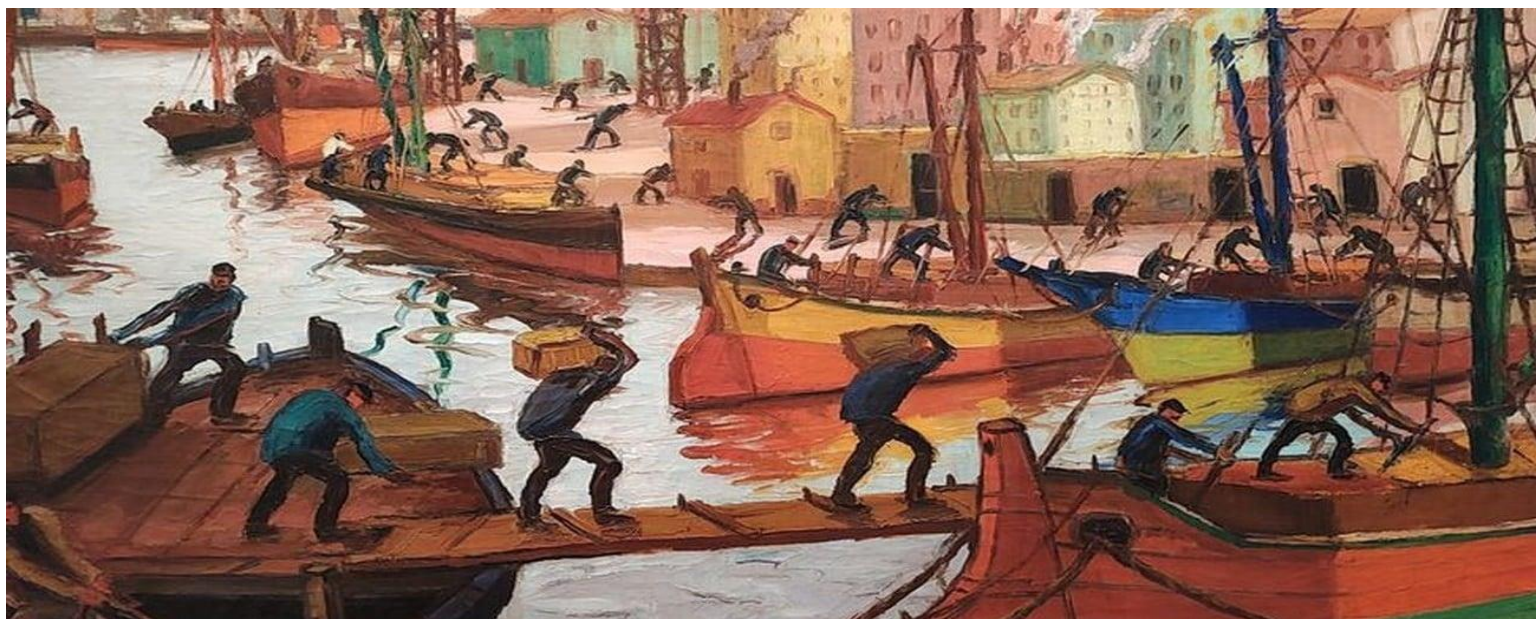
Es importante divulgar aún más el carácter, contenido y consecuencias de los factores de riesgo, tanto físicos como psicosociales que seguirán formando parte de las modificaciones del Código de Trabajo, el cual será sometido a debate, en los colectivos laborales, en su versión de anteproyecto entre septiembre y diciembre del presente 2025

# Trabajo y Derecho

Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58



Fragmento de la obra "Elevadores a pleno sol", de Benito Quinquela Martín. Foto: Museo Nacional de Bellas Artes

## 8. El Asalto a los Derechos Colectivos en el Sector Público Argentino: Un Estudio de Caso de la Ley 27.742

**Mariana Amartino.**

Abogado laboralista. Asesora Sindical de la Asociación Trabajadores del Estado. Especializada en Salud y Discapacidad. Asesora de la Federación de Enfermedades Poco Frecuentes (FADEPOF) y la Alianza de Pacientes de Argentina (ALAPA).

Vicepresidenta de la Asociación de Abogados y Abogados Laboralistas.

### Resumen

Este artículo analiza las profundas reformas en el empleo público argentino tras la sanción de la Ley 27.742, conocida como "Ley de Bases y Punto de partida para la libertad de los argentinos". Bajo el pretexto de una

declarada emergencia administrativa y económica, estas medidas han impactado significativamente en la deslaboralización de las relaciones de empleo en el sector público. El trabajo sostiene que estas reformas, impulsadas por la agenda de austeridad del nuevo

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

gobierno, no son solo ajustes fiscales, sino un ataque estratégico a los derechos colectivos de los trabajadores, en particular los relacionados con la organización sindical, la negociación colectiva y el derecho a huelga. A través del análisis de una serie de decretos ejecutivos y modificaciones legales, el artículo detalla cómo estas acciones debilitan la representación sindical y precarizan el empleo, socavando la función protectora del Estado en materia laboral. Se concluye que las reformas representan un cambio fundamental en la relación de poder entre el Estado empleador y sus trabajadores, con el objetivo final de disciplinar al movimiento obrero para avanzar en un modelo socioeconómico regresivo.

### **Introducción.**

Desde la asunción de Javier Milei, Argentina ha experimentado una serie de reformas profundas orientadas a reducir el gasto público y alcanzar el equilibrio fiscal. Estas medidas, plasmadas en la Ley 27.742, han afectado de manera regresiva a la fuerza laboral del sector público. La invocación de la "emergencia", patrón recurrente en la historia argentina desde 1989, no es más que una herramienta política para justificar la restricción de derechos constitucionalmente reconocidos.

En el caso concreto ha servido para consolidar la deslaborización del empleo público, y para favorecer debilitar las relaciones laborales en general. Estas medidas de la actual administración no se limitan a una simple reducción del tamaño del Estado, sino que constituyen un ataque deliberado a los derechos colectivos de las y los trabajadores públicos, pilar fundamental del Estado de derecho y de toda sociedad democrática.

### **La "Emergencia" declarada y la Austeridad Estatal**

El pilar fundamental del programa político del gobierno actual es alcanzar el equilibrio financiero en el Sector Público No Financiero, para lo cual ha impulsado una reducción del gasto público.

No obstante, este concepto parece limitarse exclusivamente a los salarios y empleos del sector público nacional, dejando de lado otros componentes importantes que conforman el gasto público tales como la compra de bienes y servicios en el Estado, las inversiones de infraestructura, el pago de intereses de la deuda pública, los gastos por compra de activos financieros.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

Esto se condice con las motivaciones expresadas en el mensaje de elevación<sup>42</sup> del proyecto de ley de presupuesto nacional para el año 2025, donde el gobierno afirma haber encontrado un Estado "desproporcionado" con roles duplicados y baja efectividad, por lo cual ha resuelto reducir drásticamente la estructura ministerial en un 50%, pasando de 18 a 8 ministerios y de 106 a 52 secretarías.

La Ley 27.742, en su artículo 1<sup>o</sup><sup>43</sup>, declaró la emergencia pública por un año, otorgando al Poder Ejecutivo<sup>44</sup> la facultad de reorganizar la Administración Pública

<sup>42</sup> <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2024/PDF2024/TP2024/3ANEXOMENSAJE.pdf> el cual reza "1.5. **Modernización y simplificación del Estado.** A su llegada, esta gestión se encontró con un Estado desproporcionado, con roles duplicados y poca efectividad, sin control de cumplimiento ni de procesos. Haciéndole frente a esta realidad y en materia de racionalización del Estado, en primer lugar, se definió la disminución de la cantidad de ministerios (de 18 a 8) y la cantidad de secretarías (de 106 a 52), lo que implicó la eliminación de más del 50% de los cargos políticos..."

<sup>43</sup> Artículo 1°- Declárase la emergencia pública en materia administrativa, económica, financiera y energética por el plazo de un (1) año. Deléganse en el Poder Ejecutivo nacional las facultades dispuestas por la presente ley, vinculadas a materias determinadas de administración y de emergencia..."

<sup>44</sup> Artículo 2°- Establécense, como bases de las delegaciones legislativas dispuestas en el presente capítulo las siguientes: a) Mejorar el funcionamiento del Estado para lograr una gestión pública transparente, ágil, eficiente, eficaz y de calidad en la atención del bien común; b) Reducir el sobredimensionamiento de la estructura estatal a fin de disminuir el déficit, transparentar el gasto y equilibrar las cuentas públicas; y c) Asegurar el efectivo control interno de la administración pública nacional con el objeto de garantizar la transparencia en la administración de las finanzas públicas.

Nacional<sup>45</sup> (APN) con el fin de reducir su "sobredimensionamiento"<sup>46</sup>. Esto ha resultado en la reorganización o disolución de cerca de 100<sup>47</sup> organismos, incluyendo entidades clave en políticas sociales como el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidades, el Instituto Nacional contra la Discriminación y el Instituto Nacional del Cáncer.

### La magnitud de los recortes y su impacto

A pesar de la narrativa de un Estado "sobredimensionado," el empleo público a nivel nacional en Argentina es relativamente modesto. Para diciembre

<sup>45</sup> Según el art. 8 e la ley 24.156 "... el Sector Público Nacional, el que a tal efecto está integrado por: a) Administración Nacional, conformada por la Administración Central y los Organismos Descentralizados, b) Empresas y Sociedades del Estado que abarca a las Empresas del Estado, las Sociedades del Estado, las Sociedades Anónimas con Participación Estatal Mayoritaria, las Sociedades de Economía Mixta y todas aquellas otras organizaciones empresariales donde el Estado nacional tenga participación mayoritaria en el capital o en la formación de las decisiones societarias. c) Entes Públicos excluidos expresamente de la Administración Nacional, que abarca a cualquier organización estatal no empresarial, con autarquía financiera, personalidad jurídica y patrimonio propio, donde el Estado nacional tenga el control mayoritario del patrimonio o de la formación de las decisiones, incluyendo aquellas entidades públicas no estatales donde el Estado nacional tenga el control de las decisiones..."

