



ANEXO 2

Se relaciona a continuación una a una las preguntas que fueron objetadas por los recurrentes para el Cargo Juez Laboral Municipal de Pequeñas Causas, indicando su pertinencia, la justificación de la clave asignada, así como la razón de las opciones de respuesta no válidas, las cuales son el producto de la estructura y elaboración de las preguntas.

Pregunta No. 1

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el texto plantea que “El envejecimiento va más allá de las canas y las arrugas” y se enfoca en explicar lo que sucede en las células. De esta manera, el autor presenta una perspectiva más profunda del envejecimiento, que también es un conocimiento aplicable a lo relacionado con las canas y las arrugas.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque según el texto, la vejez a nivel celular se debe a la acumulación de especies reactivas y radicales libres, lo que implica que es posible que en las células de un organismo joven también haya especies reactivas y radicales libres, pero que estas no se acumulan. Sin embargo, la información presentada por el autor es insuficiente para deducir lo que sucede en un organismo joven. Además, si se considera el envejecimiento como un proceso que sucede a lo largo de la vida, tendría sentido esperar que los organismos jóvenes también presentan cierta cantidad de especies reactivas y radicales libres.

La opción C es la respuesta correcta porque parte del conocimiento novedoso al que alude el autor es que es posible que los genes sufran una mutación y que esto cause terribles daños celulares. Esta es una información que amplía lo que se sabe sobre el envejecimiento.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el texto indica que, en el envejecimiento, el daño en las proteínas es causado por la acumulación de especies reactivas y radicales libres, y esta información es insuficiente para deducir lo que sucede en un organismo joven con respecto al deterioro de las proteínas. Además, si se considera el envejecimiento como un proceso que sucede a lo largo de la vida, tendría sentido esperar que los organismos jóvenes también presentan proteínas deterioradas.

Pregunta No. 2

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque hay otras variables que intervienen para que las vibraciones de un cuerpo aumenten. El texto dice que “cuando la frecuencia del sonido emitido es la misma que la del objeto, este último comienza a vibrar con más intensidad”, es decir, que es necesario que la frecuencia (no la rigidez) del objeto y del sonido sean iguales para que el objeto vibre más intensamente.

La opción B es la respuesta correcta porque el texto menciona que cuando un “cuerpo es muy rígido, no podrá absorber las vibraciones y acabará rompiéndose”; es decir, que una mayor rigidez influye para que un objeto no absorba las vibraciones y, por lo tanto, se rompa.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el texto no afirma que la rigidez produce la resonancia, sino que la frecuencia y la intensidad de vibración deben coincidir entre la fuente y el objeto para producir la resonancia: “cuando la frecuencia del sonido emitido es la misma que la del objeto, este último comienza a vibrar con más intensidad y se produce el fenómeno llamado «resonancia»”.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el texto dice que cuando hay resonancia y un aumento de volumen, las vibraciones del

cuerpo aumentan, y si ese cuerpo es muy rígido, lo que se disminuye es su capacidad de absorber las vibraciones, por lo que termina rompiéndose: “Si al fenómeno de resonancia se suma un aumento de la energía (volumen) de la fuente sonora, la amplitud de las vibraciones del cuerpo aumentará todavía más. Si este cuerpo es muy rígido, no podrá absorber las vibraciones y acabará rompiéndose.”

Pregunta No. 3

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque independientemente de que se usara una oveja más joven que la usada originalmente, Dolly hubiera lucido joven porque como se afirma en el texto, “se observa que Dolly tenía todas las características de una oveja joven”. Por otro lado, su edad biológica a nivel genético hubiera sido la misma que hubiera tenido la oveja en el momento de su clonación.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque al usar una oveja más vieja que la usada originalmente, Dolly hubiera lucido joven porque como se afirma en el texto, “se observa que Dolly tenía todas las características de una oveja joven”. Además, Dolly no podía tener menor edad biológica, sino la misma porque se afirma que los 6 años se observaban en su edad biológica a nivel genético, es decir, la misma edad de la oveja original.

La opción C es la respuesta correcta porque se indica que cuando Dolly nació ya tenía seis años de edad biológica a nivel genético, que era la misma edad que tenía la oveja de la que Dolly fue clonada. De ahí que, al usar una oveja más joven, Dolly hubiera podido vivir más tiempo. Con respecto a la salud, el texto afirma que Dolly empezó a sufrir enfermedades relacionadas con el envejecimiento a los 5 años, es decir a los 11 años a nivel genético (la oveja de la cual se clonó tenía 6 años más los 5 años que tenía Dolly cuando empezó a presentar enfermedades). Por lo tanto, al usar una oveja más joven, la salud de Dolly hubiera decaído más tarde, al envejecer.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque al usar una oveja con mayor edad, Dolly también hubiera tenido más años de edad biológica a nivel genético, lo que hubiera implicado morir más rápido y con las enfermedades de la vejez propias de la edad en la que hubiera sido clonada.

Pregunta No. 4

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el texto simplemente dice que los rayos cósmicos en estado primario se pueden estudiar de manera directa y a partir de los fenómenos que provoca su desintegración en el aire; sin embargo, no hay información con respecto a que los rayos cósmicos solo son observables si se encuentran en estado primario.

La opción B es la respuesta correcta porque se afirma que hay algunos electrones, pero sobre todo hay corpúsculos de carga positiva, que son núcleos atómicos completos; es decir, los electrones son menos abundantes que los núcleos atómicos completos.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque se afirma que los rayos cósmicos, que son un tipo de partículas subatómicas, se desintegran al chocar con la atmósfera, pero no se habla de todos los otros tipos de partículas subatómicas.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el texto describe que “Los rayos cósmicos son un tipo de partículas subatómicas extremadamente energéticas que viajan por el universo con velocidades cercanas a la de la luz”, esta comparación implica que la diferencia entre las dos velocidades, en vez de ser considerable, es pequeña, además de no tener información que indique si es cercana siendo mayor o siendo menor.

Pregunta No. 5

La opción A es la respuesta correcta porque en el texto se señala que la aceptación del Bitcoin "está cada día más extendida", por ejemplo por Dell o Microsoft, y añade que "su mercado está siendo observado con prevención por los reguladores y otras agencias de los Estados".

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque si bien esta es una conjetura razonable, el texto no aborda los prospectos de desarrollo futuro de la moneda más allá de su adopción progresiva (por ejemplo, por Dell o Microsoft) y de su vigilancia por parte de las autoridades.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque a pesar de que el tráfico monetario establecido (regulado, legal) no funciona con Bitcoin, en el texto, el planteamiento de un cuestionamiento se asocia a la aparición de las criptomonedas, no a su adopción por parte de grandes corporaciones (por ejemplo, por Dell o Microsoft).

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el texto no hace referencia a esta posibilidad. Solamente se refiere a la adopción progresiva de las criptomonedas y a su vigilancia por parte de las autoridades.

Pregunta No. 6

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el conocimiento de los hechos debe estar desligado de cualquier alineación política y, en este caso, tener el propósito de guiar la sociedad por una mejor senda política pre supondría una alineación política que indique cuál es la mejor senda.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el autor llama la atención sobre el hecho de que el pensamiento crítico no se trata de responder a la causa de la posverdad con una causa de la contra-posverdad. Según el texto, al hacer alusión a “cada uno de nosotros, motu proprio, opte por respetar la verdad”, con la denuncia establecida en la opción de respuesta se iría en contravía con la forma de actuar propuesta por el autor.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque no necesariamente se debe rechazar la adopción de una postura política; lo que sí se requiere es que alinearse con esa postura no influya en la búsqueda de la verdad.

La opción D es la respuesta correcta porque el inicio del texto se refiere a la voluntad de superar la apatía como un elemento que puede añadirse al pensamiento crítico, lo cual indica que el pensamiento crítico y la ausencia de apatía son aspectos separados, y que se puede tener una sin tener la otra.

Pregunta No. 7

La opción A es la respuesta correcta porque la principal barrera que plantea el autor para lograr el respeto de los demás pensamientos es asumir que se tiene la verdad absoluta. Partir del reconocimiento de la posibilidad de estar equivocado es un primer paso necesario para lograr el respeto hacia el pensamiento ajeno.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque aunque se pueda comprender que las demás personas piensen distinto, se puede seguir pensando que lo que uno piensa es la verdad absoluta. La principal barrera que plantea el autor para lograr el respeto de los demás pensamientos es asumir que se tiene la verdad absoluta.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque aunque pedir pruebas en una discusión puede ser constructivo, esto no es incompatible con la principal barrera que plantea el autor para lograr el respeto de los demás pensamientos, que es asumir que se tiene la verdad absoluta. Si no se atiende a este problema fundamental, cualquier estrategia de interacción fallaría para lograr el respeto al pensamiento ajeno.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque reconocer que los demás pueden equivocarse no implica que uno reconozca la posibilidad de que lo que uno piensa no sea verdad. La principal barrera que plantea el autor para lograr el respeto de los demás pensamientos es asumir que se tiene la verdad absoluta.

Pregunta No. 8

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el texto afirma que “buscar amenazas principalmente en los inmigrantes y personas que profesan diferentes creencias religiosas” es una maldad, por lo que se puede afirmar acertadamente que esas poblaciones son las más afectadas cuando se intenta encontrar razones para considerar amenazantes (peligrosas) ciertos individuos.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el texto dice que se apela a la diversidad y la «singularidad» cultural como justificación para dejar sola a la humanidad con todas sus injusticias y degradaciones, lo que es un engaño cínico.

La opción C es la respuesta correcta porque si bien el texto menciona que robar la individualidad es una forma de maldad que no es superada por la corrección política ni por una «tolerancia» burocratizada, obligatoria, no se hace referencia a cómo se puede promover la individualidad; solo menciona que la individual se ve amenazada cuando se usan los pretextos de la diversidad y singularidad cultural.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque se nombran las diferentes manifestaciones nocivas del multiculturalismo (dejar sola a la humanidad con todas sus injusticias y degradaciones, que adoptan la forma de nuevos sistemas de castas, contrastes de riqueza y prestigio, esclavitud moderna, apartheid social y jerarquías), por lo cual, el multiculturalismo es coherente con la segregación y otras divisiones dañinas para la humanidad.

Pregunta No. 9

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el respaldo institucional se cita como uno de los factores que garantizan la validez de una moneda como medio de pago. Este se presenta en forma de respaldo estatal.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de acuerdo con el texto, "La clave parece estar, en definitiva, en la confianza generalizada que aporta un emisor de rigor y calidad consensuados", por lo que el consenso entre los miembros de la sociedad es importante para que una moneda tenga validez como medio de pago en las transacciones cotidianas.

La opción C es la respuesta correcta porque en el texto, es la confianza en el medio de pago la que surge a partir del criterio básico de mensurabilidad. Sin embargo, lo contrario no es cierto: la mensurabilidad no depende de la confianza en el medio de pago.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque según el texto, una percepción extendida sobre el valor de un objeto (como el oro) es necesaria para que dicho objeto se pueda usar como medio de pago.

Pregunta No. 10

La opción A es la respuesta correcta porque en el texto se menciona que las cargas positivas de la tierra ascienden por un material conductor para hacer contacto con el flujo de electrones de la nube e iniciar el destello. Aunque un objeto esté lejos de los árboles, si es conductor eléctrico, se puede convertir en el foco de inicio del destello de un rayo.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque en el texto se menciona que el contragolpe de energía proveniente de la tierra y que asciende a 80.000 km/s calienta el aire, lo cual lo hace luminoso (resplandor del rayo).

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque en el texto se menciona que el contragolpe de energía que proviene de la tierra y que asciende a 80.000 km/s es lo que calienta el aire y lo hace luminoso. El flujo descendente se compone de electrones y desencadena el contragolpe luminoso, pero este flujo descendente no es luminoso en sí.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque en el texto se menciona que las cargas positivas de la tierra ascienden por un material conductor para hacer contacto con el flujo de electrones de la nube e iniciar el destello.

Pregunta No. 11

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque en el texto, se hace referencia al hecho de que, tras la publicación del trabajo de Turing, se iniciaron discusiones en torno a concebir las máquinas como entidades pensantes y añade que "investigadores de este campo creen que el test sienta las bases de lo que ahora conocemos como inteligencia artificial".

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el texto, al referirse al test de Turing, menciona que "hay quienes lo consideran el «objetivo empírico» de la inteligencia artificial"

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque en el texto, se afirma que el test de Turing "se propuso originalmente como alternativa a la cuestión de si se podía afirmar o no que las máquinas piensan".

La opción D es la respuesta correcta porque en el texto, la mención a la imitación de los humanos por parte de las máquinas hace parte del fragmento en que se habla de las reflexiones de los estudiosos en el área, pero no hay evidencia textual que permita concluir que esta es una de las funciones del test de Turing.

Pregunta No. 12

La opción A es la respuesta correcta porque el autor plantea que la información presentada acerca del cambio climático es habitualmente acrítica, lo que es opuesto a informar las causas y posibles alcances, porque al hacerlo se requiere cuestionar y manifestar acuerdo o desacuerdo, es decir, que se asume una posición crítica; de la misma manera, la información que está de espaldas al consenso científico (esto es lo que transmiten los medios de comunicación) es contraria a la fundamentación en el juicio colectivo emitido por científicos.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque del texto no se puede inferir que la audiencia este bien o mal informada. Además, si la audiencia simplemente sabe la definición de cambio climático global, esta es información acrítica, que es precisamente rechazada por el autor al decir que "La complejidad intrínseca del cambio climático global es un gran inconveniente" y refuerza su idea al afirmar que "Lo más habitual es que los mensajes periodísticos sobre este tema sean una información acrítica". Adicionalmente, si la audiencia conoce dónde suceden impresionantes catástrofes naturales, solamente estaría describiendo el cambio climático en términos del "espectáculo violento de la naturaleza" que el autor desapruaba.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque del texto no se puede concluir que haya o no algún acuerdo entre los científicos sobre la disponibilidad de la información del cambio climático global. Además, se opone a la información "de espaldas al consenso científico"; y si los conocimientos científicos están a disposición de los medios de comunicación y del público en general, esto no implicaría estar en oposición al autor porque la disponibilidad de los conocimientos no significa que estos se incluyan en los mensajes periodísticos emitidos NI que se incluyan de forma crítica.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque limitarse a reproducir información sin asumir una determinada postura crítica sería para el autor algo problemático por ser acrítico, es decir, lo mismo que se expresa en el texto.

Pregunta No. 13

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque es necesario desactivar las bobinas (por medio de una sobrecarga) para que no activen las

alarmas. Si las alarmas siempre suenan, no serían útiles para indicar cuándo alguien está intentando robar.

La opción B es la respuesta correcta porque si las bobinas funcionan correctamente, activan las alarmas. Es necesario desactivarlas (por medio de una sobrecarga) para que no activen las alarmas. Si las alarmas siempre suenan, no serían útiles para indicar cuándo alguien está intentando robar.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque si las alarmas siempre suenan, no serían útiles para indicar cuándo alguien está intentando robar. La decisión implicaría que las alarmas siempre sonarían.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque volver inmunes a las bobinas hace que no se puedan desactivar y por lo tanto no cumplan con su función de indicar cuándo alguien intenta robar, porque siempre sonarían.

Pregunta No. 14

La opción A es la respuesta correcta porque si las contraseñas se almacenan como cadenas de texto y no como números, significa que no se han codificado haciendo uso de los hashes, por lo cual son vulnerables a cualquier irrupción.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque en la implementación de hashes se usan cadenas de texto para generar números y no para generar textos.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque si las contraseñas se almacenan como cadenas de texto y no como números, significa que no se han codificado haciendo uso de los hashes, por lo cual son vulnerables a cualquier irrupción. Implementar los hashes solucionará este problema.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque los hashes se usan para generar números, no textos. Adicionalmente, si las contraseñas se almacenan como cadenas de texto y no como números, significa que no se han codificado haciendo uso de los hashes, por lo cual son vulnerables a cualquier irrupción. Implementar los hashes solucionará este problema.

Pregunta No. 15

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el texto dice que, para determinar que un incendio es grande, se tienen en cuenta factores locales y que hay condiciones topográficas, climáticas y de vegetación que son muy variadas. Es decir, el texto no presenta información que implique que sería inviable tomar, por ejemplo, la topografía como un factor común para catalogar que un incendio es grande en varios lugares.

La opción B es la respuesta correcta porque el texto describe que se necesitan los factores locales para determinar o catalogar un incendio como grande, por lo cual estandarizar un procedimiento sería inviable: “La forma para determinar o catalogar un incendio como “incendio grande”, no es ni sencilla, ni se tiene un procedimiento claro, además de ser relativa y depender de factores locales”.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el texto describe cómo en el sur de Francia (una región específica de un país) se cataloga un incendio como grande, en contraposición a la manera en que se hace en Australia, lo que implica que puede ser viable buscar una forma de clasificar los incendios como grandes, aunque no sea una tarea sencilla.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el texto afirma que la clasificación de un incendio como grande depende de las condiciones de cada región, es decir, que Sí puede ser viable buscar una categoría de incendios grandes si se tienen en cuenta las condiciones climáticas, topográficas y de vegetación particulares de una zona.

Pregunta No. 16

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque como la dificultad consiste en “manejar la diferencia entre lo que lee y lo que escucha”, al seguir el sonido del piano, sin mirar las partituras sólo escuchará, lo cual sería coherente recomendarle para solucionar el conflicto.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de esta manera lograría cantar los tonos de las adaptaciones indicadas sin confundirse con las partituras originales, lo cual sería coherente recomendarle para solucionar el conflicto.

La opción C es la respuesta correcta porque esta opción no le ayuda con el conflicto entre la lectura y la escritura de las partituras para adaptar los tonos, porque al cantar una tonalidad menor igual será diferente lo que cante de lo que lea, y el conflicto se mantendrá latente. Además, si el cantante siempre está a una tonalidad menor a la indicada, nunca corresponderá con la adaptación que el coro debe cantar.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque al tener las partituras con las adaptaciones, lograría leer lo que va a cantar y así no se confundiría con lo que escucha, porque no usaría las partituras originales que son las que tienen tonos diferentes, lo cual sería coherente recomendarle para solucionar el conflicto.

Pregunta No. 17

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque como la carta está a la vista y el detective pretende encontrarla en un sitio insólito (algo diferente), pasa por desapercibida; se evidencia que el detective esperaba encontrar algo diferente y sin percatarse de que la carta robada estaba delante de él. Esta situación sería una evidencia de la primera maniobra en el contexto: “espera encontrar algo diferente y no se percata de que lo verdaderamente importante está pasando por delante de él”.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque como el asno está a la vista y los guardias esperan encontrar algo diferente que el hombre lleva para traficar, se evidencia que los guardias buscan algo diferente a lo que ven, sin darse cuenta de que el hombre trafica con asnos. Esta situación sería una evidencia de la primera maniobra en el contexto: “espera encontrar algo diferente y no se percata de que lo verdaderamente importante está pasando por delante de él”.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el campamento es instalado para que el enemigo lo encuentre sin que sospeche que es una señal falsa. Así, el enemigo está satisfecho con su hallazgo, mientras que el verdadero problema es que están atacando su base. Esta situación sería una evidencia de la segunda maniobra en el contexto: “presentarle al enemigo algo que pueda encontrar en su búsqueda para que quede tan satisfecho con su hallazgo, que no se dé cuenta de que es una señal falsa”.

La opción D es la respuesta correcta porque el comerciante logra ocultar sus productos en los lugares más rebuscados; no a la vista de las autoridades, ni dejando señales falsas para que las autoridades las encuentren, lo que iría en contravía con las dos maniobras presentadas en el contexto.

Pregunta No. 18

La opción A es la respuesta correcta porque el interés de Nueva Zelanda estaría encaminado a ser reconocido como un continente, lo cual implicaría cambiar su estatus actual de estado archipelágico.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque si parte de los reclamos de Nueva Zelanda se basan en evidencia geológica, un experto en esta área con el interés de que Nueva Zelanda no sea reconocida como continente, podría atacar la evidencia disponible que soporta la idea de que Nueva Zelanda es un continente.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la discusión sobre el estatus de Nueva Zelanda podría incluir las observaciones sobre los límites geográficos desde perspectivas como la historia.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el hecho de que Nueva Zelanda tenga intereses en ser reconocida como continente, no impide que en Australia o Nueva Caledonia su iniciativa reciba apoyo o se acepte. La información presente en el texto no permite afirmar que una eventual aceptación por parte de estos países es contradictorio con el planteamiento del autor.

Pregunta No. 19

La opción A es la respuesta correcta porque el texto afirma: “La evolución es fortuita y escapa a todo pronóstico”, es decir, que en el texto se considera que los pronósticos a futuro son inviables, mientras que la idea que se quiere apoyar en el enunciado es opuesta porque concibe que es posible predecir qué organismos se adaptarán mejor en el futuro.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la idea de que la mala adaptación permitió la supervivencia no es un planteamiento del texto. En realidad, el texto afirma que la mala adaptación provocó la muerte. no se sigue del texto que la mala adaptación pueda permitir la supervivencia accidental de ciertos individuos.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque afirmar que originalmente hubo una mala adaptación es una idea que no se encuentra en el texto. Lo que Sí afirma el texto es que las formas de vida “en su origen estuvieron perfectamente adaptadas al medio”.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque no es un planteamiento referente al texto. De hecho, se afirma que los organismos han tenido una adaptación tortuosa que se da en condiciones cambiantes (no en condiciones invariantes).

Pregunta No. 21

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque X no puede ser contratado porque no cumple con las condiciones 2, 3 y 4 y M no puede ser contratado porque no cumple con las condiciones 1 y 3.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque a pesar de que P Sí cumple con al menos tres de las condiciones para ser contratado, M no puede ser contratado porque no cumple con las condiciones 1 y 3.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque a pesar de que C Sí cumple con al menos tres de las condiciones establecidas, X no puede ser contratado porque no cumple con las condiciones 2, 3 y 4.

La opción D es la respuesta correcta porque P cumple con las condiciones 1, 2, 3 y 4. C cumple con tres de las condiciones: 1, 3 y 4. Por lo tanto, estas dos personas son las elegibles para ser contratadas.

Pregunta No. 23

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque si bien la argumentación de Q sí es incorrecta, para la argumentación de P, si las herramientas de caza que se encuentran son de tamaño pequeño y poco peso, no se puede concluir que el grupo sea nómada, ya que pueden pertenecer a otro grupo, pues no se garantiza que las herramientas pequeñas y de poco peso sean de uso exclusivo de este grupo, de acuerdo con la información del contexto.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque para la argumentación de P, si las herramientas de caza que se encuentran son de tamaño pequeño y poco peso, no se puede concluir con total certeza que el grupo sea nómada y, para la argumentación de Q, si no se encontraron estructuras de resguardo, se puede concluir correctamente que el grupo no es sedentario; como los restos son, o de un grupo nómada o de uno sedentario, pero no son de un grupo sedentario, entonces son de un grupo nómada, por lo cual Sí es posible determinar si el grupo era nómada o sedentario.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque si bien la argumentación de P Sí es incorrecta, para la argumentación de Q se debe considerar que, si no se encontraron estructuras de resguardo, se puede concluir correctamente que el grupo no es sedentario; como los restos son o de un grupo nómada o de uno sedentario, pero no son de un grupo sedentario, entonces son de un grupo nómada, por lo cual Sí es posible determinar si el grupo era nómada o sedentario.

La opción D es la respuesta correcta porque de los resultados de la investigación se puede concluir que el grupo era nómada; sin embargo, el argumento de P es incorrecto porque esto se puede

sustentar por el hecho de no haber encontrado estructuras de resguardo, más no por haber encontrado herramientas de caza de tamaño pequeño y poco peso, lo cual es una condición necesaria pero no suficiente para caracterizar a un grupo como nómada, pues no se garantiza que las herramientas pequeñas y de poco peso sean de uso exclusivo de este grupo.

Pregunta No. 24

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque existe al menos un paciente para el cual el tratamiento con el medicamento fue efectivo. La afirmación es falsa porque no describe de manera correcta el estado del paciente 76.

La opción B es la respuesta correcta porque de acuerdo con la información en el contexto, existe al menos un paciente para el cual el tratamiento no fue efectivo; sin embargo, no se puede asegurar que otros pacientes hayan tenido el mismo problema, dado que solo se mostraron algunos resultados.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque existe al menos un paciente para el cual el tratamiento no fue efectivo. La afirmación es falsa porque no describe de manera correcta el estado del paciente 76.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de acuerdo con la información en el contexto, existe al menos un paciente para el cual el tratamiento fue efectivo; sin embargo, no se puede asegurar que otros pacientes hayan tenido la misma efectividad, dado que solo se mostraron algunos resultados.

Pregunta No. 25

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque si no se le dieron garantías de seguridad a su familia, entonces se puede concluir que el líder de la banda no se entregó. Sin embargo, dado que, o si le brindan inmunidad o si le dan garantías de seguridad a su familia, el líder brindará información clave a las autoridades, pero no se dieron garantías de seguridad a su familia, puede suceder que sí se le brinde o no inmunidad (dado que no se especifica esta información en el contexto). Por tanto, si se le brinda inmunidad, entonces el líder brinda información clave, pero si no se le brinda inmunidad y además no hay garantía a la seguridad de su familia, no hay certeza de si el líder brinda o no la información.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque si no se le dieron garantías de seguridad a su familia, entonces se puede concluir que el líder de la banda no se entregó, dado que en el enunciado se menciona que “si el líder de la banda criminal se entrega a las autoridades, le darán garantías de seguridad a su familia”. Adicionalmente, si no se le dieron garantías de seguridad a su familia, todavía es posible que se le haya brindado inmunidad, por tanto no hay certeza de si el líder brinda o no la información.

La opción C es la respuesta correcta porque si no se le dieron garantías de seguridad a su familia, entonces se puede concluir que el líder de la banda no se entregó. Además, de la información en el enunciado se tiene que, si le brindan inmunidad o se le dan garantías de seguridad a su familia, el líder de la banda criminal brinda información clave a las autoridades. Pero como no se dieron garantías de seguridad a su familia, puede suceder que Sí se le haya brindado o no inmunidad. Si se

le brinda inmunidad, entonces el líder da información clave; si no se le brinda inmunidad, no hay certeza si el líder da o no la información clave. Por tanto, el líder pudo haber brindado información clave.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque a pesar de que la segunda parte de la afirmación es correcta, porque si no se le brindó inmunidad al líder, y dado que no se le dieron garantías de seguridad a su familia, no hay certeza de si el líder da o no la información clave, la primera parte de la afirmación es falsa, porque si no se le dieron garantías de seguridad a su familia, entonces se puede concluir con certeza que el líder de la banda no se entregó, dado que en el enunciado se menciona que “si el líder de la banda criminal se entrega a las autoridades, le darán garantías de seguridad a su familia”.

Pregunta No. 26

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque si se niega que se aumenta el nivel de seguridad, necesariamente se niega la realización en papel y se afirma el ahorro de costos. Pero como los exámenes se realizarían en papel o computador, y no se realizan en papel, entonces necesariamente se realizan en computador, por lo que es posible determinar en qué formato se realizaron. Además, o se ahorran costos o se aumenta el nivel de seguridad, y como no se aumentó el nivel de seguridad, entonces se puede afirmar que se ahorraron costos y no que aumentaron.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque a pesar de que sí se ahorraron costos en la realización del examen, la opción es falsa dado que si se niega que se aumenta el nivel de seguridad, necesariamente se niega la realización en papel, y como los exámenes se realizarían en papel o computador y no se realizaron en papel, entonces necesariamente se realizaron en computador.

La opción C es la respuesta correcta porque del razonamiento “...si se aplicaban los exámenes finales en computador o en papel. Si se realizaban en computador, se ahorrarían costos en la aplicación del examen, y si se realizaban en papel, el nivel de seguridad de los exámenes aumentaría” se puede concluir que, o se ahorran costos, o se aumenta el nivel de seguridad. Por tanto, si se niega que se aumenta el nivel de seguridad, necesariamente se niega la realización en papel, por lo que se puede afirmar que la prueba se realizó en computador y, por ende, se afirma el ahorro de costos.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque a pesar de que se concluye correctamente que la aplicación de la prueba no se hizo en papel y sí se hizo en computador, la opción es falsa porque, como se puede concluir que, o se ahorran costos o se aumenta el nivel de seguridad, pero no se aumentó el nivel de seguridad, entonces se puede afirmar que sí se ahorraron costos.

Pregunta No. 27

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de la información en el enunciado se tiene que “cualquier persona que gane el premio mayor de la lotería comprará autos lujosos, y si compra autos lujosos recorrerá las vías a una velocidad mayor que la permitida y, si recorre las vías a una velocidad mayor que la permitida, sufrirá un

accidente”, de donde se puede concluir que cualquier persona que compre autos lujos sufrirá un accidente.

La opción B es la respuesta correcta porque algunas personas que compraron la lotería ganaron el premio mayor y como, de acuerdo con el contexto, todos los que ganen el premio mayor de la lotería comprarán autos lujosos, y si compran autos lujosos recorrerán las vías a una velocidad mayor que la permitida y, si recorren las vías a una velocidad mayor que la permitida, sufrirán un accidente, entonces se puede concluir que algunas de las personas que compraron la lotería sufrirán un accidente (aquellas que ganen el premio mayor).

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de la información en el contexto se tiene que “algunas de las personas que compraron la lotería ganaron el premio mayor y cualquier persona que gane el premio mayor de la lotería comprará autos lujosos”; sin embargo, si alguien compra un auto lujoso, no se puede determinar con absoluta certeza si ganó o no el premio mayor y, por consiguiente, si compró o no la lotería.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de la información en el enunciado se tiene que “algunas de las personas que compraron la lotería ganaron el premio mayor y cualquier persona que gane el premio mayor de la lotería comprará autos lujosos, y si compra autos lujosos recorrerá las vías a una velocidad mayor que la permitida y, si recorre las vías a una velocidad mayor que la permitida, sufrirá un accidente”; sin embargo, si se afirma que alguien sufrió un accidente, no se puede concluir con absoluta certeza que recorrió las vías a una velocidad mayor que la permitida dada la información del contexto y, por consiguiente, que compró un auto lujoso, que ganó el premio mayor y finalmente, que compró la lotería.

Pregunta No. 28

La opción A es la respuesta correcta porque si se considera como verdadera la afirmación “si se aumenta el presupuesto del proyecto, se puede contratar más personas”, pero se niega que se contraten más personas, entonces se puede concluir que no se aumenta el presupuesto en virtud de la relación propuesta. Sin embargo, si se niega que se contratan más personas, no se puede concluir que la tasa de desempleo no vaya a disminuir. Esta disminución puede darse por factores ajenos a la contratación en el proyecto. Por tanto, si no se contratan más personas, se puede afirmar que no se aumenta el presupuesto, pero podría disminuir la tasa de desempleo.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque es suficiente con que se aumente el presupuesto para que se contraten más personas. Por tanto, si no se contratan más personas, la única conclusión a la que se puede llegar es que el presupuesto no aumenta. De manera análoga, es suficiente con que se contraten más personas para que la tasa de desempleo disminuya. Sin embargo, aún si no se contratan más personas, la tasa de desempleo puede mantenerse constante.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque si bien es cierto que solo se puede concluir que no se aumenta el presupuesto al no contratar más personas, la segunda afirmación es falsa. Es suficiente con que se contraten más personas para que la tasa de desempleo disminuya. Sin embargo, aún si no se contratan más personas, la tasa de desempleo puede mantenerse constante.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque no se está teniendo en cuenta que se está negando la contratación de más personas (y por lo tanto, no se puede concluir que el presupuesto aumenta), por lo que afirmar que si se contratan más personas disminuye la tasa de desempleo, es falso.

Pregunta No. 29

La opción A es la respuesta correcta porque de acuerdo con la información en el contexto, algunas bodegas tienen 6 autos y otras 9, pero no todas tienen 6 o 9 autos. Por tanto, solo hay tres posibilidades (omitiendo repeticiones): en tres bodegas hay de a 6 autos y en una bodega hay 9; en dos bodegas hay de a 6 autos y en dos bodegas hay 9; y en tres bodegas hay de a 9 autos y en una bodega hay 6. En cualquiera de los tres casos, la suma da diferente a 24 (los resultados de las sumas son 27, 30, y 33, respectivamente). Los 24 autos correspondería si en todas las bodegas se encuentran de a 6 autos, lo cual es incorrecto porque en el contexto se solicita que, por lo menos, una bodega debe tener 9 o 6 autos.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque si en tres bodegas hay de a 6 autos y en una bodega hay 9, entonces en total hay $6+6+6+9 = 27$ autos.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque si en dos bodegas hay de a 6 autos y en dos bodegas hay 9, entonces en total hay $6+6+9+9 = 30$ autos.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque si en tres bodegas hay de a 9 autos y en una bodega hay 6, entonces en total hay $6+9+9+9 = 33$ autos.

Pregunta No. 30

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque las personas con 18 o más años pueden estar en espacios públicos entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana del día siguiente. De las dos restricciones dadas en el contexto, la única que aplicaría para las personas menores de 22 años es la de compra de bebidas alcohólicas.

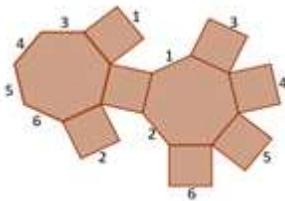
La opción B es la respuesta correcta porque existe en el país al menos una persona que tiene 20 años (el ciudadano que manifiesta su inconformismo), es decir, menor de 22 y mayor de 18, a la que solo le aplica una de las restricciones (compra de bebidas alcohólicas), y por tanto, la afirmación: "las personas del país ya no podrán comprar bebidas alcohólicas NI salir entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana del día siguiente" no aplicaría para esta persona, porque esta persona SÍ podría salir entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque las personas con 18 o más años pueden estar en espacios públicos entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana del día siguiente y, por tanto, de las dos restricciones dadas en el contexto, la única que le aplicaría a una persona de 20 años es la de compra de bebidas alcohólicas. Como, al menos existe una persona en el país con 20 años, las dos restricciones no aplican simultáneamente para ella.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque las personas menores de 18 años también son menores de 22 años y, por tanto, las dos restricciones aplicarían para ellos, de donde la afirmación: “las personas del país ya no podrán comprar bebidas alcohólicas NI salir entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana del día siguiente” sería verdadera para estas personas.

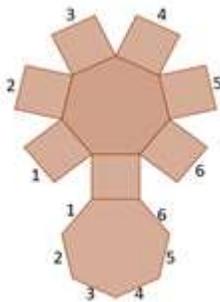
Pregunta No. 31

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque si se unen las aristas correspondientes:



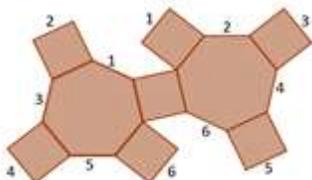
Se obtiene el sólido que representa la caja.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque si se unen las aristas correspondientes:



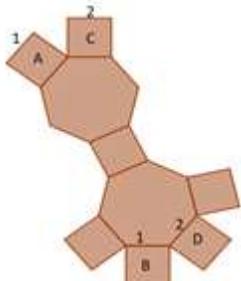
Se obtiene el sólido que representa la caja.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque si se unen las aristas correspondientes:



Se obtiene el sólido que representa la caja.

La opción D es la respuesta correcta porque al intentar unir los pares de aristas 1 con 1 y 2 con 2, la cara A se traslapará con la B, y la cara C se traslapará con la D y además hay ausencia de dos caras de la caja:



Pregunta No. 32

La opción A es la respuesta correcta porque “para bajar más de 5 kg en dos meses se debe suprimir en la dieta diaria solo una de las cuatro condiciones” y los sujetos que suprimieron solo una condición, únicamente bajaron 5 kg, por tanto, los sujetos no bajaron más de los 5 kg.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque aunque el sujeto que suprimió una sola condición haya bajado más de los 5 kg no cumplió con el tiempo planteado en el estudio, por tanto, no se pueden garantizar los efectos que pudo tener el otro mes en el peso del sujeto.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque así los sujetos hayan bajado más de los 5 kg, no están cumpliendo con uno de los requerimientos de la investigación, que es suprimir sólo una condición.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque todos los que suprimieron solo una condición bajaron únicamente 5 kg y los nutricionistas afirman que: “para bajar **más de 5 kg** en dos meses se debe suprimir en la dieta diaria solo una de las cuatro condiciones”; por tanto, no bajaron más de los 5 kg.