<sup>46</sup> Para el ejercicio 2025 el mensaje de elevación señala que "...Además, se redujo la estructura ministerial y hacia dentro de cada jurisdicción, se eliminaron contratos de personal,..."

<sup>47</sup> <https://www.infobae.com/economia/2025/07/08/la-lista-completa-de-la-motosierra-cuales-son-los-100-organismos-publicos-cerrados-o-modificados-durante-el-gobierno-de-milei/>  
<https://www.lanacion.com.ar/politica/el-gobierno-evalua-disolver-alrededor-de-60-organismos-publicos-y-reducir-mas-la-planta-de-empleados-nid24072024/>

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

de 2023, la APN empleaba a 341.473 personas, lo que representa solo el 10% del total de la fuerza laboral pública del país, que se concentra principalmente en los niveles provinciales y municipales<sup>48</sup>.

Los recortes han sido severos. Un informe del Centro de Economía Política Argentina (CEPA)<sup>49</sup> detalla que, entre diciembre de 2023 y marzo de 2025, la dotación de personal de la APN se redujo en 48.892 puestos, una caída de casi el 15%.

El impacto ha sido más fuerte en las modalidades de empleo precario, afectando al 55% de los contratados como "monotributistas" y al 20% del personal contratado bajo el Artículo 9 de la ley marco.

Estos despidos han impactado de forma desproporcionada en áreas cruciales vinculadas a políticas sociales de alta complejidad dirigidas a sectores vulnerables, tales como mujeres, colectivo LGTBIQ+, personas con discapacidad, personas adultas mayores y pueblos originarios.

Esto revela una contradicción: si bien la gestión proclama como objetivo una mayor eficiencia del Estado, la drástica reducción de personal compromete seriamente el desarrollo de estas políticas públicas esenciales.

<sup>48</sup> [https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/economia/dotacion\\_personal\\_apn\\_06\\_24234BC45FE3.pdf](https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/economia/dotacion_personal_apn_06_24234BC45FE3.pdf)

### **El ataque multidimensional a los Derechos Colectivos.**

La estrategia del gobierno para legitimar esta nueva fase socioeconómica se centra en un ataque directo a los derechos colectivos en el sector público.

La organización sindical, negociación colectiva y el derecho a huelga son percibidas como límites al funcionamiento del modelo de producción capitalista, es decir, estos derechos son vistos como actos de coerción de la libertad individual que interfieren con la lógica del contrato laboral. Esta ofensiva se ha manifestado en varios frentes:

### **La negociación colectiva bajo amenaza**

El gobierno ha implementado una serie de medidas para socavar la negociación colectiva en el sector público.

<sup>49</sup> <https://centrocepa.com.ar/images/2025/05/2025.05.06%20-%20Informe%20Dotacion%20de%20personal%20publico-%20marzo%202025%20-%20CEPA.pdf>

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

En enero de 2024, la Decisión Administrativa 5/24<sup>50</sup> obligó a las jurisdicciones a informar trimestralmente sobre sus plantas de personal. Poco después, se suspendieron las horas extras en la APN.

En febrero/24 la Decisión Administrativa 28 virtualmente congeló los salarios en el Estado Nacional. La norma dispuso que la negociación de los convenios en el Sector Público Nacional se tiene que hacer dentro del presupuesto disponible, y estableció que los organismos con recursos propios no puedan dar aumentos por arriba de lo acordado en la negociación general.

El problema radica en que el Presupuesto Nacional vigente en Argentina es aquel aprobado por ley 27701<sup>51</sup> en noviembre de 2022 para todo el año 2023. Un presupuesto claramente desactualizado.

Considerando que la inflación en 2024 fue del 117%, esta política ha resultado en una pérdida real de poder adquisitivo del 36% para los trabajadores del sector entre enero de 2024 y mayo de 2025.

Esta política contrasta con la situación de las autoridades superiores. La Decisión Administrativa 7/25<sup>52</sup> autoriza a los directivos a recibir aumentos salariales adicionales,

por fuera de la paritaria general, si logran ahorros presupuestarios mediante la reducción de personal. Es claro que esta medida atenta directamente contra la negociación colectiva, limitando la autonomía de los sindicatos del sector público.

### Restricciones a la Libertad Sindical

El gobierno también ha atacado directamente principios clave de la libertad sindical, a través de la sanción y promulgación de la ley 27.742.

Entre sus afectaciones encontramos que:

- **Eliminación de Veedurías Gremiales:** Se suprimió la base legal para la participación de sindicatos en procesos de selección, promoción y evaluación de personal. Estas veedurías garantizaban transparencia y objetividad en un área que la propia gestión política había reivindicado como prioritaria, y estaban previstas en la redacción original del art. 18 de la ley 25.164<sup>53</sup>.
- **Limitación del Derecho a Huelga:** La Ley de Bases introdujo el Artículo 16 bis a la Ley 24.185, que regula la negociación colectiva en el sector público, el cual habilita el descuento

<sup>50</sup>

<https://www.boletinoficial.gov.ar/detalleAviso/primera/301820/20240112>

<sup>51</sup> <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27701-375860/actualizacion>

<sup>52</sup>

[https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decisi%C3%B3n\\_administrativa-7-2025-410812/texto](https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decisi%C3%B3n_administrativa-7-2025-410812/texto)

<sup>53</sup> <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27701-375860/actualizacion>

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

salarial por los días de huelga. Es claro que la alta precariedad laboral en el Estado, sumada a esta medida inhibe o desalienta el ejercicio de este derecho, y dificulta la participación de los trabajadores en las medidas de acción directa.

- **Ataque a la Representación Sindical:** La Ley de Bases modificó el régimen de disponibilidad del personal permanente. Ahora, si bien se respeta la tutela sindical de los delegados y delegadas gremiales de los sectores de trabajo, la ley eliminó la obligación del Estado de reubicarlos en la misma jurisdicción o zona, lo que puede significar un cambio en su ámbito de representación.

Además, la reciente creación de un **Registro Centralizado de Delegados/as Gremiales de la Administración Pública Nacional**<sup>54</sup> por parte de la Secretaría de Transformación del Estado representa una injerencia directa en la vida interna de los sindicatos. La norma exige a los sindicatos acreditar un mínimo del 10% de afiliación en cada organismo para validar una elección y faculta al Estado para rechazar la tutela gremial si considera que no se cumplen los requisitos.

Esta medida institucionaliza un mecanismo de control que violenta la autonomía sindical, un principio consagrado en los Convenios 87 y 98 de la OIT.

### Conclusión

Las reformas impulsadas en el empleo público argentino evidencian que la motivación del poder político y económico va más allá de un simple ajuste fiscal. El objetivo real es disciplinar al movimiento obrero, debilitar la participación gremial y avanzar hacia la deslaboralización.

Al flexibilizar la estabilidad laboral y restringir las herramientas de acción sindical, se reduce significativamente la capacidad de los trabajadores para defender sus derechos. Es imperativo que la justicia laboral actúe de manera imparcial e independiente, ejerciendo un control judicial que ponga el valor de la justicia por encima de las "necesidades de los gobernantes." La defensa y progresividad de los derechos sociales, así como la garantía de una tutela judicial efectiva, son esenciales para proteger la dignidad humana de quienes trabajan en el Estado y resistir este embate regresivo.

54

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-34-2025-413046/texto>

# Trabajo y Derecho

Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58



## 9. LA 113 CONFERENCIA DE LA OIT.

**RAFAEL ERNESTO SUÁREZ ORJUELA**  
Junio de 2025.

En la reunión de la Conferencia de 2025<sup>55</sup>, los delegados de gobiernos, empleadores y trabajadores de los 187 Estados Miembros de la OIT abordan importantes cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo, como nuevas normas internacionales sobre la protección de los trabajadores contra los peligros biológicos en el entorno

de trabajo, el trabajo decente en la economía de plataformas y enfoques innovadores para promover transiciones de la economía informal a la formal<sup>56</sup>.

1. Convenio Núm 192 y la Recomendación Núm.209, adoptados por la Conferencia en el 2025, sobre la prevención y la protección frente

<sup>55</sup> [Sesión plenaria: Clausura de la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo](#)

<sup>56</sup> [Informes y documentos sometidos a la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo | International Labour Organization](#)

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

a los peligros biológicos en el entorno del trabajo<sup>57 58</sup>. La inclusión de esta materia en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 110.ª reunión (2022). El Convenio establece un marco jurídico internacional para prevenir y proteger a los trabajadores frente a los peligros biológicos en el entorno laboral. Se aplica a todos los sectores económicos y promueve un entorno de trabajo seguro frente a riesgos emergentes como virus, bacterias, toxinas y otros agentes biológicos. Obliga a los Estados a incorporar estos riesgos en sus políticas de seguridad y salud en el trabajo, a establecer planes de emergencia y a garantizar servicios de salud ocupacional, especialmente en sectores de alto riesgo. Exige sistemas de inspección, registro de incidentes y sanciones. Los empleadores deben evaluar riesgos, proporcionar protección y formación, mientras que los trabajadores tienen derecho a información, consulta y a interrumpir

labores ante peligros graves. La Recomendación núm. 209, que complementa al Convenio, amplía los lineamientos técnicos y operativos. Define con precisión los peligros biológicos y las vías de exposición, y recomienda medidas de prevención como vacunación, control de infecciones, eliminación segura de desechos, y acceso a pruebas gratuitas. Promueve la seguridad social, la protección laboral durante cuarentenas y la continuidad empresarial. Sustituye la antigua Recomendación núm. 3 sobre el carbunco (1919), consolidando un enfoque integral y moderno hacia la seguridad y salud frente a riesgos biológicos, con base en normas internacionales y participación activa de trabajadores y empleadores.