Pregunta No. 33

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de acuerdo con el texto el agua tratada en el laboratorio (con un SDT igual a 0) tiene un SDT menor que 10, por lo que también se considera agua destilada o desionizada y, por tanto, la afirmación es verdadera.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de acuerdo con el texto el agua de calidad aceptable tiene valores de SDT menores que 255, y como el agua de la red común tiene valores de SDT mayores que 250 y menores que 500, entonces para valores mayores o iguales a 255 el agua de la red común no es de calidad aceptable y, por tanto, la afirmación es verdadera.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de acuerdo con el texto todos los valores de SDT para el agua purificada envasada están entre 25 y 150 (lo cual indica que son menores que 255), por lo que también se considera agua de calidad aceptable y, por tanto, la afirmación es verdadera.

La opción D es la respuesta correcta porque de acuerdo con el texto los valores de SDT para el agua de la red común son menores que 500, y los del agua “no recomendable para uso regular” son mayores que 500. Por tanto, no es posible que haya agua de la red común que “no sea recomendable para uso regular”.

Pregunta No. 34

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque si se mantiene el 20 % del total de la ampliación destinado al carril de bicicletas, entonces bastaría con que se realizara una ampliación del 31,25 %, y no del 40 %, para que el carril de automóviles tenga un 25 % del 31,25 %, quedando el 6,25 % para el carril de las bicicletas.

La opción B es la respuesta correcta porque de la ampliación propuesta, el 80 % estaría disponible para el nuevo carril de automóviles. Dicho porcentaje, en la ampliación del 30 % equivale a un 24 %, lo cual, de acuerdo con lo enunciado sobre los requerimientos mínimos establecidos por la autoridad de tránsito, no es suficiente, porque se debería cumplir con el 25 % de ancho del carril para cumplir la condición de igualdad con los otros carriles.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de la ampliación propuesta, el 80 % estaría disponible para el nuevo carril de automóviles. Dicho porcentaje, en la ampliación del 30 % equivale a un 24 %, que es mayor que el 10 %.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de la vía, y se destina un porcentaje máximo del 16,67 % del área añadida y no del 5 % para el carril de bicicletas, quedaría disponible el 25 % del área total para el nuevo carril de acuerdo con lo establecido por la autoridad de tránsito y, por tanto, el carril de las bicicletas no necesariamente debe tener un porcentaje máximo del 5 % de la ampliación.

Pregunta No. 35

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque cada heredero de la familia 1 recibirá $\frac{1}{20}$ de la herencia. Como son 5 herederos, en total esta familia recibirá $\frac{5}{20}$ de la herencia. De manera análoga, la familia 2 recibirá $\frac{4}{16}$; la familia 3, $\frac{3}{12}$; y la familia 4, $\frac{2}{8}$. Por tanto, todas las familias reciben la misma parte ($\frac{1}{4}$).

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque cada heredero de la familia 3 recibirá $\frac{1}{12}$ de la herencia, mientras que cada heredero de la familia 2 recibirá $\frac{1}{16}$. Al comparar estas fracciones, se puede observar que $\frac{1}{16}$ es menor que $\frac{1}{12}$.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque todas las familias reciben la misma parte ($\frac{1}{4}$); por tanto, la parte de la familia 2 y 3 en conjunto es igual a $\frac{1}{2}$ y esta es mayor que la parte de la herencia de la familia 1, que es un $\frac{1}{4}$.

La opción D es la respuesta correcta porque cada heredero de la familia 4 recibirá $\frac{1}{8}$ de la herencia, mientras que cada heredero de la familia 2 recibirá $\frac{1}{16}$. Al comparar estas fracciones, se puede observar que $\frac{1}{8}$ es mayor que $\frac{1}{16}$.

Pregunta No. 36

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque del 60% de personas que juegan videojuegos, no es posible que haya más de un 20 % de personas que no sufran de insomnio. Por tanto, el porcentaje de personas que juega videojuegos y tiene insomnio no puede ser menor que el 40 %.

La opción B es la respuesta correcta porque puede darse el caso en que el 60 % de personas que juegan videojuegos también tengan insomnio. Sin embargo, hay un 20 % de personas que no sufren de insomnio y que, eventualmente, podrían jugar videojuegos, a lo que quedaría un 40 % mínimo de personas que Sí sufren de insomnio y juegan videojuegos.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el porcentaje de personas que juega videojuegos y tiene insomnio puede ser mayor que 40 % y menor que 60 %. Esto porque puede darse el caso en que el 60 % de personas que juegan videojuegos también tengan insomnio. Sin embargo, hay un 20 % de personas que no sufren de insomnio y que, eventualmente, podrían jugar videojuegos, a lo que quedaría un 40 % mínimo de personas que Sí sufren de insomnio y juegan videojuegos. Por tanto, 48 % no es el porcentaje mínimo.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque puede darse el caso en que el 60 % de personas que juegan videojuegos también tengan insomnio; sin embargo, este porcentaje puede empezar a disminuir (hasta llegar al 40 %), si el porcentaje de personas que no sufre de insomnio, pero juega videojuegos aumenta y por tanto, el 60 % no es el porcentaje mínimo.

Pregunta No. 38

La opción A es la respuesta correcta porque como el valor de las verduras es menor que el doble del valor de los carbohidratos entonces, en particular, es menor que cuatro veces el valor de los carbohidratos. Por tanto, como el valor de la proteína es igual a cuatro veces el valor de los carbohidratos, entonces el valor de las verduras es menor que el valor de la proteína. Por tanto, se puede concluir que el precio de las bebidas es menor que el valor de la proteína.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el valor de las bebidas es un tercio del valor de las verduras (dado que el valor de las verduras es 3 veces el valor de las bebidas). Por tanto, el valor de las bebidas es menor que el de las verduras y en consecuencia, la menor parte del presupuesto se destinó a las bebidas.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el valor de los carbohidratos es un cuarto del valor de la proteína (dado que el valor de la proteína es 4 veces el valor de los carbohidratos). Por tanto, hay un valor mayor que el de los carbohidratos.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque como el de la proteína es 4 veces el valor de los carbohidratos y el doble del valor de las verduras es menor que cuatro veces el valor de los carbohidratos, entonces el doble del valor de las verduras es menor que el valor de la proteína.

Pregunta No. 39

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque independiente del número de partidos jugados, al comparar las proporciones, estas indican que los dos equipos ganaron la mitad de los partidos jugados, por tanto, tendrían la misma opción de ganar o perder.

La opción B es la respuesta correcta porque los equipos tienen la misma posibilidad de ganar dado que la razón de partidos ganados sobre partidos jugados es la misma (corresponde a la mitad), por tanto, no se puede afirmar que un evento sea más probable que otro.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque independiente del número de partidos jugados, B ha ganado la mitad de partidos jugados al igual que A; esto se comprueba al identificar la proporción entre las dos razones.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque independiente del número de partidos jugados, A y B tienen la misma proporción de partidos ganados. Si bien A tiene menos partidos jugados con respecto a B, la cantidad de partidos ganados sobre los jugados es la misma para ambos equipos.

Pregunta No. 40

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque en la tienda 1 solo se pagarían 3 unidades del mismo valor, lo que corresponde a un descuento del 25 % si se comprasen las 4 unidades. Dicho porcentaje es menor que el de la promoción de la tienda 2 y de la tienda 4.

La opción B es la respuesta correcta porque se compran 4 unidades del mismo artículo con un 35 % de descuento en el total, y este descuento es mayor que el de las tiendas 1 y 3 (25 %) y el de la tienda 4 (menor que el 35 %), por lo que la tienda 2 tiene la oferta más favorable.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque en la tienda 3 solo se pagarían 3 unidades del mismo valor (2 unidades más 1 unidad que representa las 2 con el 50 % de descuento), lo que corresponde a un descuento del 25 % si se comprasen las 4 unidades. Dicho porcentaje es menor que el de la promoción de la tienda 2 y de la tienda 4.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque en la tienda 4 se pagarían 3,75 unidades del mismo valor, lo que corresponde a un descuento menor que el 25 % si se comprasen las 4 unidades (de hecho, es un descuento menor que el 10 % del total). Si se le hace un descuento adicional del 25 % al total de la compra, el descuento es menor que el 35 % porque es menor que el 32,5 % (se estaría pagando un porcentaje mayor al 67,5 % del valor de las 4 unidades), por tanto el descuento de la tienda 4 es menor que el de la promoción de la tienda 2.

Pregunta No. 42

La opción A es la respuesta correcta porque la integridad de la información está asociada a la modificación de esta sin la autorización debida. En el procedimiento descrito, no se menciona ningún tipo de mecanismo de protección contra la modificación del contenido del archivo, poniendo en riesgo el esquema de seguridad solicitado por la entidad de control.

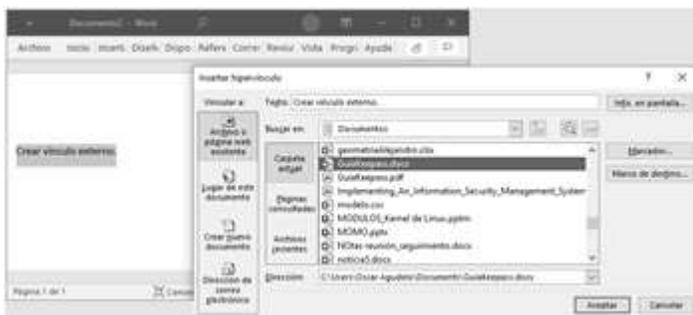
La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque los archivos PDF no incluyen ningún tipo de esquema de programación interna que permita incluir secuencias de instrucciones que modifiquen los componentes del documento como macros o scripts.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque los archivos en formato Word, desde la aplicación MSWord, Sí pueden ser guardados como un nuevo archivo en formato PDF.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque los archivos en formato PDF, desde diferentes herramientas/aplicaciones, permiten asociar contraseñas a diversas operaciones que se pueden realizar con los archivos.

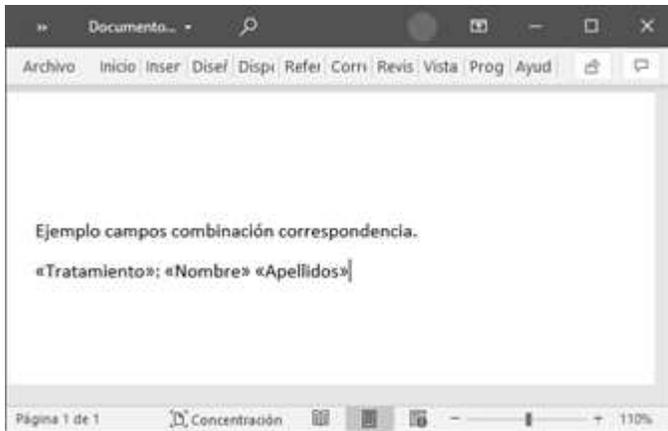
Pregunta No. 43

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la imagen mostrada no hace referencia a un hipervínculo. Al insertar un hipervínculo, se vería de la siguiente manera:

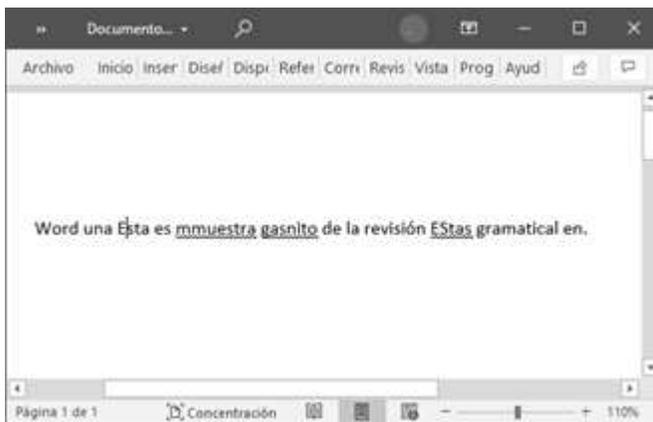


La opción B es la respuesta correcta porque al hacer comparación de dos documentos (buscando resaltar las diferencias que existen entre un documento y otro), se visualizan los campos como lo ilustra la imagen, que incluye cuatro cuadros que permiten ver el documento original, el documento revisado, los cambios realizados y el documento que los compara.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la imagen mostrada no incluye las marcas de etiqueta utilizadas para hacer la combinación de correspondencia. Al hacer combinación de correspondencia, se vería de la siguiente manera:



La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la imagen mostrada no tiene lo que debe mostrar revisión de ortografía y gramática. Al hacer revisión de ortografía y gramática, se vería de la siguiente manera:



Pregunta No. 46

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el caracter) Sí se permite como parte de un nombre de archivo. El sistema operativo Windows prohíbe el uso de los siguientes caracteres, considerados como reservados, en los nombres de los archivos: \ / : * ? " < > |

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el caracter _ sí se permite como parte de un nombre de archivo. El sistema operativo Windows prohíbe el uso de los siguientes caracteres, considerados como reservados, en los nombres de los archivos: \ / : * ? " < > |

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el caracter & sí se permite como parte de un nombre de archivo. El sistema operativo Windows prohíbe el uso de los siguientes caracteres, considerados como reservados, en los nombres de los archivos: \ / : * ? " < > |

La opción D es la respuesta correcta porque el caracter : no se permite como parte de un nombre de archivo. El sistema operativo Windows prohíbe el uso de los siguientes caracteres, considerados

como reservados, en los nombres de los archivos: \ / : * ? " < > |. El carácter : se utiliza en la identificación de los volúmenes de almacenamiento (discos duros) como en C:\, D:\.

Pregunta No. 47

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque Sí es posible realizar esta revisión a través de diccionarios propios de Acrobat con el menú Edición > Revisar Ortografía.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque Sí se puede utilizar una firma dibujada directamente en el lector de Acrobat.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque Sí es posible mediante la funcionalidad protección y seguridad. En Acrobat es posible restringir algunas acciones y solicitar una contraseña para abrir o modificar el contenido del archivo.

La opción D es la respuesta correcta porque desde el lector de Acrobat no se puede diseñar transiciones entre páginas o construir animaciones de objetos dentro del documento, como lo hace cualquier herramienta de presentaciones.

Pregunta No. 49

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque aunque se deben reescribir los números, el formato de fecha se mantiene y, en este caso, así se ingrese un número, aparecería una fecha estilo: #/01/1900, donde # sería el número que se ingresó.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque cambiar el formato de las celdas no es suficiente para que queden los números como están representados en el Formato 2. Por ejemplo, al cambiar el primer dato a formato número, resulta el valor 44228. Esto sucede con todas las fechas. Tampoco daría como resultado el número indicado en el Formato 2 para otros formatos de representación de los datos (sea fracción, porcentaje, hora, etc.). Si se tomara solamente la representación del día de la fecha, se obtendría un único número, pero no se tendría la secuencia de 1 a 10 que presenta el formato 2. Por otro lado, ajustar la sangría desde la izquierda tampoco solucionaría el problema, lo que haría sería alejar el contenido del borde izquierdo de la celda.

La opción C es la respuesta correcta porque si no se cambia el formato de las celdas a número y si no se reescriben los números, aparecerá una fecha en lugar de los números y el orden de la secuencia de 1 a 10 no se obtendría.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque ajustar la sangría desde la izquierda no solucionaría el problema porque seguiría apareciendo una fecha; lo único que haría sería alejar el contenido del borde izquierdo de la celda. A su vez, ordenarla de manera ascendente no haría ningún efecto porque dejaría los datos en la misma posición (porque las fechas resultantes ya estarían ordenadas), lo cual no cumple con la tarea solicitada.

Pregunta No. 51

Esta pregunta es pertinente porque uno de los debates más importantes sobre el sentido y alcance de la ciencia del derecho es el que se ocupa del objeto de esta ciencia y los métodos que aplica para su estudio, lo cual constituye un fundamento central del análisis del derecho que tienen que realizar jueces y magistrados. Para las concepciones clásicas del positivismo jurídico la ciencia del derecho tiene un carácter exclusivamente descriptivo y tiene como objeto, además del derecho legislado, el conjunto de decisiones judiciales.

La opción A es la respuesta correcta porque de acuerdo con las concepciones clásicas del positivismo jurídico, la ciencia del derecho se limita a realizar una descripción del derecho positivo válido en una sociedad, lo cual incluye las decisiones judiciales.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque las concepciones clásicas del positivismo jurídico consideran que la ciencia del derecho no se ocupa del análisis del comportamiento de las personas frente al derecho.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque las concepciones clásicas del positivismo jurídico rechazan que la ciencia del derecho realice valoraciones morales.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque las concepciones clásicas del positivismo jurídico se esfuerzan por diferenciar la ciencia del derecho de otras áreas del conocimiento, entre ellas la filosofía.

Pregunta No. 52

Esta pregunta es pertinente porque el conocimiento de las concepciones centrales de las principales escuelas o corrientes de la filosofía y la teoría del derecho tiene una incidencia práctica para un juez. En especial, a la hora de fundar una decisión en la adopción de una u otra respuesta a los interrogantes básicos de la filosofía del derecho.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque para los autores de esta tendencia del iusnaturalismo ciertos aspectos de la realidad poseen fuerza normativa y constituyen una fuente del derecho a la cual debe adecuarse el derecho positivo.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque para los autores de esta tendencia del iusnaturalismo el origen del derecho natural es la voluntad de una autoridad divina y las leyes positivas deben derivarse de aquel.

La opción C es la respuesta correcta porque para los autores de esta tendencia del iusnaturalismo el origen de los principios morales se encuentra en la estructura de la razón humana y trataron de axiomatizar esos principios autoevidentes que permitían derivar el resto de las normas.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque para los autores de esta tendencia del iusnaturalismo los principios del derecho natural tienen un sustrato antropológico, es decir, se deducen directamente de la naturaleza humana.

Pregunta No. 53

Esta pregunta es pertinente porque para cualquier operador jurídico y, en especial, para los jueces y magistrados, es fundamental conocer los diferentes tipos de normas que integran un sistema jurídico con el objeto de poder interpretarlas y aplicarlas.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque las directrices ordenan o permiten que se alcance un estado de cosas o fin general en la mayor medida de lo posible.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque las reglas son normas que tienen un supuesto de hecho formulado de forma cerrada y ordenan una consecuencia jurídica definitiva, es decir, cuando se cumplen determinadas condiciones, ordenan, prohíben o permiten algo definitivamente.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque los principios también son normas que condicionan las demás normas, pero con mayor grado de concreción y, por lo tanto, de aplicabilidad concreta, alcanzando por sí mismos proyección normativa.

La opción D es la respuesta correcta porque tanto la doctrina como la jurisprudencia constitucional han definido los valores de la forma expuesta en el enunciado.

Pregunta No. 55

Esta pregunta es pertinente porque en el ejercicio de la función jurisdiccional es necesario conocer las funciones del lenguaje y la manera como se integra en los argumentos, de tal manera que sea posible distinguir entre las categorías de validez, verdad, eficacia, etc.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de las normas o prescripciones no es posible afirmar que sean verdaderas o falsas porque su función es determinar o regular el comportamiento de alguien. Se puede afirmar su validez, su eficacia o su corrección.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque para determinar la relación entre las premisas y la conclusión que integran un argumento se acude al concepto de validez.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el problema jurídico, al ser formulado como una proposición interrogativa, tienen la función de indagar o de formular una cuestión y, por ende, no se le puede aplicar la categoría de verdad.

La opción D es la respuesta correcta porque la categoría de verdad se puede aplicar a las proposiciones descriptivas, en cuanto su función es dar informaciones sobre ciertos hechos o situaciones.

Pregunta No. 56

Esta pregunta es pertinente porque el conocimiento de los métodos y criterios de interpretación del derecho es un presupuesto ineludible de la aplicación del derecho por parte de jueces y magistrados.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el criterio del precedente busca la aplicación de la ratio decidendi de las decisiones judiciales proferidas con antelación que sea aplicable a un caso en particular.

La opción B es la respuesta correcta porque en los apartes transcritos la sentencia pretende determinar la finalidad que el creador de la norma se trazó al momento de su promulgación.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el criterio gramatical de la interpretación tiene por objeto las palabras de las cuales se sirve el autor de la norma para comunicarnos su pensamiento, es decir, el lenguaje de las normas.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el criterio lógico busca la aplicación de la lógica al proceso de interpretación de las normas, a través del análisis de los argumentos y de las falacias.

Pregunta No. 57

Esta pregunta es pertinente porque en las decisiones judiciales y en los documentos que se presentan ante los jueces se encuentran distintos tipos de argumentos. Para su elaboración y examen es necesario conocerlos y poder diferenciarlos.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el argumento disyuntivo está compuesto por enunciados disyuntivos, en los cuales no afirmamos ninguna de las dos proposiciones que los componen (separadas por la partícula “o”), sólo decimos que una de las dos resulta verdadera.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque los argumentos por analogía discurren de un caso específico a otro caso, argumentando que, debido a que los dos casos son semejantes en muchos aspectos, son también semejantes en otro aspecto más específico.

La opción C es la respuesta correcta porque en el argumento hipotético todos los enunciados que lo componen tienen la forma “si-entonces”.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque los argumentos mediante ejemplos ofrecen uno o más ejemplos específicos en apoyo de una generalización.

Pregunta No. 58

Esta pregunta es pertinente porque en el marco de la argumentación jurídica aplicada a las decisiones judiciales es de suma importancia identificar y no incurrir en falacias, para evitar así cometer errores al argumentar o aceptar conclusiones sin buenas razones.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la falacia de anfibología ocurre cuando se argumenta a partir de premisas cuya formulación es ambigua debido a su construcción gramatical.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la falacia de generalización precipitada se comete cuando sacamos conclusiones acerca de

todas las personas o cosas de una clase determinada con base en el conocimiento solamente de uno (o de unos cuantos) de los miembros de esa clase.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque se incurre en petición de principio cuando, en el intento por establecer la conclusión, se plantea como premisa la conclusión misma, encubierta por otras palabras.

La opción D es la respuesta correcta porque la falacia de apelación a la emoción o apelación al pueblo es aquella en la que las premisas movilizan el entusiasmo masivo o los sentimientos populares, con el objeto de ganar asentimiento para su conclusión. En ella se afirma que la conclusión es verdadera porque todo el mundo o un grupo determinado de personas cree que es verdadera (o bien que, porque nadie sostiene su verdad, entonces es falsa).

Pregunta No. 59

Esta pregunta es pertinente porque como lo ha indicado la Corte Constitucional, “tradicionalmente, la jurisprudencia constitucional ha aplicado la ponderación para solucionar colisiones entre derechos y principios fundamentales” (sentencia T-027 de 2018). Por esta razón, su conocimiento es imprescindible para jueces y magistrados.

La opción A es la respuesta correcta porque en el juicio de proporcionalidad la “adecuación” consiste en la relación causal entre la medida restrictiva y el principio constitucional que se busca maximizar, de manera que, si se decide restringir un derecho o principio, efectivamente se debe buscar la maximización del derecho enfrentado.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque en el juicio de proporcionalidad la “estricta proporcionalidad” hace referencia a la relación costo beneficio de la restricción, enfrentada con la maximización. no podría un juez restringir fuertemente un derecho, para maximizar débilmente otro. Una decisión es justificada si los beneficios obtenidos (la maximización de un derecho) supera los costes (la restricción de otro derecho).

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque en el juicio de proporcionalidad, la “necesidad” se relaciona con la obligación del juez constitucional o del legislador, de seleccionar el mecanismo más benigno para la restricción del derecho, en el sentido de que no exista un medio alternativo, igual de idóneo, y menos gravoso.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la subsunción consiste en la calificación de los hechos probados empleando los términos generales con los que se formulan los enunciados normativos relevantes para resolver la cuestión central.

Pregunta No. 60

Esta pregunta es pertinente porque como lo ha indicado la Corte Constitucional, “tradicionalmente, la jurisprudencia constitucional ha aplicado la ponderación para solucionar colisiones entre derechos y principios fundamentales” (sentencia T-027 de 2018). Por esta razón, su conocimiento es imprescindible para jueces y magistrados.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la subsunción consiste en “la calificación de los hechos probados empleando los términos generales con los que se formulan los enunciados normativos relevantes para resolver la cuestión central” (Bonorino y Peña, 2005).

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la identificación se realiza respecto del “material normativo relevante para resolver la cuestión central. En muchas sentencias se discute la pertinencia de ciertos materiales normativos para resolver el caso (i.e. leyes, decretos, otras sentencias, etc.)” (Bonorino y Peña, 2005).

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la interpretación consiste en “el proceso o el resultado de la determinación del sentido de las normas jurídicas o de sus elementos” (Uprimny y Rodríguez, 2017).

La opción D es la respuesta correcta porque la ley de la ponderación es uno de los componentes centrales de la proporcionalidad en sentido estricto y señala que “cuanto mayor es el grado de la no satisfacción o de afectación de uno de los principios, tanto mayor debe ser la importancia de la satisfacción del otro” (Uprimny y Rodríguez, 2017).

Pregunta No. 61

Esta pregunta es pertinente porque los efectos de la interpretación del derecho que desarrollan jueces y magistrados dependen principalmente de las competencias que les atribuye el ordenamiento jurídico, entre las cuales está la de decidir con autoridad los conflictos y asuntos sometidos a su conocimiento. Por consiguiente, es necesario que conozcan las diferentes clasificaciones de la interpretación jurídica, en especial aquella que distingue entre interpretación “operativa” e interpretación “doctrinal”.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la interpretación “doctrinal” o “científica” no tiene eficacia normativa, puesto que quien la realiza no tiene competencias jurídicas y lo hace con una perspectiva puramente teórica, generalmente en medios académicos.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque interpretación “literal” consiste en la obtención, a partir de un texto cuyo significado no es enteramente comprensible, de un nuevo texto que tenga el mismo significado que el texto original, pero que lo exprese mejor. En la interpretación literal, entonces, se sustituye uno de los elementos formales del mensaje, del texto jurídico, por otro tipo de expresión que tiene la virtud pragmática de poder ser entendida de mejor forma.

La opción C es la respuesta correcta porque la denominada interpretación “operativa” o interpretación de los órganos jurídicos es la interpretación realizada por la persona que tiene la facultad de ofrecer una decisión con autoridad para un caso específico, esto es, producir una solución de carácter normativo que constituye, en concreto, la aplicación del derecho.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la interpretación fáctica corresponde a la interpretación de los hechos que, la mayoría de las veces, funcionan como condiciones para la aplicación de las normas en un caso concreto.

Pregunta No. 62

Esta pregunta es pertinente porque revisar los ajustes de forma propuestos se propone elaborar una pregunta que interrogue sobre la naturaleza del significado de la carga de la prueba de acuerdo con el CGP, de manera que las opciones de respuesta sean más precisas, al tiempo que se puedan concretar y clarificar las justificaciones de las opciones de respuesta. Conviene señalar que, mientras que en el enunciado se toma como referente el CGP, en las justificaciones de las opciones de respuesta se cita la sentencia C- 086 de 2016 de la Corte Constitucional y la Doctrina.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la naturaleza de la carga de la prueba es más bien la de una carga procesal que para las partes en el proceso “comportan o demandan una conducta de realización facultativa, normalmente establecida en interés del propio sujeto y cuya omisión trae aparejadas para él consecuencias desfavorables, como la preclusión de una oportunidad o un derecho procesal e inclusive hasta la pérdida del derecho sustancial debatido en el proceso”. (Sentencia C-086-16). En cambio, la obligación procesal, es una prestación de contenido patrimonial que se impone a las partes en virtud del proceso y “obedece[n] al concepto de responsabilidad procesal derivada del abuso del derecho de acción o del derecho de defensa”. (Sentencia C-086-16).

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la carga de la prueba simplemente demanda de las partes en el proceso “una conducta de realización facultativa, normalmente establecida en interés del propio sujeto y cuya omisión trae aparejadas para él consecuencias desfavorables, como la preclusión de una oportunidad o un derecho procesal e inclusive hasta la pérdida del derecho sustancial debatido en el proceso”. (Sentencia C-086-16). Por el contrario, los deberes procesales “[s]e caracterizan porque emanan, precisamente, de las normas procesales, que son de derecho público, y, por lo tanto, de imperativo cumplimiento en términos del artículo 6° del Código (artículo 6° del CGP)”. (Sentencia C-086-16). En síntesis, los deberes procesales son imperativos legales que impone la ley y tienen como fin la adecuada realización del proceso; por consiguiente, la conducta “es exigible cuando no puede ejecutarse el acto debido por intermedio del juez o de otra persona”. (DEVIS ECHANDIA, Hernando. Teoría general de la prueba judicial. Bogotá: Temis. 2006, p. 397.

La opción C es la respuesta correcta porque se consagra legislativamente la carga de la prueba en el CGP tomando en consideración que “[e]n efecto, responde a fines constitucionalmente legítimos: ejercer los derechos con responsabilidad y colaborar con el buen funcionamiento de la administración de justicia, contribuir al esclarecimiento de la verdad en el marco de un proceso judicial, asegurar la prevalencia del derecho sustancial y velar por la vigencia de un orden justo”.

“Es también una carga adecuada para lograr esos mismos cometidos, si se tiene en cuenta que quien invoca un hecho lo hace –lo debe hacer- sobre la base de un conocimiento previo del mismo y por lo general dispone de algunos elementos mínimos para dar crédito a sus afirmaciones, en especial cuando pretende obtener algún beneficio de ellos; igualmente, contribuye eficazmente con el juez en su tarea de dilucidar la verdad, garantizar la primacía del derecho sustancial y resolver los litigios dentro de un término razonable (celeridad)”. (Sentencia C-086-16).

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la noción de carga de la prueba debe entenderse en su naturaleza como una carga procesal

que se destaca “porque el sujeto a quien se la[s] impone la ley conserva la facultad de cumplirla[s] o no, sin que el Juez o persona alguna pueda compelerlo coercitivamente a ello, todo lo contrario de lo que sucede con las obligaciones; de no, tal omisión le puede acarrear consecuencias desfavorables. Así, por ejemplo, probar los supuestos de hecho para no recibir una sentencia adversa”. (Sentencia C-086-16). Como consecuencia esta opción al involucrar los términos “imperativo” y “obligación” excluye cualquier posibilidad de tenerla por correcta, porque ellos no son compatibles jurídicamente. En efecto, como conclusión se señala que las obligaciones procesales “obedecen al concepto de responsabilidad procesal derivada del abuso del derecho de acción o del derecho de defensa”. (Sentencia C-086-16).

Pregunta No. 63

Esta pregunta es pertinente porque el medio de prueba de confesión, se puede obtener de diversas formas en la demanda, la contestación y otros actos procesales, así que es fundamental para el administrador de justicia tener la suficiente claridad para determinar cuándo se está frente a la confesión. La valoración probatoria de los diferentes medios de prueba practicados en el curso de un proceso judicial es muy compleja, especialmente con aquellos medios indirectos como la confesión, por lo cual es necesario tener claridad para aplicarlo.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque este es uno de los requisitos de la CONFESIÓN establecido en el C.G.P., Art. 191 Núm. 1

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque este es uno de los requisitos de la CONFESIÓN establecido en el C.G.P., Art. 191 Núm. 3.

La opción C es la respuesta correcta porque esta opción es diametralmente opuesta a la consagrada en el Art. 191 Núm. 2 del C.G.P., toda vez que la confesión debe reportarle consecuencias adversas al confesante y no favorables, tal como está en la opción.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque esa opción encierra los requisitos de la CONFESIÓN establecido en el C.G.P., Art 191 Núm. 5, y por lo tanto debe estimarse como tal.

Pregunta No. 64

Esta pregunta es pertinente porque el cuerpo humano como evidencia probatoria es un aspecto que debe examinarse cuidadosamente para no vulnerar derechos fundamentales de la persona humana relacionados con su intimidad, buen nombre, libertad, debido proceso, entre otros.

La opción A es la respuesta correcta porque al no contar con el consentimiento de la persona se estaría vulnerando la intimidad de la persona. La intimidad de la persona es un derecho fundamental de la persona consagrado en el Artículo 15 de la Constitución Política de Colombia, igualmente se estaría vulnerando el debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia. Con tal vulneración se infringe la regla constitucional y legal del respeto de los derechos fundamentales en la práctica de dicha prueba (Artículo 133, numeral 5 del CGP).

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque El examen practicado a la persona puede generar secuelas, eventualmente, lo cual puede hacer parte como información en el denominado Consentimiento Informado, así las cosas este

enunciado no es suficiente para declarar la nulidad de la prueba, sin perjuicio de los efectos eventualmente indemnizatorios a los que daría lugar en caso de que se presente las referidas secuelas.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque Es posible que existiesen otros medios de prueba para esclarecer el hecho, sin embargo, la prueba fue decretada y al parecer en la oportunidad procesal no fue impugnada la decisión del administrador de justicia. En este sentido al haber sido ya decretada la prueba por parte del primer juez y practicada la misma en el cuerpo de la persona, este argumento, aunque es cierto, no es viable para el juez que conoce la solicitud de nulidad toda vez que no es procedente, porque la procedencia múltiple de medios probatorios conjuntamente con la inspección de prueba pericial según el cuerpo, no constituyen vicio de nulidad del decreto de ésta última. Esto hace que el argumento no sea válido y por ende la opción de respuesta es incorrecta.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque La existencia de información de tiempo atrás no excluye la posibilidad de obtenerla de fuente directa y en tiempo reciente, lo cual hace que este enunciado no sea válido para declarar nula la prueba. En este sentido al haber sido ya decretada la prueba por parte del primer juez y practicada la misma en el cuerpo de la persona, este argumento, aunque es cierto, no es viable para el juez que conoce la solicitud de nulidad toda vez que no es procedente. Además, la preexistencia o concurrencia de información por parte de terceros, no constituye vicio de nulidad para el decreto y práctica de la referida prueba (Artículo 133 del CGP). Esto hace que el argumento no sea válido y por ende la opción de respuesta es incorrecta.

Pregunta No. 65

Esta pregunta es pertinente porque el artículo 244.2 del CGP presume la autenticidad de todos los documentos aportados al proceso judicial, sin distinguir que el autor sea una autoridad pública o particular, parte o tercero, o que se aporten en original o en copia, o que hayan sido firmados, manuscritos o elaborados, o que lleven la voz o imagen de una persona.

Sin embargo, en virtud del principio de contradicción articulado a este medio de prueba, en particular respecto de los instrumentos dispositivos y representativos, le asiste el derecho a la parte contraria de aquella que los aporta al proceso, el desconocer su autenticidad, evento bajo el cual deberá adelantarse el trámite señalado por el inciso 3° del artículo 272 del CGP, el que a su vez consagra el trámite previsto para la tacha de documentos.

De acuerdo con las normas citadas, es indispensable conocer cómo opera la forma de controvertir los documentos en el CGP, en particular respecto de los instrumentos dispositivos y representativos.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque tanto los instrumentos de carácter dispositivo como representativo se pueden desconocer. En efecto, se sostiene al respecto que “[e]n el ámbito del Código General del Proceso, la valoración de los «documentos declarativos», en original o en copia, sigue la misma regla antes explicada (artículo 262). no obstante, la situación es distinta cuando se trata de instrumentos «dispositivos o representativos» (artículo 272-1). Como la normatividad presume la certeza, su valoración procede cuando no es desconocida. En el caso de rechazarse, la apreciación requiere verificar su contenido mediante una articulación (inciso 3º, ibídem). Por esto, «si no se establece la autenticidad del

documento desconocido carecerá de eficacia probatoria» (inciso 5º, ejúsdem). (SC-4792-2020, 7 de diciembre de 2020).

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque tanto los instrumentos de carácter dispositivo como representativo se pueden desconocer. En efecto, se sostiene al respecto que “[e]n el ámbito del Código General del Proceso, la valoración de los «documentos declarativos», en original o en copia, sigue la misma regla antes explicada (artículo 262). no obstante, la situación es distinta cuando se trata de instrumentos «dispositivos o representativos» (artículo 272-1). Como la normatividad presume la certeza, su valoración procede cuando no es desconocida. En el caso de rechazarse, la apreciación requiere verificar su contenido mediante una articulación (inciso 3º, ibídem). Por esto, «si no se establece la autenticidad del documento desconocido carecerá de eficacia probatoria» (inciso 5º, ejúsdem). (SC-4792-2020, 7 de diciembre de 2020).

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque “...la situación es distinta cuando se trata de instrumentos «dispositivos o representativos» (artículo 272-1). Como la normatividad presume la certeza, su valoración procede cuando no es desconocida. En el caso de rechazarse, la apreciación requiere verificar su contenido mediante una articulación (inciso 3º, ibídem). Por esto, «si no se establece la autenticidad del documento desconocido carecerá de eficacia probatoria» (inciso 5º, ejúsdem). (SC-4792-2020, 7 de diciembre de 2020).

La opción D es la respuesta correcta porque “...la situación es distinta cuando se trata de instrumentos «dispositivos o representativos» (artículo 272-1). Como la normatividad presume la certeza, su valoración procede cuando no es desconocida. En el caso de rechazarse, la apreciación requiere verificar su contenido mediante una articulación (inciso 3º, ibídem). Por esto, «si no se establece la autenticidad del documento desconocido carecerá de eficacia probatoria» (inciso 5º, ejúsdem). (SC-4792-2020, 7 de diciembre de 2020).

Pregunta No. 66

Esta pregunta es pertinente porque Con esta pregunta se busca que jueces y magistrados alcancen una completa comprensión de los principios generales de la prueba concernientes a sus presupuestos de validez como condición para que el juez pueda emitir su decisión judicial con acatamiento de las ritualidades de la prueba en el proceso.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque al juez le está vedado aplicar su conocimiento personal privado que tenga sobre los hechos del proceso del que conoce porque quebrantaría la publicidad y la contradicción de la prueba, principios que fundamentan la validez de los medios de prueba en ese ámbito judicial (artículo 164 del Código General del Proceso). Por el contrario, el principio de la necesidad de la prueba permite entender que los hechos sobre los cuales se funda la decisión judicial, estén probados con pruebas aportadas por las partes y, excepcionalmente por el juez que tiene conforme al artículo 169 del Código General del Proceso facultades oficiosas en materia probatoria. (Consúltese, DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Compendio de derecho procesal, Tomo II, pruebas judiciales. Bogotá: A B C, 1998, décima primera ed., p. 15).

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la facultad para el juez de decretar pruebas de oficio precluye antes de fallar, conforme la preceptiva del artículo 170 del Código General del Proceso.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el fin de la prueba es "...darle al juez el convencimiento o la certeza sobre los hechos...". Sin embargo, ese fin es congruente con el "denominado principio de la 'necesidad de la prueba' [que] se funda en la vigencia de la publicidad y contradicción de la prueba, y en que el conocimiento adquirido por el juez al interior de proceso, se ha logrado con la intervención de las partes, y con observancia del rito previsto para los medios de convicción. (Sentencia SC282-2021, 15 de febrero de 2021).

La opción D es la respuesta correcta porque el juez para proferir su decisión únicamente puede apoyarse en las pruebas que hayan ingresado al proceso regular y oportunamente. Lo anterior significa que en respeto del principio de necesidad de la prueba que "se funda en la vigencia de la publicidad y contradicción de la prueba, y en que el conocimiento adquirido por el juez al interior de proceso, se ha logrado con la intervención de las partes, y con observancia del rito previsto para los medios de convicción.

Ese postulado entraña dos límites para el juez: el primero (positivo) que lo grava con el deber de ajustar su juicio crítico-valorativo solamente al conjunto de las probanzas incorporadas al proceso en forma legal, regular y oportuna; el segundo (negativo) que le impide fundar su decisión en soporte distinto a ese caudal probatorio (CSJ, SC 1819 del 28 de mayo de 2019, Rad. n.º 2010-00324-01. (Sentencia SC282-2021, 15 de febrero de 2021).

Por su parte, el principio de la necesidad de la prueba permite entender que los hechos sobre los cuales se funda la decisión judicial, estén probados con pruebas aportadas por las partes y, excepcionalmente por el juez que tiene conforme al artículo 169 del Código General del Proceso facultades oficiosas en materia probatoria. (Consúltese, DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Compendio de derecho procesal, Tomo II, pruebas judiciales. Bogotá: A B C, 1998, décima primera ed., p. 15).

En síntesis, la decisión judicial debe sustentarse en pruebas que hayan cumplido con los requisitos que la codificación procesal general señale para cada medio de prueba en cuanto a su legalidad, formalidad y oportunidad para incorporarlas al proceso, conforme lo señala el artículo 164 del Código General del Proceso.

Pregunta No. 68

Esta pregunta es pertinente porque los sistemas de valoración probatoria sirven para que los jueces y magistrados tengan precisión y claridad conceptual respecto de los fundamentos que subyacen al sistema la sana crítica en la apreciación de las pruebas, para que los articulen a la garantía fundamental de motivar razonadamente sus decisiones.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque no hay libre razonamiento de manera exclusiva o personal del juez. En efecto "[e]l juez que debe decidir con arreglo a la sana crítica, no es libre de razonar a voluntad, discrecionalmente, arbitrariamente. Esta manera de actuar no sería sana crítica, sino libre convicción. La sana crítica es la unión de la lógica y de la experiencia, sin excesivas abstracciones de orden intelectual, pero

también sin olvidar esos preceptos que los filósofos llaman de higiene mental, tendientes a asegurar el más certero y eficaz razonamiento”. (Sentencia C-202-05).

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque nuestro ordenamiento no adopta el principio del mérito probatorio por convicción, sino el de sana crítica. En efecto, “[e]l juez que debe decidir con arreglo a la sana crítica, no es libre de razonar a voluntad, discrecionalmente, arbitrariamente. Esta manera de actuar no sería sana crítica, sino libre convicción. La sana crítica es la unión de la lógica y de la experiencia, sin excesivas abstracciones de orden intelectual, pero también sin olvidar esos preceptos que los filósofos llaman de higiene mental, tendientes a asegurar el más certero y eficaz razonamiento”. (Sentencia C-202-05, 8 de marzo de 2005).

Por otra parte, en el sistema de la libre convicción “debe entenderse por tal aquel modo de razonar que no se apoya necesariamente en la prueba que el proceso exhibe al juez, ni en medios de información que pueden ser fiscalizados por las partes” y “Dentro de este método el magistrado adquiere el convencimiento de la verdad con la prueba de autos, fuera de la prueba de autos y aun contra la prueba de autos.” (COUTURE, Eduardo J. Fundamentos del derecho procesal civil. Buenos Aires: Depalma, 1958, p. 273).

La opción C es la respuesta correcta porque el principio de la sana crítica implica una apreciación correcta de acuerdo con las reglas científicas pertinentes. En efecto, en “[e]l sistema de la sana crítica o persuasión racional, ...el juzgador debe establecer por sí mismo el valor de las pruebas con base en las reglas de la lógica, la ciencia y la experiencia. “Este sistema requiere igualmente una motivación, consistente en la expresión de las razones que el juzgador ha tenido para determinar el valor de las pruebas, con fundamento en las citadas reglas.”

La sana crítica es la unión de la lógica y de la experiencia, sin excesivas abstracciones de orden intelectual, pero también sin olvidar esos preceptos que los filósofos llaman de higiene mental, tendientes a asegurar el más certero y eficaz razonamiento”. (Sentencia C-202-05, 8 de marzo de 2005).

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el principio de la sana crítica difiere del principio legal que señala esta opción. En efecto esta corresponde al “sistema de la tarifa legal o prueba tasada, en el cual la ley establece específicamente el valor de las pruebas y el juzgador simplemente aplica lo dispuesto en ella, en ejercicio de una función que puede considerarse mecánica, de suerte que aquel casi no necesita razonar para ese efecto porque el legislador ya lo ha hecho por él.

Este sistema requiere una motivación, que lógicamente consiste en la demostración de que el valor asignado por el juzgador a las pruebas guarda total conformidad con la voluntad del legislador”. (Sentencia C-202-05, 8 de marzo de 2005).

Pregunta No. 69

Esta pregunta es pertinente teniendo en cuenta que los jueces deben comprender y aplicar de forma correcta en el proceso, la operancia del principio dispositivo en materia de fijación del objeto litigioso, el cual está exclusivamente en cabeza de las partes.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque se ha establecido “que cuando ninguna de las partes concurre a la audiencia inicial y no justifican su inasistencia dentro del término correspondiente, se tiene que declarar la terminación del proceso, pues no habría manera de fijar el objeto del litigio (inciso segundo del numeral 4º del artículo 372 del Código General del Proceso), toda vez que ni el juez ni los apoderados pueden suplir esa función exclusiva de las partes.

El juez orienta a las partes en la fijación del objeto del litigio, pero no está facultado para variar los límites trazados por ellas, porque tal labor corresponde al ejercicio del principio dispositivo que rige el proceso civil; y para ello basta con asentar los temas controvertidos, entendiéndose que aquéllas están conformes con todos los demás. (Sentencia SC780-2020, 10 de marzo de 2020).

La opción B es la respuesta correcta porque el proceso establecido normativamente en el Código General del Proceso se caracteriza porque se adscribe al principio dispositivo en el que exclusivamente las partes disponen o determinan la forma y el momento en que plantean su litigio ante el juez.

Así las cosas, de la señalada disposición que las partes ejercen en torno a la oportunidad en que deben presentar su problema ante el juzgador, y de la correspondiente imposibilidad de que éste de oficio intente componer el litigio, se puede concluir que el objeto del litigio también es delimitado o fijado exclusivamente por las partes. Conforme lo anterior, se ha establecido “que cuando ninguna de las partes concurre a la audiencia inicial y no justifican su inasistencia dentro del término correspondiente, se tiene que declarar la terminación del proceso, pues no habría manera de fijar el objeto del litigio (inciso segundo del numeral 4º del artículo 372 del Código General del Proceso), toda vez que ni el juez ni los apoderados pueden suplir esa función exclusiva de las partes.

El juez orienta a las partes en la fijación del objeto del litigio, pero no está facultado para variar los límites trazados por ellas, porque tal labor corresponde al ejercicio del principio dispositivo que rige el proceso civil; y para ello basta con asentar los temas controvertidos, entendiéndose que aquéllas están conformes con todos los demás. (Sentencia SC780-2020, 10 de marzo de 2020).

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque vulnera el principio dispositivo aplicado a la fijación del objeto de litigio, el cual no corresponde al juez. En efecto “[l]a fijación del objeto del litigio no está concebida para que las partes “ratifiquen” los hechos y pretensiones narrados en la demanda y la contestación, ni para resumirlos; pues entonces esa actuación no cumpliría ninguna función importante y no sería más que una pérdida de tiempo; dado que esa “síntesis” debió hacerse desde un principio en la narración de los hechos de la demanda y podría realizarla el juez con posterioridad.

La fijación del litigio cumple una función de depuración de la información contenida en esas esas narraciones para conservar lo que resulte estrictamente necesario para conformar el tema de la prueba, que siempre debe estar dirigido a demostrar los supuestos de hecho previstos en la proposición normativa que rige el caso. Todo lo demás no es más que información irrelevante, que distrae la atención sobre lo que merece ser debatido y probado. La mayoría de costos innecesarios que vulneran el principio de economía procesal, en términos de tiempo y de recursos, se generan por no fijar adecuadamente el objeto del litigio”. (Sentencia SC780-2020, 10 de marzo de 2020).

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque vulnera el principio dispositivo aplicado a la fijación del objeto de litigio, el cual no corresponde al juez. En efecto “[l]a fijación del objeto del litigio no está concebida para que las partes “ratifiquen” los hechos y pretensiones narrados en la demanda y la contestación, ni para resumirlos; pues entonces esa actuación no cumpliría ninguna función importante y no sería más que una pérdida de tiempo; dado que esa “síntesis” debió hacerse desde un principio en la narración de los hechos de la demanda y podría realizarla el juez con posterioridad.

La fijación del litigio cumple una función de depuración de la información contenida en esas esas narraciones para conservar lo que resulte estrictamente necesario para conformar el tema de la prueba, que siempre debe estar dirigido a demostrar los supuestos de hecho previstos en la proposición normativa que rige el caso. Todo lo demás no es más que información irrelevante, que distrae la atención sobre lo que merece ser debatido y probado. La mayoría de costos innecesarios que vulneran el principio de economía procesal, en términos de tiempo y de recursos, se generan por no fijar adecuadamente el objeto del litigio”. (Sentencia SC780-2020, 10 de marzo de 2020).

El solo acceso a la administración de justicia y a la contradicción en el proceso, no autoriza la fijación del objeto del litigio por parte del juez. En efecto, el proceso establecido normativamente en el Código General del Proceso se caracteriza porque se adscribe al principio dispositivo en el que exclusivamente las partes disponen o determinan la forma y el momento en que plantean su litigio ante el juez.

Así las cosas, de la señalada disposición que las partes ejercen en torno a la oportunidad en que deben presentar su problema ante el juzgador, y de la correspondiente imposibilidad de que éste de oficio intente componer el litigio, se puede concluir que el objeto del litigio también es delimitado o fijado exclusivamente por las partes.

Conforme lo anterior, se ha establecido “que cuando ninguna de las partes concurre a la audiencia inicial y no justifican su inasistencia dentro del término correspondiente, se tiene que declarar la terminación del proceso, pues no habría manera de fijar el objeto del litigio (inciso segundo del numeral 4º del artículo 372 del Código General del Proceso), toda vez que ni el juez ni los apoderados pueden suplir esa función exclusiva de las partes.

El juez orienta a las partes en la fijación del objeto del litigio, pero no está facultado para variar los límites trazados por ellas, porque tal labor corresponde al ejercicio del principio dispositivo que rige el proceso civil; y para ello basta con asentar los temas controvertidos, entendiéndose que aquéllas están conformes con todos los demás. (Sentencia SC780-2020, 10 de marzo de 2020).

Pregunta No. 70

Esta pregunta es pertinente porque el contexto planteado es de frecuente ocurrencia en el desarrollo del régimen ordinario de las audiencias, frente a lo cual el administrador de justicia debe tomar una decisión con fundamento jurídico.

La opción A es la respuesta correcta porque dentro del régimen ordinario de la tramitación de los procesos civiles, distinta al régimen temporal en época de pandemia, en las Actuaciones Judiciales deberá procurarse el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en la gestión y

trámite de los procesos judiciales, con el fin de facilitar y agilizar el acceso a la justicia, este último derecho constitucional.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque no se podría imponer sanción a la parte y su apoderado, toda vez que la incomunicación por videoconferencia no es atribuible a ellos, sino a cuestiones técnicas ajenas a su competencia, por evidente situación de caso fortuito o fuerza mayor.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque continuar con la Audiencia prescindiendo del demandante y su apoderado vulnera la igualdad de las partes, el acceso a la justicia y otros principios fundamentales constitucionales.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque esta decisión en el régimen ordinario en trámite de los procesos civiles, afecta el principio de economía procesal, la celeridad de Administración de la justicia, entre otros principios del Derecho Procesal, desconociendo que existen otros medios de comunicación.

Pregunta No. 71

Esta pregunta es pertinente porque los Administradores de justicia deben estar atentos en la práctica de pruebas para mantener la inmunidad constitucional probatoria sobre las excepciones a declarar en contra de sí mismo, parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de acuerdo con el art. 33 de la constitución política “nadie podrá ser obligado a declarar contra sí mismo o contra su cónyuge, compañero permanente o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil”.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el enunciado no establece que el testigo haya sido obligado a declarar en contra de su pariente en tercer grado de consanguinidad, luego corresponde al hacerlo de manera espontánea, es válida su declaración en ese aspecto, de acuerdo con el artículo 33 de la constitución política que prescribe “nadie podrá ser obligado a declarar contra sí mismo o contra su cónyuge, compañero permanente o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil”.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el demandado, de manera espontánea ha reconocido los hechos de la demanda, así le sean contrarios a sus intereses, de acuerdo con el artículo 33 de la constitución política.

La opción D es la respuesta correcta porque el rendir el testimonio es un deber, sin embargo, su alcance no llega hasta la circunstancia bajo la cual, al momento de estar recepcionándose el mismo, se pueda coaccionar al testigo para obligarlo a declarar en contra de su pariente en primer grado civil, contrariando así el precepto constitucional del artículo 33 de la constitución política.

Pregunta No. 73

Esta pregunta es pertinente porque evalúa el conocimiento que el postulante tiene respecto de uno de los instrumentos más efectivos de desarrollo y cumplimiento de los derechos humanos y los derechos fundamentales de los países pertenecientes a las Naciones Unidas. El examen periódico universal se ha convertido en un instrumento para la valoración de los compromisos estatales en materia de derechos humanos y derechos fundamentales.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la Comisión existió hasta el año 2006 cuando es sustituida por el Consejo de Derechos Humanos.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque La coordinación interagencial busca el mejoramiento de los mandatos de cada una de las agencias de Naciones Unidas y no la evaluación periódica de cumplimiento de los Estados.

La opción C es la respuesta correcta porque en la actualidad esta evaluación es realizada por el Consejo de Derechos Humanos a través del Examen Periódico Universal (EPU), de conformidad con las Resoluciones 60/251 y 17/119 de la Asamblea General de la ONU.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque El mandato del Consejo de Seguridad no comprende esta función, El Consejo de Seguridad determinará la existencia de toda amenaza a la paz, quebrantamiento de la paz o acto de agresión y hará recomendaciones, de acuerdo con el artículo 39 de la Carta de la ONU.

Pregunta No. 75

Esta pregunta es pertinente porque los aspirantes al ser jueces de constitucionalidad deben estar familiarizados con los avances que en la materia existen, teniendo en cuenta el denominado Control de Convencionalidad que está en línea directa con el Bloque de Constitucionalidad convirtiéndose en herramienta necesaria para dirimir los debates sobre derechos fundamentales de las mujeres.

La opción A es la respuesta correcta porque es la norma especial que en el Sistema Interamericano de Derecho Humanos se ha concebido para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la Mujer. Se inspira la Convención en “que la adopción de una convención para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer, en el ámbito de la Organización de los Estados Americanos, constituye una positiva contribución para proteger los derechos de la mujer y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas” y se refuerza la idea con la sentencia C-408 de 1996 de la Corte Constitucional colombiana al hacer el control de constitucionalidad de la Ley 248 de 1995 que adoptó la Convención en el país, anunció la importancia de incorporar al derecho interno la Convención de origen brasileño: “no sólo la mujer, debe ser protegida en su dignidad y derechos constitucionales, como toda persona, por lo cual el Estado tiene el deber de librarla de la violencia, sino que, además, de manera específica, la Constitución proscribire toda discriminación contra la mujer y ordena la realización de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombre y mujer. El presente instrumento jurídico tiene gran importancia dentro del contexto social internacional y colombiano, pues las distintas modalidades de violencia afectan la dignidad, la vida y la integridad de las mujeres en muy diversas formas”.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque dicho instrumento reconoce de manera general los derechos humanos de todas las personas

humanas en el continente americano. Al existir norma especial como la Convención de Belem Do Para, su utilidad para proteger derechos decae en favor del Tratado.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque dicho instrumento reconoce de manera general los derechos humanos de todas las personas humanas en el continente americano. Al existir norma especial como la Convención de Belem Do Para, su utilidad para proteger derechos decae en favor del Tratado.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el citado Protocolo, es una adición al artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que tiene una materia específica referida a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de todas las personas humanas.

Pregunta No. 76

Esta pregunta es pertinente porque La pregunta evalúa una condición general de la aplicación de los derechos civiles y políticos y permite considerar un conocimiento integral de los derechos humanos de la materia en el postulante.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque existen restricciones en la aplicación de algunos derechos civiles y políticos de conformidad con el art. 27 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Art. 4 del Pacto Internacional de Derechos Políticos y civiles. Como, por ejemplo, limitar la libertad de locomoción, de reunión y de asociación.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque La progresividad es una característica de los derechos económicos y sociales, pero no opera en la aplicación de los derechos civiles y políticos, donde su aplicación es inmediata y solo es sujeta a restricciones en condiciones temporales de estados de excepción.

La opción C es la respuesta correcta porque es una característica típica de la aplicación de los derechos humanos desde su primera generación y es un criterio fundamental en los casos donde se pretende restringirlos en estados de excepción. Así está consagrado en los instrumentos fundamentales de estos derechos en el sistema universal tales como la Declaración Universal (artículos 1 y 2) y el Pacto Universal de Derechos Civiles y Políticos (art. 2, numerales 1, 2 y 3).

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque no existe tal prevalencia, sino que por el contrario debe existir plena armonía entre los instrumentos internacionales de derechos civiles y políticos y su aplicación en el derecho interno a través de su incorporación en el orden interno al convertirlos en derechos fundamentales. En caso de colisión opera la ponderación de estos derechos en el orden interno y no el criterio de prevalencia.

Sentencia Corte Constitucional T027 de 2018.

“Tradicionalmente, la jurisprudencia constitucional ha aplicado la ponderación para solucionar colisiones entre derechos y principios fundamentales. Esta metodología debe ser utilizada por el juez constitucional para resolver casos relacionados con la faceta prestacional de los derechos fundamentales, como, por ejemplo, los derechos a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad

y la intimidad. También para estos casos, la ponderación se ofrece como un criterio metodológico racional que permite analizar la relación entre las libertades fundamentales y sus posibles limitaciones”.

Pregunta No. 77

Esta pregunta es pertinente porque evalúa el conocimiento que el postulante tiene tanto de la lógica del sistema universal de derechos humanos como de los derechos económicos, sociales y culturales y sus sistemas de seguimiento.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque este Comité es el encargado de vigilar el cumplimiento del Pacto de derechos civiles y políticos de 1996. La progresividad no se aplica a los derechos de este convenio.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque La Junta Ejecutiva del PNUD no tiene funciones de seguimiento sobre los tratados de derechos humanos del Sistema Universal de las Naciones Unidas.

La opción C es la respuesta correcta porque corresponde a este órgano revisar los informes presentados por los Estados y emitir Observaciones Generales sobre los mismos de conformidad con la Resolución 17 de 1985 del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque Ni el Relator ni la Comisión de Estadística de Naciones Unidas fijan parámetros de seguimiento de este tratado.

Pregunta No. 78

Esta pregunta es pertinente porque requiere que jueces y magistrados tengan una comprensión adecuada de los diferentes tipos de Bloques de Constitucionalidad desarrollados por la Corte y sus implicaciones prácticas.

La opción A es la respuesta correcta porque es la característica con la que la Corte lo ha venido construyendo: servir de parámetro de interpretación.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque es una característica del Bloque de Constitucionalidad en sentido estricto.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque no es una característica del Bloque de Constitucionalidad. Siempre se requiere armonizar con la Constitución.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque no es una característica del Bloque de Constitucionalidad en sentido estricto, pues está orientado o bien al análisis interpretativo de constitucionalidad o bien como referentes para la creación normativa.

Pregunta No. 79

Evalúa la capacidad del postulante para comprender dentro del concepto de derechos fundamentales el mecanismo de ampliación de su catálogo y el conocimiento de principios

elementales para el Estado de Derecho previamente consagrados en el texto constitucional como de aplicación inmediata y que son de uso diario en su actividad como juez constitucional.

La opción A es la respuesta correcta porque es un derecho surgido a partir de la evolución de los derechos de las víctimas en la normatividad internacional. Y se incorpora en la jurisprudencia constitucional como derecho fundamental a partir de los fallos de la Corte Constitucional de conformidad con el art. 94 superior. En la sentencia C344 de 2017 se encuentra una explicación integral del reconocimiento de este derecho en la jurisprudencia constitucional.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el derecho a fundar medios masivos de comunicación se encuentra consagrado por el art. 20 de la Constitución y es considerado por el art. 85 como de aplicación inmediata.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el derecho a la libertad personal se encuentra consagrado por el art. 27 de la Constitución y es considerado por el art. 85 como de aplicación inmediata.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el derecho al habeas data y la protección de datos sensibles se encuentra consagrado por el art. 15 de la Constitución y es considerado por el art. 85 como de aplicación inmediata.

Pregunta No. 80

Esta pregunta es pertinente porque es importante que las autoridades públicas sean conscientes en sus actuaciones que debe presumir la buena fe de los particulares que acuden ante las autoridades públicas.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la pertinencia tendría que predicarse de lo que es congruente, adecuado o apropiado al derecho de petición. Pero este no es un elemento que deba presumirse, sino que, por el contrario, exige un estudio posterior y de fondo para determinarla.

En esa eventualidad, tendría que considerarse lo dispuesto por el artículo 19 de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, que establece:

“ARTÍCULO 19. Peticiones irrespetuosas, oscuras o reiterativas. Toda petición debe ser respetuosa so pena de rechazo. Solo cuando no se comprenda la finalidad u objeto de la petición esta se devolverá al interesado para que la corrija o aclare dentro de los diez (10) días siguientes. En caso de no corregirse o aclararse, se archivará la petición. En ningún caso se devolverán peticiones que se consideren inadecuadas o incompletas.”.

Respecto de peticiones reiterativas ya resueltas, la autoridad podrá remitirse a las respuestas anteriores, salvo que se trate de derechos imprescriptibles, o de peticiones que se hubieren negado por no acreditar requisitos, siempre que en la nueva petición se subsane”, de donde igual podría colegirse que la petición podría ser rechazada por considerarse irrespetuosa y no ser corregida, pero no por ser impertinente.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la oportunidad es un elemento que alude a la congruencia en la temporalidad entre lo que se solicita y lo que se espera como respuesta. Ella se estudia en cada caso, pero no se presume.

La opción C es la respuesta correcta porque la buena fe supone que quien hace la solicitud obra con honradez y probidad. Cuando el artículo 83 la presume, indica que en la fórmula de respuesta que dé a los derechos de petición debe partirse de esa consideración. Lo que se concreta, por ejemplo, en la prohibición de exigir al peticionario documentos o actuaciones que la demuestren (Corte Constitucional C225 de 2017)

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la consistencia alude a la coherencia de una determinada petición. no se presume, habilitando al servidor público que responde al derecho de petición a ponerla en cuestión, siempre y cuando la respuesta sea oportuna, clara, completa y de fondo.

Pregunta No. 81

Esta pregunta es pertinente para evaluar al postulante uno de los principios claves en la protección del medio ambiente sano dentro del derecho constitucional, por tanto aplica para todos los jueces cuando asumen dicha función en fallos de tutela relativos al tema.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el concepto de actividades peligrosas se aplica tanto en derecho privado como administrativo para determinar responsabilidad. Se enfoca en aquellas actividades lícitas que generan un riesgo social en su desempeño y que por ello genera una responsabilidad frente a terceros que se afectan por ese riesgo de parte de quienes se lucran de las mismas.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la teoría del riesgo excepcional se plantea para establecer la responsabilidad objetiva del Estado en el derecho administrativo (art. 90 de la Constitución Política), cuando el Estado colocó a los administrados en un riesgo que no es tolerable, para diferenciarla así de la responsabilidad del daño especial en ejercicio de un deber legal. Por tanto, no aplica para tomar una decisión de carácter preventivo en el derecho constitucional.

La opción C es la respuesta correcta porque así está establecido en el principio 15 de la Declaración de Río de Janeiro de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo (1992), principio aplicado por nuestra jurisprudencia Constitucional en diversos fallos.

Corte Constitucional, Sentencia C703 de 2010.

“Los principios que guían el derecho ambiental son los de prevención y precaución, que persiguen, como propósito último, el dotar a las respectivas autoridades de instrumentos para actuar ante la afectación, el daño, el riesgo o el peligro que enfrenta el medio ambiente, que lo comprometen gravemente, al igual que a los derechos con él relacionados. Así, tratándose de daños o de riesgos, en los que es posible conocer las consecuencias derivadas del desarrollo de determinado proyecto, obra o actividad, de modo que la autoridad competente pueda adoptar decisiones antes de que el riesgo o el daño se produzcan, con el fin de reducir sus repercusiones o de evitarlas, opera el principio de prevención que se materializa en mecanismos jurídicos tales como la evaluación del impacto

ambiental o el trámite y expedición de autorizaciones previas, cuyo presupuesto es la posibilidad de conocer con antelación el daño ambiental y de obrar, de conformidad con ese conocimiento anticipado, a favor del medio ambiente; en tanto que el principio de precaución o tutela se aplica en los casos en que ese previo conocimiento no está presente, pues tratándose de éste, el riesgo o la magnitud del daño producido o que puede sobrevenir no son conocidos con anticipación, porque no hay manera de establecer, a mediano o largo plazo, los efectos de una acción, lo cual tiene su causa en los límites del conocimiento científico que no permiten adquirir la certeza acerca de las precisas consecuencias de alguna situación o actividad, aunque se sepa que los efectos son nocivos”.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque se aplica en el derecho privado para determinar quién asume los riesgos del contrato o las obligaciones contraídas en él (art. 1607, 1648, 1876 C.C. y 929 y 930 del C.Com) .

Pregunta No. 82

Esta pregunta es pertinente porque es importante que los aspirantes a jueces y magistrados estén familiarizados con las implicaciones del mandato constitucional que establece en su artículo 74 que “el secreto profesional es inviolable”; durante el ejercicio profesional de los aspirantes como jueces de tutela (jueces constitucionales), deberán tener este insumo claro.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque en general, el carácter del solicitante no es relevante, y por ello es oponible a terceros (“De lo dicho se concluye que el secreto profesional ha sido consagrado en guarda de la relación del profesional con la persona que solicita y obtiene sus servicios, quien necesariamente debe hacerle conocer datos y elementos que de otra manera no le serían confiados por ella. Esa protección tiene efectos hacia el exterior de quienes han trabado la relación profesional, es decir, se trata de algo oponible a terceros” Sentencia C301 de 2012 Corte Constitucional). La Ley 1090 de 2010, que regula la profesión de Psicología, sólo contempla dos eventos en que el psicólogo puede revelar la información confiada: por autorización del paciente o cuando con la no revelación se cause un daño evidente al paciente o a un tercero (artículo 2, numeral 3). Dado que el material va a ser usado en la elaboración de una cartilla de índole genérica, el daño eventual ocasionado por la no revelación hacia un tercero no sería evidente.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque Para que se active el secreto profesional que se establece entre el psicólogo y su cliente no es relevante la información que se pretende obligar a divulgar, sino la defensa de la relación personalísima que se establece entre el profesional y su cliente. El profesional está obligado, por ende, a proteger toda la información que le sea confiada, sin que le sea dable establecer diferenciaciones *“El secreto profesional nace de una relación de confianza que surge entre el profesional y su cliente a propósito de los asuntos objeto de su relación: En el secreto profesional descansa parte muy importante de la confianza que debe surgir y permanecer entre el profesional y su cliente a propósito de los asuntos objeto de su relación. Mal se podría asegurar el éxito de la gestión confiada a aquél si los temores de quien requiere sus servicios le impiden conocer en su integridad los pormenores de la situación en que se ocupa... El secreto profesional tiene como fundamentos esenciales la tutela de la privacidad natural de la persona y la protección de la honra, el buen nombre y la buena fama del depositante del secreto: Se reserva para la privacidad o exclusividad, con un doble fin: primero, para no dejar indefensa a la persona, al despojarla de la*

introspección necesaria para vivir dignamente, con su privacidad natural. Y segundo, por la honra, buen nombre y buena fama del depositante del secreto, que deben quedar incólumes. Se habla de reserva, lo cual indica que el conocimiento se guarda para algo específico, que debe ser utilizado en la confidencialidad y exclusividad propias del oficio. Se viola el secreto cuando se divulga (...).” Sentencia C301 de 2012 Corte Constitucional).

La opción C es la respuesta correcta porque es el carácter personalísimo de la relación lo que determina la aplicación del secreto profesional. “La Corte Constitucional ha definido el secreto profesional como la información reservada o confidencial que se conoce por ejercicio de determinada profesión o actividad. En este sentido, el secreto profesional es un derecho – deber del profesional, pues de verse compelido a revelar lo que conoce perderá la confianza de sus clientes, su prestigio y su fuente de sustento. El secreto profesional nace de una relación de confianza que surge entre el profesional y su cliente a propósito de los asuntos objeto de su relación...” Sentencia C301 de 2012 Corte Constitucional.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque Como puede colegirse de las anteriores explicaciones, la utilización eventual del material que puede obtenerse con la divulgación del secreto profesional no es lo que protege la disposición constitucional.

Pregunta No. 83

Esta pregunta es pertinente porque se requiere de los jueces y magistrados un conocimiento mínimo del sentido específico del Estado Social de Derecho, específicamente cuando les corresponda el debate en torno de los derechos fundamentales al resolver una tutela.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque hace parte de los postulados del Estado de Derecho.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque es un componente del Estado Democrático.

La opción C es la respuesta correcta porque el sentido del Estado Social de Derecho es contrarrestar las inequidades y ofrecer oportunidades. En ese orden de ideas, la persona humana se convierte en el pilar que sostiene los estados sociales y democráticos de derecho. Los derechos humanos, el respeto y la garantía de los mismos se tornan en la herramienta predilecta para la búsqueda de las condiciones de vida digna.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque hace parte de los postulados del Estado de Derecho.

Pregunta No. 84

Esta pregunta es pertinente porque es necesario que un servidor de la justicia conozca adecuadamente la estructura de la Rama.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque La Constitución establece diferencias entre servicio público y función pública, y establece que la administración de justicia corresponde a la segunda. Conforme al Consejo de Estado “El

servicio público es una actividad que realiza la Administración, en forma directa o delegada, con el objeto de satisfacer las necesidades de los administrados, esto es: el interés general”.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque no aplica a la materia de justicia.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque no está contemplado en la Constitución.

La opción D es la respuesta correcta porque así lo dispone el artículo 228 de la Constitución Nacional. Conforme al Consejo de Estado “La función pública es toda actividad ejercida por los órganos del estado para la realización de sus fines”.

Pregunta No. 86

Esta pregunta es pertinente porque para los jueces y magistrados es importante entender el tema, dadas las incertidumbres o distintas posiciones aún existentes, en primer lugar, sobre el carácter fundamental del derecho a la seguridad social, y específicamente en lo relativo a las pensiones de vejez, porque a veces es tímida la aplicación de los contenidos normativos internacionales de derechos humanos y derechos económicos, sociales y culturales, por parte de la jurisdicción. Y de otra parte, por la necesidad que tienen muchos ciudadanos de obtener respuesta efectiva a sus pretensiones pensionales, las que los llevan frecuentemente a acudir a la acción de tutela, buscando se “reemplace” al sistema de seguridad social y se atiendan favorablemente sus requerimientos, sin tener en cuenta que el juez de tutela no puede arrogarse las funciones de otras autoridades (de seguridad social), y que la protección del derecho fundamental a través de una acción excepcional como la tutela, debe responder a situaciones supremamente delicadas y especiales que vulneren además otros derechos fundamentales, como el mínimo vital, la salud o que hagan nugatorio, por cuestiones objetivas (llegada a la expectativa de vida promedio) poder esperar a las resoluciones por vías ordinarias.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la jurisprudencia ha señalado que si el accionante tiene la edad promedio de vida (aproximadamente 75 años), la acción judicial ordinaria deviene ineficaz y no es idónea, dado que es probable que la persona no sobreviva para esperar el fallo. De aquí que la opción se salga del supuesto señalado en el enunciado (el medio judicial sí es idóneo y eficaz). De otra parte, cuando se analiza el requisito del perjuicio irremediable (en el caso de que el mecanismo judicial sí sea idóneo), se ha exigido que la persona tenga una edad avanzada o corresponda a la tercera edad, pero no necesariamente debe haber sobrepasado la edad promedio de vida. (Sentencias SU 23/15, T-110/11)

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque al indicar como condición la afectación económica del accionante por una importante reducción de sus ingresos, no llega al nivel de exigencia de la vulneración del mínimo vital, como derecho fundamental, que sí habilitaría la procedencia de la acción de tutela (junto con otras condiciones y aun existiendo mecanismo idóneo distinto). De otra parte, el cumplir la edad legalmente establecida para acceder al derecho, no necesariamente lleva a estar en el escenario de la tercera edad o de ser adulto mayor, frecuentemente requerido en estos análisis. (Sentencias SU 23/15, T-235/10, T-110/11, T-249/06, T-14/09, T-337/18, T009/19.)