**2. Enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), en su versión enmendada<sup>59</sup>. Se refuerzan las obligaciones del armador para garantizar la repatriación de los marinos abandonados. Se**

---

<sup>57</sup>[Convenio sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo | International Labour Organization](#)

<sup>58</sup>[Recomendación sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo | International Labour Organization](#)

<sup>59</sup>[Enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 \(MLC, 2006\), en su versión enmendada | International Labour Organization](#)

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

exige prueba financiera de que el armador puede pagar compensaciones en caso de fallecimiento o invalidez laboral. Garantiza que el contrato de trabajo del marino continúe vigente hasta su repatriación. Refuerza las obligaciones del armador para garantizar asistencia médica y atención en caso de accidente o enfermedad. Se alienta a los Estados a promover el acceso a comunicaciones a bordo (internet, llamadas). Refuerza el acceso a instalaciones de bienestar en puertos, especialmente en casos de abandono o detención del buque. Se exige que los buques garanticen suministro adecuado, gratuito y seguro de alimentos y agua. Se alienta a los Estados a facilitar que las familias de los marinos reciban atención médica en tierra. Se establece que los cadáveres de marinos fallecidos deben ser tratados con dignidad y repatriados con prontitud. Obliga al pago puntual de salarios y a proteger a los marinos en caso de insolvencia del armador. El buque debe proporcionar información actualizada para contactar autoridades

competentes y sindicatos. Estas enmiendas fortalecen la protección laboral, social y humana de la gente de mar, exigiendo condiciones más seguras, justas y dignas en el trabajo marítimo.<sup>60</sup>

3. El trabajo decente en la economía de plataformas<sup>61</sup>. La resolución y las conclusiones propuestas de la Conferencia Internacional del Trabajo tiene como objetivo principal la elaboración de un convenio, complementado por una recomendación, sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. Asimismo, se propone incluir este tema en la agenda de la 114.<sup>a</sup> reunión (2026) para una segunda discusión, teniendo en cuenta las opiniones de los mandantes tripartitos. El documento define términos clave como “plataforma digital de trabajo”, “trabajador de plataformas digitales”, “intermediario” y “remuneración”. Cubre a todas las plataformas digitales y sus trabajadores, permitiendo únicamente exclusiones limitadas. Entre los compromisos se encuentran: Garantizar

<sup>60</sup> [Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas](#)

<sup>61</sup> [Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas | International Labour Organization](#)

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

derechos fundamentales como la libertad sindical, la eliminación del trabajo forzoso, la no discriminación y la seguridad en el empleo. Adoptar medidas preventivas frente a accidentes y enfermedades laborales. Proteger a los trabajadores frente a la violencia y el acoso, incluida la violencia de género. Promover empleos dignos y oportunidades de desarrollo profesional. Clasificar correctamente a los trabajadores conforme a la naturaleza de la relación laboral. Asegurar una remuneración justa, oportuna y transparente. Ampliar la cobertura de la protección social a los trabajadores de plataformas. Regular el uso de algoritmos para evitar prácticas discriminatorias y garantizar la transparencia. Establecer salvaguardas para proteger la privacidad de los trabajadores. Informar de manera clara sobre las condiciones de empleo. Prevenir abusos y garantizar una protección adecuada a personas migrantes y refugiados. Facilitar el acceso a mecanismos eficaces de resolución de conflictos. Establecer sistemas que aseguren el

cumplimiento de las normas laborales. El convenio se complementaría con medidas específicas para promover los derechos fundamentales, la seguridad, el empleo digno, una remuneración adecuada, protección social y condiciones laborales justas. También se alienta la cooperación internacional y la sensibilización sobre las realidades del trabajo en plataformas digitales.

4. En la Comisión de Aplicación de Normas <sup>62</sup> Se debatió el estudio general presentado por la Comisión de Expertos titulado *Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales*<sup>63</sup>. Los 24 casos sobre los cuales los Gobiernos son invitados por la Comisión de Normas a proporcionar informes sobre la aplicación de los convenios ratificados:

AFGANISTÁN \*\* Convenio 111

ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA  
Convenios 162/167

<sup>62</sup> Informe de la Comisión de Aplicación de Normas  
<https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-06/ILC113-Record-4A-Parte%20I-%5BNORMES-250611-001%5D-Web-SP.pdf>  
La OIT publica el informe 2025 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones | International Labour Organization

<sup>63</sup> Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales | International Labour Organization

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

BURUNDI Convenio 94  
CHAD \*\* Convenio 182  
ECUADOR \*\* Convenio 98  
EL SALVADOR Convenio 98  
ESLOVAQUIA Convenio 144  
GEORGIA Convenio 87  
GHANA Convenio 103  
GUINEA-BISSAU Convenio 26  
HONDURAS Convenio 87  
HUNGRÍA Convenio 87  
REPÚBLICA ISLÁMICA DEL IRÁN Convenio 111  
IRAQ Convenio 87  
KIRGUISTÁN \*\*Convenio 81  
LIBIA \*\* Convnio 29  
MALASIA Convenio 98  
NEPAL Convenio 98  
NICARAGUA Convenio 169  
PANAMÁ Convenio 122  
REPÚBLICA DE MOLDOVA Convenio 98  
SRI LANKA 138  
UZBEKISTÁN 81/129  
ZAMBIA 29

5. Las principales conclusiones de la Conferencia de la OIT sobre enfoques innovadores para promover la transición de la economía informal a la formal<sup>64</sup>. Durante la Conferencia, los mandantes reafirmaron que avanzar hacia la formalización es fundamental para garantizar el trabajo decente, la protección social, el incremento de la productividad y el desarrollo sostenible. Se resaltó la necesidad de diseñar estrategias integrales que articulen políticas laborales, fiscales, educativas, sociales y productivas, adaptadas a las realidades nacionales y sectoriales. Asimismo, se subrayó la relevancia del diálogo social y de la participación activa de gobiernos, empleadores, trabajadores y organizaciones de la economía informal en la formulación e implementación de dichas políticas. Uno de los enfoques clave propuestos fue el uso de tecnologías digitales para facilitar el registro de trabajadores, ampliar el acceso a la seguridad social y simplificar los procesos de formalización de unidades económicas. También se impulsó la expansión progresiva de la cobertura de protección social, mediante

---

<sup>64</sup> [Enfoques innovadores para abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente | International Labour Organization](#)

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

esquemas contributivos flexibles, con el fin de garantizar derechos sin generar exclusión. Las políticas deben reconocer la diversidad de formas que adopta la informalidad —como el autoempleo, el trabajo asalariado, el trabajo doméstico o la economía rural— y abordar sus causas estructurales. Se insistió en que la generación de empleo formal, inclusivo y sostenible debe constituir el eje de las estrategias de desarrollo económico. En esa línea, se recomendó reforzar los sistemas de recolección y análisis de datos sobre informalidad, para evaluar el impacto de las medidas adoptadas y permitir su ajuste continuo. Asimismo, se propuso mejorar el acceso a financiamiento, mercados, capacitación y servicios de apoyo para facilitar la transición de las micro y pequeñas unidades económicas hacia la formalidad. Se hizo un llamado a adoptar acciones específicas orientadas a reducir la informalidad entre mujeres y jóvenes, sectores que enfrentan mayores barreras para integrarse al empleo formal. Igualmente, se destacó la importancia de contar con marcos legales coherentes, accesibles y realistas, que impulsen la formalización sin imponer cargas excesivas ni desincentivar la inclusión. Por último, se instó a promover el intercambio de buenas prácticas,

fortalecer la cooperación Sur-Sur y movilizar recursos para apoyar a los países que enfrentan mayores desafíos en este proceso.

6. El 12 de junio de 2025, en el marco de la 113.<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, se celebró el segundo Foro de la Coalición Mundial para la Justicia Social. El evento reunió a más de 370 socios, incluidos gobiernos, empleadores, trabajadores, organismos multilaterales, bancos de desarrollo, ONG e instituciones académicas. Entre las principales conclusiones se destacan: La justicia social como base del desarrollo. Se reafirmó que los derechos humanos y la equidad laboral no son ideales abstractos, sino pilares fundamentales para lograr el trabajo decente y un desarrollo sostenible. Los participantes coincidieron en la urgencia de transformar los principios en resultados concretos, con impacto verificable a nivel nacional y regional. Se subrayó la importancia de la cooperación entre gobiernos, empleadores y trabajadores para abordar desafíos como la inteligencia artificial, el cambio climático y las transiciones energéticas. Se reconoció el valor de una remuneración justa como herramienta clave para reducir desigualdades y promover el bienestar social. Se

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

destacó el rol esencial de las nuevas generaciones en la construcción de una sociedad más justa e inclusiva, adaptada a la era digital. La plataforma ha evolucionado desde su creación en 2023 hacia una estructura funcional y enfocada en la implementación de políticas concretas. Se hizo un llamado a fortalecer las alianzas globales, compartir experiencias exitosas y movilizar recursos para apoyar a los países con mayores necesidades. Llamados clave y próximos pasos. Seguir una hoja de ruta clara que traduzca el diálogo en acciones medibles. Mantener el impulso hacia la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Qatar, noviembre 2025). Priorizar políticas inclusivas frente a los desafíos tecnológicos, ambientales y sociales. Garantizar que la juventud participe en la definición de políticas que le afectan directamente.