La opción C es la respuesta correcta porque entre los requisitos para que la tutela sea procedente en materia pensional de vejez, aun cuando el medio judicial ordinario sea eficaz e idóneo, se encuentran una afectación grave a la salud del accionante o de un miembro de su familia, pero al mismo tiempo, entre otros, que el tutelante haya tenido una importante diligencia e interés en buscar la salvaguarda del derecho, representada en cierta actividad administrativa o judicial, respecto al derecho pensional. (Sentencias SU 23/15, T-235/10, T-110/11, T-249/06, T-14/09, T-337/18, T009/19)

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque en los casos en que no se vulnere el mínimo vital, es necesario que la conducta de la entidad que debe reconocer el derecho es infundada o arbitraria, pero se exige que haya claridad sobre la existencia del derecho y la titularidad del accionante sobre el mismo, si ello no es así, la actitud o forma de accionar de la entidad, por sí sola no habilita la procedencia de la acción de tutela, como quiera que es indispensable la condición de debilidad manifiesta de la persona para la procedencia de la acción. (Sentencias SU 23/15, T-235/10, T-110/11, T-249/06, T-14/09, T-337/18, T009/19.)

Pregunta No. 87

Esta pregunta es pertinente porque esta pregunta sobre doctrina constitucional se plantea de manera genérica pues aplica también y especialmente a procesos laborales, tal como lo expuso la Corte Constitucional en Sentencia T-777/08. Es fundamental que los funcionarios judiciales del trabajo conozcan los límites a los que están sometidos para proferir sus decisiones en relación con la constitución política y la jurisprudencia constitucional.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el defecto material o sustantivo se presenta en casos en que se decide con base en normas inexistentes o inconstitucionales o que presentan una evidente y grosera contradicción entre los fundamentos y la decisión. Esto es independiente de la competencia del juez. El defecto orgánico se presenta cuando el funcionario judicial que profirió la providencia impugnada, carece, absolutamente, de competencia para ello. En esta opción se mezclan ambos defectos y se condiciona el sustantivo al orgánico, lo cual no resulta adecuado (Sentencia T-777/08 y Constitución Política de Colombia; artículos 5, 86, 228).

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque este es el defecto fáctico. Surge cuando el juez carece del apoyo probatorio que permita la aplicación del supuesto legal en el que se sustenta la decisión (Sentencia T-777/08 y Constitución Política de Colombia; artículos 5, 86, 228).

La opción C es la respuesta correcta porque este es el defecto por desconocimiento del precedente constitucional. Se predica exclusivamente de los precedentes fijados por la Corte Constitucional en su jurisprudencia. Se presenta cuando la Corte establece el alcance de un derecho fundamental o señala la interpretación de un precepto que más se ajusta a la Carta, y luego el juez ordinario resuelve un caso limitando sustancialmente dicho alcance o apartándose de la interpretación fijada por el órgano de cierre de la jurisdicción constitucional (Sentencia T-777/08).

Se considera que el defecto por desconocimiento del precedente constitucional puede derivar en defecto sustantivo, el cual se presenta en casos en que se decide con base en normas inexistentes o inconstitucionales o que presentan una evidente y grosera contradicción entre los fundamentos y

la decisión. Se estima que esto ocurre cuando: “se irrespeta la cosa juzgada constitucional establecida en sentencias con efectos erga omnes, o en la vulneración del derecho a la igualdad en la aplicación de la ley (entre otros) cuando el juez se aparta de la doctrina constitucional contenida en la ratio decidendi de los fallos de revisión de tutela” (Sentencia T-102/14).

Ver Sentencia C-621/15 y Constitución Política de Colombia. artículos 5, 86, 228.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque este es el defecto procedimental absoluto. Se origina cuando el juez actúa completamente al margen del procedimiento establecido (Sentencia T-777/08 y Constitución Política de Colombia; artículos 5, 86, 228).

Pregunta No. 88

Esta pregunta es pertinente porque el derecho constitucional social destaca el desarrollo que ha hecho la Corte Suprema de Justicia de la protección a la maternidad en armonía con la constitución y los tratados y convenios internacionales. Es recurrente la vulneración a la protección por maternidad en Colombia, por lo que a la jurisdicción ordinaria laboral llegan innumerables casos sobre este asunto. Si bien se conoce la protección durante el periodo de gestación, la protección en periodo de lactancia puede resultar menos estudiada o conocida. Se hace indispensable que los jueces conozcan ampliamente la legislación y el desarrollo de este tema.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque conforme lo dispuesto en los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo interpretados por la Corte Suprema de Justicia en armonía con los artículos 1, 13, 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia, y la Declaración Universal de Derechos Humanos (#2 artículo 25), el Protocolo Facultativo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (#2 artículo 10 Res 2200ª de 1966), y el Convenio 103 de la OIT (artículo 6°), si la terminación del contrato se comunica durante el embarazo o el periodo de lactancia, aun cuando los efectos sean diferidos al momento en que termine el periodo de protección especial, se presume que fue un acto discriminatorio y en consecuencia ineficaz.

En esta opción se plantea que el despido es eficaz por lo que sería procedente el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injustificado. Se añade el reconocimiento de la indemnización que contempla el artículo 239 para el despido en periodo de lactancia. Sin embargo, se asume que el mismo es válido pues se materializa una vez finalizado este tiempo.

Ver sentencias SL1319-2018, radicación 51585 del 21 de marzo de 2018 y SL624-2020, radicación 65862 del 24 de febrero de 2020. Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

La opción B es la respuesta correcta porque conforme lo dispuesto en los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo interpretados por la Corte Suprema de Justicia en armonía con los artículos 1, 13, 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia, y la Declaración Universal de Derechos Humanos (#2 artículo 25), el Protocolo Facultativo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (#2 artículo 10 Res 2200ª de 1966), y el Convenio 103 de la OIT (artículo 6°), si la terminación del contrato se comunica durante

el embarazo o el periodo de lactancia, aun cuando los efectos sean diferidos al momento en que termine el periodo de protección especial, se presume que fue un acto discriminatorio y en consecuencia ineficaz. Ver sentencias SL1319-2018, radicación 51585 del 21 de marzo de 2018 y SL624-2020, radicación 65862 del 24 de febrero de 2020. Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

En el presente caso, esta es la opción correcta, pues la terminación del contrato se comunicó durante el periodo de lactancia y la causa de la contratación subsiste.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque conforme lo dispuesto en los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo interpretados por la Corte Suprema de Justicia en armonía con los artículos 1, 13, 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia, y la Declaración Universal de Derechos Humanos (#2 artículo 25), el Protocolo Facultativo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (#2 artículo 10 Res 2200ª de 1966), y el Convenio 103 de la OIT (artículo 6°), si la terminación del contrato se comunica durante el embarazo o el periodo de lactancia, aun cuando los efectos sean diferidos al momento en que termine el periodo de protección especial, se presume que fue un acto discriminatorio y en consecuencia ineficaz.

En esta opción se plantea que el despido es eficaz por lo que sería procedente el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injustificado.

Ver sentencias SL1319-2018, radicación 51585 del 21 de marzo de 2018 y SL624-2020, radicación 65862 del 24 de febrero de 2020. Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque conforme lo dispuesto en los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo interpretados por la Corte Suprema de Justicia en armonía con los artículos 1, 13, 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia, y la Declaración Universal de Derechos Humanos (#2 artículo 25), el Protocolo Facultativo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (#2 artículo 10 Res 2200ª de 1966), y el Convenio 103 de la OIT (artículo 6°), si la terminación del contrato se comunica durante el embarazo o el periodo de lactancia, aun cuando los efectos sean diferidos al momento en que termine el periodo de protección especial, se presume que fue un acto discriminatorio y en consecuencia ineficaz.

En esta opción se plantea que el despido es eficaz con el reconocimiento de la indemnización que contempla el artículo 239 para el despido en periodo de lactancia. Se asume que el mismo es válido pues se materializa una vez finalizado este tiempo.

Ver sentencias SL1319-2018, radicación 51585 del 21 de marzo de 2018 y SL624-2020, radicación 65862 del 24 de febrero de 2020. Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Pregunta No. 89

Esta pregunta es pertinente porque se busca que los jueces y magistrados estén al tanto de las novedades jurisprudenciales sobre la justa causa del Numeral 14 del artículo 62 del Código

Sustantivo del Trabajo, que ha suscitado diversas interpretaciones, para que en las decisiones judiciales haya unidad de criterio en cuanto a la aplicación de la misma.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque se desconoce que la justa causa del numeral 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo es una causal que no implica un juicio subjetivo respecto de la acción o la omisión del trabajador y que por ello debe ser considerada atemporal, es decir que no requiere de la aplicación del principio de inmediatez que debe tenerse en cuenta en las justas causas que no tienen el carácter de objetivas. El artículo 62, num. 14, del Código Sustantivo del Trabajo se encuentra transcrito en la justificación de la opción C.

Si bien dentro de los postulados del debido proceso del artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, se encuentra implícito el principio de inmediatez, en el caso de la terminación del contrato de trabajo por la justa causa consistente en el reconocimiento pensional, no hay lugar al agotamiento previo de un procedimiento disciplinario, ni por consiguiente al cumplimiento de un debido proceso y su principio de inmediatez, ya que no se trata de una causal subjetiva de terminación contractual, que implica un juicio sobre una conducta u omisión, sino que se trata de un hecho cierto (reconocimiento de una pensión), proveniente de una condición que no es imputable a una acción u omisión del trabajador (la vejez).

El artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, indica: “El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. (...) Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. (...)”

Quien sea sindicado tiene derecho (...) un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; (...)”

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque se desconoce que la justa causa del numeral 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo es una causal que no implica un juicio subjetivo respecto de la acción o la omisión del trabajador, es decir, que al no imputarse al trabajador una conducta reprochable, no es necesario agotar el debido proceso, ni concederse la oportunidad de una defensa. Se trata de una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo.

Frente a esta opción, son válidas las consideraciones expuestas en la justificación de la opción A.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque para los trabajadores del sector privado no existe la figura de la edad de retiro forzoso y si bien en este caso transcurrió un tiempo considerable entre el pago de la pensión de vejez y la fecha del despido, según la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, se trata en estos casos de una causal objetiva, en la cual la oportunidad para el despido no sigue los mismos lineamientos exigidos para las demás justas causas de terminación del contrato.

En consecuencia, el transcurso de cinco años, desde la inclusión en nómina, no contraría la regla general de la inmediatez y no convierte en ilegal ni ineficaz el despido por reconocimiento de una pensión de vejez.

La opción D es la respuesta correcta porque el artículo 62 numeral 14 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, dispone: “Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: (...) 14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa (...)”

Sobre esta causal y el principio de inmediatez ha habido controversia y disparidad de criterios, pero la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en sentencia SLT-8666 de 2020, señaló que la misma es atemporal y puede ser alegada en cualquier momento, sin que, en consecuencia, se requiera de la aplicación del principio de inmediatez.

Pregunta No. 90

Esta pregunta es pertinente porque todo juez o magistrado de la jurisdicción ordinaria laboral, más allá de las interpretaciones académicas debe tener claridad sobre la clasificación y la ubicación del derecho del trabajo dentro de la constitución política de Colombia. La Constitución Política además de clasificar los derechos en fundamentales (primera generación); sociales, económicos y culturales (segunda generación); y colectivos y del ambiente (tercera generación); también establece en el artículo 85 la categoría de derechos de aplicación inmediata, dentro de la cual no incluye el trabajo.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque si bien el trabajo es un derecho fundamental (artículo 25 Constitución Política de Colombia), no está incluido en los derechos de aplicación inmediata de que trata el artículo 85 de la Constitución Política de Colombia.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el trabajo no está clasificado en la constitución política como un derecho social, económico y cultural, ni está incluido en los derechos de aplicación inmediata de que trata el artículo 85 de la Constitución Política de Colombia.

La opción C es la respuesta correcta porque el trabajo es un derecho fundamental (artículo 25 Constitución Política de Colombia) y no está incluido en los derechos de aplicación inmediata de que trata el artículo 85 de la Constitución Política de Colombia.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el trabajo no está clasificado en la constitución política como un derecho social, económico y cultural, ni está incluido en los derechos de aplicación inmediata de que trata el artículo 85 de la Constitución Política de Colombia.

Pregunta No. 91

Esta pregunta es pertinente porque el juez y el magistrado de la jurisdicción ordinaria laboral deben entender el distinto alcance de los principios de aplicación inmediata de la ley, la retroactividad, la retrospectividad y la condición más beneficiosa. En derecho laboral la retrospectividad es un principio de aplicación común, que se desarrolla de forma regular en el reconocimiento de cesantías, entre otros.

La opción A es la respuesta correcta porque la retrospectividad es un fenómeno según el cual la nueva norma tiene efecto inmediato, pero afecta las situaciones iniciadas, no consolidadas, que se originaron antes de que la nueva norma entrara en vigencia.

El fenómeno de la retrospectividad, por su parte, es consecuencia normal del efecto general e inmediato de la ley, y se presenta cuando las normas se aplican a situaciones que si bien surgieron con anterioridad a su entrada en vigencia, sus efectos jurídicos no se han consolidado al momento en que cobra vigor la nueva ley. En efecto, la jurisprudencia constitucional ha puntualizado que “el efecto en el tiempo de las normas jurídicas es por regla general, su aplicación inmediata y hacia el futuro, ‘pero con retrospectividad, [...] siempre que la misma norma no disponga otro efecto temporal...’. De este modo, ‘aquello que dispone una norma jurídica debe cumplirse de inmediato, hacia el futuro y con la posibilidad de afectar situaciones que se han originado en el pasado (retrospectividad), es decir, situaciones jurídicas en curso al momento de entrada en vigencia de la norma (Sentencia SU-309/19 Corte Constitucional).

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque las situaciones que se generaron con anterioridad a la expedición de la nueva ley y ya generaron efectos, son reguladas por la norma anterior.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque las situaciones iniciadas bajo la vigencia de la norma anterior, pero que se consoliden luego de ser está derogada, se regulan por la nueva ley.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque las situaciones que se generaron con anterioridad a la expedición de la nueva ley y ya generaron efectos, son reguladas por la norma anterior.

Pregunta No. 92

Esta pregunta es pertinente porque el principio de solidaridad dentro del sistema general de seguridad social es un determinante que debe ser conocido por todo especialista en materia de seguridad social y laboral, siendo claro que el conocimiento de su desarrollo en materia de aportes al sistema de pensiones hace parte de los conceptos básicos que debe conocer todo juez.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque al fondo de garantía de pensión mínima aportan solo los afiliados al régimen de ahorro individual, no los de prima media con prestación definida (artículo 20 de la Ley 100 de 1993).

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque los pensionados sólo aportan cuando sus mesadas superan 10 smmlv. (artículo 27 de la Ley 100 de 1993).

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el aporte que hacen los afiliados activos que tienen ingresos iguales o superiores a 4 smmlv va dirigido al fondo de solidaridad pensional, no al fondo de garantía de pensión mínima.

La opción D es la respuesta correcta porque lo establece expresamente el literal B del numeral 2 del artículo 27 de la Ley 100 de 1993.

Pregunta No. 93

Esta pregunta es pertinente porque la pregunta tiene justificación toda vez que es importante que los funcionarios judiciales conozcan los límites a los principios procesales laborales y a su vez que

los mismos puedan ser aplicados a casos concretos. Ahora bien, es importante resaltar que, pese a que el Código de Procedimiento Civil fue derogado por el Código General del Proceso, los funcionarios judiciales deben conocer las normas y jurisprudencia que regían con anterioridad para casos que se presentaron antes de la expedición de dicho estatuto procesal. Prueba de ello es que la Corte en la actualidad se sigue pronunciando respecto a la interpretación del artículo 90 del Código de Procedimiento Civil, en donde se requiere aún su aplicación.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque no basta con que la demanda se presente dentro del término de tres años, para que se interrumpa la prescripción, toda vez que de acuerdo con la interpretación que le ha dado la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral al artículo 90 del Código de Procedimiento Civil, norma esta que se aplicaba para la época de los hechos descritos en el caso] la misma establecía lo siguiente en su primer inciso: “La presentación de la demanda interrumpe el término para la prescripción e impide que se produzca la caducidad, siempre que el auto admisorio de aquélla, o el de mandamiento ejecutivo, en su caso, se notifique al demandado dentro del término de un (1) año contado a partir del día siguiente a la notificación al demandante de tales providencias, por estado o personalmente. Pasado este término, los mencionados efectos sólo se producirán con la notificación al demandado.

Basta con ver lo señalado en el artículo para darse cuenta de que el término de prescripción se interrumpe, siempre y cuando se notifique al demandado dentro del término de 1 año, contado a partir del día siguiente a la notificación de dicha providencia.

Ahora bien, respecto al principio de oficiosidad procesal, es pertinente resaltar que en virtud de la Sentencia SL 3904 de 2019 “ha entendido la Corte la aplicación de la ‘oficiosidad procesal’ y la ‘gratuidad’ de particulares actos del proceso laboral, por manera que, ni ésta ni aquélla tienen carácter absoluto, pues están limitadas por conceptos jurídicos como las llamadas ‘cargas procesales’, particularmente, para el trabamamiento de la relación jurídico procesal, la de facilitar la postura a derecho del demandado mediante la notificación personal del auto admisorio de la demanda, o, en su defecto, la de la notificación a través de curador ad litem, pasados 10 días de haberse cumplido aquella con la parte actora del proceso”.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque dentro de la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia existe una excepción a la interpretación del artículo 90 del Código de Procedimiento Civil en donde el término de prescripción se interrumpe presentada la demanda dentro del término de 3 años, esto es por negligencia del juzgado o por actividad elusiva del demandado. Cita la Sentencia SL 3904 de 2019, al respecto, Frente a dicho tema, esta Sala de la Corte ha previsto en su jurisprudencia que entre la presentación de una demanda y su notificación pueden generarse diversas eventualidades, que no son imputables a quien funge como demandante y que, por lo mismo, no pueden redundar en su perjuicio. En tal orden, contrario a lo argüido por la censura, ha admitido excepciones a la regla prevista en el artículo 90 del Código de Procedimiento Civil y, concretamente, como lo dedujo el Tribunal, ha aceptado que «...la sola presentación de la demanda interrumpe la prescripción cuando la notificación del auto admisorio de la misma no se efectúa oportunamente por negligencia del juzgado o por actividad elusiva del demandado» No obstante lo anterior, en el caso referido no se hace mención a este tipo de actos y a su vez en el ítem de respuesta se refiere a actos propios del demandado lo que es diferente a la actividad elusiva del mismo.

Ahora bien, respecto a la aplicación del principio de favorabilidad, el mismo no se aplica toda vez que se refiere de acuerdo con la sentencia T 599 de 2011 a lo siguiente: El principio de favorabilidad en materia laboral, consagrado en los artículos 53 de la Constitución Política y 21 del Código Sustantivo del Trabajo, consiste en la obligación de todo servidor público de optar por la situación más favorable al empleado, en caso de duda en la aplicación e interpretación jurídicas. Cuando una norma admite varias interpretaciones, ha expuesto esta Corte que para la aplicación de la favorabilidad deben presentarse, además, dos elementos, a saber: (i) la duda seria y objetiva ante la necesidad de elegir entre dos o más interpretaciones, ello, en función de la razonabilidad argumentativa y solidez jurídica de una u otra interpretación; y, (ii) la efectiva concurrencia de las interpretaciones en juego para el caso concreto, es decir, que sean aplicables a los supuestos fácticos concretos de las disposiciones normativas en conflicto.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque dentro de la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia existe una excepción a la interpretación del artículo 90 del Código de Procedimiento Civil en donde el término de prescripción se interrumpe presentada la demanda dentro del término de 3 años, esto es por negligencia del juzgado o por actividad elusiva del demandado. Cita la Sentencia SL 3904 de 2019, al respecto, Frente a dicho tema, esta Sala de la Corte ha previsto en su jurisprudencia que entre la presentación de una demanda y su notificación pueden generarse diversas eventualidades, que no son imputables a quien funge como demandante y que, por lo mismo, no pueden redundar en su perjuicio. En tal orden, contrario a lo argüido por la censura, ha admitido excepciones a la regla prevista en el artículo 90 del Código de Procedimiento Civil y, concretamente, como lo dedujo el Tribunal, ha aceptado que «...la sola presentación de la demanda interrumpe la prescripción cuando la notificación del auto admisorio de la misma no se efectúa oportunamente por negligencia del juzgado o por actividad elusiva del demandado» No obstante lo anterior, en el caso referido no se hace mención a este tipo de actos y a su vez en la opción de respuesta se refiere a actos propios del demandado lo que es diferente a la actividad elusiva del mismo.

Ahora bien, respecto a la aplicación del principio de favorabilidad, el mismo no se aplica toda vez que el mismo se refiere de acuerdo con la sentencia T 599 de 2011 a lo siguiente: El principio de favorabilidad en materia laboral, consagrado en los artículos 53 de la Constitución Política y 21 del Código Sustantivo del Trabajo, consiste en la obligación de todo servidor público de optar por la situación más favorable al empleado, en caso de duda en la aplicación e interpretación jurídicas. Cuando una norma admite varias interpretaciones, ha expuesto esta Corte que para la aplicación de la favorabilidad deben presentarse, además, dos elementos, a saber: (i) la duda seria y objetiva ante la necesidad de elegir entre dos o más interpretaciones, ello, en función de la razonabilidad argumentativa y solidez jurídica de una u otra interpretación; y, (ii) la efectiva concurrencia de las interpretaciones en juego para el caso concreto, es decir, que sean aplicables a los supuestos fácticos concretos de las disposiciones normativas en conflicto

La opción D es la respuesta correcta porque de acuerdo con la Sentencia SL 3693 de 2017 reiterada por la Sentencia 3904 de 2019 señala:

“De suerte que, el beneficio material que para el actor podría constituir la presentación de la demanda, de interrumpir la prescripción, se vio condicionado a que se surtiera respecto del demandado la notificación del auto admisorio dentro de un específico término, de modo que, de no

ocurrir ello, dicho beneficio se perdería, prosiguiendo así su decurso normal el término previsto para la prescripción de la acción.

Desde tal perspectiva es que ha entendido la Corte la aplicación de la 'oficiosidad procesal' y la 'gratuidad' de particulares actos del proceso laboral, por manera que, ni ésta ni aquella tienen carácter absoluto, pues están limitadas por conceptos jurídicos como las llamadas 'cargas procesales', particularmente, para el tramamiento de la relación jurídico procesal, la de facilitar la postura a derecho del demandado mediante la notificación personal del auto admisorio de la demanda, o, en su defecto, la de la notificación a través de curador ad litem, pasados 10 días de haberse cumplido aquella con la parte actora del proceso".

Así mismo, cita la Sentencia CSJ SL38504 de 2012, Sentencia CSJ SL4578 de 2014, Sentencia CSJ SL8716 de 2014 reiterada por la Sentencia 21707-2017 lo siguiente:

Todas las actuaciones están sometidas al principio de gratuidad, las partes tienen ciertas cargas procesales que redundan en su propio beneficio, como es el caso de la notificación del auto admisorio de la demanda. En la sentencia CSJ SL, 18 sep. 2012, rad. 40549, la Corte explicó al respecto:

No obstante, el recurrente aduce que la falta de notificación a la parte demandada del auto admisorio de la demanda durante el término transcurrido del 9 de febrero de 2000 hasta el 18 de diciembre de 2003 no le es imputable, pues era de cargo del juzgado de conocimiento surtir todos los pasos necesarios para notificar su decisión admisorio, y esa 'negligencia', como la conducta 'elusiva' de la demandada, no pueden perjudicar su pretensión.

Pues bien, para resolver el punto en discusión es suficiente recordar que ya la Corte ha asentado el criterio de que si bien es cierto que a la administración de justicia laboral compete adelantar de manera diligente y oportuna el proceso, para de esa forma hacer cierta la finalidad de pronta y cumplida justicia, ejerciendo para ello el poder - deber de dirigirlo, velar por su rápida solución, adoptar las medidas conducentes para impedir su paralización procurando la mayor economía procesal, a través de lo que es dado en llamarse 'oficiosidad procesal'; y que es regla procesal del derecho laboral la de la gratuidad de los actos procedimentales a que se refiere el artículo 39 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, también lo es que a las partes del proceso compete asumir ciertas cargas procesales, cuando quiera que sus resultados sólo obran en su propio beneficio o perjudican únicamente a quien elude asumirlas.

Tal es el caso del tramamiento de la relación jurídico procesal que se impone como acto procesal necesario a efectos de garantizar el derecho de defensa y de contradicción de quien es convocado forzosamente al proceso y que, en principio, beneficia exclusivamente a quien funge como actor. Razón suficiente para entender que el artículo 90 del Código de Procedimiento Civil, para la época, dispusiera que la presentación de la demandada tendría como efecto material, entre otros, la interrupción de la prescripción, siempre y cuando a la parte demandada se le notificara el auto admisorio de la demanda dentro de los 120 días siguientes a la notificación que, a su vez, de tal proveído se hiciera a la parte actora.

De suerte que, el beneficio material que para el actor podría constituir la presentación de la demanda, de interrumpir la prescripción, se vio condicionado a que se surtiera respecto del demandado la notificación del auto admisorio dentro de un específico término, de modo que, de no

ocurrir ello, dicho beneficio se perdería, prosiguiendo así su decurso normal el término previsto para la prescripción de la acción.

Desde tal perspectiva es que ha entendido la Corte la aplicación de la 'oficiosidad procesal' y la 'gratuidad' de particulares actos del proceso laboral, por manera que, ni ésta ni aquella tienen carácter absoluto, pues están limitadas por conceptos jurídicos como las llamadas 'cargas procesales', particularmente, para el trabamamiento de la relación jurídico procesal, la de facilitar la postura a derecho del demandado mediante la notificación personal del auto admisorio de la demanda, o, en su defecto, la de la notificación a través de curador ad litem, pasados 10 días de haberse cumplido aquella con la parte actora del proceso.

En el anterior orden, no es cierto que, como lo aduce la censura, a la parte demandante no le asiste responsabilidad alguna a la hora de lograr la notificación del auto admisorio de la demanda, pues, siendo una actuación que redundaba en su propio beneficio, debe adelantar todas las medidas tendientes a que se cumpla efectiva y oportunamente.

Pregunta No. 94

Esta pregunta es pertinente porque se busca que los candidatos comprendan el alcance de las disposiciones sobre protección de la libertad sindical y entiendan las medidas que se encuentran enmarcadas en la ley como atentatorias de los derechos sindicales.

La opción A es la respuesta correcta porque el artículo 200 de la Ley 599 de 2000, modificado por el artículo 26 de la Ley 1453 de 2011, prohíbe atentar contra los derechos de asociación sindical y penaliza a quienes celebren pactos colectivos en los que se otorguen mejores condiciones respecto de las pactadas convencionalmente.

Señala lo siguiente el artículo 200 de la Ley 599 de 2000, modificado por el artículo 26 de la Ley 1453 de 2011: "El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas, incurrirá en pena de prisión de uno (1) a dos (2) años y multa de cien (100) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

En la misma pena incurrirá el que celebre pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa. (...)"

Por lo anterior, esta empresa que estableció para su grupo de trabajadores del nivel directivo una serie de beneficios que superan en su conjunto los de la convención colectiva de trabajo, estaría incurriendo en la práctica prohibida por la ley, pues con los mejores ofrecimientos económicos estaría desincentivando la afiliación sindical de estos trabajadores y, por consiguiente, atentando contra la libertad sindical.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque estaría desconociendo la normatividad transcrita anteriormente y vulnerando las disposiciones internacionales sobre la libertad sindical. Al respecto, el artículo 2 del Convenio 87 de la OIT señala lo siguiente: "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”.

Por su parte, el Convenio 98 de la OIT, en su artículo 1, numeral 1, dispone: “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”. También estaría desconociendo las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y de la Constitución Política de Colombia, que quedaron transcritas en la justificación de la opción C.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque estaría desconociendo lo señalado en el artículo 200 de la Ley 599 de 2000 que quedó transcrito anteriormente. También estaría vulnerando las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 12 y de la Constitución Política de Colombia, artículo 55, que señalan:

Artículo 12 Código Sustantivo del Trabajo: “El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes”

Artículo 55 de la Constitución Política de Colombia: “Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”.

El acto no es reprochable por la población a la cual está destinada, sino porque constituye un pacto colectivo que en su conjunto mejora los derechos convencionales acordados entre la empresa y el sindicato, con lo cual los trabajadores directivos fácilmente desechan la idea de vincularse al sindicato, pues con el pacto, la organización sindical no tiene incentivos económicos que ofrecerles.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque estaría desconociendo la normatividad antes señalada, así como lo dispuesto en el artículo 59, numeral 4 del Código Sustantivo del Trabajo que establece como prohibiciones al empleador “4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación”.

También se estaría vulnerando el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 39 de la Ley 50 de 1990, sobre protección del derecho de asociación, el cual indicó: “1. En los términos del artículo 292 del Código Penal queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.

2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo. Sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

Considéranse como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:

a). Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios; (...)

En el caso planteado en el contexto, la empresa estaría haciendo primar sus intereses empresariales, sobre el derecho de asociación, consagrado no solo en la ley, sino especialmente en la constitución y en las normas internacionales del trabajo, las cuales conforman el bloque de constitucionalidad por versar sobre derechos humanos.

De acuerdo con lo anterior, los conceptos como la libertad de empresa deben ceder ante derechos de orden superior y por ello la empresa estaría incurriendo en el desconocimiento de estas disposiciones protectoras del derecho de asociación sindical.

Pregunta No. 95

Esta pregunta es pertinente porque es importante verificar la capacidad de los jueces y magistrados para aplicar las disposiciones normativas y jurisprudenciales sobre los procesos disciplinarios y los derechos fundamentales al debido proceso y al derecho de defensa.

La opción A es la respuesta correcta porque de acuerdo con las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo (artículo 114), las únicas sanciones que pueden imponerse son las que contengan una tipificación previa.

Artículo 114 Código Sustantivo del Trabajo: “El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual.

La advertencia efectuada al trabajador no constituye elemento que justifique la imposición de los llamados de atención ni configura la justa causa, pues esta debe tener previsión legal, reglamentaria o contractual”.

El Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 112 y 113, señala expresamente como sanciones disciplinarias la suspensión del trabajo y las multas, no contiene mención alguna a los llamados de atención. Como se explicó en el contexto de la pregunta, el RIT de la empresa no incorporó en su articulado ninguna prescripción sobre el particular, ni estableció la medida de “llamado de atención” como sanción disciplinaria, pues se limitó a incorporar un texto de igual tenor al legal.

Artículo 112 Código Sustantivo del Trabajo: “Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado”.

Artículo 113 Código Sustantivo del Trabajo: “1. Las multas que se prevean, sólo puede causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento. (...)

Como quiera que en el contexto se señala que el RIT no contiene regulaciones diferentes de las legales, en esta empresa no está previsto el llamado de atención como medida disciplinaria, ni la acumulación de estos como justa causa de terminación del contrato. En el artículo 62 del Código

Sustantivo del Trabajo tampoco se prevé la acumulación de llamados de atención como justa causa, por lo que el despido sería sin justa causa y daría lugar a la indemnización correspondiente, señalada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque desconoce los postulados constitucionales del derecho fundamental de defensa y del debido proceso, al considerar que una advertencia informal constituye tipificación de la sanción. No basta con adelantar el proceso disciplinario, es necesario garantizar que la sanción se imponga con fundamento en la ley, en el reglamento o en el contrato.

Artículo 29 de la Constitución Política de Colombia: “El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. (...) Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho”

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la imposición de las sanciones administrativas no es de competencia de los jueces del trabajo. Es el ministerio del Trabajo, como autoridad competente en materia laboral, la llamada a imponer este tipo de sanciones. El artículo 17 del Código Sustantivo del Trabajo, señala que “La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del trabajo”.

Por su parte, la Ley 1610 de 2013 señala en sus artículos 1° y 3° los siguiente, en relación con la competencia del ministerio de trabajo:

Artículo 1° “Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.

Artículo 3°. “Funciones principales. Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones principales: (...)

2. Función Coactiva o de Policía Administrativa: Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad (...).”

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque desconoce los postulados constitucionales del derecho fundamental de defensa y del debido proceso, al considerar que la advertencia efectuada constituye un acto de buena fe y que con ella se legaliza la ausencia de norma respecto de la sanción y la justa causa aplicadas al caso. Se desconoce especialmente el derecho constitucional de defensa y el debido proceso, consagrado en artículo 29 de la Constitución Política de Colombia.

No basta con adelantar el proceso disciplinario, ni con advertir sobre la justa causa, es necesario garantizar que la misma se imponga con fundamento en la ley, en el reglamento o en el contrato.

Pregunta No. 96

Esta pregunta es pertinente porque es importante que los jueces y magistrados entiendan el alcance de las protecciones especiales para la mujer y de las disposiciones que se han expedido en torno a la erradicación de las prácticas discriminatorias por razón de género o sexo.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque desconoce el pronunciamiento de la Corte Constitucional, contenido en la sentencia C-586/2016, al omitir que en esta se declaró inconstitucional la norma que prohibía el desarrollo de actividades mineras para las mujeres y, por lo tanto, este hecho no puede justificar válidamente la no contratación de la aspirante al cargo.

En este mismo sentido, con una decisión como la señalada en la opción A, se desconoce lo señalado por el decreto 4463 de 2011, reglamentario de la Ley 1257 de 2008, por medio del cual se definen "...las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral".

La opción B es la respuesta correcta porque si bien el artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo contiene la prohibición expresa de contratar mujeres para trabajos subterráneos de minería, la Corte Constitucional, mediante sentencia C-586/2016 declaró la inexecutable de este aparte de la norma, bajo el entendido de considerarlo discriminatorio, desproporcionado y contrario a los principios constitucionales y legales, especialmente el de igualdad.

En relación con el principio de igualdad, el mismo se encuentra contenido en el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo: "Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley" y en la Constitución Política de Colombia en el artículo 53: "El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores (...)"

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la Ley 1496 de 2011 que garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre hombres y mujeres señala los criterios orientadores que debe tener en cuenta el empleador para la fijación de la remuneración, y en ellos no se encuentran aspectos relacionados con el género. Al contrario, lo que se pretende con esta ley es la erradicación de cualquier forma de discriminación.

De acuerdo con lo anterior, el artículo 4 de la citada ley, señala: "Factores de valoración salarial. Son criterios orientadores, obligatorios para el empleador en materia salarial o de remuneración los siguientes:

a) La naturaleza de la actividad a realizar;

- b) Acceso a los medios de formación profesional;
- c) Condiciones en la admisión en el empleo;
- d) Condiciones de trabajo;
- e) La igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación; (...)"

Por su parte, el artículo 3 de esta ley define este tipo de conducta como discriminatoria bajo la modalidad directa, así: "Discriminación directa en materia de retribución laboral por razón del género o sexo: Toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, relacionado con la retribución económica percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera sea su denominación por razones de género o sexo".

Ofrecerle a la trabajadora un salario diferencial como requisito para su contratación iría en contra de estos postulados legales, así como en contra de los principios fundamentales del derecho laboral, especialmente el de la igualdad, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales y la especial protección a la mujer.