7. Del 2 al 13 de junio de 2025, la FSM participó activamente en el desarrollo de la 113.ª CIT, celebrada en la sede de la OIT en Ginebra. Su presencia se reflejó tanto en intervenciones formales como en la organización de eventos paralelos que abordaron temas clave para el sindicalismo de clase a nivel internacional. El 1 de junio de 2025 se llevó a cabo la reunión

preparatoria de la Federación Sindical Mundial (FSM), que tuvo como objetivo central coordinar la participación de las delegaciones sindicales en la 113.ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). El 9 de junio de 2025, la FSM organizó su primer evento paralelo, titulado “*80 años de lucha con internacionalismo y solidaridad: la historia y el futuro del movimiento sindical internacional de clase*”. Fue una oportunidad para reflexionar sobre el legado histórico y los desafíos futuros del movimiento sindical clasista. El 10 de junio de 2025 se realizaron dos actividades adicionales. En la mañana, tuvo lugar el segundo evento paralelo, “*Panel sobre la democratización de la OIT*”. En la tarde, de 15:30 a 17:00, se desarrolló la actividad de la Unión Internacional de Sindicatos de Pensionados y Jubilados (UIS PyJ), titulada “*Los desafíos de los jubilados hoy y el papel del movimiento sindical de clase*”. Ese mismo día, el 10 de junio, durante la sesión plenaria de la CIT, intervinieron el Secretario General de la FSM y el Presidente de la UIS PyJ. Ambas intervenciones fueron programadas para la sesión de la tarde. Estas actividades reflejan la participación activa y estratégica de la FSM en la 113.ª CIT, promoviendo el internacionalismo, la

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

defensa de los derechos laborales y la autonomía del sindicalismo de clase en todos los niveles.

8. En 2025, la Federación Sindical Mundial (FSM) conmemorará su 80.º aniversario con un evento político-cultural que se celebrará el 3 de octubre en París. Fundada en 1945, la FSM ha sido una organización sindical internacional comprometida con la defensa de los derechos de la clase trabajadora a través del internacionalismo y la solidaridad. Bajo el lema “80 años de luchas clasistas – Con Internacionalismo y Solidaridad”, esta celebración reunirá a delegaciones sindicales de todo el mundo para rendir homenaje a ocho décadas de resistencia, organización y lucha por un sindicalismo de clase en favor de los pueblos.

9. Se presentó una queja ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT de SINTRAIME firmada por PAMBIS KYRITSIS Secretario General de la Federación Sindical Mundial FSM y Precy Oyola Paloma Presidente de la CGT. La queja se basa en la sentencia SL16887-2016 de la Corte Suprema de Justicia, emitida el 16 de noviembre de 2016, mediante la cual se declaró ilegal la huelga convocada por el sindicato SINTRAIME, a pesar de haber sido aprobada por los

trabajadores. La Corte fundamentó su decisión en presuntas irregularidades procedimentales durante el proceso de votación, aun cuando la huelga se desarrolló de forma pacífica y sin manifestaciones de violencia. La decisión se fundamentó en irregularidades procedimentales en la votación, y se adoptó a pesar de que la huelga fue pacífica y sin actos violentos. La Corte concluyó que no se cumplieron los requisitos legales exigidos para el ejercicio de este derecho. Tras la declaratoria de ilegalidad, diversas empresas presentaron demandas contra SINTRAIME por presuntos daños económicos derivados de la huelga. Si bien algunas de estas acciones fueron desestimadas por falta de pruebas, otras prosperaron parcialmente. Por ejemplo, DRUMMOND fue absuelta de su pretensión indemnizatoria, y la demanda interpuesta por GECOLSA fue revocada por el Tribunal Superior. Sin embargo, la empresa DIMANTEC LTDA. en un proceso ejecutivo obtuvo una sentencia favorable en el Juzgado 1o Laboral del Circuito de Bogotá, en marzo de 2023, que condenó al sindicato al pago de \$28.355.746.046. pesos Mcte. El proceso ejecutivo que culminó con esta condena presentó graves irregularidades sustantivas y fácticas. El

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

juez primero laboral omitió el análisis de la intención del sindicato y del nexo causal entre la huelga y el supuesto daño, además de no aplicar correctamente las normas del Código Sustantivo del Trabajo. La sentencia se sustentó en un dictamen pericial que fue calificado como deficiente y no concluyente. Desde la perspectiva del derecho laboral, se resalta que el ejercicio del derecho de huelga no debe generar responsabilidad patrimonial para los sindicatos si no hay abuso, violencia o intención de causar daño. Aunque la huelga fue declarada ilegal, no se demostró que haya sido violenta ni que el daño fuera antijurídico. Por lo tanto, la indemnización impuesta resulta desproporcionada y contraria a los principios que protegen la actividad sindical. Frente a esta situación, se ha presentado una QUEJA ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, pidiendo su intervención para anular las sanciones impuestas a SINTRAIME, en particular la condena al pago de más de 28 mil millones de pesos. Se busca garantizar el pleno restablecimiento de la libertad sindical y la protección del sindicato frente a medidas judiciales que comprometen su existencia y funcionamiento. Colombia, como miembro de la

OIT desde 1919, ha ratificado convenios internacionales que amparan los derechos sindicales, como el Convenio 87 sobre libertad sindical, el Convenio 98 sobre derecho de sindicación y negociación colectiva, y el Convenio 154 sobre negociación colectiva. Además, este marco normativo se complementa con instrumentos como la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En este contexto, se subraya que cualquier medida que implique la confiscación de bienes sindicales sin orden judicial o la congelación de cuentas bancarias del sindicato, constituye una grave injerencia en su autonomía y viola los principios fundamentales de la libertad sindical. Los bienes sindicales deben ser protegidos para garantizar la continuidad de sus funciones.

# Trabajo y Derecho

Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58



En esta obra el Artista Pascual ha plasmado sus vivencias en un pueblo colonial de Colombia, donde vemos una familia Colombiana disfrutando típicamente de un paseo en un día primaveral a orillas de la laguna del Tomine un sitio muy turístico en Colombia.

## 10. El Cuidado como Derecho. Un Estudio Global y su Relevancia en el contexto Cubano.

Care as a Right: A Global Study and Its Relevance to Cuban Context.

Yuliesky Amador Echevarria

Licenciado en Derecho y Máster en Derecho Constitucional y Administrativo. Decano de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, Universidad de Artemisa, Artemisa, Cuba.

<https://orcid.org/0000-0001-8725-6452>

<https://scholar.google.es/citations?user=st9PdWsAAAAJ&hl=es>

Yuliesky90@gmail.com

### Resumen

El derecho al cuidado ha evolucionado de ser una responsabilidad tradicionalmente femenina y privada a un derecho humano universal, fundamental para el bienestar social y la sostenibilidad de la vida. Este

reconocimiento ha cobrado especial relevancia en América Latina, donde se han desarrollado marcos normativos como el Sistema Nacional para el Cuidado Integral de la Vida en Cuba. El artículo examina la evolución global y regional del derecho al cuidado, sus

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

fundamentos teóricos, normativos internacionales, y experiencias concretas. Se destaca la importancia de garantizar la triple dimensión del derecho: cuidar, ser cuidado y autocuidado, así como los desafíos estructurales que dificultan su implementación plena. Finalmente, se analiza el sistema cubano como un modelo reciente que, con enfoque integral y universal, apunta a transformar cultural y legalmente la organización del cuidado en la sociedad.

**Palabras claves:** Derecho al cuidado, Envejecimiento, Políticas públicas, Sistemas nacionales de cuidados, Derechos humanos.

### Abstract

The right to care has evolved from a traditionally feminine and private responsibility to a universal human right, fundamental to social well-being and the sustainability of life. This recognition has gained particular relevance in Latin America, where regulatory frameworks such as the National System for Comprehensive Life Care in Cuba have been developed. This article examines the global and regional evolution of the right to care, its theoretical foundations,

international regulations, and concrete experiences. It highlights the importance of guaranteeing the triple dimension of the right: to care, to be cared for, and to self-care, as well as the structural challenges that hinder its full implementation. Finally, it analyzes the Cuban system as a recent model that, with a comprehensive and universal approach, aims to culturally and legally transform the organization of care in society.

**Keywords:** Right to care, Aging, Public policies, National care systems, Human rights.

### Marco Conceptual del Derecho al Cuidado. Evolución del Concepto de Cuidado como Derecho Humano.

El reconocimiento del cuidado como derecho humano constituye una evolución significativa en la comprensión de los derechos fundamentales, incorporando dimensiones antes invisibilizadas de la experiencia humana. Históricamente, el cuidado ha sido considerado una actividad desarrollada principalmente en la esfera privada y asignada de manera desproporcionada a las mujeres como parte de un orden social naturalizado.<sup>65</sup>

<sup>65</sup> Pautassi, Laura Cecilia; El cuidado como derecho: Un camino virtuoso, un desafío inmediato; Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Derecho; Revista de la Facultad de Derecho de México; 68; 272-2; 12-2018; 717-742. De igual forma puede

consultarse sobre las relaciones de Género: Amador Echevarria, Yuliesky; Igualdad de género: un acercamiento histórico a su construcción teórica entre los siglos XVII y XX. Biolex, 12(23), 24-44, 2020.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

La conceptualización del cuidado como derecho humano representa una ruptura epistemológica con esta visión tradicional, transformando una actividad antes relegada al ámbito doméstico en una cuestión de interés público y responsabilidad colectiva. Es así que la formulación del cuidado como derecho humano rompe específicamente con la naturalización del rol de las mujeres como cuidadoras innatas y lo concibe como un derecho universal bajo la condición individual de cada persona en tanto sujeto de derechos. Este cambio de paradigma implica el reconocimiento de tres dimensiones interconectadas: "el derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado"<sup>66</sup>, configurando así un marco integral que aborda tanto la provisión como la recepción de cuidados. Esta triple dimensión del derecho al cuidado permite abordar su complejidad desde una perspectiva más abarcadora. El derecho a recibir cuidados implica que toda persona, en situación de dependencia o autonomía, debe tener garantizado el acceso a cuidados de calidad. El derecho a cuidar reconoce que quienes proveen cuidados deben hacerlo en condiciones dignas, con

reconocimiento social y económico. Finalmente, el derecho al autocuidado enfatiza la importancia de que cada persona pueda destinar tiempo y recursos para su propio bienestar.<sup>67</sup>

### Fundamentos Normativos Internacionales

Los principales instrumentos de derechos humanos han establecido progresivamente las bases para incluir el cuidado como un derecho para todas las personas. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 25, establece que "toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar"<sup>68</sup>, sentando un precedente para la posterior conceptualización del cuidado como derecho.