Constitución Política de Colombia, artículo 53: "El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: (...)

irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; protección especial a la mujer (...)"

Sobre este aspecto es de anotar que los artículos 10 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2 de la Ley 1496 de 2011, y 143 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 1496 de 2011, señalan los siguientes:

Artículo 10 Código Sustantivo del Trabajo: "Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley".

Artículo 143 Código Sustantivo del Trabajo: "1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación".

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque desconoce el decreto 4463 de 2011, reglamentario de la Ley 1257 de 2008, por medio del cual se definen "...las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad

salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral”. De acuerdo con lo anterior, teniendo en cuenta que la candidata cumple con los requerimientos del perfil del cargo, salvo el del sexo, aceptar la contratación de la trabajadora bajo una modalidad temporal y como mecanismo para suplir la vacante en cuanto se encuentra el candidato definitivo, correspondería a una conducta discriminatoria por razones de sexo o género, ya que esa sería la única razón por la cual no se contrataría definitivamente a la mujer.

Pregunta No. 97

Esta pregunta es pertinente porque la esclavitud moderna pasa desapercibida pues adquiere formas que se ocultan dentro de la aplicación de normas legales. Para evitar avalarla los funcionarios judiciales deben tener como marco de sus decisiones que el trabajo no es una mercancía y que los trabajadores no pueden ser cosificados. También, que la dignidad humana como principio básico del Estado Social de Derecho y derecho fundamental adquiere dimensiones dentro del marco del derecho del trabajo. Es necesario que integren en sus decisiones los derechos fundamentales y los principios del derecho social.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la mera transmisión de la actividad, sin que esté acompañada del traspaso de los medios de producción o de la organización empresarial, no configura una sustitución patronal (artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo; CSJ SL467-2019). En el caso se configura una tercerización laboral, pues hay una externalización de tareas o traspaso de actividades de una empresa a otra, pero sin transferencia de la organización empresarial (CSJ 3001-2020).

La cesión no tiene efectos jurídicos pues para que una cesión de personal sea válida es necesario que los trabajadores participen brindando de manera expresa su consentimiento en el pacto, situación que no ocurrió en el presente caso. La operación realizada por la primera empresa es propia de una tercerización laboral, pero además da un tratamiento a los trabajadores de mercancía, en tanto dispone de ellos sin su consentimiento, situación que limita con los principios fundamentales del derecho del trabajo entre los cuales se destaca que los trabajadores no pueden ser cosificados, tratándolos como un objeto o producto de libre intercambio. Desde su constitución, la OIT ha venido reafirmando que el trabajo no es una mercancía y en el marco de la protección contra la esclavitud moderna ha insistido en el respeto de la dignidad humana (ver Constitución de la Organización Internacional del Trabajo; artículo 53 Constitución Política de Colombia; CSJ 3001-2020).

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque para que una cesión de personal sea válida es necesario que los trabajadores participen brindando de manera expresa su consentimiento en el pacto, situación que no ocurrió en el presente caso. La operación realizada por la primera empresa es propia de una tercerización laboral, pero además da un tratamiento a los trabajadores de mercancía, en tanto dispone de ellos sin su consentimiento, situación que limita con los principios fundamentales del derecho del trabajo entre los cuales se destaca que los trabajadores no pueden ser cosificados, tratándolos como un objeto o producto de libre intercambio. Desde su constitución, la OIT ha venido reafirmando que el trabajo no es una mercancía y en el marco de la protección contra la esclavitud moderna ha insistido en el

respeto de la dignidad humana (ver Constitución de la Organización Internacional del Trabajo; artículo 53 Constitución Política de Colombia; CSJ 3001-2022).

La opción C es la respuesta correcta porque en el caso se configura una tercerización laboral, pues hay una externalización de tareas o un traspaso de actividades de una empresa a otra, pero sin transferencia de la organización empresarial.

Para que una cesión de personal sea válida es necesario que los trabajadores participen brindando de manera expresa su consentimiento en el pacto, situación que no ocurrió en el presente caso. La operación realizada por la primera empresa es propia de una tercerización laboral, pero además da un tratamiento a los trabajadores de mercancía, en tanto dispone de ellos sin su consentimiento, situación que limita con los principios fundamentales del derecho del trabajo entre los cuales se destaca que los trabajadores no pueden ser cosificados, tratándolos como un objeto o producto de libre intercambio. Desde su constitución, la OIT ha venido reafirmando que el trabajo no es una mercancía y en el marco de la protección contra la esclavitud moderna ha insistido en el respeto de la dignidad humana (ver Constitución de la Organización Internacional del Trabajo; artículo 53 Constitución Política de Colombia; CSJ 3001-2020).

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la mera transmisión de la actividad, sin que esté acompañada del traspaso de los medios de producción o de la organización empresarial, no configura una sustitución patronal o una unidad de empresa. En el caso se configura una tercerización laboral, pues hay una externalización de tareas o un traspaso de actividades de una empresa a otra, pero sin transferencia de la organización empresarial.

El acuerdo carece de efectos jurídicos pero no porque se configure una unidad de empresa. El presente caso trata de una cesión de personal carente de validez. Para que una cesión de personal sea válida es necesario que los trabajadores participen brindando de manera expresa su consentimiento en el pacto, situación que no ocurrió en el presente caso. La operación realizada por la primera empresa es propia de una tercerización laboral, pero además da un tratamiento a los trabajadores de mercancía, en tanto dispone de ellos sin su consentimiento, situación que limita con los principios fundamentales del derecho del trabajo entre los cuales se destaca que los trabajadores no pueden ser cosificados, tratándolos como un objeto o producto de libre intercambio. Desde su constitución, la OIT ha venido reafirmando que el trabajo no es una mercancía y en el marco de la protección contra la esclavitud moderna ha insistido en el respeto de la dignidad humana (ver Constitución de la Organización Internacional del Trabajo; artículo 53 Constitución Política de Colombia; CSJ 3001-2020).

Pregunta No. 98

Esta pregunta es pertinente porque es importante que los jueces entiendan el alcance de la prohibición de trabajar para los menores de edad, así como de las excepciones establecidas por la ley para ellos.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el artículo 4 de la Resolución 1796 de 2018 señala que: “Excepcionalmente los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización del Inspector de Trabajo o en su defecto del ente territorial local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y

deportivo. (...) En ningún caso la autorización para la actividad desarrollada excederá las catorce (14) horas semanales”.

Que el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la edad mínima de admisión al empleo, ratificado mediante la Ley 515 de 1999 adoptado como instrumento general para lograr la abolición efectiva del trabajo de los niños y elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores de edad, se refirió a aquellas actividades que por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan, pueden resultar peligrosas para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores de edad e indicó que por ello, en estos casos, dicha edad no deberá ser inferior a dieciocho años.

La Resolución 1796 de 2018, en su parte considerativa, señala “Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 44 establece que los niños, niñas y adolescentes deben ser protegidos contra toda forma de explotación laboral o económica, trabajos riesgosos y que sus derechos prevalecen sobre los derechos de los demás. (...) Que el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la edad mínima de admisión al empleo, ratificado mediante la Ley 515 de 1999 adoptado como instrumento general para lograr la abolición efectiva del trabajo de los niños y elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores de edad, se refirió a aquellas actividades que por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan, pueden resultar peligrosas para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores de edad e indicó que por ello, en estos casos, dicha edad no deberá ser inferior a dieciocho años (...)”. Es en esta medida que en el caso planteado, no es claro que la actividad pueda enmarcarse dentro del concepto de “actividades culturales”, pero aun si ello fuera claro, debe tenerse en cuenta que la autorización transcrita constituye una medida excepcional y siempre debe prevalecer el cuidado del menor de edad.

En este caso, las actividades ponen en riesgo la seguridad del menor y, al existir una norma especial sobre el particular, no es posible aplicar la regla excepcional.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la intensidad horaria no es la que determina la posibilidad de establecer excepciones a la prohibición general de vincular laboralmente a menores de edad. Como quedó transcrito en la justificación de la respuesta D, las excepciones se soportan sobre cierto tipo de actividades (artísticas, culturales, recreativas, deportivas), solamente que las mismas quedan condicionadas a unas jornadas especiales.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque las disposiciones que prohíben el trabajo de los menores de edad no contienen una limitante originada en el desarrollo de actividades censuradas en el país. Dentro de la relación de “ACTIVIDADES PELIGROSAS QUE POR SU NATURALEZA O CONDICIONES DE TRABAJO no PODRÁN REALIZARLOS MENORES DE 18 AÑOS” (artículo 3° Resolución 1796 de 2018) no se encuentra una mención en ese sentido.

En este caso, la restricción para la vinculación de los menores de edad está enmarcada dentro de los presupuestos de los numerales 9 y 12, transcritos en la justificación de la opción D, del artículo

3° de la mencionada resolución y no por el hecho de tratarse de actividades que están siendo limitadas en su ejercicio en Colombia.

La opción D es la respuesta correcta porque el numeral 9 del artículo 3 de la Resolución 1796 de 2018 señala expresamente que: “Los menores de 18 años no podrán trabajar en las actividades que los expongan a las siguientes condiciones de trabajo, las cuales son prohibidas por el riesgo que corre su salud, seguridad y desarrollo: (...) 9. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años (...) 12. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal (ST-296 del 22 de mayo 2013; Magistrado Ponente: Mauricio González Cuervo)”.

De acuerdo con lo anterior, como quiera que las funciones sobre las cuales se solicitó permiso al Ministerio del Trabajo, implican un riesgo evidente para la seguridad del menor de edad, ya que la ganadería de lidia es peligrosa, el Ministerio debe abstenerse de otorgar el permiso, y prevalecer la seguridad del menor de edad. Adicionalmente, las labores señaladas en el contexto tienen relación con el sufrimiento animal, actividades que se encuentran expresamente prohibidas para los menores de 18 años.

Pregunta No. 99

Esta pregunta es pertinente porque la pregunta es de importancia teniendo en cuenta que los funcionarios judiciales deben conocer todas las consecuencias que se desprenden de la terminación del contrato sin justa causa aparte de la liquidación contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, ello con el fin de que las mismas sean aplicadas a casos concretos cuando se cumplan los requisitos legales y probatorios que permitan su procedencia.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el artículo 133 de la Ley 100 de 1993 establece que, al trabajador no afiliado al Sistema General de Pensiones por omisión del empleador, que sin justa causa sea despedido después de haber laborado para el mismo empleador durante diez (10) años o más y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de la presente Ley, tendrá derecho a que dicho empleador lo pensione desde la fecha de su despido. Sin embargo, la respuesta al ítem es incorrecta teniendo en cuenta que la misma señala que aplica para trabajadores afiliados al Sistema General de Pensiones, situación esta que no da derecho a que se reclame la pensión sanción.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el párrafo transitorio del artículo 6 de la Ley 50 de 1990 señala: “Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley tuvieron diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, seguirán amparados por el ordinal 5o del artículo 8o. del Decreto-Ley 2351 de 1965, salvo que el trabajador manifieste su voluntad de acogerse al nuevo régimen”. Ello significa que tienen derecho a la acción de reintegro los trabajadores despedidos sin justa causa con más de diez años de servicio, cumplidos antes del 01 de enero de 1991, fecha está en que entró a regir la Ley 50 de 1990. Es decir que la acción de reintegro aplica para trabajadores que tuvieran 10 años o más antes de la Ley 50 de 1990 y no a partir de la expedición de esta.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el primer párrafo del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo establece que 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. Lo anterior quiere decir que la indemnización tarifada del artículo 64 ya contempla el lucro cesante y daño emergente y por ello una vez reconocido dichos perjuicios a través de la liquidación no es viable su prosperidad posterior.

La opción D es la respuesta correcta porque de acuerdo con la Sentencia SL39642 de 2014, la Corte Suprema de Justicia condenó a la indemnización de perjuicios morales a la entidad empleadora adicionales a la indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, señalando en sus consideraciones lo siguiente: “Aunque es obvio que toda pérdida del empleo produce en el individuo frustración, tristeza o sentimientos negativos, tal situación no es la única que debe mirarse para imponer una condena por daño moral, dado que es necesario ponderar la manera como el trabajador se vio afectado en su fuero interno, y como la actividad de la empresa lo lesiono injustificadamente.” Así mismo, la Sentencia SL 14618 de 2014, señaló lo siguiente: “Aun cuando el Código Sustantivo del Trabajo prevé una indemnización ante la terminación unilateral del contrato sin justa causa, la misma únicamente comprende, en los términos de su artículo 64, el lucro cesante y el daño emergente. Esto significa que es posible que se resarza el daño moral cuando quiera que se pruebe que este se configuró ante una actuación reprochable del empleador, que tenía por objeto lesionarlo, o que le originó un grave detrimento no patrimonial. Así las cosas, es posible reclamar los perjuicios morales probando como establece la sentencia la afectación del fuero interno del trabajador ante una actuación reprochable del empleador.

Pregunta No. 100

Esta pregunta es pertinente porque la pregunta tiene relevancia teniendo en cuenta que el funcionario judicial debe conocer de manera clara cuáles son los pagos que se entienden como constitutivos de salario, cuáles no y en qué casos se puede pactar una exclusión salarial, con el fin de que sean aplicados a situaciones específicas.

La opción A es la respuesta correcta porque los acuerdos entre las partes no pueden desconocer las disposiciones legales que en materia de viáticos le asigna el carácter salarial a aquel componente destinado a alojamiento y alimentación, en la medida que sean permanentes. Es por ello que de acuerdo con la Sentencia SL5621-2018, citada a su vez en la Sentencia SL4096 de 2019 establece: “Conforme a lo expuesto, la decisión del tribunal no resulta equivocada porque a pesar de la insistencia del recurrente en procurar que se acuda al reglamento de viajes para funcionarios de la demandada, la realidad es que el empleador no puede desconocer a través del contrato de trabajo ni con documentos internos, lo que consagra la ley respecto a la incidencia salarial de los viáticos, razón por la cual cualquier asunto que resulte contrario a lo dispuesto en las normas sobre este asunto, se tiene como inexistente. De manera que, es el carácter de permanente, lo que le otorga la connotación salarial a la parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento, pues así, en forma clara se extrae del artículo 130 citado, cuando las diferencia de los accidentales, en cuyo caso no constituyen salario”.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque los acuerdos entre las partes no pueden desconocer las disposiciones legales que en materia de viáticos le asigna el carácter salarial a aquel componente destinado a alojamiento y alimentación,

en la medida que sean permanentes. Es por ello que de acuerdo con la Sentencia SL5621-2018, citada a su vez en la Sentencia SL4096 de 2019 establece: “Conforme a lo expuesto, la decisión del tribunal no resulta equivocada porque a pesar de la insistencia del recurrente en procurar que se acuda al reglamento de viajes para funcionarios de la demandada, la realidad es que el empleador no puede desconocer a través del contrato de trabajo ni con documentos internos, lo que consagra la ley respecto a la incidencia salarial de los viáticos, razón por la cual cualquier asunto que resulte contrario a lo dispuesto en las normas sobre este asunto, se tiene como inexistente. De manera que, es el carácter de permanente, lo que le otorga la connotación salarial a la parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento, pues así, en forma clara se extrae del artículo 130 citado, cuando las diferencia de los accidentales, en cuyo caso no constituyen salario”.

De acuerdo con la Sentencia SL5621-2018, citada a su vez en la Sentencia SL4096 de 2019, las partes no pueden desconocer las disposiciones legales que en materia de viáticos le asigna el carácter salarial a aquel componente destinado a alojamiento y alimentación, en la medida que los mismos sean permanentes.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de acuerdo con el artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo, los viáticos permanentes constituyen salario respecto los pagos destinados a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento, pero no los que tengan por finalidad proporcionar al trabajador los medios de transporte y gastos de representación.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de acuerdo con el artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo, los viáticos permanentes constituyen salario respecto los pagos destinados a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento, pero no los que tengan por finalidad proporcionar al trabajador los medios de transporte y gastos de representación.

De acuerdo con el artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo son constitutivos de salarios los viáticos permanentes destinados a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento. Por consiguiente, no es cierto lo señalado en esta opción de respuesta referente a que ningún tipo de viáticos es constitutivo de salario.

Pregunta No. 101

Esta pregunta es pertinente porque es importante para los funcionarios judiciales aplicar los conceptos que distinguen la facultades de orden legal que le asiste a una organización sindical con una representación minoritaria y con representación mayoritaria frente a la declaratoria y desarrollo de la huelga, teniendo en cuenta los efectos jurídicos que esto implica frente a la vigencia del contrato de trabajo, las obligaciones del empleador y las obligaciones del trabajador.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la libertad sindical les permite a los trabajadores afiliarse o no afiliarse a una organización sindical, y la decisión de optar por la huelga afecta a todos los trabajadores de la empresa, con la suspensión de contrato de trabajo de conformidad con el numeral 7º del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, y el efecto jurídico que esto conlleva, donde no hay prestación del servicio por parte de los trabajadores, ni pago de salarios por parte del empleador, como lo señala el artículo 53 ibídem.

La opción B es la respuesta correcta porque al tratarse de un sindicato minoritario, al tomar la decisión de declarar y desarrollar la huelga se estaría afectando a todos los trabajadores de la empresa, en este sentido se debe convocar a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados para que de manera libre y participativa tomen la decisión que suspendería todos los contratos de trabajo; artículos 444;51 NI7; 53; 449 del Código Sustantivo del Trabajo.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque un sindicato minoritario no tiene la facultad para votar la huelga solamente con sus afiliados, como facultad el sindicato minoritario puede someter el conflicto al Tribunal de arbitramento o en su defecto debe convocar a todos los trabajadores de la empresa para votar la declaratoria de huelga y su desarrollo por no agrupar más de la mitad de todos los trabajadores de la empresa (artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo).

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque para la declaratoria de la huelga deben participar todos los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados de la empresa. artículos 444;51 NI7; 53; 449 del Código Sustantivo del Trabajo.

Pregunta No. 102

Esta pregunta es pertinente porque la pregunta tiene relevancia toda vez que los funcionarios judiciales además de conocer la normatividad en derecho colectivo, también requieren conocer cómo dichos artículos deben ser interpretados de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, esto con el fin de que la misma sea aplicada a casos concretos.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el artículo 355 del Código Sustantivo del Trabajo debe interpretarse en el sentido que las asociaciones sindicales no pueden tener como objeto único la realización de negocios o actividades lucrativas. Sin perjuicio de lo anterior, el cumplimiento de metas sindicales necesariamente exige el desarrollo de ciertas actividades de naturaleza económica que involucra tanto afiliados como a terceros. En ese orden de ideas, mientras el objeto único del sindicato no sea lucrativo, es posible el desarrollo de actividades derivadas del numeral 8 del artículo 373 del Código Sustantivo del Trabajo. Esto de acuerdo con la Sentencia C 698 de 2008, la cual señala “el artículo 355 establece que los sindicatos no pueden tener por objeto la explotación de negocios o actividades con fines de lucro. Sin embargo, a juicio de la Corte la referida disposición debe ser interpretada, en el sentido de que este tipo de organizaciones no pueden tener como objeto único la realización de negocios o actividades lucrativas, pues si ello estuviera permitido se desnaturalizarían sus funciones y perderían lo que es de la esencia y la razón de su existencia, como representantes y defensores de los intereses comunes de sus afiliados. Es decir, perderían su identidad y podrían confundirse con las sociedades comerciales que persiguen la realización de un objetivo comercial, con fines de lucro.

Así mismo, la Sentencia C 797 de 2000 señaló lo siguiente:

“La actividad económica que pueden desarrollar los sindicatos no puede tener el alcance de un objetivo único y principal, sino apenas complementario o accesorio a las labores que constituyen su objeto esencial; por lo tanto, la posibilidad del ejercicio de dicha actividad no se encuadra dentro de la preceptiva del artículo 333 de la Constitución, sino como algo que resulta útil y conveniente para la realización de los fines de la organización sindical.

El ejercicio de actividades económicas por los sindicatos no es equiparable a la realización de actos de comercio, propios de los comerciantes, que implican la necesaria especulación económica y la obtención de un lucro o beneficio para los asociados, a través del reparto de utilidades individuales. La actividad económica de los sindicatos, por consiguiente, puede ser asimilable a la que desarrollan cierto tipo de organizaciones de propiedad solidaria, autorizadas por la Constitución, en los términos de los artículos 58, inciso 3, 60, inciso 2 y 333, inciso 3, que antes que el beneficio económico individual persigue el bienestar y la realización de fines colectivos. “

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque teniendo en cuenta que el cumplimiento de metas sindicales indica que el beneficio económico es colectivo y no individual como el ítem de respuesta establece. Es por ello que la interpretación del artículo 355 del Código Sustantivo del Trabajo debe interpretarse según la jurisprudencia entendiéndose que mientras el objeto único del sindicato no sea lucrativo, es posible el desarrollo de actividades derivadas del numeral 8 del artículo 373 del Código Sustantivo del Trabajo. Esto conforme lo establece la Sentencia C 698 de 2008 y Sentencia C 797 de 2000.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de acuerdo con la interpretación que la Corte Constitucional le ha dado al artículo 355 del Código Sustantivo del Trabajo, no es la transitoriedad o permanencia las que permiten que un sindicato pueda desarrollar actividades con fines de lucro, pues la Sentencia C 698 de 2008, señala “el artículo 355 establece que los sindicatos no pueden tener por objeto la explotación de negocios o actividades con fines de lucro. Sin embargo, a juicio de la Corte la referida disposición debe ser interpretada, en el sentido de que este tipo de organizaciones no pueden tener como objeto único la realización de negocios o actividades lucrativas, pues si ello estuviera permitido se desnaturalizarían sus funciones y perderían lo que es de la esencia y la razón de su existencia, como representantes y defensores de los intereses comunes de sus afiliados. Es decir, perderían su identidad y podrían confundirse con las sociedades comerciales que persiguen la realización de un objetivo comercial, con fines de lucro.

La opción D es la respuesta correcta porque el artículo 355 del Código Sustantivo del Trabajo debe interpretarse en el sentido que las asociaciones sindicales no pueden tener como objeto único la realización de negocios o actividades lucrativas. Sin perjuicio de lo anterior, el cumplimiento de metas sindicales necesariamente exige el desarrollo de ciertas actividades de naturaleza económica que involucra tanto afiliados como a terceros. En ese orden de ideas, mientras el objeto único del sindicato no sea lucrativo, es posible el desarrollo de actividades derivadas del numeral 8 del artículo 373 del Código Sustantivo del Trabajo. Esto de acuerdo con la Sentencia C 698 de 2008, la cual señala “el artículo 355 establece que los sindicatos no pueden tener por objeto la explotación de negocios o actividades con fines de lucro. Sin embargo, a juicio de la Corte la referida disposición debe ser interpretada, en el sentido de que este tipo de organizaciones no pueden tener como objeto único la realización de negocios o actividades lucrativas, pues si ello estuviera permitido se desnaturalizarían sus funciones y perderían lo que es de la esencia y la razón de su existencia, como representantes y defensores de los intereses comunes de sus afiliados. Es decir, perderían su identidad y podrían confundirse con las sociedades comerciales que persiguen la realización de un objetivo comercial, con fines de lucro.

Así mismo, la Sentencia C 797 de 2000 señaló lo siguiente:

“La actividad económica que pueden desarrollar los sindicatos no puede tener el alcance de un objetivo único y principal, sino apenas complementario o accesorio a las labores que constituyen su objeto esencial; por lo tanto, la posibilidad del ejercicio de dicha actividad no se encuadra dentro de la preceptiva del artículo 333 de la Constitución, sino como algo que resulta útil y conveniente para la realización de los fines de la organización sindical.

El ejercicio de actividades económicas por los sindicatos no es equiparable a la realización de actos de comercio, propios de los comerciantes, que implican la necesaria especulación económica y la obtención de un lucro o beneficio para los asociados, a través del reparto de utilidades individuales. La actividad económica de los sindicatos, por consiguiente, puede ser asimilable a la que desarrollan cierto tipo de organizaciones de propiedad solidaria, autorizadas por la Constitución, en los términos de los artículos 58, inciso 3, 60, inciso 2 y 333, inciso 3, que antes que el beneficio económico individual persigue el bienestar y la realización de fines colectivos. “

Pregunta No. 103

Esta pregunta es pertinente porque es importante distinguir las características del derecho de asociación del sector público y la competencia del juez natural para dirimir conflictos relacionados con el fuero sindical.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque los conflictos relacionados con fuero sindical por principio de especialidad corresponde por competencia al Juez Laboral del Circuito, de conformidad con el numeral 2º del artículo 2º del C.P.L. y de la S.S.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque no es procedente este medio de control, por la naturaleza jurídica del conflicto, siendo competencia de la jurisdicción ordinaria laboral de conformidad con el numeral 2º del artículo 2º del C.P.L. y de la S.S.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque no es procedente este medio de control, por la naturaleza jurídica del conflicto, siendo competencia de la jurisdicción ordinaria laboral de conformidad con el numeral 2º del artículo 2º del C.P.L. y de la S.S.

La opción D es la respuesta correcta porque de acuerdo con el numeral 2º del artículo 2º del C.P.L. y la S.S, modificado por el artículo 2 de la Ley 712 de 2001 se establece: “La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: (...) 2. Las acciones sobre fuero sindical, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral”, con base en el principio de especialidad de la jurisdicción ordinaria laboral.

Pregunta No. 104

Esta pregunta es pertinente porque en el marco de otras relaciones laborales está el contrato de trabajo de docentes de instituciones privadas. Es fundamental que los funcionarios judiciales conozcan de estas relaciones que tienen regulación específica, toda vez que se pueden presentar controversias suscitadas por este tipo de contrato. Para resolver la pregunta se debe analizar la

situación fáctica presentada, relacionada con la cotización al sistema de seguridad social de los docentes de horas cátedra.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque en el caso de este profesor de cátedra de una institución privada de educación superior que no labora una jornada completa y lo hace con baja intensidad horaria, inferior al profesor del medio tiempo, la cotización al sistema de pensiones debe hacerse por la totalidad del periodo académico pactado y sobre una base no inferior al salario mínimo. La H. Corte Suprema de Justicia considera que no es razonable, ni proporcional que se realice la cotización por el año escolar o el año calendario, sino que se haga sobre el tiempo de duración de la relación laboral, esto es, por el periodo académico. Es decir, por el lapso efectivamente laboral. Además, debe hacerse de acuerdo a la remuneración recibida (CSJ SL361-2018; CC C-006-1996 y C-517-1999; CSJ SL361-2018; SL2799-2020), pero nunca por un salario inferior al mínimo (artículo 18 de la Ley 100 de 1993; artículo 5° de la Ley 797 de 2003).

Ver artículos 13 y 53 de los Convenios 100 y 111 de la OIT; SL2799-2020. Radicación n.° 40455. Acta 25. Bogotá, D. C., quince (15) de julio de dos mil veinte (2020).

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque en el caso de este profesor de cátedra de una institución privada de educación superior que no labora una jornada completa y lo hace con baja intensidad horaria, inferior al profesor del medio tiempo, la cotización al sistema de pensiones debe hacerse por la totalidad del periodo académico pactado y sobre una base no inferior al salario mínimo. La H. Corte Suprema de Justicia considera que no es razonable, ni proporcional que se realice la cotización por el año escolar o el año calendario, sino que se haga sobre el tiempo de duración de la relación laboral, esto es, por el periodo académico. Es decir, por el lapso efectivamente laboral. Además, debe hacerse de acuerdo a la remuneración recibida (CSJ SL361-2018; CC C-006-1996 y C-517-1999; CSJ SL361-2018;), pero nunca por un salario inferior al mínimo (artículo 18 de la Ley 100 de 1993; artículo 5° de la Ley 797 de 2003; SL2799-2020).

Ver artículo 13 y 53 de los Convenios 100 y 111 de la OIT; SL2799-2020. Radicación n.° 40455. Acta 25. Bogotá, D. C., quince (15) de julio de dos mil veinte (2020).

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque como el profesor es de hora cátedra de una institución privada de educación superior, no labora una jornada completa y lo hace con baja intensidad horaria, inferior a la de un profesor de medio tiempo, la cotización al sistema de pensiones debe hacerse por la totalidad del periodo académico pactado y sobre una base no inferior al salario mínimo. La H. Corte Suprema de Justicia considera que no es razonable, ni proporcional que se realice la cotización por el año escolar o el año calendario, sino que se haga sobre el tiempo de duración de la relación laboral, esto es, por el periodo académico. Es decir, por el lapso efectivamente laboral. Sin embargo, la cotización no debe hacerse por el número de horas laboradas, pues no se tendría en consideración criterios de igualdad. Además, debe hacerse de acuerdo a la remuneración recibida (CSJ SL361-2018; CC C-006-1996 y C-517-1999; CSJ SL361-2018), pero nunca por un salario inferior al mínimo (artículo 18 de la Ley 100 de 1993; artículo 5° de la Ley 797 de 2003; SL2799-2020).

Ver artículos 13 y 53 de los Convenios 100 y 111 de la OIT; SL2799-2020. Radicación n.º 40455. Acta 25. Bogotá, D. C., quince (15) de julio de dos mil veinte (2020).

La opción D es la respuesta correcta porque en el caso de este profesor de cátedra de una institución privada de educación superior que no labora una jornada completa y lo hace con baja intensidad horaria, inferior al profesor del medio tiempo, la cotización al sistema de pensiones debe hacerse por la totalidad del periodo académico pactado y sobre una base no inferior al salario mínimo. La H. Corte Suprema de Justicia considera que no es razonable, ni proporcional que se realice la cotización por el año escolar o el año calendario, sino que se haga sobre el tiempo de duración de la relación laboral, esto es, por el periodo académico. Es decir, por el lapso efectivamente laboral. Además, debe hacerse de acuerdo a la remuneración recibida (CSJ SL361-2018; CC C-006-1996 y C-517-1999; CSJ SL361-2018;), pero nunca por un salario inferior al mínimo (artículo 18 de la Ley 100 de 1993; artículo 5º de la Ley 797 de 2003; SL2799-2020).

Ver artículos 13 y 53 de los Convenios 100 y 111 de la OIT; SL2799-2020. Radicación n.º 40455. Acta 25. Bogotá, D. C., quince (15) de julio de dos mil veinte (2020).

Pregunta No. 105

Esta pregunta es pertinente porque la presente pregunta evalúa la capacidad de análisis en relación con los efectos de la suspensión del contrato de trabajo y sus efectos jurídicos según los artículos 51 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo, como la distinción de las causales de terminación del contrato de trabajo desde el artículo 61 ibídem, en armonía con la protección a la maternidad y las justas causas por las cuales se le puede terminar el contrato de trabajo a la trabajadora en estado de embarazo según los artículos 236 y SS del Código Sustantivo del Trabajo

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque en el análisis se debe tener en cuenta cual es el efecto del despido de una trabajadora en estado de embarazo, sin la autorización del Ministerio de Trabajo y sus consecuencias jurídicas como es el reintegro, y el efecto jurídico del periodo de prueba que faculta al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo no aplica en el caso de la suspensión del contrato de trabajo. Atender al numeral 2º del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la protección a la maternidad no exige ninguna formalidad para su comunicación. En el presente caso no se habla de una justa causa, por el contrario, la suspensión de actividades por parte del empleador por más de 120 días se encuentra consagrada en el literal f) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, que exige un trámite preestablecido por el legislador como lo consagra el numeral 2º del mismo artículo, y las justas causas están enlistadas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la trabajadora en estado de embarazo solo puede ser despedida con justa causa de conformidad con el numeral 2º del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con las causales consagradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

La opción D es la respuesta correcta porque una trabajadora en estado de embarazo goza de estabilidad laboral reforzada y solo puede ser despedida por una de las justas causas consagradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, con la autorización del Ministerio de Trabajo, en esta opción de respuesta se conjugan las dos situaciones que requieren del trámite previo ante el Ministerio del Trabajo. Numeral 2º artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo

Pregunta No. 106

Esta pregunta es pertinente porque los jueces y magistrados en el área de derecho laboral deben distinguir con claridad las causales de terminación del contrato de trabajo, desde el Código Sustantivo del Trabajo y la reforma al sistema de seguridad social integral que hizo la Ley 797 de 2003, para el régimen de prima media con prestación definida según el parágrafo 3º del artículo 9º de la Ley 793 de 2003, y el efecto modulador de la sentencia C-1037 del 5 de noviembre de 2003.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la terminación del contrato de trabajo por esta razón no da lugar a la acción de reintegro de acuerdo con las causales consagradas por el numeral 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia, al no corresponder a un caso de estabilidad laboral reforzada.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque para que sea válida la terminación del contrato de trabajo por reconocimiento de la pensión el afiliado debe ser incluido en nómina de pensionados de conformidad con la sentencia C-1037 del 5 de noviembre de 2003.

La opción C es la respuesta correcta porque la terminación del contrato de trabajo no obedece a la justa causa invocada por el empleador y da lugar a la aplicación del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, que indica cuando hay lugar al pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo de manera unilateral por el empleador.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque según la jurisprudencia, cuando el trabajador no está incluido en nómina de pensionados, en caso con el presente de despido por la causal del numeral 15, no hay lugar al pago de la indemnización correspondiente a los 15 días del preaviso.

Pregunta No. 107

Esta pregunta es pertinente porque recientemente se ha incrementado el número de litigios con relación a la pensión familiar, en consideración a que es una prestación regulada relativamente en los últimos años. Es por esto que se hace necesario que los nuevos jueces del trabajo conozcan la legislación y el desarrollo jurisprudencial actual de los conflictos más recientes en materia de derecho pensional. Para responder a la pregunta se hace necesario también que entiendan los diferentes desarrollos en cuanto a reconocimiento y pago de indemnización sustitutiva de pensión de vejez.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque contempla que se reúnen los requisitos para acceder a la pensión familiar, lo cual no ocurre, por pertenecer ambos cónyuges a SISBEN nivel 3. conforme la Ley 1580 de 2012 el derecho a la

pensión familiar se configura por la suma de esfuerzos de cotización de cada uno de los cónyuges, cuyo resultado es el cumplimiento de los requisitos establecidos para la pensión de prima media con prestación definida o régimen de ahorro individual y de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993. El artículo 2° del Decreto 288 de 2014 dispuso que cada cónyuge debe acreditar de forma individual a) estar afiliado al régimen de prima media con prestación definida al momento de la solicitud de pensión, b) haber cumplido con los requisitos para adquirir el derecho a la indemnización sustitutivo de que trata el artículo 37 de la Ley 100 de 1993, c) sumar entre los dos como mínimo, el número de semanas exigidas para el reconocimiento de la pensión de vejez conforme a lo establecido en el artículo 9° de la Ley 797 de 2003, d) haber cotizado a los cuarenta y cinco (45) años de edad, el 25% de las semanas requeridas para acceder a una pensión de vejez, teniendo en cuenta el año de cumplimiento de la edad, e) acreditar más de 5 años de relación conyugal o convivencia permanente, que debió haber iniciado antes de haber cumplido 55 años de edad cada uno, f) estar clasificados en los niveles 1 y 2 del Sisbén al momento del cumplimiento de la edad de pensión.

La H. Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral determinó que el requisito para la causación de la pensión de vejez impuesto en el Decreto Reglamentario 288 de 2014 conforme al cual para acceder a la prestación la indemnización sustitutiva no debe haber sido pagada es inaplicable, en consecuencia no obstruye la causación de la pensión familiar pues la indemnización sustitutiva es una prestación subsidiaria o residual respecto de la pensión de vejez CSJ SL13645-2014. (Sentencia SL3819 de 2020, 26 de septiembre de 2020)

En el presente caso se plantea que ha habido un cumplimiento parcial de los requisitos para acceder a la pensión familiar, pues si bien el caso está planteado en la excepción de inaplicabilidad propuesta por la Corte Suprema de Justicia, se establece que ambos afiliados pertenecen al nivel 3 de Sisben, y no 1 o 2 como contempla la normatividad. En la misma sentencia citada la Corte Suprema consideró que el legislador tiene la facultad de restringir el grupo de afiliados que puede acceder a una prestación y que por lo tanto es válido que lo haya condicionado para unos niveles específicos de régimen, pues aunque esto no refleje un sistema de protección social equitativo, es un avance en el desarrollo de los principios que regulan el mismo.