En enero de 2025, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos publicó un informe específico sobre "la dimensión de derechos humanos del cuidado y apoyo"<sup>69</sup>, analizando los estándares internacionales relevantes y sugiriendo recomendaciones para promover los derechos humanos en los sistemas de

---

<sup>66</sup> Pautassi, Laura Cecilia. "Del "boom" del cuidado al ejercicio de derechos.", 2016.

<sup>67</sup> Al respecto puede consultarse: United Nations Human Rights Council. 2019. Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants on the right to care, A/HRC/41/41.

<sup>68</sup> Asamblea General de las Naciones Unidas, Declaración Universal de Derechos Humanos, resolución 217 A (III), 10 de diciembre de 1948.

<sup>69</sup> Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Dimensión de derechos humanos de los cuidados y el apoyo, informe presentado al Consejo de Derechos Humanos, A/HRC/58/43, 30 de enero de 2025, disponible en: [https://indico.un.org/event/1010976/attachments/20904/59577/Spa\\_nish.pdf](https://indico.un.org/event/1010976/attachments/20904/59577/Spa_nish.pdf)

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

cuidado y apoyo. Este documento responde a la resolución 54/6 del Consejo de Derechos Humanos y representa un hito en la consolidación internacional del derecho al cuidado como parte integral del sistema de derechos humanos.

El Colegio Americano de Médicos (ACP) también ha reconocido la salud como un derecho humano, estableciendo cuatro posiciones fundamentales que vinculan la atención médica con la dignidad humana: (1) la salud como derecho humano basado en la dignidad intrínseca e igualdad de todos los pacientes; (2) la necesidad de optimizar los determinantes sociales y estructurales de la salud; (3) la importancia de incorporar perspectivas de derechos humanos en el diseño, implementación y evaluación de los sistemas de salud; y (4) el alineamiento entre el derecho a la salud y las obligaciones éticas de los médicos y la sociedad.<sup>70</sup>

### **El Derecho al Cuidado en el Contexto Global. Reconocimiento Internacional y Políticas Públicas**

<sup>70</sup> Al respecto puede verse: United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR). 2008. Fact Sheet No. 31, The Right to Health. June 2008; Yamin, Alicia Ely, Luciano Bottini Filho, and Camila Gianella Malca. 2023. "Advancing the Right to Health: From Exhortation to Action." WHO Council on the Economics of Health for All, Insight No. 5.

<sup>71</sup> La Alianza Global por los Cuidados es una iniciativa internacional multiactor lanzada en 2021 por ONU Mujeres y el Instituto Nacional

A nivel global, el reconocimiento del derecho al cuidado ha sido impulsado por organizaciones internacionales como la Alianza Global por los Cuidados, que ha abogado por incorporar una perspectiva de derechos humanos en todos los esfuerzos para transformar la agenda global de cuidados. En un evento de alto nivel celebrado durante el Día Internacional de los Derechos Humanos en diciembre de 2021, esta alianza enfatizó que "el derecho al cuidado es un derecho humano... Un sistema integral de cuidado es un derecho humano".<sup>71</sup>

La Alianza Global por los Cuidados, co-convocada por el Gobierno de México a través de su Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y ONU Mujeres, ha jugado un papel fundamental en visibilizar la doble dimensión del concepto de cuidado: como un derecho al que las personas deben tener acceso, pero también como una función clave para la reproducción de la sociedad. Este reconocimiento internacional ha permitido avanzar hacia una comprensión más integral del cuidado como elemento central para el desarrollo humano sostenible.

de las Mujeres de México (INMUJERES), con el objetivo de posicionar el trabajo de cuidados como un eje central para la justicia de género, el desarrollo sostenible y los derechos humanos. Articula gobiernos, sociedad civil, academia, organismos multilaterales y sectores filantrópicos en la promoción de políticas públicas, intercambio de buenas prácticas y construcción de sistemas integrales de cuidados con enfoque de derechos, corresponsabilidad y equidad.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

El desarrollo de marcos normativos y políticas públicas en materia de cuidados varía significativamente entre regiones y países, reflejando diferentes tradiciones jurídicas, contextos socioeconómicos y estructuras familiares. Sin embargo, existe una tendencia creciente hacia la formalización de sistemas nacionales de cuidados que reconocen explícitamente esta actividad como un derecho fundamental y una responsabilidad compartida entre el Estado, las familias, el mercado y la comunidad.

### **Desafíos para la Implementación Efectiva**

A pesar de los avances en el reconocimiento formal, la implementación efectiva del derecho al cuidado enfrenta múltiples desafíos a nivel global. Entre ellos destacan la persistencia de desigualdades estructurales de género en la distribución del trabajo de cuidados, la insuficiencia de servicios públicos, la precarización laboral de quienes se dedican profesionalmente a estas tareas, y las limitaciones presupuestarias para establecer sistemas integrales de cuidado.

La garantía universal del derecho al cuidado requiere no solo su reconocimiento formal, sino también la progresiva satisfacción total de su contenido. Como señala Pautassi, aunque la cobertura de beneficios es fundamental, el ejercicio efectivo de este derecho

requiere garantías activas, provisión y distribución adecuadas<sup>72</sup>. Los Estados deben asegurar una cobertura universal que avance progresivamente hacia la satisfacción plena del derecho al cuidado para todas las personas sin excepción.

### **El Derecho al Cuidado en América Latina. Avances Regionales en el Reconocimiento Normativo**

América Latina se ha posicionado a la vanguardia en el reconocimiento y regulación del derecho al cuidado, con importantes avances tanto en el plano conceptual como en el normativo. Este progreso ha sido impulsado por movimientos feministas y de mujeres, así como por gobiernos comprometidos con la transformación de las políticas de cuidado desde una perspectiva de derechos. Un hito fundamental en este proceso fueron las Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, donde se ha reafirmado consistentemente el compromiso con el reconocimiento del cuidado como derecho humano. Las conferencias celebradas en Brasilia (2010), República Dominicana (2013), Uruguay (2016), Santiago de Chile (2020) y Buenos Aires (2022) confirmaron este compromiso y ampliaron las bases para el diseño de sistemas de cuidado basados en derechos.

---

<sup>72</sup> Pautassi, Laura Cecilia: Ob. Cit.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

El Consenso de Brasilia reconoció específicamente que "el acceso a la justicia es fundamental para garantizar el carácter indivisible e integral de los derechos humanos, incluido el derecho al cuidado", señalando que este derecho "es un derecho universal de todas las personas, y debe por lo tanto ser garantizado mediante prestaciones, políticas e instituciones públicas universales".<sup>73</sup> Este reconocimiento sentó las bases para posteriores desarrollos normativos en la región.

### Sistemas Nacionales de Cuidados en la Región

Varios países latinoamericanos han avanzado en la implementación de sistemas nacionales de cuidados que reconocen explícitamente el cuidado como un derecho. Uruguay fue pionero con la creación de su Sistema Nacional Integrado de Cuidados en 2015<sup>74</sup>, seguido por iniciativas similares en otros países como México, Argentina, Chile, Costa Rica y más recientemente Cuba. Estos sistemas nacionales de cuidados comparten principios fundamentales como la corresponsabilidad entre géneros y entre el Estado, las familias, el mercado

y la comunidad; la universalidad en el acceso; la progresividad en la implementación; y el enfoque de derechos humanos como base conceptual. Sin embargo, difieren en su alcance, financiamiento, población objetivo y grado de institucionalización, reflejando las particularidades de cada contexto nacional.

### El Caso Cubano. Sistema Nacional para el Cuidado Integral de la Vida. Marco Normativo y Conceptual

El 15 de octubre de 2024, mediante el Decreto 109-2024<sup>75</sup>, el Consejo de Ministros de Cuba oficializó el "Sistema nacional para el cuidado integral de la vida", estableciendo un marco normativo específico para el reconocimiento y garantía del derecho al cuidado en el país. Esta normativa representa un avance significativo en la institucionalización del cuidado como derecho humano en el contexto cubano.

La ley cubana parte del reconocimiento constitucional de la responsabilidad estatal de "garantizar la dignidad plena de las personas y su desarrollo integral"<sup>76</sup>, así como de lo establecido en el Código de las Familias (Ley 156

<sup>73</sup> Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Consenso de Brasilia. XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Brasilia: CEPAL, 2010), 7.

<sup>74</sup> Jorquera Vásquez, Carolina: Uruguay: Experiencia pionera en Sistemas Integrales de Cuidados, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Serie Minutas N° 82-24, 13/09/2024, disponible en: [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/36510/1/Minuta\\_82\\_24\\_SNIC\\_Uruguay.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/36510/1/Minuta_82_24_SNIC_Uruguay.pdf)

<sup>75</sup> Puede consultarse el Decreto en el siguiente enlace: <http://media.cubadebate.cu/wp-content/uploads/2024/10/Decreto-Ley-109.pdf>

<sup>76</sup> Constitución de la República de Cuba (2019), artículo 1: Cuba es un Estado socialista de derecho y justicia social, democrático, independiente y soberano, organizado con todos y para el bien de todos como república unitaria e indivisible, fundada en el trabajo, la dignidad, el humanismo y la ética de sus ciudadanos para el disfrute

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

del 22 de julio de 2022), que establece responsabilidades compartidas entre las familias, la sociedad y el Estado para crear un sistema de apoyos que permita a las personas adultas mayores el ejercicio de sus derechos.

El artículo 2 del Decreto cubano define los cuidados como "la función social de asistencia y apoyo que se materializa por medio de un trabajo, remunerado o no, destinada a maximizar la autonomía y el bienestar de las personas que, por razón de la edad, enfermedad o discapacidad, se encuentran en una situación de dependencia y requieren ayuda para la realización de los actos esenciales de la vida diaria". Esta definición reconoce explícitamente la dimensión social del cuidado y su carácter de trabajo, ya sea remunerado o no, estableciendo así un precedente importante para su valorización.

### **Alcances y Limitaciones del Sistema Cubano**

El sistema cubano de cuidados es de aplicación universal, previsto para promover un cambio cultural con respecto a la forma en que se organizan los cuidados. Esta característica es coherente con el enfoque de derechos humanos que reconoce el cuidado como un derecho universal de todas las personas sin excepción.

Si bien la reciente implementación del sistema cubano no permite aún una evaluación exhaustiva de sus

impactos, su diseño incorpora elementos fundamentales del enfoque de derechos, como la universalidad, la integralidad y la corresponsabilidad. Al igual que otros sistemas de la región, enfrenta desafíos relacionados con la sostenibilidad financiera, la formación de personal especializado y la transformación de patrones culturales profundamente arraigados sobre la distribución de las responsabilidades de cuidado.

### **Las Personas Adultas como Sujetos del Derecho al Cuidado. Necesidades Específicas y Marcos Normativos**

Las personas adultas, particularmente las adultas mayores, constituyen un grupo poblacional con necesidades específicas en materia de cuidados, que requieren abordajes diferenciados desde las políticas públicas y los marcos normativos. El envejecimiento poblacional a nivel global plantea desafíos particulares para la garantía del derecho al cuidado, exigiendo respuestas adaptadas a diferentes niveles de dependencia y autonomía.

El reconocimiento del derecho al cuidado para las personas adultas implica garantizar no solo la provisión de servicios asistenciales, sino también el respeto a su autonomía, dignidad y capacidad de decisión. Como

---

de la libertad, la equidad, la igualdad, la solidaridad, el bienestar y la prosperidad individual y colectiva.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

señala la Corte Constitucional de Ecuador, citada por Pautassi, la corresponsabilidad en el cuidado se define como "la responsabilidad que cada persona tiene con el cuidado. Primero, todos cuidarán de sí mismos (autocuidado). Segundo, las personas con obligaciones (basadas en el principio de reciprocidad), como los padres a sus hijos, la mujer o el hombre a su cónyuge o pareja. Tercero, las personas en los espacios donde ocurren las actividades cotidianas, como la familia, el lugar de trabajo o una institución educativa. Cuarto, la sociedad o comunidad, el vecindario, el condominio, la familia extendida y las organizaciones sociales. Por último está el Estado".<sup>77</sup>

Esta concepción escalonada de responsabilidades reconoce tanto la autonomía individual como la necesidad de apoyos sociales e institucionales, estableciendo un equilibrio que resulta particularmente relevante para las personas adultas que pueden encontrarse en diversos niveles de dependencia.

### Buenas Prácticas y Desafíos Pendientes

Entre las buenas prácticas identificadas para garantizar el derecho al cuidado de las personas adultas destacan los programas de cuidados domiciliarios, los centros de día,

los servicios de respiro para cuidadores familiares, las prestaciones económicas para la contratación de asistencia personal, y los programas de capacitación para cuidadores. Estas iniciativas comparten el enfoque de derechos humanos y buscan equilibrar la provisión de asistencia con el respeto a la autonomía y dignidad de las personas adultas.

Sin embargo, persisten importantes desafíos para la plena garantía de este derecho. Entre ellos, la persistencia de estereotipos negativos sobre el envejecimiento, la insuficiente cobertura de servicios especialmente en áreas rurales, la precarización laboral de quienes se dedican profesionalmente al cuidado, y las limitaciones presupuestarias para establecer sistemas integrales.

### Análisis Crítico y Perspectivas Futuras. Tensiones y Debates Actuales

El reconocimiento del derecho al cuidado no está exento de tensiones y debates. Una de las principales discusiones gira en torno a los límites de la responsabilidad estatal y el papel de las familias, especialmente en contextos de recursos limitados. También se debate sobre las implicaciones de la

<sup>77</sup> Pautassi, Laura Cecilia. 2023. El derecho al cuidado. De la conquista a su ejercicio efectivo. Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/20144.pdf> (citando

Corte Constitucional de Ecuador, Sentencia No. 188-18-SIN-CC, 2018).

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

profesionalización y mercantilización del cuidado, y sobre cómo garantizar condiciones dignas para quienes cuidan sin reproducir desigualdades de género, clase y etnia.

Otra tensión relevante se relaciona con el equilibrio entre universalidad y focalización en las políticas de cuidado. Si bien el enfoque de derechos humanos aboga por servicios universales, las restricciones presupuestarias y la concentración de necesidades en determinados grupos poblacionales plantean la necesidad de estrategias diferenciadas que, sin renunciar a la universalidad como horizonte, establezcan prioridades en la asignación de recursos.

La consolidación del derecho al cuidado requiere avanzar hacia un paradigma integral que trascienda la mera provisión de servicios asistenciales para abordar las dimensiones estructurales de la organización social del cuidado. Esto implica transformaciones profundas en los sistemas económicos, políticos y culturales para situar el cuidado en el centro de las prioridades sociales.

Como señala Pautassi, definir el cuidado como trabajo y como derecho humano de cada persona delimita el campo de intervención de la esfera pública y crea la obligación de distribuirlo en toda la sociedad. Su inclusión en instrumentos internacionales de derechos

humanos y en constituciones o regulaciones que promueven la implementación de sistemas nacionales de cuidados contribuye a delimitar su alcance y establecer el enfoque que debe informar las políticas públicas.<sup>78</sup>

El reconocimiento del cuidado como derecho universal trasciende lo particular para considerar lo universal, integrando las diferencias aunque no por completo. Entre otros efectos, busca desafiar la relación pasiva entre el titular del derecho y la discrecionalidad de las administraciones públicas para garantizar el cuidado, así como la lógica binaria de actividad/pasividad entre cuidadores y receptores de cuidados.

### Conclusiones

El derecho humano al cuidado representa una evolución significativa en la comprensión y garantía de los derechos fundamentales, incorporando dimensiones previamente invisibilizadas de la experiencia humana. Su reconocimiento implica una ruptura con la naturalización del cuidado como responsabilidad primordialmente femenina y su reconfiguración como derecho universal y responsabilidad colectiva.

América Latina ha liderado importantes avances en la conceptualización y regulación del derecho al cuidado, con el desarrollo de marcos normativos específicos y

---

<sup>78</sup> Idem.

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

sistemas nacionales de cuidados en varios países de la región. El reciente establecimiento del Sistema Nacional para el Cuidado Integral de la Vida en Cuba representa un paso más en esta trayectoria regional, definiendo explícitamente el cuidado como una función social y reconociendo su carácter de trabajo, ya sea remunerado o no.

La garantía efectiva del derecho al cuidado para las personas adultas plantea desafíos específicos relacionados con el envejecimiento poblacional, la diversidad de necesidades y niveles de autonomía, y la persistencia de estereotipos negativos. Superar estos desafíos requiere enfoques integrales que combinen la provisión de servicios de calidad con transformaciones culturales profundas en la valoración social del cuidado. El futuro del derecho al cuidado dependerá de la capacidad de las sociedades para avanzar hacia un nuevo pacto social que sitúe el cuidado en el centro de las prioridades colectivas, reconociendo su carácter esencial para la sostenibilidad de la vida y el bienestar común. Esto implica no solo desarrollo normativo e institucional, sino también transformaciones profundas en los patrones culturales y en la distribución de responsabilidades entre géneros, generaciones e instituciones sociales.

### Referencias Bibliográficas

Amador Echevarria, Yuliesky. 2020. "Igualdad de género: un acercamiento histórico a su construcción teórica entre los siglos XVII y XX." *Biolex* 12 (23): 24-44.

Asamblea General de las Naciones Unidas. 1948. "Declaración Universal de Derechos Humanos." Resolución 217 A (III), 10 de diciembre.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2010. Consenso de Brasilia. XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Brasilia: CEPAL.

Constitución de la República de Cuba. 2019. Artículo 1. Decreto 109-2024, Consejo de Ministros de Cuba. 15 de octubre de 2024. <http://media.cubadebate.cu/wp-content/uploads/2024/10/Decreto-Ley-109.pdf>.

Jorquera Vásquez, Carolina. 2024. "Uruguay: Experiencia pionera en Sistemas Integrales de Cuidados." Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Serie Minutas N° 82-24, 13/09/2024. [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/36510/1/Minuta\\_82\\_24\\_SNIC\\_Uruguay.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/36510/1/Minuta_82_24_SNIC_Uruguay.pdf).

Pautassi, Laura Cecilia. 2016. "Del 'boom' del cuidado al ejercicio de derechos."

Pautassi, Laura Cecilia. 2018. "El cuidado como derecho: Un camino virtuoso, un desafío inmediato."

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

Revista de la Facultad de Derecho de México 68 (272-2): 717-742.

United Nations Human Rights Council. 2019. "Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants on the right to care." A/HRC/41/41.

United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR). 2008. Fact Sheet No. 31, The Right to Health. June 2008.

United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR). 2025. Dimensión de derechos humanos de

los cuidados y el apoyo. Informe presentado al Consejo de Derechos Humanos, A/HRC/58/43, 30 de enero de 2025. <https://indico.un.org/event/1010976/attachments/20904/59577/Spanish.pdf>.

Yamin, Alicia Ely, Luciano Bottini Filho, and Camila Gianella Malca. 2023. "Advancing the Right to Health: From Exhortation to Action." WHO Council on the Economics of Health for All, Insight No.



En esta obra el autor a plasmado el típico transporte de los años 40 en Colombia, por eso vemos en primer plano un vehículo de transporte de la época llamado "Chiva", y lo vemos varado en la carretera, y el conductor inspeccionando el daño, en segundo plano vemos las típicas labores campesinas de las veredas Colombianas formando así una obra de Arte donde se destacan un armonico color muy festivo.