Con respecto a la reliquidación de la indemnización sustitutiva de pensión de vejez ha operado el fenómeno prescriptivo contemplado en el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque contempla que uno de los cónyuges puede tener la titularidad preferente de la pensión familiar. La titularidad está en cabeza de ambos cónyuges. Además, no es posible contabilizar las semanas sin liquidar de la indemnización sustitutiva de la afiliada para acceder a la pensión familiar.

Conforme la Ley 1580 de 2012 el derecho a la pensión familiar se configura por la suma de esfuerzos de cotización de cada uno de los cónyuges, cuyo resultado es el cumplimiento de los requisitos establecidos para la pensión de prima media con prestación definida o régimen de ahorro individual y de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993. El artículo 2° del Decreto 288 de 2014 dispuso que cada cónyuge debe acreditar de forma individual a) estar afiliado al régimen de prima media con prestación definida al momento de la solicitud de pensión, b) haber cumplido con los requisitos para adquirir el derecho a la indemnización sustitutiva de que trata el artículo 37 de la Ley 100 de 1993, c) sumar entre los dos como mínimo, el número de semanas exigidas para el

reconocimiento de la pensión de vejez conforme a lo establecido en el artículo 9° de la Ley 797 de 2003, d) haber cotizado a los cuarenta y cinco (45) años de edad, el 25% de las semanas requeridas para acceder a una pensión de vejez, teniendo en cuenta el año de cumplimiento de la edad, e) acreditar más de 5 años de relación conyugal o convivencia permanente, que debió haber iniciado antes de haber cumplido 55 años de edad cada uno, f) estar clasificados en los niveles 1 y 2 del Sisbén al momento del cumplimiento de la edad de pensión.

La H. Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral determinó que el requisito para la causación de la pensión de vejez impuesto en el Decreto Reglamentario 288 de 2014 conforme al cual para acceder a la prestación la indemnización sustitutiva no debe haber sido pagada es inaplicable, en consecuencia no obstruye la causación de la pensión familiar pues la indemnización sustitutiva es una prestación subsidiaria o residual respecto de la pensión de vejez (CSJ SL13645-2014; Sentencia SL3819 de 2020, 26 de septiembre de 2020)

En el presente caso se plantea que ha habido un cumplimiento parcial de los requisitos para acceder a la pensión familiar, pues si bien el caso está planteado en la excepción de inaplicabilidad propuesta por la Corte Suprema de Justicia, se establece que ambos afiliados pertenecen al nivel 3 de Sisben, y no 1 o 2 como contempla la normatividad. En la misma sentencia citada la Corte Suprema consideró que el legislador tiene la facultad de restringir el grupo de afiliados que puede acceder a una prestación y que por lo tanto es válido que lo haya condicionado para unos niveles específicos de régimen, pues aunque esto no refleje un sistema de protección social equitativo, es un avance en el desarrollo de los principios que regulan el mismo.

Con respecto a la reliquidación de la indemnización sustitutiva de pensión de vejez ha operado el fenómeno prescriptivo contemplado en el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo.

La opción C es la respuesta correcta porque conforme la Ley 1580 de 2012 el derecho a la pensión familiar se configura por la suma de esfuerzos de cotización de cada uno de los cónyuges, cuyo resultado es el cumplimiento de los requisitos establecidos para la pensión de prima media con prestación definida o régimen de ahorro individual y de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993. El artículo 2° del Decreto 288 de 2014 dispuso que cada cónyuge debe acreditar de forma individual a) estar afiliado al régimen de prima media con prestación definida al momento de la solicitud de pensión, b) haber cumplido con los requisitos para adquirir el derecho a la indemnización sustitutiva de que trata el artículo 37 de la Ley 100 de 1993, c) sumar entre los dos como mínimo, el número de semanas exigidas para el reconocimiento de la pensión de vejez conforme a lo establecido en el artículo 9° de la Ley 797 de 2003, d) haber cotizado a los cuarenta y cinco (45) años de edad, el 25% de las semanas requeridas para acceder a una pensión de vejez, teniendo en cuenta el año de cumplimiento de la edad, e) acreditar más de 5 años de relación conyugal o convivencia permanente, que debió haber iniciado antes de haber cumplido 55 años de edad cada uno, f) estar clasificados en los niveles 1 y 2 del Sisbén al momento del cumplimiento de la edad de pensión.

La H. Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral determinó que el requisito para la causación de la pensión de vejez impuesto en el Decreto Reglamentario 288 de 2014 conforme al cual para acceder a la prestación la indemnización sustitutiva no debe haber sido pagada es inaplicable, en consecuencia no obstruye la causación de la pensión familiar pues la indemnización

sustitutiva es una prestación subsidiaria o residual respecto de la pensión de vejez CSJ SL13645-2014. (Sentencia SL3819 de 2020, 26 de septiembre de 2020)

En el presente caso se plantea que ha habido un cumplimiento parcial de los requisitos para acceder a la pensión familiar, pues si bien el caso está planteado en la excepción de inaplicabilidad propuesta por la Corte Suprema de Justicia, se establece que ambos afiliados pertenecen al nivel 3 de Sisben, y no 1 o 2 como contempla la normatividad. En la misma sentencia citada la Corte Suprema consideró que el legislador tiene la facultad de restringir el grupo de afiliados que puede acceder a una prestación y que por lo tanto es válido que lo haya condicionado para unos niveles específicos de régimen, pues aunque esto no refleje un sistema de protección social equitativo, es un avance en el desarrollo de los principios que regulan el mismo.

Con respecto a la reliquidación de la indemnización sustitutiva de pensión de vejez ha operado el fenómeno prescriptivo contemplado en el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo.

Esta opción es correcta pues contempla que ha operado el fenómeno prescriptivo para la reliquidación de la indemnización sustitutiva de la afiliada y que el afiliado tiene derecho a la indemnización sustitutiva de pensión de vejez. Esto es, que solo es posible el reconocimiento de la indemnización sustitutiva de pensión de vejez para el afiliado, por lo expuesto en relación con la pensión familiar.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque conforme la Ley 1580 de 2012 el derecho a la pensión familiar se configura por la suma de esfuerzos de cotización de cada uno de los cónyuges, cuyo resultado es el cumplimiento de los requisitos establecidos para la pensión de prima media con prestación definida o régimen de ahorro individual y de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993. El artículo 2° del Decreto 288 de 2014 dispuso que cada cónyuge debe acreditar de forma individual a) estar afiliado al régimen de prima media con prestación definida al momento de la solicitud de pensión, b) haber cumplido con los requisitos para adquirir el derecho a la indemnización sustitutiva de que trata el artículo 37 de la Ley 100 de 1993, c) sumar entre los dos como mínimo, el número de semanas exigidas para el reconocimiento de la pensión de vejez conforme a lo establecido en el artículo 9° de la Ley 797 de 2003, d) haber cotizado a los cuarenta y cinco (45) años de edad, el 25% de las semanas requeridas para acceder a una pensión de vejez, teniendo en cuenta el año de cumplimiento de la edad, e) acreditar más de 5 años de relación conyugal o convivencia permanente, que debió haber iniciado antes de haber cumplido 55 años de edad cada uno, f) estar clasificados en los niveles 1 y 2 del Sisbén al momento del cumplimiento de la edad de pensión.

La H. Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral determinó que el requisito para la causación de la pensión de vejez impuesto en el Decreto Reglamentario 288 de 2014 conforme al cual para acceder a la prestación la indemnización sustitutiva no debe haber sido pagada es inaplicable, en consecuencia no obstruye la causación de la pensión familiar pues la indemnización sustitutiva es una prestación subsidiaria o residual respecto de la pensión de vejez (CSJ SL13645-2014; Sentencia SL3819 de 2020, 26 de septiembre de 2020)

En el presente caso se plantea que ha habido un cumplimiento parcial de los requisitos para acceder a la pensión familiar, pues si bien el caso está planteado en la excepción de inaplicabilidad propuesta por la Corte Suprema de Justicia, se establece que ambos afiliados pertenecen al nivel 3 de Sisben,

y no 1 o 2 como contempla la normatividad. En la misma sentencia citada la Corte Suprema consideró que el legislador tiene la facultad de restringir el grupo de afiliados que puede acceder a una prestación y que por lo tanto es válido que lo haya condicionado para unos niveles específicos de régimen, pues aunque esto no refleje un sistema de protección social equitativo, es un avance en el desarrollo de los principios que regulan el mismo.

Con respecto a la reliquidación de la indemnización sustitutiva de pensión de vejez ha operado el fenómeno prescriptivo contemplado en el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo.

En esta opción se contempla que no se configura la pensión familiar, no ha operado el fenómeno prescriptivo para la reliquidación de la indemnización sustitutiva de la afiliada y que el afiliado tiene derecho a la indemnización sustitutiva de pensión de vejez.

No obstante, sólo es posible el reconocimiento de la indemnización sustitutiva de pensión de vejez para el afiliado, por lo expuesto en relación con la pensión familiar.

Pregunta No. 108

Esta pregunta es pertinente porque dado que la jurisprudencia ha establecido que las controversias entre beneficiarios de la pensión de sobrevivientes deben ser dirimidas judicialmente, el número de litigios relacionados con este tema es bastante alto. Por esto mismo, la norma aplicable ha sido objeto de un amplio desarrollo interpretativo por la Corte Suprema de Justicia. Es fundamental que sea conocido por los juzgadores de segunda instancia.

Para responder a la pregunta (aplicar / seguridad social-pensiones) se debe tener claridad sobre los últimos criterios de interpretación desarrollados por la Corte Suprema de Justicia. Al analizar la situación fáctica también se debe tener claridad sobre la distinción de aplicabilidad de la norma que regula los beneficiarios de la pensión de sobrevivientes: fallecimiento de un pensionado o de un afiliado.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque conforme al último criterio de interpretación del literal a) del artículo 13 de la Ley 797 de 2003 definido por la Corte Suprema de Justicia, para ser considerado beneficiario de la pensión de sobrevivientes, en condición de cónyuge o compañero o compañera permanente supérstite del afiliado al sistema que fallece, no es exigible ningún tiempo mínimo de convivencia, basta la simple acreditación de la calidad exigida, cónyuge o compañero (a), y la conformación del núcleo familiar, con vocación de permanencia vigente para el momento de la muerte, en cumplimiento de los demás requisitos. Sin embargo, la Corte Suprema ha sostenido que el o la cónyuge separado de hecho con vínculo matrimonial vigente puede acceder al derecho pensional siempre que acredite el requisito de convivencia de los cinco años en cualquier tiempo, mientras que a la compañera permanente del afiliado, no se le exige el cumplimiento de un tiempo mínimo de convivencia con el afiliado, pero sí se le exige la acreditación de este requisito -convivencia- al momento de la muerte. La diferencia está fundamentada en las características propias del matrimonio y de la unión marital de hecho. En esta opción se plantea que únicamente la compañera permanente tendría derecho a la prestación por mantener el vínculo vigente al momento de la muerte del afiliado. La cónyuge también tiene derecho por acreditar más de 5 años de convivencia en cualquier tiempo. (SL4750-2020)

La opción B es la respuesta correcta porque conforme al último criterio de interpretación del literal a) del artículo 13 de la Ley 797 de 2003 definido por la Corte Suprema de Justicia, para ser considerado beneficiario de la pensión de sobrevivientes, en condición de cónyuge o compañero o compañera permanente supérstite del afiliado al sistema que fallece, no es exigible ningún tiempo mínimo de convivencia, basta la simple acreditación de la calidad exigida, cónyuge o compañero (a), y la conformación del núcleo familiar, con vocación de permanencia vigente para el momento de la muerte, en cumplimiento de los demás requisitos. Sin embargo, la Corte Suprema ha sostenido que el o la cónyuge separado de hecho con vínculo matrimonial vigente puede acceder al derecho pensional siempre que acredite el requisito de convivencia de los cinco años en cualquier tiempo, mientras que a la compañera permanente del afiliado, no se le exige el cumplimiento de un tiempo mínimo de convivencia con el afiliado, pero sí se le exige la acreditación de este requisito al momento de la muerte. La diferencia está fundamentada en las características propias del matrimonio y de la unión marital de hecho. Esta es la opción correcta, pues ambas tendrían derecho a la prestación. Pese a que ya no interesa el tiempo de convivencia sino la acreditación de la calidad del vínculo marital, la prestación debe dividirse en proporción al tiempo de convivencia con el afiliado fallecido (SL4750-2020).

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque conforme el último criterio de interpretación del literal a) del artículo 13 de la Ley 797 de 2003 definido por la Corte Suprema de Justicia, para ser considerado beneficiario de la pensión de sobrevivientes, en condición de cónyuge o compañero o compañera permanente supérstite del afiliado al sistema que fallece, no es exigible ningún tiempo mínimo de convivencia, basta la simple acreditación de la calidad exigida, cónyuge o compañero (a), y la conformación del núcleo familiar, con vocación de permanencia vigente para el momento de la muerte, en cumplimiento de los demás requisitos. Sin embargo, la Corte Suprema ha sostenido que el o la cónyuge separado de hecho con vínculo matrimonial vigente puede acceder al derecho pensional siempre que acredite el requisito de convivencia de los cinco años en cualquier tiempo, mientras que a la compañera permanente del afiliado, no se le exige el cumplimiento de un tiempo mínimo de convivencia con el afiliado, pero sí se le exige la acreditación de este requisito al momento de la muerte. La diferencia está fundamentada en las características propias del matrimonio y de la unión marital de hecho. En esta opción se plantea que únicamente la cónyuge tendría derecho a la prestación por acreditar más de 5 años de convivencia en cualquier tiempo. La compañera permanente también tiene derecho por acreditar el vínculo marital al momento del fallecimiento, pese a haber convivido únicamente 3 años anteriores al mismo. Bajo el criterio de interpretación y desarrollo jurisprudencial que sostenía anteriormente la Corte Suprema, esta opción hubiese sido la correcta. Sin embargo, se reitera, este criterio fue modificado en el año 2020. (SL4750-2020)

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque conforme el último criterio de interpretación del literal a) del artículo 13 de la Ley 797 de 2003 definido por la Corte Suprema de Justicia, para ser considerado beneficiario de la pensión de sobrevivientes, en condición de cónyuge o compañero o compañera permanente supérstite del afiliado al sistema que fallece, no es exigible ningún tiempo mínimo de convivencia, basta la simple acreditación de la calidad exigida, cónyuge o compañero (a), y la conformación del núcleo familiar, con vocación de permanencia vigente para el momento de la muerte, en cumplimiento de los demás requisitos. Sin embargo, la Corte Suprema ha sostenido que él o la cónyuge separado de hecho con

vínculo matrimonial vigente puede acceder al derecho pensional siempre que acredite el requisito de convivencia de los cinco años en cualquier tiempo, mientras que, a la compañera permanente del afiliado, no se le exige el cumplimiento de un tiempo mínimo de convivencia con el afiliado, pero sí se le exige la acreditación de este requisito al momento de la muerte. La diferencia está fundamentada en las características propias del matrimonio y de la unión marital de hecho. Esta opción es incorrecta, pues ambas tendrían derecho a la prestación, pero la misma no se divide en proporciones iguales por preservarse el vínculo, debe tenerse en cuenta el tiempo de convivencia con el afiliado fallecido. (SL4750-2020)

Pregunta No. 110

Esta pregunta es pertinente porque es fundamental que los jueces de segunda instancia conozcan en detalle el régimen de responsabilidad en materia de enfermedad profesional dentro del marco del conflicto armado colombiano. Para responder a la pregunta se debe analizar cómo se determina la culpa suficientemente comprobada del empleador y cómo se evalúan los riesgos en zonas territoriales declaradas en alto riesgo.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la culpa suficientemente comprobada del empleador (artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo) en una enfermedad profesional se establece al analizar el incumplimiento de los deberes de prevención que corresponden al empleador. Se configura por una acción o control ejecutado de manera incorrecta o por una conducta omisiva del empleador (CSJ SL 2206-2019). Cuando se endilga una conducta omisiva el empleador debe probar que cumplió sus deberes de prevención, cuidado y diligencia para resguardar al trabajador (CSJ SL16653-2015; SL7181-2015, SL7056-2016, SL12707-2017, SL2206-2019, SL2168-2019). Entre los procesos de prevención es obligación del empleador identificar, conocer, evaluar y controlar los riesgos potenciales a los cuales puede estar expuesto un trabajador. A esto se añaden deberes genéricos, específicos y excepcionales y controles asociados a estos.

Los riesgos potenciales relacionados con contingencias que afectan la vida e integridad de un trabajador cuando se le ordena realizar actividades en una zona territorial considerada como de peligro o violencia por presencia de grupos armados al margen de la ley deben ser considerados como parte de los deberes excepcionales del empleador, pues aunque no pueden ser considerados genéricos del trabajo o específicos de la actividad, el conocimiento cierto y previo del empleador sobre la existencia de los mismos genera que se produzcan. (CSJ SL16367-2014)

En el análisis de la culpa patronal se deben evaluar el cumplimiento de los deberes y controles, incluyendo éstos deberes excepcionales (CSJ SL17216-2014; SL2644-2016; SL10194-2017; SL16102-2014; SL5154-2020).

En la situación fáctica planteada el trabajador fue enviado a laborar por su empleador a una zona territorial declarada de alto riesgo de peligro y violencia por la presencia de este grupo, por lo que tiene responsabilidad en su enfermedad profesional.

En esta opción se plantea como causal eximente de responsabilidad la violencia de acciones de grupos armados al margen de la ley por tratarse de acciones de naturaleza sorpresiva y clandestina las cuales no se pueden incluir como parte de los riesgos genéricos del trabajo. Esta opción es

además incorrecta porque en el presente caso los riesgos tratados son de carácter excepcional y no genéricos. (CSJ SL16367-2014)

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la culpa suficientemente comprobada del empleador (artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo) en una enfermedad profesional se establece al analizar el incumplimiento de los deberes de prevención que corresponden al empleador. Se configura por una acción o control ejecutado de manera incorrecta o por una conducta omisiva del empleador (CSJ SL 2206-2019). Cuando se endilga una conducta omisiva el empleador debe probar que cumplió sus deberes de prevención, cuidado y diligencia para resguardar al trabajador (CSJ SL16653-2015; SL7181-2015, SL7056-2016, SL12707-2017, SL2206-2019, SL2168-2019). Entre los procesos de prevención es obligación del empleador identificar, conocer, evaluar y controlar los riesgos potenciales a los cuales puede estar expuesto un trabajador. A esto se añaden deberes genéricos, específicos y excepcionales y controles asociados a estos.

Los riesgos potenciales relacionados con contingencias que afectan la vida e integridad de un trabajador cuando se le ordena realizar actividades en una zona territorial considerada como de peligro o violencia por presencia de grupos armados al margen de la ley deben ser considerados como parte de los deberes excepcionales del empleador, pues aunque no pueden ser considerados genéricos del trabajo o específicos de la actividad, el conocimiento cierto y previo del empleador sobre la existencia de los mismos genera que se produzcan. (CSJ SL16367-2014)

En el análisis de la culpa patronal se deben evaluar el cumplimiento de los deberes y controles, incluyendo éstos deberes excepcionales (CSJ SL17216-2014; SL2644-2016; SL10194-2017; SL16102-2014; SL5154-2020).

En la situación fáctica planteada el trabajador fue enviado a laborar por su empleador a una zona territorial declarada de alto riesgo de peligro y violencia por la presencia de este grupo, por lo que tiene responsabilidad en su enfermedad profesional.

En esta opción se plantea como causal eximente de responsabilidad que dentro de los riesgos excepcionales no se puede incluir la garantía del orden público de la Nación. (CSJ SL16367-2014)

La opción C es la respuesta correcta porque la culpa suficientemente comprobada del empleador (artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo) en una enfermedad profesional se establece al analizar el incumplimiento de los deberes de prevención que corresponden al empleador. Se configura por una acción o control ejecutado de manera incorrecta o por una conducta omisiva del empleador (CSJ SL 2206-2019). Cuando se endilga una conducta omisiva el empleador debe probar que cumplió sus deberes de prevención, cuidado y diligencia para resguardar al trabajador (CSJ SL16653-2015; SL7181-2015, SL7056-2016, SL12707-2017, SL2206-2019, SL2168-2019). Entre los procesos de prevención es obligación del empleador identificar, conocer, evaluar y controlar los riesgos potenciales a los cuales puede estar expuesto un trabajador. A esto se añaden deberes genéricos, específicos y excepcionales y controles asociados a estos.

Los riesgos potenciales relacionados con contingencias que afectan la vida e integridad de un trabajador cuando se le ordena realizar actividades en una zona territorial considerada como de peligro o violencia por presencia de grupos armados al margen de la ley deben ser considerados como parte de los deberes excepcionales del empleador, pues aunque no pueden ser considerados

genéricos del trabajo o específicos de la actividad, el conocimiento cierto y previo del empleador sobre la existencia de los mismos genera que se produzcan. (CSJ SL16367-2014)

En el análisis de la culpa patronal se deben evaluar el cumplimiento de los deberes y controles, incluyendo éstos deberes excepcionales (CSJ SL17216-2014; SL2644-2016; SL10194-2017; SL16102-2014; SL5154-2020).

En la situación fáctica planteada el trabajador fue enviado a laborar por su empleador a una zona territorial declarada de alto riesgo de peligro y violencia por la presencia de este grupo, por lo que tiene responsabilidad en su enfermedad profesional. (CSJ SL16367-2014)

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la culpa suficientemente comprobada del empleador (artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo) en una enfermedad profesional se establece al analizar el incumplimiento de los deberes de prevención que corresponden al empleador. Se configura por una acción o control ejecutado de manera incorrecta o por una conducta omisiva del empleador (CSJ SL 2206-2019). Cuando se endilga una conducta omisiva el empleador debe probar que cumplió sus deberes de prevención, cuidado y diligencia para resguardar al trabajador (CSJ SL16653-2015; SL7181-2015, SL7056-2016, SL12707-2017, SL2206-2019, SL2168-2019). Entre los procesos de prevención es obligación del empleador identificar, conocer, evaluar y controlar los riesgos potenciales a los cuales puede estar expuesto un trabajador. A esto se añaden deberes genéricos, específicos y excepcionales y controles asociados a estos.

Los riesgos potenciales relacionados con contingencias que afectan la vida e integridad de un trabajador cuando se le ordena realizar actividades en una zona territorial considerada como de peligro o violencia por presencia de grupos armados al margen de la ley deben ser considerados como parte de los deberes excepcionales del empleador, pues aunque no pueden ser considerados genéricos del trabajo o específicos de la actividad, el conocimiento cierto y previo del empleador sobre la existencia de los mismos genera que se produzcan. (CSJ SL16367-2014)

En el análisis de la culpa patronal se deben evaluar el cumplimiento de los deberes y controles, incluyendo éstos deberes excepcionales (CSJ SL17216-2014; SL2644-2016; SL10194-2017; SL16102-2014; SL5154-2020).

En la situación fáctica planteada el trabajador fue enviado a laborar por su empleador a una zona territorial declarada de alto riesgo de peligro y violencia por la presencia de este grupo, por lo que tiene responsabilidad en su enfermedad profesional.

En esta opción se plantea que los riesgos del empleador son genéricos y no excepcionales. La responsabilidad por riesgos genéricos no aplica en este caso. (CSJ SL16367-2014)

Pregunta No. 111

Esta pregunta es pertinente porque es fundamental que los jueces de segunda instancia conozcan en detalle el régimen de responsabilidad en materia de accidentes laborales, dado el alto número de casos que se presentan relacionados con el tema de la culpa patronal. Para responder a la pregunta se debe analizar los diferentes elementos que determinen la culpa suficientemente comprobada del empleador.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la culpa suficientemente comprobada del empleador (artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo) en un accidente de trabajo se establece al analizar el incumplimiento de los deberes de prevención que corresponden al empleador. Se configura por una acción o control ejecutado de manera incorrecta o por una conducta omisiva del empleador (CSJ SL 2206-2019). Cuando se endilga una conducta omisiva el empleador debe probar que cumplió sus deberes de prevención, cuidado y diligencia para resguardar al trabajador (CSJ SL16653-2015; SL7181-2015, SL7056-2016, SL12707-2017, SL2206-2019, SL2168-2019). Entre los procesos de prevención es obligación del empleador identificar, conocer, evaluar y controlar los riesgos potenciales a los cuales puede estar expuesto un trabajador. A esto se añaden deberes genéricos, específicos y excepcionales y controles asociados a estos. Entre los deberes genéricos está el establecer el panorama de factores de riesgo existentes en la empresa (artículo 21, 56 y 58 del Decreto 1295 de 1994, 57 del Código Sustantivo del Trabajo; artículos 8 núm. 6, 15, numeral 7 y párrafo 1.º del artículo 16, numeral 10 del artículo 21 e inciso 1.º del artículo 31 del Decreto 1443 de 2014, compilados en el Decreto 1072 de 2015). En cuanto a los controles se diferencian tres tipos: control en medio, en la fuente y en la persona. El primero corresponde a todos los que ejercen en el ambiente de trabajo, medidas administrativas, de organización y ordenamiento de labores, capacitaciones, en general relacionados con elementos, agentes o factores de influencia en riesgo. Los segundos, esto es, los controles en la fuente, corresponden a las medidas técnicas o controles de ingeniería que se emplean directamente en el origen de los peligros para lograr eliminación o sustitución de los mismos, se trata de intervenciones que reducen las probabilidades de riesgos. Los terceros, en la persona, tratan de medidas que protegen al trabajador de daños que le pueden materializar un peligro en su salud o integridad física, se relaciona con la entrega de elementos de protección personal identificados como idóneos para la realización de su labor (Decreto 1443 de 2014, compilado en el Decreto 1072 de 2015. En trabajo en alturas existe una regulación específica y mayor que exige a los empleadores implementar controles en el medio, la fuente y la persona (Resolución 2400 y 2413 de 1979, 3673 de 2008, 1409 de 2012, 0736 y 2291 de 2010, 1903 de 2013, 3368 de 2014, 1178 de 2017; Convenio 167 de la OIT). En el análisis de la culpa patronal se deben evaluar el cumplimiento de los deberes y controles mencionados, por lo que en casos como el planteado no se puede reducir la misma a determinar si se brindó capacitación para ejercer trabajos en alturas (CSJ SL17216-2014; SL2644-2016; SL10194-2017; SL16102-2014).

En la situación fáctica planteada el trabajador recibió una orden para la realización de una tarea en alturas que no estaba incluida en el panorama de factores de riesgo, por lo que expuso al trabajador a una labor cuyo riesgo no había identificado pese al peligro que representaba, esto es, no aplicó los controles en medio, en la fuente y en la persona adecuadamente. En consecuencia su culpa está suficientemente comprobada.

En esta opción se plantea la culpa exclusiva de la víctima, pues en la situación fáctica el trabajador está capacitado en alturas y omitió sujetar arnés y lazo a una estructura. No obstante, se reitera esto desconoce que el peligro no estaba identificado en el panorama de riesgos de la empresa, es decir, no había identificado ni evaluado el peligro de accidentalidad.

El control en medio no se dio pues la capacitación adecuada para la tarea a realizar se omitió al ser ésta una tarea no identificada en el panorama de riesgos. No basta la sola capacitación sino que se

requiere la vigilancia y el control activo sobre la forma segura de realizar la actividad encomendada al trabajador.

Ver Sentencia: SL5154-2020 Radicación n.º 61563 del cuatro (4) de noviembre de dos mil veinte (2020).

La opción B es la respuesta correcta porque la culpa suficientemente comprobada del empleador (artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo) en un accidente de trabajo se establece al analizar el incumplimiento de los deberes de prevención que corresponden al empleador. Se configura por una acción o control ejecutado de manera incorrecta o por una conducta omisiva del empleador (CSJ SL 2206-2019). Cuando se endilga una conducta omisiva el empleador debe probar que cumplió sus deberes de prevención, cuidado y diligencia para resguardar al trabajador (CSJ SL16653-2015; SL7181-2015, SL7056-2016, SL12707-2017, SL2206-2019, SL2168-2019). Entre los procesos de prevención es obligación del empleador identificar, conocer, evaluar y controlar los riesgos potenciales a los cuales puede estar expuesto un trabajador. A esto se añaden deberes genéricos, específicos y excepcionales y controles asociados a estos. Entre los deberes genéricos está el establecer el panorama de factores de riesgo existentes en la empresa (artículo 21, 56 y 58 del Decreto 1295 de 1994, 57 del Código Sustantivo del Trabajo; artículos 8 núm. 6, 15, numeral 7 y parágrafo 1.º del artículo 16, numeral 10 del artículo 21 e inciso 1.º del artículo 31 del Decreto 1443 de 2014, compilados en el Decreto 1072 de 2015). En cuanto a los controles se diferencian tres tipos: control en medio, en la fuente y en la persona. El primero corresponde a todos los que se ejercen en el ambiente de trabajo, medidas administrativas, de organización y ordenamiento de labores, capacitaciones, en general relacionados con elementos, agentes o factores de influencia en riesgo. Los segundos, esto es, los controles en la fuente, corresponden a las medidas técnicas o controles de ingeniería que se emplean directamente en el origen de los peligros para lograr eliminación o sustitución de los mismos, se trata de intervenciones que reducen las probabilidades de riesgos. Los terceros, en la persona, tratan de medidas que protegen al trabajador de daños que le pueden materializar un peligro en su salud o integridad física, se relaciona con la entrega de elementos de protección personal identificados como idóneos para la realización de su labor (Decreto 1443 de 2014, compilado en el Decreto 1072 de 2015. En trabajo en alturas existe una regulación específica y mayor que exige a los empleadores implementar controles en el medio, la fuente y la persona (Resolución 2400 y 2413 de 1979, 3673 de 2008, 1409 de 2012, 0736 y 2291 de 2010, 1903 de 2013, 3368 de 2014, 1178 de 2017; Convenio 167 de la OIT). En el análisis de la culpa patronal se deben evaluar el cumplimiento de los deberes y controles mencionados, por lo que en casos como el planteado no se puede reducir la misma a determinar si se brindó capacitación para ejercer trabajos en alturas (CSJ SL17216-2014; SL2644-2016; SL10194-2017; SL16102-2014).

En la situación fáctica planteada el trabajador recibió una orden para la realización de una tarea en alturas que no estaba incluida en el panorama de factores de riesgo, por lo que expuso al trabajador a una labor cuyo riesgo no había identificado pese al peligro que representaba, esto es, no aplicó los controles en medio, en la fuente y en la persona adecuadamente. En consecuencia su culpa está suficientemente comprobada.

Ver sentencia: SL5154-2020 Radicación n.º 61563 del cuatro (4) de noviembre de dos mil veinte (2020).

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la culpa suficientemente comprobada del empleador (artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo) en un accidente de trabajo se establece al analizar el incumplimiento de los deberes de prevención que corresponden al empleador. Se configura por una acción o control ejecutado de manera incorrecta o por una conducta omisiva del empleador (CSJ SL 2206-2019). Cuando se endilga una conducta omisiva el empleador debe probar que cumplió sus deberes de prevención, cuidado y diligencia para resguardar al trabajador (CSJ SL16653-2015; SL7181-2015, SL7056-2016, SL12707-2017, SL2206-2019, SL2168-2019). Entre los procesos de prevención es obligación del empleador identificar, conocer, evaluar y controlar los riesgos potenciales a los cuales puede estar expuesto un trabajador. A esto se añaden deberes genéricos, específicos y excepcionales y controles asociados a estos. Entre los deberes genéricos está el establecer el panorama de factores de riesgo existentes en la empresa (artículo 21, 56 y 58 del Decreto 1295 de 1994, 57 del Código Sustantivo del Trabajo; artículos 8 núm. 6, 15, numeral 7 y párrafo 1.º del artículo 16, numeral 10 del artículo 21 e inciso 1.º del artículo 31 del Decreto 1443 de 2014, compilados en el Decreto 1072 de 2015). En cuanto a los controles se diferencian tres tipos: control en medio, en la fuente y en la persona. El primero corresponde a todos los que se ejercen en el ambiente de trabajo, medidas administrativas, de organización y ordenamiento de labores, capacitaciones, en general relacionados con elementos, agentes o factores de influencia en riesgo. Los segundos, esto es, los controles en la fuente, corresponden a las medidas técnicas o controles de ingeniería que se emplean directamente en el origen de los peligros para lograr eliminación o sustitución de los mismos, se trata de intervenciones que reducen las probabilidades de riesgos. Los terceros, en la persona, tratan de medidas que protegen al trabajador de daños que le pueden materializar un peligro en su salud o integridad física, se relaciona con la entrega de elementos de protección personal identificados como idóneos para la realización de su labor (Decreto 1443 de 2014, compilado en el Decreto 1072 de 2015. En trabajo en alturas existe una regulación específica y mayor que exige a los empleadores implementar controles en el medio, la fuente y la persona (Resolución 2400 y 2413 de 1979, 3673 de 2008, 1409 de 2012, 0736 y 2291 de 2010, 1903 de 2013, 3368 de 2014, 1178 de 2017; Convenio 167 de la OIT). En el análisis de la culpa patronal se deben evaluar el cumplimiento de los deberes y controles mencionados, por lo que en casos como el planteado no se puede reducir la misma a determinar si se brindó capacitación para ejercer trabajos en alturas (CSJ SL17216-2014; SL2644-2016; SL10194-2017; SL16102-2014).

En la situación fáctica planteada el trabajador recibió una orden para la realización de una tarea en alturas que no estaba incluida en el panorama de factores de riesgo, por lo que expuso al trabajador a una labor cuyo riesgo no había identificado pese al peligro que representaba, esto es, no aplicó los controles en medio, en la fuente y en la persona adecuadamente. En consecuencia su culpa está suficientemente comprobada.

En esta opción se plantea que existe concurrencia de culpas, no obstante no hay culpa de la víctima pues pese a que en la situación fáctica el trabajador está capacitado en alturas y omitió sujetar arnés y lazo a una estructura, esto desconoce que el peligro no estaba identificado en el panorama de riesgos de la empresa, es decir, no había identificado ni evaluado el peligro de accidentalidad.

El control en medio por parte de la empresa no se dio pues la capacitación adecuada para la tarea a realizar se omitió al ser ésta una tarea no identificada en el panorama de riesgos. No basta la sola

capacitación sino que se requiere la vigilancia y el control activo sobre la forma segura de realizar la actividad encomendada al trabajador.

Sobra aclarar que en materia laboral la concurrencia de culpas no es un eximente de responsabilidad del empleador (CSJ SL5463-2015; CSJ SL9355-2017; CSJ SL2824-2018; CSJ SL1911-2019; CSJ SL4570-2019 y CSJ SL2335-2020).

Sentencia: SL5154-2020 Radicación n.º 61563 del cuatro (4) de noviembre de dos mil veinte (2020).