# Trabajo y Derecho

Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58



**“El canastero”**: el artista Ricardo Carpani concibió este óleo sobre tela en 1957

## 11.Salud mental: cómo nos encontramos hoy en torno a este tema.

**Lorena Ruiz**

Licenciada en psicología Argentina, agosto 2025

La salud, desde el concepto de coherencia entre los que pensamos sentimos y hacemos, es la base para una salud mental que nos permita vivir de manera adaptativa.

Cuando las preocupaciones y la realidad social nos abruma, perdemos el registro en lo diario del aquí y ahora, eso trae como consecuencia, que vivamos pensando en lo que va a ocurrir mañana o lo que sucedió ayer, desarrollando síntomas de depresión y ansiedad, por no estar aquí en el momento presente. Cuando nos

preocupamos en exceso por lo que va a venir en un futuro, lejano o no, desarrollamos síntomas de ansiedad, nos sentimos acelerados, nuestro ciclo del sueño del sueño se altera, es muy difícil en ese contexto controlar los pensamientos. Cuando vivimos aferrados a cosas que sucedieron en el pasado, es como si viviéramos caminando marcha atrás, de espaldas a lo que viene, transitando la vida mirando lo que paso, por lo cuál, nos perdemos el momento presente, y la posibilidad de ver eso que está delante de nosotros.

# Trabajo y Derecho

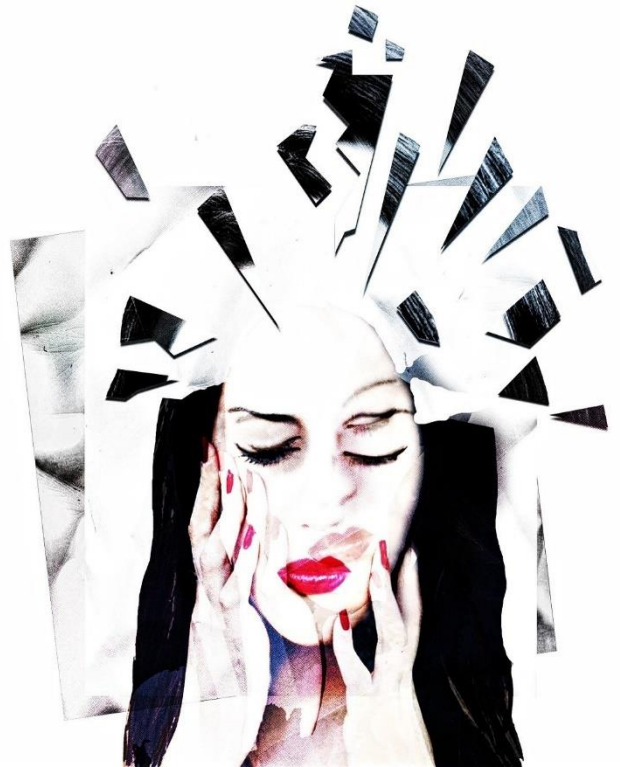
Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

Ante situaciones sociales, económicas y personales complejos, la salud en su totalidad y dentro de ella, la salud mental, se ve afectada. Cuando no podemos dejar de sobre pensar las dificultades que se nos presentan, los conflictos que debemos enfrentar, las adversidades que pueden ocurrir, todo eso va generando un desgaste en nuestra salud mental. Lo importante para cuidarnos y cuidar nuestra mente, es la toma de conciencia en primer lugar, de cómo estamos viviendo, de que nos pasa en el aquí y ahora. Al tomar conciencia de cómo nos sentimos, podemos empezar a reconocer nuestras emociones, y posterior a eso validarlas, saber que algo nos dicen, que no tenemos que ocultarlas, sino al contrario, aprender a observarlas y darles el lugar que tienen, para poder vivir de esa manera de una forma más asertiva en el manejo de las emociones que corresponden con lo que estamos viviendo. Dar curso a eso que nos pasa, sin reprimir lo que sentimos hacia nuestro interior, nos permite tener una mirada más clara de nosotros mismos, que nos lleva a la toma de conciencia de cómo estamos y hacia dónde queremos ir, en lo que respecta a lo que cada uno de nosotros somos. Tomando conciencia, vamos a poder ver más allá de lo que nos quieren comunicar desde afuera, los medios de comunicación, las redes sociales, las personas en general. Es importante considerar que la información que se brinda, no siempre tiene el mismo

impacto en nosotros, eso va a depender de cuan centrado en nuestro interior estemos y de cómo vayamos construyendo los cuidados para nuestra salud mental. Aunque vivamos rodeados de incertidumbre aparente, conflicto y crisis, si logramos tener clama y volver hacia nuestro interior en el aquí y ahora, vamos a poder encontrar paz interior y mirar la vida desde otra salud mental.



# Trabajo y Derecho

Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58



## 12.El Trabajo Indígena en la Amazonía: Entre la Explotación y la Supervivencia.

**ARTURO PORTILLA LIZARAZO**

Abogado.

Doctor en Procesos Sociales y Políticos en América Latina. Universidad Católica del Maule. Chile.

Contacto: [arturoplarpoliz@gmail.com](mailto:arturoplarpoliz@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5166-1584>

Resumen:

El trabajo de los pueblos indígenas en la Amazonía enfrenta una encrucijada crítica entre sus prácticas de subsistencia y la explotación de las economías extractivas. Mientras su labor tradicional está ligada a la

cultura y el territorio, muchos son forzados a integrarse en mercados precarios.

En sectores como la minería y la tala ilegal, son víctimas de trabajo forzoso y servidumbre por deudas (“enganche”), sufriendo condiciones inhumanas. A pesar

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

de que existen marcos legales de protección como el Convenio 169 de la OIT, la débil presencia del Estado impide su aplicación efectiva. Las soluciones clave pasan por fortalecer la gobernanza territorial indígena, impulsar economías sostenibles propias, aplicar la ley y garantizar el derecho a la consulta previa.

Palabras claves: derecho laboral, economías ilegales, trabajo indígena, economías extractivas cultura y territorio.

### **Abstract.**

**The work of Indigenous Peoples in the Amazon faces a critical crossroads between their subsistence practices and the exploitation of extractive economies. While their traditional labor is linked to culture and territory, many are forced into precarious markets.**

**In sectors such as mining and illegal logging, they are victims of forced labor and debt bondage ("enganche"), suffering inhumane conditions. Despite existing legal frameworks for protection, such as ILO Convention 169, the weak presence of the State impedes its effective implementation. Key solutions include strengthening Indigenous territorial governance, promoting their own sustainable economies, enforcing the law, and guaranteeing the right to prior consultation.**

**Keywords: labor law, illegal economies, Indigenous labor, extractive economies, culture, and territory.**

### **Introducción**

La Revista Trabajo y Derecho estuvo cubriendo los diferentes eventos de La Cumbre Amazónica, que reunió a los líderes de los ocho países miembros de la Organización del Tratado de Cooperación Amazónica (OTCA) en Bogotá, concluyó con la firma de una nueva declaración. El encuentro buscaba transformar en acciones concretas las promesas del pacto de Belém de 2023.

El principal logro fue el fortalecimiento de la participación indígena dentro de la estructura de la OTCA, un reclamo histórico de las comunidades que buscan mayor poder de decisión sobre sus territorios. Sin embargo, la cumbre generó decepción entre activistas y algunas delegaciones al no incluir un compromiso claro y unificado para detener la exploración y explotación de combustibles fósiles en la región.

Pese a los avances en gobernanza, la falta de metas concretas contra el extractivismo deja un manto de duda sobre la voluntad política para evitar que el "pulmón del mundo" llegue a un punto de no retorno.

**La Amazonía una región vital para el equilibrio climático global.**

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

En el corazón de la Amazonía, una región vital para el equilibrio climático global y un bastión de diversidad biocultural, los pueblos indígenas enfrentan una encrucijada crítica. Su trabajo, históricamente ligado a la subsistencia y a una profunda conexión espiritual con el territorio, se ve hoy amenazado y redefinido por la presión implacable de economías extractivas el narcotráfico y la persistente ausencia estatal en cada país. Abordar la problemática del trabajo indígena es, por tanto, un pilar fundamental para cualquier estrategia integral que busque un futuro sostenible para la cuenca amazónica.

Esta encrucijada se define por una dualidad: por un lado, la resistencia de las economías y prácticas tradicionales, y por otro, la inserción, a menudo forzada y precaria, en mercados laborales que violan sistemáticamente sus derechos fundamentales en cada uno de los países en que encuentra el pulmón del mundo: la amazonia.

### **Las Formas del Trabajo Indígena: Un Espectro Diverso**

El concepto de "trabajo" para los pueblos amazónicos trasciende la mera actividad económica. Se entrelaza con su cultura, su gobernanza y su cosmovisión. Sin embargo, el avance de la frontera económica ha impuesto nuevas y a menudo brutales realidades laborales y con ella unas nuevas formas de esclavitud disfrazadas de modernidad.

### **Economías Tradicionales y de Subsistencia**

Constituyen la base de la vida comunitaria. Prácticas como la caza, la pesca, la agricultura itinerante (chagra) y la recolección de frutos y plantas medicinales no solo garantizan la seguridad alimentaria, sino que también reproducen la cultura y el conocimiento ancestral. Estos sistemas se fundamentan en principios de reciprocidad y autosuficiencia, no en la acumulación de capital. La defensa del territorio es, en este contexto, la defensa de su principal medio de producción y de vida.

### **Trabajo en la Economía de Mercado**

La necesidad de acceder a bienes manufacturados, servicios de salud y educación ha empujado a muchos indígenas a integrarse en mercados laborales externos. Esto incluye desde la venta de artesanías y productos forestales no maderables hasta la participación en proyectos de bioeconomía y turismo sostenible. Estas iniciativas, cuando son lideradas por las propias comunidades, ofrecen una vía para el desarrollo con identidad.

### **Explotación y Trabajo Forzoso: El Lado Oscuro de la Extracción**

La cara más dramática de la realidad laboral indígena está en los enclaves de la economía ilegal y, en ocasiones, también legal. Actividades como la minería ilegal de oro, la tala indiscriminada de madera y los cultivos de uso ilícito son focos de graves violaciones de

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

derechos humanos y de la autodeterminación de los pueblos indígenas.

Los indígenas son atraídos bajo engaño con promesas de buenos salarios. Una vez en los campamentos, aislados geográficamente, caen en sistemas de servidumbre por deudas, conocidos en la región como "enganche". Los empleadores les adelantan dinero o víveres a precios inflados, creando una deuda impagable que los ata al trabajo. Sus documentos son retenidos, sufren condiciones inhumanas, sin equipos de protección, expuestos a enfermedades como la malaria y a la contaminación por mercurio, y son sometidos a violencia y amenazas.

### **Marco Legal de Protección: Una Brecha entre la Ley y la Realidad**

Existen robustos instrumentos legales internacionales que deberían proteger a los trabajadores indígenas. Sin embargo, su aplicación en la vasta y a menudo anárquica Amazonía es deficiente.

\* Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): Es el tratado internacional vinculante más importante. Reconoce el derecho de los pueblos indígenas a la consulta previa, libre e informada ante cualquier proyecto que afecte sus tierras o territorios. Crucialmente, su Artículo 20 exige a los gobiernos tomar medidas para proteger a los trabajadores indígenas de la

discriminación y de sistemas de contratación coercitivos, garantizando condiciones de empleo justas y seguras.

Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas: Aunque no es vinculante, establece un marco universal de derechos. El Artículo 17 afirma que los individuos y pueblos indígenas tienen derecho a disfrutar plenamente de todos los derechos establecidos en la legislación laboral internacional y nacional, sin discriminación alguna.

A nivel nacional, la mayoría de los países amazónicos han ratificado el Convenio 169 y han incorporado derechos indígenas en sus constituciones. No obstante, la falta de presencia estatal, la corrupción y la impunidad permiten que las redes criminales y las empresas sin escrúpulos operen al margen de la ley, perpetuando la explotación.

### **Hacia un Futuro Sostenible y Digno: Vías de Acción**

Reconocer la complejidad de la región amazónica implica impulsar soluciones multifacéticas que pongan en el centro los derechos y la autonomía de los pueblos indígenas.

1. Fortalecimiento de la Gobernanza Territorial: La principal barrera contra la explotación es un territorio

# Trabajo y Derecho

## Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

**Bogotá, agosto 28 de 2025**

**No 58**

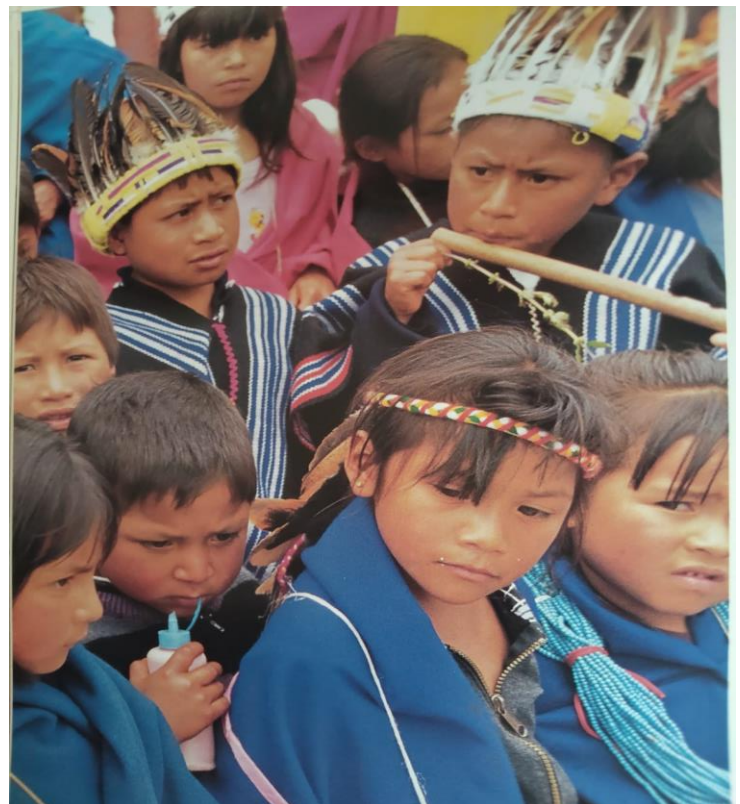
seguro y autogestionado. La titulación y el saneamiento de los territorios indígenas son pasos indispensables. Iniciativas como las Guardias Indígenas, que monitorean y defienden sus tierras de invasores, son ejemplos de gobernanza efectiva que deben ser apoyados y protegidos por los Estados.

2. Impulso a Economías Indígenas Sostenibles: Es vital apoyar y financiar las alternativas económicas que surgen desde las propias comunidades. La bioeconomía, basada en el conocimiento tradicional y la biodiversidad, el turismo comunitario y la producción de alimentos sostenibles pueden generar ingresos respetando la cultura y el medio ambiente. Esto reduce la presión para aceptar trabajos en actividades ilícitas.

3. Aplicación Efectiva de la Ley: Los gobiernos deben intensificar la fiscalización laboral en las zonas remotas de la Amazonía. Es crucial investigar y sancionar las redes de trabajo forzoso, así como garantizar que las empresas que operan en la región cumplan con los más altos estándares de derechos humanos y ambientales.

4. Garantizar la Consulta Previa: El cumplimiento estricto del derecho a la consulta previa, libre e informada es fundamental. Esto permite a las comunidades evaluar y decidir sobre los proyectos extractivos en sus territorios, evitando la imposición de modelos de desarrollo que generan dependencia y explotación.

El futuro del trabajo en la Amazonía no puede ser la servidumbre en una mina ilegal o la desaparición de las prácticas ancestrales. Debe ser el reconocimiento del valor del conocimiento indígena, la garantía de sus derechos territoriales y laborales, y el fomento de una economía que, en lugar de devorar la selva, aprenda a convivir con ella.



# Trabajo y Derecho

Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58

## Clinica Jurídica Nacional Derecho Laboral

28, 29, y 30 de Agosto del 2025 - Cali (Valle)



CONVOCA:

ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS DE TRABAJADORES(AS)  
DE COLOMBIA "ASOLABORALES"

### OBJETIVO DEL EVENTO:

Generar un espacios de análisis, e intercambio de opiniones sobre las reformas propuestas en el 2025 al Código Laboral, Pensional, Procesal laboral y de Seguridad Social:

### DIRIGIDA A:

Magistrados de la Sala Laboral del Tribunal Superior, Jueces de la jurisdicción laboral, Abogados, Colegiaturas de abogados, Estudiantes de las Facultades de Derecho, Organizaciones Sindicales, Trabajadores y Pensionados, entre otros

DIA	TEMA	PONENTES
28 Agosto	Reforma Laboral: Código Sustantivo del Trabajo	Mónica Teresa Hidalgo, Carlos Ballesteros, Luis Eduardo Pineda Y Beiba María González - Alfredo Beltrán Sierra.
29 Agosto	Reforma al Régimen de Pensiones y Protección a la Vejez.	Rafael Rodríguez, Daniel Libreros, Carolina Montoya Londoño
30 Agosto	Reforma al Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social	Oswaldo Dugue Luque, Fabian Vallejo, Jorge Prada Sánchez, Enrique Correa De La Hoz, Carlos Alberto Oliver Galé.

**INVERSIÓN: \$100.000**

**AFILIADOS ASOLABORALES: \$80.000**

- ESTUDIANTES DE PREGRADO DE DERECHO NO PAGAN, PRESENTANDO CARNET ESTUDIANTIL VIGENTE.

(EL PAGO SE REALIZARÁ ANTES DEL INGRESO AL EVENTO)



(+57) 3117486601 - 3128512576

Carrera 8#8-33 Auditorio Consultorio  
Juridico Universidad Santiago de Cali  
Cali(V)

# Trabajo y Derecho

Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58



EUSEBIO CLAVIJO SANCHEZ

Nació el 6 de noviembre de 1942 y murió el 5 de junio del 2025

Eusebio Clavijo Sánchez, profesor, abogado y defensor de derechos humanos. Su vida fue un testimonio de compromiso con la justicia social y la educación, dejando una huella imborrable en la Universidad Autónoma de Colombia y en la lucha por los derechos de los trabajadores.

Eusebio Clavijo Sánchez fue más que un educador; fue un guía y un faro para generaciones de estudiantes. Su cátedra no solo impartía conocimientos jurídicos, sino que también inspiró un profundo sentido de la ética y de responsabilidad social. Su compromiso como abogado se centró en la defensa de los más vulnerables, asumiendo la causa de quienes buscaban justicia en el ámbito del derecho laboral.

Como miembro de Asolaborales, el maestro Eusebio Clavijo demostró su inquebrantable lucha en la asesoría y representación de trabajadores, a quienes les brindó una voz en un sistema a menudo adverso. Su legado no se mide en victorias judiciales, sino en las vidas que orientó y en el ejemplo que dejó.

Su partida deja un vacío, pero su memoria y su obra perdurarán por siempre. Que su incansable lucha nos sirva de modelo para seguir el camino en la defensa de la dignidad humana y la búsqueda de un mundo e incluyente y más equitativo.

# Trabajo y Derecho

Asociación de Abogados Laboralista de Trabajadores de Colombia.

Bogotá, agosto 28 de 2025

No 58



Obra plástica sin título, de Ibã y Bane Huni Kuin, ambos del Movimiento de los Artistas Huni Kuin, expuesta en el Museo de Arte de São Paulo entre el 24 de marzo y el 4 de junio. (Imagen de Eduardo Ortega / Masp).