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la culpa suficientemente comprobada del empleador (artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo) en un accidente de trabajo se establece al analizar el incumplimiento de los deberes de prevención que corresponden al empleador. Se configura por una acción o control ejecutado de manera incorrecta o por una conducta omisiva del empleador (CSJ SL 2206-2019). Cuando se endilga una conducta omisiva el empleador debe probar que cumplió sus deberes de prevención, cuidado y diligencia para resguardar al trabajador (CSJ SL16653-2015; SL7181-2015, SL7056-2016, SL12707-2017, SL2206-2019, SL2168-2019). Entre los procesos de prevención es obligación del empleador identificar, conocer, evaluar y controlar los riesgos potenciales a los cuales puede estar expuesto un trabajador. A esto se añaden deberes genéricos, específicos y excepcionales y controles asociados a estos. Entre los deberes genéricos está el establecer el panorama de factores de riesgo existentes en la empresa (artículo 21, 56 y 58 del Decreto 1295 de 1994, 57 del Código Sustantivo del Trabajo; artículos 8 núm. 6, 15, numeral 7 y parágrafo 1.º del artículo 16, numeral 10 del artículo 21 e inciso 1.º del artículo 31 del Decreto 1443 de 2014, compilados en el Decreto 1072 de 2015). En cuanto a los controles se diferencian tres tipos: control en medio, en la fuente y en la persona. El primero corresponde a todos los que se ejercen en el ambiente de trabajo, medidas administrativas, de organización y ordenamiento de labores, capacitaciones, en general relacionados con elementos, agentes o factores de influencia en riesgo. Los segundos, esto es, los controles en la fuente, corresponden a las medidas técnicas o controles de ingeniería que se emplean directamente en el origen de los peligros para lograr eliminación o sustitución de los mismos, se trata de intervenciones que reducen las probabilidades de riesgos. Los terceros, en la persona, tratan de medidas que protegen al trabajador de daños que le pueden materializar un peligro en su salud o integridad física, se relaciona con la entrega de elementos de protección personal identificados como idóneos para la realización de su labor (Decreto 1443 de 2014, compilado en el Decreto 1072 de 2015. En trabajo en alturas existe una regulación específica y mayor que exige a los empleadores implementar controles en el medio, la fuente y la persona (Resolución 2400 y 2413 de 1979, 3673 de 2008, 1409 de 2012, 0736 y 2291 de 2010, 1903 de 2013, 3368 de 2014, 1178 de 2017; Convenio 167 de la OIT). En el análisis de la culpa patronal se deben evaluar el cumplimiento de los deberes y controles mencionados, por lo que en casos como el planteado no se puede reducir la misma a determinar si se brindó capacitación para ejercer trabajos en alturas (CSJ SL17216-2014; SL2644-2016; SL10194-2017; SL16102-2014).

En la situación fáctica planteada el trabajador recibió una orden para la realización de una tarea en alturas que no estaba incluida en el panorama de factores de riesgo, por lo que expuso al trabajador a una labor cuyo riesgo no había identificado pese al peligro que representaba, esto es, no aplicó los controles en medio, en la fuente y en la persona adecuadamente. En consecuencia su culpa está suficientemente comprobada.

En esta opción se plantea que la culpa es indeterminable, esto es, que no se puede establecer el titular de la culpa. No obstante, por lo dicho anteriormente es claro que la culpa es del empleador.

Sentencia: SL5154-2020 Radicación n.º 61563 del cuatro (4) de noviembre de dos mil veinte (2020).

Pregunta No. 112

Esta pregunta es pertinente porque el número de litigios relacionados con este tema es bastante alto, sobre todo en tutela. Por esto mismo, es fundamental que la reglamentación sea conocida por los juzgadores de segunda instancia.

Para responder a la pregunta (aplicar / seguridad social-salud) se debe tener claridad sobre los criterios legislativos y jurisprudenciales en cuanto a reconocimiento y pago de incapacidades médicas. Al analizar la situación fáctica también se debe tener claridad sobre la obligatoriedad en la aplicabilidad de las normas.

La opción A es la respuesta correcta porque de conformidad con lo previsto en la normatividad desde el día 181 y hasta un plazo de 540 días, el pago de incapacidades está a cargo de la AFP, quien tiene la facultad para postergar la calificación de invalidez cuando haya concepto favorable de rehabilitación por parte de la EPS. Sin embargo, para que esta regla opere, el concepto de rehabilitación favorable debe ser emitido por la EPS antes del día 120 de incapacidad y debe ser enviado a la AFP antes del día 150. Si no realiza esto o si después de los 180 días iniciales las EPS no han expedido el concepto de rehabilitación, esta será responsable del pago de un subsidio equivalente a la incapacidad temporal, con cargo a sus propios recursos hasta cuando se emita el concepto. Es decir, la AFP debe asumir el pago de incapacidades desde el día 181 al 540, a menos que la EPS haya inobservado sus obligaciones. En el presente caso se plantea que la EPS ha inobservado sus obligaciones y emite el concepto el día 540, por esto es quien debe responder.

En cuanto al pago de las incapacidades que superan los 540 días, la responsabilidad es de las EPS, en caso de que las personas tuvieran concepto favorable de rehabilitación, calificación de pérdida de capacidad laboral inferior al 50%, y siguieran siendo incapacitadas por la misma causa más allá de los 540 días, los recursos provienen del sistema de seguridad social, pero el pago corresponde a la EPS. En el presente caso se plantea que es la EPS la que asume el pago (artículo 52 Ley 962 de 2005, 67 Ley 1753 de 2015, 1 Decreto 2943 de 2013, 142 del Decreto 019 de 2012; Decreto 1333 de 2018; Ilustración y desarrollo sentencia T-401 de 2017).

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de conformidad con lo previsto en la normatividad desde el día 181 y hasta un plazo de 540 días, el pago de incapacidades está a cargo de la AFP, quien tiene la facultad para postergar la calificación de invalidez cuando haya concepto favorable de rehabilitación por parte de la EPS. Sin embargo, para que esta regla opere, el concepto de rehabilitación favorable debe ser emitido por la EPS antes del día 120 de incapacidad y debe ser enviado a la AFP antes del día 150. Si no realiza esto o si después de los 180 días iniciales las EPS no han expedido el concepto de rehabilitación, esta será responsable del pago de un subsidio equivalente a la incapacidad temporal, con cargo a sus propios recursos hasta cuando se emita el concepto. Es decir, la AFP debe asumir el pago de incapacidades desde el día 181 al 540, a menos que la EPS haya inobservado sus obligaciones. En el presente caso se plantea que la EPS ha inobservado sus obligaciones y emite el concepto el día 540,

por esto es quien debe responder. Esta opción contempla que es la AFP quien responde, es decir, desconoce la normatividad sobre las obligaciones de la EPS.

En cuanto al pago de las incapacidades que superan los 540 días, la responsabilidad es de las EPS, en caso de que las personas tuvieran concepto favorable de rehabilitación, calificación de pérdida de capacidad laboral inferior al 50%, y siguieran siendo incapacitadas por la misma causa más allá de los 540 días. Los recursos provienen del sistema de seguridad social, pero el pago corresponde a la EPS. Esta opción contempla que es la AFP quien responde, por lo que desconoce la normatividad sobre las obligaciones de la EPS (artículo 52 Ley 962 de 2005, 67 Ley 1753 de 2015, 1 Decreto 2943 de 2013, 142 del Decreto 019 de 2012; Decreto 1333 de 2018; Ilustración y desarrollo sentencia T-401 de 2017).

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de conformidad con lo previsto en la normatividad desde el día 181 y hasta un plazo de 540 días, el pago de incapacidades está a cargo de la AFP, quien tiene la facultad para postergar la calificación de invalidez cuando haya concepto favorable de rehabilitación por parte de la EPS. Sin embargo, para que esta regla opere, el concepto de rehabilitación favorable debe ser emitido por la EPS antes del día 120 de incapacidad y debe ser enviado a la AFP antes del día 150. Si no realiza esto o si después de los 180 días iniciales las EPS no han expedido el concepto de rehabilitación, esta será responsable del pago de un subsidio equivalente a la incapacidad temporal, con cargo a sus propios recursos hasta cuando se emita el concepto. Es decir, la AFP debe asumir el pago de incapacidades desde el día 181 al 540, a menos que la EPS haya inobservado sus obligaciones. En el presente caso se plantea que la EPS ha inobservado sus obligaciones y emite el concepto el día 540, por esto es quien debe responder. Esta opción contempla que es la AFP quien responde, es decir, desconoce la normatividad sobre las obligaciones de la EPS.

En cuanto al pago de las incapacidades que superan los 540 días, la responsabilidad es de las EPS, en caso de que las personas tuvieran concepto favorable de rehabilitación, calificación de pérdida de capacidad laboral inferior al 50%, y siguieran siendo incapacitadas por la misma causa más allá de los 540 días. Los recursos provienen del sistema de seguridad social, pero el pago corresponde a la EPS. La primera parte del enunciado es incorrecta (artículo 52 Ley 962 de 2005, 67 Ley 1753 de 2015, 1 Decreto 2943 de 2013, 142 del Decreto 019 de 2012; Decreto 1333 de 2018; Ilustración y desarrollo sentencia T-401 de 2017).

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de conformidad con lo previsto en la normatividad desde el día 181 y hasta un plazo de 540 días, el pago de incapacidades está a cargo de la AFP, quien tiene la facultad para postergar la calificación de invalidez cuando haya concepto favorable de rehabilitación por parte de la EPS. Sin embargo, para que esta regla opere, el concepto de rehabilitación favorable debe ser emitido por la EPS antes del día 120 de incapacidad y debe ser enviado a la AFP antes del día 150. Si no realiza esto o si después de los 180 días iniciales las EPS no han expedido el concepto de rehabilitación, esta será responsable del pago de un subsidio equivalente a la incapacidad temporal, con cargo a sus propios recursos hasta cuando se emita el concepto. Es decir, la AFP debe asumir el pago de incapacidades desde el día 181 al 540, a menos que la EPS haya inobservado sus obligaciones. En el presente caso se plantea que la EPS ha inobservado sus obligaciones y emite el concepto el día 540,

por esto es quien debe responder. Esta opción contempla que es la EPS quien responde, sin embargo, la segunda parte del enunciado es incorrecta.

En cuanto al pago de las incapacidades que superan los 540 días, la responsabilidad es de las EPS, en caso de que las personas tuvieran concepto favorable de rehabilitación, calificación de pérdida de capacidad laboral inferior al 50%, y siguieran siendo incapacitadas por la misma causa más allá de los 540 días. Los recursos provienen del sistema de seguridad social, pero el pago corresponde a la EPS. La segunda parte del enunciado de esta opción es incorrecta (artículo 52 Ley 962 de 2005, 67 Ley 1753 de 2015, 1 Decreto 2943 de 2013, 142 del Decreto 019 de 2012; Decreto 1333 de 2018; Ilustración y desarrollo sentencia T-401 de 2017).

Pregunta No. 113

Esta pregunta es pertinente porque es fundamental que los funcionarios judiciales conozcan los principios procesales que regulan la alzada en la jurisdicción ordinaria laboral. También que establezcan las distintas formas en que pueden dar aplicación a los mismos a través del análisis de una situación concreta.

La opción A es la respuesta correcta porque el principio de consonancia en materia laboral tiene regulación expresa en el artículo 66ª del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual dispone que la sentencia de segunda instancia deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación. Luego el sentenciador, debe obrar dentro del marco trazado por las partes en conflicto. (SL2808-2018).

Sin embargo, el artículo citado modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 impone una restricción a la competencia funcional del juez de segunda instancia, que debe decidir estrictamente dentro del marco fijado en el recurso de apelación contra la sentencia, salvo que se trate de derechos mínimos e irrenunciables del trabajador. Así lo ha entendido la H. Corte Suprema de Justicia en la actualidad y de manera pacífica: sentencia SL2808-2018, radicación n.º 69550, del cuatro (4) de julio de dos mil dieciocho (2018): “La Corte actualmente adopta una interpretación estricta de dicho principio, en el sentido de que el ad quem está atado a los precisos términos que el recurrente proponga en la apelación, lo cual le impide decidir sobre otros, que sean accesorios a la condena o inherentes a ella, pero que no hayan sido explícitamente reclamados ni sustentados en el recurso, salvo que se trate de derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL8613-2017 y SL12869-2017). Lo dicho, en tanto la Corte Constitucional mediante sentencia C-968 de 2003, condicionó la aplicación de la figura de la consonancia en materia laboral, contenida en el artículo 35 de la Ley 712 de 2002, bajo el entendido de que «las materias objeto del recurso de apelación incluyen siempre los derechos laborales mínimos irrenunciables del trabajador». En virtud de lo anterior, se tiene que la Constitución le impone al juez de segundo grado la obligación de pronunciarse sobre las materias relacionadas con los beneficios mínimos consagrados en las normas laborales, al punto que esos aspectos que de forma implícita se encuentran cobijados en la impugnación, hacen parte de su competencia funcional, siempre y cuando: (i) hayan sido discutidos en el juicio y (ii) estén debidamente probados.”

Además, se tiene que la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, ha establecido que la indexación ni siquiera debe ser solicitada por cuanto es inherente a cualquier obligación no pagada oportunamente, en tanto es elemental que ningún acreedor demanda el cumplimiento de su

acreencia devaluada, es decir sin actualizar su monto a los índices devaluatorios o inflacionarios, siendo ésta la única forma de cumplir con el requisito de integralidad en el pago (sentencia del doce de agosto de dos mil cinco - Exp. No. 11001-31-03-021-1995-09714-01). Este criterio ha sido acogido por la H. Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral. (CSJ SL19 agosto 2012, rad. 40404 CSJ SL3933-2018, SL4698-2020)

En esta medida el juez de segundo grado debe dar aplicaciones a las facultades ultra y extra petita contempladas en el artículo 50 del CPTSS, pues se trata de derechos mínimos irrenunciables y de una condena que implica actualización de mesadas pensionales con la finalidad de paliar la pérdida del poder adquisitivo que sufre la moneda como consecuencia del paso del tiempo (SL4698-2020).

En esta opción se propone que con base en las facultades ultra y extra petita, el tribunal debe conceder la indexación de la pensión.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el principio de congruencia se encuentra dispuesto en el artículo 281 del Código General del Proceso y aplicable por remisión al procedimiento laboral. Conforme a este “los fallos de primera y segunda instancia deben guardar coherencia entre el contenido del fondo de la relación jurídico procesal, de los hechos y las peticiones de la demanda, de su contestación y de las excepciones formuladas, así como de lo alegado por las partes en las oportunidades procesales pertinentes, con lo resuelto por el juzgador. Luego el sentenciador, debe obrar dentro del marco trazado por las partes en conflicto.” (SL2808-2018). Sin embargo, el 66A Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 impone una restricción a la competencia funcional del juez de segunda instancia, que deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en el recurso de apelación contra la sentencia, salvo que se trate de derechos mínimos e irrenunciables del trabajador. Así lo ha entendido la H. Corte Suprema de Justicia en la actualidad y de manera pacífica: sentencia SL2808-2018, radicación n.º 69550, del cuatro (4) de julio de dos mil dieciocho (2018): “La Corte actualmente adopta una interpretación estricta de dicho principio, en el sentido de que el ad quem está atado a los precisos términos que el recurrente proponga en la apelación, lo cual le impide decidir sobre otros, que sean accesorios a la condena o inherentes a ella, pero que no hayan sido explícitamente reclamados ni sustentados en el recurso, salvo que se trate de derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL8613-2017 y SL12869-2017). Lo dicho, en tanto la Corte Constitucional mediante sentencia C-968 de 2003, condicionó la aplicación de la figura de la consonancia en materia laboral, contenida en el artículo 35 de la Ley 712 de 2002, bajo el entendido de que «las materias objeto del recurso de apelación incluyen siempre los derechos laborales mínimos irrenunciables del trabajador». En virtud de lo anterior, se tiene que la Constitución le impone al juez de segundo grado la obligación de pronunciarse sobre las materias relacionadas con los beneficios mínimos consagrados en las normas laborales, al punto que esos aspectos que de forma implícita se encuentran cobijados en la impugnación, hacen parte de su competencia funcional, siempre y cuando: (i) hayan sido discutidos en el juicio y (ii) estén debidamente probados.”

Además, se tiene que la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, ha establecido que la indexación ni siquiera debe ser solicitada por cuanto es inherente a cualquier obligación no pagada oportunamente, en tanto es elemental que ningún acreedor demanda el cumplimiento de su acreencia devaluada, es decir sin actualizar su monto a los índices devaluatorios o inflacionarios,

siendo ésta la única forma de cumplir con el requisito de integralidad en el pago (sentencia del doce de agosto de dos mil cinco - Exp. No. 11001-31-03-021-1995-09714-01). Este criterio ha sido acogido por la H. Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral. (CSJ SL19 agosto 2012, rad. 40404 CSJ SL3933-2018, SL4698-2020)

En esta medida el juez de segundo grado debe dar aplicaciones a las facultades ultra y extra petita contempladas en el artículo 50 del CPTSS, pues se trata de derechos mínimos irrenunciables y de una condena que implica actualización de mesadas pensionales con la finalidad de paliar la pérdida del poder adquisitivo que sufre la moneda como consecuencia del paso del tiempo (SL4698-2020).

En esta opción se propone que debe darse aplicación al principio de congruencia y absolver. Pero aquí se impone la excepción de decisión por tratarse de derechos mínimos e irrenunciables del trabajador (pensionado). Las facultades ultra y extra petita permiten al juez de segundo grado pronunciarse frente a una petición no solicitada pero que es accesoria a la condena principal, pues implica una excepción al principio de congruencia. SL4698-2020.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el artículo 66A Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, dispone que “la sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación”. (Principio de consonancia).

Sin embargo, el 66A Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 impone una restricción a la competencia funcional del juez de segunda instancia, que debe decidir estrictamente dentro del marco fijado en el recurso de apelación contra la sentencia, salvo que se trate de derechos mínimos e irrenunciables del trabajador. Así lo ha entendido la H. Corte Suprema de Justicia en la actualidad y de manera pacífica: sentencia SL2808-2018, radicación n.º 69550, del cuatro (4) de julio de dos mil dieciocho (2018): “La Corte actualmente adopta una interpretación estricta de dicho principio, en el sentido de que el ad quem está atado a los precisos términos que el recurrente proponga en la apelación, lo cual le impide decidir sobre otros, que sean accesorios a la condena o inherentes a ella, pero que no hayan sido explícitamente reclamados ni sustentados en el recurso, salvo que se trate de derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL8613-2017 y SL12869-2017). Lo dicho, en tanto la Corte Constitucional mediante sentencia C-968 de 2003, condicionó la aplicación de la figura de la consonancia en materia laboral, contenida en el artículo 35 de la Ley 712 de 2002, bajo el entendido de que «las materias objeto del recurso de apelación incluyen siempre los derechos laborales mínimos irrenunciables del trabajador». En virtud de lo anterior, se tiene que la Constitución le impone al juez de segundo grado la obligación de pronunciarse sobre las materias relacionadas con los beneficios mínimos consagrados en las normas laborales, al punto que esos aspectos que de forma implícita se encuentran cobijados en la impugnación, hacen parte de su competencia funcional, siempre y cuando: (i) hayan sido discutidos en el juicio y (ii) estén debidamente probados.”

Además, se tiene que la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, ha establecido que la indexación ni siquiera debe ser solicitada por cuanto es inherente a cualquier obligación no pagada oportunamente, en tanto es elemental que ningún acreedor demanda el cumplimiento de su acreencia devaluada, es decir sin actualizar su monto a los índices devaluatorios o inflacionarios,

siendo ésta la única forma de cumplir con el requisito de integralidad en el pago (sentencia del doce de agosto de dos mil cinco - Exp. No. 11001-31-03-021-1995-09714-01). Este criterio ha sido acogido por la H. Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral. (CSJ SL19 agosto 2012, rad. 40404 CSJ SL3933-2018, SL4698-2020)

En esta opción se propone que debe darse aplicación al principio de consonancia y absolver. Pero aquí se impone la excepción de decisión por tratarse de derechos mínimos e irrenunciables del trabajador (pensionado). Las facultades ultra y extra petita permiten al juez de segundo grado pronunciarse frente a una petición no solicitada, ni peticionada en recurso de apelación, pero que es accesoria a la condena principal, pues implican una excepción al principio de consonancia (SL4698-2020).

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque al tratarse de un derecho mínimo irrenunciable del trabajador (pensionado), accesorio a la condena principal e inherente al mismo, al derecho principal, se impone la obligación al juez de emitir decisión en uso de las facultades ultra y extra petita. Se trata de una excepción al principio de consonancia en materia laboral y al principio de congruencia.

El principio de consonancia en materia laboral tiene regulación expresa en el artículo 66ª del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual dispone que la sentencia de segunda instancia deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación. Luego el sentenciador, debe obrar dentro del marco trazado por las partes en conflicto (SL2808-2018).

Sin embargo, el artículo citado modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 impone una restricción a la competencia funcional del juez de segunda instancia, que deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en el recurso de apelación contra la sentencia, salvo que se trate de derechos mínimos e irrenunciables del trabajador. Así lo ha entendido la H. Corte Suprema de Justicia en la actualidad y de manera pacífica: sentencia SL2808-2018, radicación n.º 69550, del cuatro (4) de julio de dos mil dieciocho (2018): “La Corte actualmente adopta una interpretación estricta de dicho principio, en el sentido de que el ad quem está atado a los precisos términos que el recurrente proponga en la apelación, lo cual le impide decidir sobre otros, que sean accesorios a la condena o inherentes a ella, pero que no hayan sido explícitamente reclamados ni sustentados en el recurso, salvo que se trate de derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL8613-2017 y SL12869-2017). Lo dicho, en tanto la Corte Constitucional mediante sentencia C-968 de 2003, condicionó la aplicación de la figura de la consonancia en materia laboral, contenida en el artículo 35 de la Ley 712 de 2002, bajo el entendido de que «las materias objeto del recurso de apelación incluyen siempre los derechos laborales mínimos irrenunciables del trabajador». En virtud de lo anterior, se tiene que la Constitución le impone al juez de segundo grado la obligación de pronunciarse sobre las materias relacionadas con los beneficios mínimos consagrados en las normas laborales, al punto que esos aspectos que de forma implícita se encuentran cobijados en la impugnación, hacen parte de su competencia funcional, siempre y cuando: (i) hayan sido discutidos en el juicio y (ii) estén debidamente probados.”

Además, se tiene que la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, ha establecido que la indexación ni siquiera debe ser solicitada por cuanto es inherente a cualquier obligación no pagada oportunamente, en tanto es elemental que ningún acreedor demanda el cumplimiento de su acreencia devaluada, es decir sin actualizar su monto a los índices devaluatorios o inflacionarios,

siendo ésta la única forma de cumplir con el requisito de integralidad en el pago (sentencia del doce de agosto de dos mil cinco - Exp. No. 11001-31-03-021-1995-09714-01). Este criterio ha sido acogido por la H. Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral. (CSJ SL19 agosto 2012, rad. 40404 CSJ SL3933-2018, SL4698-2020)

En esta medida el juez de segundo grado debe dar aplicaciones a las facultades ultra y extra petita contempladas en el artículo 50 del CPTSS, pues se trata de derechos mínimos irrenunciables y de una condena que implica actualización de mesadas pensionales con la finalidad de paliar la pérdida del poder adquisitivo que sufre la moneda como consecuencia del paso del tiempo (SL4698-2020).

Pregunta No. 114

Esta pregunta es pertinente porque la pregunta tiene relevancia toda vez que los funcionarios judiciales al momento de calificar la demanda deben tener claro la aplicación de las consecuencias jurídicas que se desprenden en el caso de que el demandado no se pronuncie con claridad y exactitud sobre cualquiera de los hechos ya que el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, señala expresamente la sanción por dicha conducta sin que sea aplicable por remisión del C.G.P.

La opción A es la respuesta correcta porque de acuerdo con el artículo 18 de la Ley 712 de 2001 numeral 3, correspondiente a la forma y requisitos que debe contener la contestación de la demanda se establece al respecto lo siguiente “Un pronunciamiento expreso y concreto sobre cada uno de los hechos de la demanda, indicando los que se admiten, los que se niegan y los que no le constan. En los dos últimos casos manifestará las razones de su respuesta. Si no lo hiciera así, se tendrá como probado el respectivo hecho o hechos.

Por lo anterior, la consecuencia de tener probado el respectivo hecho que se desprende como resultado de la falta de manifestación de las razones cuando los hechos se niegan o no le constan al demandado es la única consecuencia, como lo corroboró el Tribunal Superior de Bogotá Sala Laboral Providencia del 28 de Julio de 2006 Rad. 2004011270, haciendo de este ítem de respuesta la opción correcta.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la consecuencia del indicio grave se da por la no contestación de la demanda, de acuerdo con lo contemplado en el Parágrafo 2 del artículo 31 del Código Sustantivo del Trabajo o 18 de la Ley 712 de 2001 el cual establece: PARÁGRAFO 2o. La falta de contestación de la demanda dentro del término legal se tendrá como indicio grave en contra del demandado.

Por lo anterior, no es el indicio grave la sanción que le corresponde al demandado por la omisión en la manifestación de los hechos negativos o que no le constan sino lo contemplado en artículo 18 de la Ley 712 de 2001 numeral 3, que es tener como probados el hecho o hechos de la demanda.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la presunción como cierta del hecho cuando sea susceptible de confesión se encuentra contemplado en el artículo 97 del CGP, que se da como consecuencia de la no contestación de la demanda en materia civil, la cual no es aplicable al estatuto laboral toda vez que existe una norma expresa y especial para este efecto.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de acuerdo con el artículo 18 de la Ley 712 de 2001 numeral 3, correspondiente a la forma y requisitos que debe contener la contestación de la demanda se establece al respecto lo siguiente “Un pronunciamiento expreso y concreto sobre cada uno de los hechos de la demanda, indicando los que se admiten, los que se niegan y los que no le constan. En los dos últimos casos manifestará las razones de su respuesta. Si no lo hiciere así, se tendrá como probado el respectivo hecho o hechos.

Por lo anterior, la consecuencia no es la de tener por no contestada la demanda, sino la especial que alude el numeral 3 del artículo 18 de la Ley 712 de 2001, esto es, se debe tener como probado el respectivo hecho o hechos. Ello porque ninguna utilidad práctica tendría la sanción prevista en la Ley en ese sentido, y, además, sería contradictorio decir que se tiene por no contestada la demanda y a su vez derivar una doble sanción por un mismo hecho (indicio grave y tener por probado el respectivo hecho o hechos). Tribunal Superior de Bogotá Sala Laboral Providencia del 28 de Julio de 2006 Rad. 2004011270.

Pregunta No. 115

Esta pregunta es pertinente porque la nulidad absoluta puede y debe ser declarada por el juez, aún sin petición de parte, cuando aparezca de manifiesto en el acto o contrato. Mientras que la nulidad relativa no puede ser declarada por el juez sino a pedimento de parte y por aquéllos en cuyo beneficio la han establecido las leyes. El marco de las actuaciones de los jueces dentro de un proceso, salvo las facultades extrapetita del juez de única o de primera instancia, está condicionado por lo dispuesto por las normas sustanciales. Como ocurre en este caso el juez sólo puede efectuar una declaratoria por petición de parte.

Es fundamental que los funcionarios judiciales conozcan las consecuencias jurídicas que siguen a la declaratoria de nulidades de un acto jurídico, en este caso de una nulidad relativa derivada de un vicio en el consentimiento en la celebración de un acuerdo transaccional. También que tengan clara la diferencia de cuándo pueden realizar una declaratoria de nulidad relativa.

La opción A es la respuesta correcta porque de conformidad con el artículo 1741 del Código Civil, la nulidad absoluta es la producida por un objeto o causa ilícita, y la producida por la omisión de algún requisito o formalidad que las leyes prescriben para el valor de ciertos actos o contratos en consideración a la naturaleza de ellos. La nulidad relativa es la producida por razones relacionadas con la calidad o estado de las personas que los ejecutan o acuerdan, como ocurre en el presente caso. La nulidad relativa da derecho a la rescisión del acto o contrato. En el presente asunto la rescisión del acto o contrato restituye a las partes al mismo estado en que se hallarían si no hubiese existido el acto o contrato nulo, es decir, la relación laboral se restablece, por lo que hay lugar a la reinstalación del trabajador y pago de salarios y acreencias laborales. En consecuencia esta respuesta es la correcta.

En el asunto no se puede determinar que existió despido injustificado pues lo que se produjo fue una terminación consensuada viciada por una nulidad relativa, por lo que no hay lugar a declarar un despido injustificado y a establecer el pago de una indemnización contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Sentencia: SL 3827-2020, Radicación n.º 84591 Bogotá, D.C., veintitrés (23) de septiembre de dos mil veinte (2020).

Debe tenerse en cuenta que la nulidad absoluta puede y debe ser declarada por el juez, aún sin petición de parte, cuando aparezca de manifiesto en el acto o contrato. Mientras que la nulidad relativa no puede ser declarada por el juez sino a petición de parte y por aquéllos en cuyo beneficio la han establecido las leyes.

Ver artículos 1740, 1741 y 1746 del Código Civil, aplicables en materia laboral por autorización expresa del artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo, artículos 1524, 1502, 1508 y 1747 del Código Civil; Sentencias CSJ SL10790-2014, CSJ SL16539-2014, CSJ SL13202-2015 y CSJ SL572-2018, CSJ SL, 23 oct. 1995, rad. 7782 y CSJ SL, 30 sep. 2004, rad. 22842.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de conformidad con el artículo 1741 del Código Civil, la nulidad absoluta es la producida por un objeto o causa ilícita, y la producida por la omisión de algún requisito o formalidad que las leyes prescriben para el valor de ciertos actos o contratos en consideración a la naturaleza de ellos. La nulidad relativa es la producida por razones relacionadas con la calidad o estado de las personas que los ejecutan o acuerdan, como ocurre en el presente caso. La nulidad relativa da derecho a la rescisión del acto o contrato. En el presente asunto la rescisión del acto o contrato restituye a las partes al mismo estado en que se hallarían si no hubiese existido el acto o contrato nulo, es decir, la relación laboral se restablece, por lo que hay lugar a la reinstalación del trabajador y pago de salarios y acreencias laborales.

En el asunto no se puede determinar que existió despido injustificado pues lo que se produjo fue una terminación consensuada viciada por una nulidad relativa, por lo que no hay lugar a declarar un despido injustificado y a establecer el pago de una indemnización contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Sentencia: SL3827-2020, Radicación n.º 84591 Bogotá, D.C., veintitrés (23) de septiembre de dos mil veinte (2020).

Debe tenerse en cuenta que la nulidad absoluta puede y debe ser declarada por el juez, aún sin petición de parte, cuando aparezca de manifiesto en el acto o contrato. Mientras que la nulidad relativa no puede ser declarada por el juez sino a pedimento de parte y por aquéllos en cuyo beneficio la han establecido las leyes.

Ver artículos 1740, 1741 y 1746 del Código Civil, aplicables en materia laboral por autorización expresa del artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo; artículos 1524, 1502, 1508 y 1747 del Código Civil; Sentencias CSJ SL10790-2014, CSJ SL16539-2014, CSJ SL13202-2015 y CSJ SL572-2018, CSJ SL, 23 oct. 1995, rad. 7782 y CSJ SL, 30 sep. 2004, rad. 22842.

Esta opción es incorrecta pues contempla que se trata de una nulidad absoluta, lo cual no es cierto pues la nulidad se produce porque se demuestra que el trabajador fue inducido a error por su empleador en los motivos determinantes para suscribir dicho acuerdo, y esta es una nulidad relativa. Es decir, no se produce por un objeto o causa ilícita, o por la omisión de algún requisito o formalidad que las leyes prescriben para el valor del acto jurídico en consideración a su naturaleza.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de conformidad con el artículo 1741 del Código Civil, la nulidad absoluta es la producida por un objeto o causa ilícita, y la producida por la omisión de algún requisito o formalidad que las leyes prescriben para el valor de ciertos actos o contratos en consideración a la naturaleza de ellos. La nulidad relativa es la producida por razones relacionadas con la calidad o estado de las personas

que los ejecutan o acuerdan, como ocurre en el presente caso. La nulidad relativa da derecho a la rescisión del acto o contrato. En el presente asunto la rescisión del acto o contrato restituye a las partes al mismo estado en que se hallarían si no hubiese existido el acto o contrato nulo, es decir, la relación laboral se restablece, por lo que hay lugar a la reinstalación del trabajador y pago de salarios y acreencias laborales.

En el asunto no se puede determinar que existió despido injustificado pues lo que se produjo fue una terminación consensuada viciada por una nulidad relativa, por lo que no hay lugar a declarar un despido injustificado y a establecer el pago de una indemnización contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Sentencia: SL3827-2020, Radicación n.º 84591 Bogotá, D.C., veintitrés (23) de septiembre de dos mil veinte (2020).

Debe tenerse en cuenta que la nulidad absoluta puede y debe ser declarada por el juez, aún sin petición de parte, cuando aparezca de manifiesto en el acto o contrato. Mientras que la nulidad relativa no puede ser declarada por el juez sino a pedimento de parte y por aquéllos en cuyo beneficio la han establecido las leyes.

Ver artículos 1740, 1741 y 1746 del Código Civil, aplicables en materia laboral por autorización expresa del artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo; artículos 1524, 1502, 1508 y 1747 del Código Civil; Sentencias CSJ SL10790-2014, CSJ SL16539-2014, CSJ SL13202-2015 y CSJ SL572-2018, CSJ SL, 23 oct. 1995, rad. 7782 y CSJ SL, 30 sep. 2004, rad. 22842.

Esta opción es incorrecta pues la consecuencia de la nulidad relativa no es la terminación del contrato de manera unilateral, sino el restablecimiento a las condiciones anteriores a la celebración del acuerdo transaccional.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de conformidad con el artículo 1741 del Código Civil, la nulidad absoluta es la producida por un objeto o causa ilícita, y la producida por la omisión de algún requisito o formalidad que las leyes prescriben para el valor de ciertos actos o contratos en consideración a la naturaleza de ellos. La nulidad relativa es la producida por razones relacionadas con la calidad o estado de las personas que los ejecutan o acuerdan, como ocurre en el presente caso. La nulidad relativa da derecho a la rescisión del acto o contrato. En el presente asunto la rescisión del acto o contrato restituye a las partes al mismo estado en que se hallarían si no hubiese existido el acto o contrato nulo, es decir, la relación laboral se restablece, por lo que hay lugar a la reinstalación del trabajador y pago de salarios y acreencias laborales.

En el asunto no se puede determinar que existió despido injustificado pues lo que se produjo fue una terminación consensuada viciada por una nulidad relativa, por lo que no hay lugar a declarar un despido injustificado y a establecer el pago de una indemnización contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Sentencia: SL3827-2020, Radicación n.º 84591 Bogotá, D.C., veintitrés (23) de septiembre de dos mil veinte (2020).

Debe tenerse en cuenta que la nulidad absoluta puede y debe ser declarada por el juez, aún sin petición de parte, cuando aparezca de manifiesto en el acto o contrato. Mientras que la nulidad relativa no puede ser declarada por el juez sino a pedimento de parte y por aquéllos en cuyo beneficio la han establecido las leyes.

Ver artículos 1740, 1741 y 1746 del Código Civil, aplicables en materia laboral por autorización expresa del artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo; artículos 1524, 1502, 1508 y 1747 del Código Civil; Sentencias CSJ SL10790-2014, CSJ SL16539-2014, CSJ SL13202-2015 y CSJ SL572-2018, CSJ SL, 23 oct. 1995, rad. 7782 y CSJ SL, 30 sep. 2004, rad. 22842.

Esta opción es incorrecta pues contempla que se trata de una nulidad absoluta, lo cual no es cierto pues la nulidad se produce porque se demuestra que el trabajador fue inducido a error por su empleador en los motivos determinantes para suscribir dicho acuerdo, y esta es una nulidad relativa. Es decir, no se produce por un objeto o causa ilícita, o por la omisión de algún requisito o formalidad que las leyes prescriben para el valor del acto jurídico en consideración a su naturaleza. Además, porque la consecuencia de la nulidad relativa no es la terminación del contrato de manera unilateral, sino el restablecimiento a las condiciones anteriores a la celebración del acuerdo transaccional.

Pregunta No. 116

Esta pregunta es pertinente porque la pregunta tiene relevancia toda vez que los funcionarios judiciales deben conocer de manera específica en qué casos excepcionales es necesario proferir sentencias inhibitorias e inadmitir demandas donde no hay capacidad procesal de la parte accionada.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de acuerdo con lo contemplado en el artículo 499 del Código de Comercio, “las sociedades de hecho no tienen personería jurídica (al igual que los establecimientos de comercio), por lo que no es exacto admitir la demanda a nombre de una sociedad de hecho, inclusive con un nombre que ni siquiera tenía (ó de un establecimiento de comercio), representada por determinada persona, y menos absolverla, pues quienes en estos casos tienen la capacidad para ser sujetos procesales son los mismos socios, dado que los derechos y obligaciones contraídos por la empresa social, en esta clase de sociedades, se entienden que lo son a favor y cargo de estos en calidad de socios de hecho.

Dicho presupuesto fue desarrollado en la Sentencia SL8988 de 2014 proferida por la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral estableció lo siguiente “Como se puede apreciar, la parte demandante desde el inicio del proceso se equivocó en la identificación de los demandados y la calidad con que eran convocados a juicio, pues de la cita textual de la parte correspondiente de la demanda observa la Sala que en ella se llamaron en calidad de demandados al establecimiento de comercio y a las personas naturales como sus socios de hecho y propietarios, lo cual indujo al a quo a admitir la demanda como lo hizo y a que siguiera en el error cuando dictó la sentencia de primera instancia”.

Por lo anterior, es claro que, al ser una sociedad de hecho, no es posible que el juez de conocimiento se pronuncie de fondo respecto a las pretensiones de la parte actora, por más fundadas que las mismas sean como es el caso de la perturbación del ambiente de trabajo. Sentencia SL 39639 de 22 de julio de 2015.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de acuerdo con lo contemplado en el artículo 499 del Código de Comercio, “las sociedades de hecho no tienen personería jurídica (al igual que los establecimientos de comercio), por lo que no es exacto admitir la demanda a nombre de una sociedad de hecho, inclusive con un nombre que ni siquiera tenía (ó de un establecimiento de comercio), representada por determinada persona, y

menos absolverla, pues quienes en estos casos tienen la capacidad para ser sujetos procesales son los mismos socios, dado que los derechos y obligaciones contraídos por la empresa social, en esta clase de sociedades, se entienden que lo son a favor y cargo de estos en calidad de socios de hecho.

Dicho presupuesto fue desarrollado en la Sentencia SL8988 de 2014 proferida por la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral estableció lo siguiente “Como se puede apreciar, la parte demandante desde el inicio del proceso se equivocó en la identificación de los demandados y la calidad con que eran convocados a juicio, pues de la cita textual de la parte correspondiente de la demanda observa la Sala que en ella se llamaron en calidad de demandados al establecimiento de comercio y a las personas naturales como sus socios de hecho y propietarios, lo cual indujo al a quo a admitir la demanda como lo hizo y a que siguiera en el error cuando dictó la sentencia de primera instancia”.

Por lo anterior, es claro que, al ser una sociedad de hecho, la demandada en el presente caso no es posible que el juez de conocimiento se pronuncie de fondo respecto a las pretensiones de la parte actora, toda vez que las sociedades de hecho no ostentan la calidad de sujetos procesales que permitan una decisión de fondo por parte del juez de instancia

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de acuerdo con lo contemplado en el artículo 499 del Código de Comercio, “las sociedades de hecho no tienen personería jurídica (al igual que los establecimientos de comercio), por lo que no es exacto admitir la demanda a nombre de una sociedad de hecho, inclusive con un nombre que ni siquiera tenía (ó de un establecimiento de comercio), representada por determinada persona, y menos absolverla, pues quienes en estos casos tienen la capacidad para ser sujetos procesales son los mismos socios, dado que los derechos y obligaciones contraídos por la empresa social, en esta clase de sociedades, se entienden que lo son a favor y cargo de estos en calidad de socios de hecho.

Dicho presupuesto fue desarrollado en la Sentencia SL8988 de 2014 proferida por la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral estableció lo siguiente “Como se puede apreciar, la parte demandante desde el inicio del proceso se equivocó en la identificación de los demandados y la calidad con que eran convocados a juicio, pues de la cita textual de la parte correspondiente de la demanda observa la Sala que en ella se llamaron en calidad de demandados al establecimiento de comercio y a las personas naturales como sus socios de hecho y propietarios, lo cual indujo al a quo a admitir la demanda como lo hizo y a que siguiera en el error cuando dictó la sentencia de primera instancia”.

Por lo anterior, es claro que, al ser una sociedad de hecho, no es posible que el juez de conocimiento se pronuncie de fondo respecto a las pretensiones de la parte actora, por más fundadas que las mismas sean por ser discriminatorias consecuencia de violencia de género. Corte Constitucional Sentencia T 878 de 2014.

La opción D es la respuesta correcta porque las sociedades de hecho no son sujetos procesales, de acuerdo con la Sentencia SL8988 de 2014. Así mismo, de acuerdo con la opción de respuesta no es dable vincular en solidaridad a los socios, teniendo en cuenta que estos deberían ser los directos demandados pues son quienes en estos casos tienen la capacidad para ser sujetos procesales, dado que los derechos y obligaciones contraídos por la empresa social, en esta clase de sociedades, se entienden que lo son a favor y cargo de estos en calidad de socios de hecho y no en solidaridad. Sentencia SL8988 de 2014.

Pregunta No. 117

Esta pregunta es pertinente porque la pregunta tiene relevancia teniendo en cuenta que los funcionarios judiciales deben conocer en qué casos la Corte Suprema de Justicia tiene competencia en instancia de casación, sobre asuntos dentro de los procesos especiales, como es el acoso laboral

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque pese a que la Sentencia CSJSL 47080 de 2011, dicha corporación señaló: “Ahora bien, si el fin de la casación es la unificación de la jurisprudencia nacional del trabajo –y hoy, se agrega, de la seguridad social- el legislador ha reservado el recurso de casación a las sentencias dictadas en el proceso ordinario, toda vez que, precisamente por la generalidad e indeterminación de los asuntos que se someten a su cuerda, se justifica que la Corte se entregue a su labor uniformadora de la interpretación de las normas que crean derechos o establecen obligaciones, como que esa tarea tiene un indiscutido sentido de universalidad, que sólo es dable predicar de lo que es universal, común, general. En fin, de lo ordinario”. No obstante, lo anterior, en Sentencia CSJ SL194 del 2021, para un caso similar al planteado en el presente caso, dicha entidad señaló lo siguiente: Sea lo primero indicar que esta Sala de la Corte, cumpliendo su función constitucional de unificación de la jurisprudencia, no conoce del trámite de los procesos especiales de acoso laboral consagrados en la Ley 1010 de 2006, pero sí de los efectos que de ella puedan surgir, como la ineficacia del despido, tal y como ocurre en el presente caso el que es ese el asunto planteado por la recurrente. Lo que ella busca es la activación de las garantías contra actitudes retaliatorias del empleador, en los términos del numeral 1 del artículo 11 de la mencionada ley.

Así las cosas, la respuesta es incorrecta pues en el caso específico para la Corte si es viable conocer este proceso en casación por los efectos del despido, ya que lo que la demandante busca es la activación de las garantías contra actitudes retaliatorias.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque Cita el artículo 43 de la Ley 712 de 2001 reza:

“Artículo 43. El inciso segundo del artículo 86 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 86. Sentencias susceptibles del recurso. A partir de la vigencia de la presente ley y sin perjuicio de los recursos ya interpuestos en ese momento, sólo serán susceptibles del recurso de casación los procesos cuya cuantía exceda de ciento veinte (120) veces el salario mínimo legal mensual vigente.”.

En virtud de lo anterior la respuesta es incorrecta teniendo en cuenta que el valor propuesto es igual a 120 SMLMV.

La opción C es la respuesta correcta porque pese a que la Sentencia CSJSL 47080 de 2011, dicha corporación señaló: “Ahora bien, si el fin de la casación es la unificación de la jurisprudencia nacional del trabajo –y hoy, se agrega, de la seguridad social- el legislador ha reservado el recurso de casación a las sentencias dictadas en el proceso ordinario, toda vez que, precisamente por la generalidad e indeterminación de los asuntos que se someten a su cuerda, se justifica que la Corte se entregue a su labor uniformadora de la interpretación de las normas que crean derechos o establecen obligaciones, como que esa tarea tiene un indiscutido sentido de universalidad, que sólo es dable predicar de lo que es universal, común, general. En fin, de lo ordinario”. No obstante, lo anterior, en Sentencia CSJ SL194 del 2021, para un caso similar al planteado en el presente, dicha entidad señaló

lo siguiente: Sea lo primero indicar que esta Sala de la Corte, cumpliendo su función constitucional de unificación de la jurisprudencia, no conoce del trámite de los procesos especiales de acoso laboral consagrados en la Ley 1010 de 2006, pero sí de los efectos que de ella puedan surgir, como la ineficacia del despido, tal y como ocurre en el presente caso en que es ese el asunto planteado por la recurrente. Lo que ella busca es la activación de las garantías contra actitudes retaliatorias del empleador, en los términos del numeral 1 del artículo 11 de la mencionada ley.

Así las cosas, la respuesta es correcta pues en el caso específico para la Corte si es viable conocer este proceso en casación por los efectos del despido, ya que lo que la demandante busca es la activación de las garantías contra actitudes retaliatorias, como es el reintegro al cargo con el consecuente pago de emolumentos laborales retroactivos.

Señala el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006,

“A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento”.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque no obstante, lo anterior, en Sentencia CSJ SL194 del 2021, para un caso similar al planteado en el presente, dicha entidad señaló lo siguiente: Sea lo primero indicar que esta Sala de la Corte, cumpliendo su función constitucional de unificación de la jurisprudencia, no conoce del trámite de los procesos especiales de acoso laboral consagrados en la Ley 1010 de 2006, pero sí de los efectos que de ella puedan surgir, como la ineficacia del despido, tal y como ocurre en el presente caso el que es ese el asunto planteado por la recurrente. Lo que ella busca es la activación de las garantías contra actitudes retaliatorias del empleador, en los términos del numeral 1 del artículo 11 de la mencionada ley.

Así las cosas, la respuesta es incorrecta pues en el caso específico para la Corte si es viable conocer este proceso en casación por los efectos del despido, ya que lo que la demandante busca es la activación de las garantías contra actitudes retaliatorias dispuestas en la Ley 1010 de 2006 artículo 11 Numeral 1.

Pregunta No. 118

Esta pregunta es pertinente porque el evaluado debe tener claro las clases de conflictos que existen en el derecho laboral (i) conflictos jurídicos o de derecho y (ii) conflictos económicos o de interés; dentro del derecho colectivo después de que nace el conflicto colectivo entre la organización sindical y el empleador, una vez se someta al Tribunal de Arbitramento este profiere el correspondiente Laudo Arbitral contra el que procede el recurso especial de anulación, dentro del término legal de 3 días, y por último se revisa la competencia funcional que existe entre la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial y la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

La opción A es la respuesta correcta el recurso que procede contra el laudo arbitral es el “recurso de anulación” según el artículo 52 de la ley 712 de 2001, y el término para interponer el recurso es de 3 días una vez sea notificada la parte interesada como lo indica el artículo 141 del CPL y de la SS. Siendo competencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia según el literal A) numeral 2º del artículo 15 del CPL y de la SS, modificado por el artículo 10 de la ley 721 de 2001

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la expresión “recurso de homologación” fue sustituida por “recurso de anulación” según el artículo 52 de la ley 712 de 2001, y el término para interponer el recurso es de 3 días una vez sea notificada la parte interesada como lo indica el artículo 141 del CPL y de la SS.

El recurso de anulación va a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito cuando el Tribunal de Arbitramento resolvió un conflicto “jurídico o de derecho” literal B) numeral 2º del artículo 15 del CPL y de la SS, modificado por el artículo 10 de la ley 712 de 2001.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque si bien es cierto que el término para interponer el recurso de anulación es de 3 días (artículo 141 CPL y SS); al estipular el enunciado, que se trata de un “conflicto económico o de interés” NO puede ser resuelto por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial, sino por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia según el literal A) numeral 2º del artículo 15 del CPL y de la SS, modificado por el artículo 10 de la ley 712 de 2001.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la expresión “recurso de homologación” fue sustituida por “recurso de anulación” según el artículo 52 de la ley 712 de 2001, el término para interponer el recurso de anulación es de 3 días art 141 CPL y SS), no de 5 días, y el competente para resolver el recurso de anulación contra el laudo arbitral que resuelve conflictos colectivos de carácter “económico o de interés” es la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia según el literal A) numeral 2º del artículo 15 del CPL y de la SS, modificado por el artículo 10 de la ley 712 de 2001 y no la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial.

Pregunta No. 119

Esta pregunta es pertinente porque es de fundamental importancia que el juzgador conozca el término prescriptivo de la acción de levantamiento de fuero sindical – permiso para despedir. También que tenga claro desde cuándo empieza a operar el mismo y que sepa distinguir el término prescriptivo de esta acción que se tramita por un procedimiento especial y de las acciones ordinarias.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque conforme el artículo 118A del Código Procesal Del Trabajo y De La Seguridad Social (CPTSS) adicionado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001, las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el empleador este término se cuenta desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente. El presente caso se ubica en la segunda hipótesis, es decir, la prescripción de la acción empieza desde que se agota el procedimiento convencional. En esta opción se contempla que el término prescriptivo es de 3 años, este opera para acciones ordinarias y no para la acción tendiente a obtener el permiso para despedir

a un trabajador amparado por fuero sindical, la cual se tramita a través de un procedimiento especial. Además, en esta opción se contempla que opera la primera hipótesis, esto es, que se contabiliza el término prescriptivo desde la fecha en que el empleador tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque conforme el artículo 118A del CPTSS adicionado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001, las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el empleador este término se cuenta desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente. El presente caso se ubica en la segunda hipótesis, es decir, la prescripción de la acción empieza desde que se agota el procedimiento convencional. En esta opción se contempla que opera la primera hipótesis, esto es, que se contabiliza desde la fecha en que el empleador tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa.

La opción C es la respuesta correcta porque conforme el artículo 118A del CPTSS adicionado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001, las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el empleador este término se cuenta desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente. El presente caso se ubica en la segunda hipótesis, es decir, la prescripción de la acción empieza desde que se agota el procedimiento convencional.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque conforme el artículo 118A del CPTSS adicionado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001, las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el empleador este término se cuenta desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente. El presente caso se ubica en la segunda hipótesis, es decir, la prescripción de la acción empieza desde que se agota el procedimiento convencional. En esta opción se contempla que el término prescriptivo es de 6 meses, de la acción por posible acoso laboral que se tramita a través de un procedimiento especial (Ley 1010 de 2006).

Pregunta No. 120

Esta pregunta es pertinente porque el procedimiento de ejecución regulado para ser tramitado en la jurisdicción ordinaria laboral solo dispone de algunas normas, por esto los jueces laborales deben acudir a las disposiciones del Código General del Proceso. No obstante, deben respetar las particularidades que mantenga el procedimiento laboral y aplicar las mismas. Esto ocurre en cuanto a la oposición del mandamiento de pago, por ello es indispensable que los jueces conozcan ambos estatutos normativos y también las particularidades en las distinciones.

La opción A es la respuesta correcta porque para la ejecución de las sentencias emitidas en un juicio ordinario laboral se contemplan particularidades en el procedimiento en el CPTSS (artículo 100 y ss). El artículo 65 de este estatuto normativo (modificado por el artículo 29 de la Ley 712 de 2001) dispone que es apelable el auto que decida sobre el mandamiento de pago (#8). Así las cosas, debe darse prevalencia a esta regulación sobre lo dispuesto en el Código General del Proceso. Al respecto

este estatuto general establece que contra el mandamiento ejecutivo solo procede el recurso de reposición (artículo 430) en el que se pueden discutir los requisitos formales.

Ahora bien, para la oposición al mandamiento de pago se deben formular excepciones de mérito. El Código General del Proceso establece que los hechos que configuren excepciones previas deben alegarse mediante reposición contra el mandamiento de pago (artículo 442). Debe entenderse entonces que en el trámite de la jurisdicción ordinaria laboral estos hechos deben alegarse mediante reposición o recurso de apelación contra el mandamiento de pago, que también es válido de conformidad con la norma del CPTSS (artículo 65).

Esta opción es correcta pues contempla la posibilidad de interponer recurso de reposición en subsidio apelación y las excepciones de mérito.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque para la ejecución de las sentencias emitidas en un juicio ordinario laboral se contemplan particularidades en el procedimiento en el CPTSS (artículo 100 y ss). El artículo 65 de este estatuto normativo (modificado por el artículo 29 de la Ley 712 de 2001) dispone que es apelable el auto que decida sobre el mandamiento de pago (#8). Así las cosas, debe darse prevalencia a esta regulación sobre lo dispuesto en el Código General del Proceso. Al respecto este estatuto general establece que contra el mandamiento ejecutivo solo procede el recurso de reposición (artículo 430) en el que se pueden discutir los requisitos formales.

Ahora bien, para la oposición al mandamiento de pago se deben formular excepciones de mérito. El Código General del Proceso establece que los hechos que configuren excepciones previas deben alegarse mediante reposición contra el mandamiento de pago (artículo 442). Debe entenderse entonces que en el trámite de la jurisdicción ordinaria laboral estos hechos deben alegarse mediante reposición o recurso de apelación contra el mandamiento de pago, que también es válido de conformidad con la norma del CPTSS (artículo 65).

Esta opción es incorrecta pues contempla que debe seguirse lo dispuesto por el Código General del Proceso y solo procede el recurso de reposición. Pero además porque establece que es posible alegar excepciones previas en distinción al recurso de reposición a través del cual se discuten los requisitos formales del título ejecutivo, lo que contraría la normatividad.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque para la ejecución de las sentencias emitidas en un juicio ordinario laboral se contemplan particularidades en el procedimiento en el CPTSS (artículo 100 y ss). El artículo 65 de este estatuto normativo (modificado por el artículo 29 de la Ley 712 de 2001) dispone que es apelable el auto que decida sobre el mandamiento de pago (#8). Así las cosas, debe darse prevalencia a esta regulación sobre lo dispuesto en el Código General del Proceso. Al respecto este estatuto general establece que contra el mandamiento ejecutivo solo procede el recurso de reposición (artículo 430) en el que se pueden discutir los requisitos formales.

Ahora bien, para la oposición al mandamiento de pago se deben formular excepciones de mérito. El Código General del Proceso establece que los hechos que configuren excepciones previas deben alegarse mediante reposición contra el mandamiento de pago (artículo 442). Debe entenderse entonces que en el trámite de la jurisdicción ordinaria laboral estos hechos deben alegarse mediante

reposición o recurso de apelación contra el mandamiento de pago, que también es válido de conformidad con la norma del CPTSS (artículo 65).

Esta opción es incorrecta pues contempla que no es posible interponer ningún recurso y solo es válido oponerse a través de excepciones previas y de mérito. Es decir, establece que se deben controvertir por excepciones previas los requisitos formales del título ejecutivo lo que contraría la normatividad.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque para la ejecución de las sentencias emitidas en un juicio ordinario laboral se contemplan particularidades en el procedimiento en el CPTSS (artículo 100 y ss). El artículo 65 de este estatuto normativo (modificado por el artículo 29 de la Ley 712 de 2001) dispone que es apelable el auto que decida sobre el mandamiento de pago (#8). Así las cosas, debe darse prevalencia a esta regulación sobre lo dispuesto en el Código General del Proceso. Al respecto este estatuto general establece que contra el mandamiento ejecutivo solo procede el recurso de reposición (artículo 430) en el que se pueden discutir los requisitos formales.

Ahora bien, para la oposición al mandamiento de pago se deben formular excepciones de mérito. El Código General del Proceso establece que los hechos que configuren excepciones previas deben alegarse mediante reposición contra el mandamiento de pago (artículo 442). Debe entenderse entonces que en el trámite de la jurisdicción ordinaria laboral estos hechos deben alegarse mediante reposición o recurso de apelación contra el mandamiento de pago, que también es válido de conformidad con la norma del CPTSS (artículo 65).

Esta opción es incorrecta pues contempla que no es posible interponer ningún recurso y solo es válido oponerse a través de excepciones de mérito. Es decir, establece que se deben controvertir por excepciones de mérito los requisitos formales del título ejecutivo, lo que contraría la normatividad.

Pregunta No. 121

Esta pregunta es pertinente porque es importante que los funcionarios judiciales conozcan sus factores de competencia. También que puedan distinguir en situaciones concretas los límites a los que está sujeta su actuación. Esta pregunta supone que los funcionarios conozcan no solo las normas del Código de su especialidad, en este caso el procesal del trabajo y de la seguridad social, sino también las del General del Proceso que regulan la competencia de otra jurisdicción y que sirven de criterio de orientación por remisión del procedimiento laboral.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque en el presente asunto deben tenerse en consideración dos factores de competencia, el territorial y el objetivo. En los procesos contra la Nación el factor territorial está regulado por el artículo 7º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social modificado por el artículo 5 de la Ley 712 de 2001. Según esta disposición:

“en los procesos que se sigan contra la Nación será competente el juez laboral del circuito del último lugar donde se haya prestado el servicio o el del domicilio del demandante, a elección de este, cualquiera que sea la cuantía”. El caso planteado estima que el domicilio principal de quien demanda es Pasto, por lo que la competencia por factor territorial debe atender a esta circunstancia. En el

asunto no es posible tener como opción del factor territorial la ciudad de Cali, pues la autorización de servicios desde esta ciudad no es indicativo de ser el último lugar donde se prestó el servicio y desde el cual se generaron las obligaciones reclamadas. Decisión: AL1748-2020, radicación n.º 82594, Bogotá, D. C., veintidós (22) de julio de dos mil veinte (2020).

En cuanto al factor objetivo, la H. Corte Suprema de Justicia, determinó que en casos como el presente en el que se discuten las obligaciones civiles o comerciales de las entidades que prestan servicios de salud, y no la prestación de servicios, o asistencia y atención en salud, no es aplicable el numeral 4º del artículo 2º del CPTSS modificado por el artículo 2 de la Ley 712 de 2001 y el artículo 622 de la Ley 1564 de 2012, que establece que la jurisdicción ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de “las controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad social que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, salvo los de responsabilidad médica y los relacionados con contratos.” Considera la Corte que para casos como el planteado debe acudir a la jurisdicción ordinaria en su especialidad civil (Decisión: APL2642-2017).

Ver Exp. 110010230000201600178-00, del veintitrés (23) de marzo de dos mil diecisiete (2017).

El Código General del Proceso establece que son causas de mayor cuantía las que versen sobre pretensiones patrimoniales que excedan el equivalente a 150 SMLMV (artículo 25). Estas corresponden a los jueces del circuito (artículo 20). En cuanto a la competencia territorial en procesos contra la Nación, dispone que el juez será el del domicilio que corresponda a la cabecera de distrito judicial del demandante (Nº 9 artículo 28).

Por las razones expuestas en la situación fáctica planteada la respuesta correcta es que corresponde el asunto a la jurisdicción civil y por factor territorial al juez civil del circuito de Pasto.

En esta opción se plantea que debe considerarse competente a la jurisdicción ordinaria laboral, por lo dispuesto en el artículo 7º del CPTSS y tener como último lugar de prestación de servicios Cali, o por validarse como domicilio una sede de la entidad demandante. Por esto resulta incorrecta.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque en el presente asunto deben tenerse en consideración dos factores de competencia, el territorial y el objetivo. En los procesos contra la Nación el factor territorial está regulado por el artículo 7º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social modificado por el artículo 5 de la Ley 712 de 2001. Según esta disposición:

“en los procesos que se sigan contra la Nación será competente el juez laboral del circuito del último lugar donde se haya prestado el servicio o el del domicilio del demandante, a elección de este, cualquiera que sea la cuantía”. El caso planteado estima que el domicilio principal de quien demanda es Pasto, por lo que la competencia por factor territorial debe atender a esta circunstancia. En el asunto no es posible tener como opción del factor territorial la ciudad de Cali, pues la autorización de servicios desde esta ciudad no es indicativo de ser el último lugar donde se prestó el servicio y desde el cual se generaron las obligaciones reclamadas (Decisión: AL1748-2020, radicación n.º 82594, Bogotá, D. C., veintidós (22) de julio de dos mil veinte, 2020).

En cuanto al factor objetivo, la H. Corte Suprema de Justicia, determinó que en casos como el presente en el que se discuten las obligaciones civiles o comerciales de las entidades que prestan

servicios de salud, y no la prestación de servicios, o asistencia y atención en salud, no es aplicable el numeral 4° del artículo 2° del CPTSS modificado por el artículo 2 de la Ley 712 de 2001 y el artículo 622 de la ley 1564 de 2012, que establece que la jurisdicción ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de “las controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad social que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, salvo los de responsabilidad médica y los relacionados con contratos.” Considera la Corte que para casos como el planteado debe acudirse a la jurisdicción ordinaria en su especialidad civil (Decisión: APL2642-2017).

Ver Exp. 110010230000201600178-00, del veintitrés (23) de marzo de dos mil diecisiete (2017).

El Código General del Proceso establece que son causas de mayor cuantía las que versen sobre pretensiones patrimoniales que excedan el equivalente a 150 SMLMV (artículo 25). Estas corresponden a los jueces del circuito (artículo 20). En cuanto a la competencia territorial en procesos contra la Nación, dispone que el juez será el del domicilio que corresponda a la cabecera de distrito judicial del demandante (N° 9 artículo 28).

Por las razones expuestas en la situación fáctica planteada la respuesta correcta es que corresponde el asunto a la jurisdicción civil y por factor territorial al juez civil del circuito de Pasto.

En esta opción se plantea que debe considerarse competente a la jurisdicción ordinaria laboral, por lo dispuesto en el artículo 7° del CPTSS. Por esto resulta incorrecta.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque en el presente asunto deben tenerse en consideración dos factores de competencia, el territorial y el objetivo. En los procesos contra la Nación el factor territorial está regulado por el artículo 7° del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social modificado por el artículo 5 de la Ley 712 de 2001. Según esta disposición:

“en los procesos que se sigan contra la Nación será competente el juez laboral del circuito del último lugar donde se haya prestado el servicio o el del domicilio del demandante, a elección de este, cualquiera que sea la cuantía”. El caso planteado estima que el domicilio principal de quien demanda es Pasto, por lo que la competencia por factor territorial debe atender a esta circunstancia. En el asunto no es posible tener como opción del factor territorial la ciudad de Cali, pues la autorización de servicios desde esta ciudad no es indicativo de ser el último lugar donde se prestó el servicio y desde el cual se generaron las obligaciones reclamadas. Decisión: AL1748-2020, radicación n.° 82594, Bogotá, D. C., veintidós (22) de julio de dos mil veinte (2020).

En cuanto al factor objetivo, la H. Corte Suprema de Justicia, determinó que en casos como el presente en el que se discuten las obligaciones civiles o comerciales de las entidades que prestan servicios de salud, y no la prestación de servicios, o asistencia y atención en salud, no es aplicable el numeral 4° del artículo 2° del CPTSS modificado por el artículo 2 de la Ley 712 de 2001 y el artículo 622 de la ley 1564 de 2012, que establece que la jurisdicción ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de “las controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad social que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, salvo los de responsabilidad médica y los relacionados con contratos.” Considera la Corte que para casos como el planteado debe acudirse a la jurisdicción ordinaria en su especialidad civil. Decisión: APL2642-2017.

Ver Exp. 110010230000201600178-00, del veintitrés (23) de marzo de dos mil diecisiete (2017).

El Código General del Proceso establece que son causas de mayor cuantía las que versen sobre pretensiones patrimoniales que excedan el equivalente a 150 SMLMV (artículo 25). Estas corresponden a los jueces del circuito (artículo 20). En cuanto a la competencia territorial en procesos contra la Nación, dispone que el juez será el del domicilio que corresponda a la cabecera de distrito judicial del demandante (N° 9 artículo 28).

Por las razones expuestas en la situación fáctica planteada la respuesta correcta es que corresponde el asunto a la jurisdicción civil y por factor territorial al juez civil del circuito de Pasto.

En esta opción se plantea que debe tenerse en consideración o validarse como domicilio una sede de la entidad demandante. También se plantean situaciones relacionadas con la competencia en razón de los servicios o autorizaciones de la entidad relacionados con los recobros. Por esto resulta incorrecta.

La opción D es la respuesta correcta porque en el presente asunto deben tenerse en consideración dos factores de competencia, el territorial y el objetivo. En los procesos contra la Nación el factor territorial está regulado por el artículo 7º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social modificado por el artículo 5 de la Ley 712 de 2001. Según esta disposición:

“en los procesos que se sigan contra la Nación será competente el juez laboral del circuito del último lugar donde se haya prestado el servicio o el del domicilio del demandante, a elección de este, cualquiera que sea la cuantía”. El caso planteado estima que el domicilio principal de quien demanda es Pasto, por lo que la competencia por factor territorial debe atender a esta circunstancia. En el asunto no es posible tener como opción del factor territorial la ciudad de Cali, pues la autorización de servicios desde esta ciudad no es indicativo de ser el último lugar donde se prestó el servicio y desde el cual se generaron las obligaciones reclamadas (Decisión: AL1748-2020, radicación n.º 82594, Bogotá, D. C., veintidós (22) de julio de dos mil veinte, 2020).

En cuanto al factor objetivo, la H. Corte Suprema de Justicia, determinó que en casos como el presente en el que se discuten las obligaciones civiles o comerciales de las entidades que prestan servicios de salud, y no la prestación de servicios, o asistencia y atención en salud, no es aplicable el numeral 4º del artículo 2º del CPTSS modificado por el artículo 2 de la Ley 712 de 2001 y el artículo 622 de la ley 1564 de 2012, que establece que la jurisdicción ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de “las controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad social que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, salvo los de responsabilidad médica y los relacionados con contratos.” Considera la Corte que para casos como el planteado debe acudir a la jurisdicción ordinaria en su especialidad civil (Decisión: APL2642-2017).

Ver Exp. 110010230000201600178-00, del veintitrés (23) de marzo de dos mil diecisiete (2017).

El Código General del Proceso establece que son causas de mayor cuantía las que versen sobre pretensiones patrimoniales que excedan el equivalente a 150 SMLMV (artículo 25). Estas corresponden a los jueces del circuito (artículo 20). En cuanto a la competencia territorial en procesos contra la Nación, dispone que el juez será el del domicilio que corresponda a la cabecera de distrito judicial del demandante (N° 9 artículo 28).

Por las razones expuestas en la situación fáctica planteada la respuesta correcta es que corresponde el asunto a la jurisdicción civil y por factor territorial al juez civil del circuito de Pasto.

Pregunta No. 123

Esta pregunta es pertinente porque la pregunta tiene relevancia toda vez que los funcionarios judiciales además de comprobar en un caso concreto si se configura o no una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, deben aplicar la interpretación de la Corte Constitucional en donde se unifica la jurisprudencia respecto a los requisitos que se deben adelantar antes de que proceda el despido bajo las condiciones del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de acuerdo con el Comunicado N 43 emitido por la Corte Constitucional de la Sentencia SU 449 de 2020, “con fundamento en la dignidad humana y en la eficacia horizontal de los derechos fundamentales de los trabajadores, respecto de los empleadores, la terminación unilateral del contrato laboral debe garantizar, de manera previa al despido, el derecho del trabajador a ser oído, para proteger sus derechos a la honra y al buen nombre. En vista de que existían pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia en sentido distinto al aquí adoptado, se consideró necesario definir esa regla de interpretación del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, hacia el futuro, tanto por razones de seguridad jurídica para los empleadores y los trabajadores, como por aspectos de certeza y coherencia en el ordenamiento jurídico. En consecuencia, cuando el empleador haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, se deberá cumplir con las siguientes garantías obligatorias, cuya exigibilidad se impone, y así se resalta en la parte resolutive de esta sentencia, por resultar la única interpretación conforme a la Constitución Política: Primero, debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato; segundo, dicha determinación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley; tercero, se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato; cuarto, se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual; quinto, se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación; y sexto, se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales, pues ellas, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, respecto de los cuales, en términos de igualdad, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, ya sea en una audiencia o en cualquier otra vía idónea de comunicación, con miras a que el trabajador pueda defenderse frente a los supuestos que permitirían su configuración y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión adoptada.”

Por lo anterior, la opción de respuesta es incorrecto teniendo en cuenta que la Corte Constitucional determinó la regla de interpretación para el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, entre estas la oportunidad de ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación.

La opción B es la respuesta correcta porque de acuerdo con el Comunicado N 43 emitido por la Corte Constitucional de la Sentencia SU 449 de 2020, “con fundamento en la dignidad humana y en la eficacia horizontal de los derechos fundamentales de los trabajadores, respecto de los empleadores, la terminación unilateral del contrato laboral debe garantizar, de manera previa al despido, el derecho del trabajador a ser oído, para proteger sus derechos a la honra y al buen nombre. En vista de que existían pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia en sentido distinto al aquí adoptado, se consideró necesario definir esa regla de interpretación del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, hacia el futuro, tanto por razones de seguridad jurídica para los empleadores y los trabajadores, como por aspectos de certeza y coherencia en el ordenamiento jurídico. En consecuencia, cuando el empleador haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, se deberá cumplir con las siguientes garantías obligatorias, cuya exigibilidad se impone, y así se resalta en la parte resolutive de esta sentencia, por resultar la única interpretación conforme a la Constitución Política: Primero, debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato; segundo, dicha determinación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley; tercero, se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato; cuarto, se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual; quinto, se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación; y sexto, se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales, pues ellas, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, respecto de los cuales, en términos de igualdad, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, ya sea en una audiencia o en cualquier otra vía idónea de comunicación, con miras a que el trabajador pueda defenderse frente a los supuestos que permitirían su configuración y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión adoptada.”

Por lo anterior, la opción de respuesta es correcta teniendo en cuenta que la Corte Constitucional determinó la regla de interpretación para el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, entre estas la oportunidad de ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de acuerdo con el Comunicado N 43 emitido por la Corte Constitucional de la Sentencia SU 449 de 2020, “el derecho a ser oído opera como una garantía del derecho de defensa del trabajador y no como un escenario de agotamiento del debido proceso, no exigible –como lo sostiene la Corte Suprema de Justicia– respecto de una facultad de carácter contractual, originada en la condición resolutoria tácita propia de los contratos bilaterales y no de un proceso sancionatorio. Esto implica que, si bien el trabajador tiene el derecho a cuestionar y de exponer los motivos que permitan enervar la causal, y tal alternativa debe ser garantizada por los empleadores, ello no significa que tenga que establecerse un proceso reglado para tal fin (salvo que las partes así lo acuerden), con etapas de contradicción, pruebas y definición respecto de la validez de la causal alegada. Tal

posibilidad es propia del escenario judicial o del escenario acordado por las partes, en donde se realizará el examen de los motivos que dieron lugar a la terminación, ceñido a las razones específicas esbozadas por el empleador y a los cuestionamientos que se formulen por el trabajador.”

Así las cosas, la opción de respuesta es incorrecta teniendo en cuenta que no se requiere adelantar el procedimiento para la sanción disciplinaria, sino que se permite al trabajador ejercer el derecho a ser oído como una garantía de su derecho de defensa.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de acuerdo con el Comunicado N 43 emitido por la Corte Constitucional de la Sentencia SU 449 de 2020, “, la terminación unilateral del contrato laboral debe garantizar, de manera previa al despido, el derecho del trabajador a ser oído, para proteger sus derechos a la honra y al buen nombre.

En virtud de lo anterior, la opción de respuesta es incorrecta teniendo en cuenta que de acuerdo con la regla de interpretación del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo impuesta en la Sentencia de Unificación SU 449 de 2020, antes del despido es obligatorio oír al trabajador a efectos de garantizarle su derecho de defensa, para proteger sus derechos a la honra y al buen nombre, sin importar que exista pacto expreso o no.

Pregunta No. 124

Esta pregunta es pertinente porque la pregunta tiene relevancia toda vez que los funcionarios judiciales deben conocer los casos en donde se presente una intermediación ilegal cubriéndose a través de las formas de contratación que permite la legislación laboral colombiana, esto con el fin de que en aplicación del principio de prevalencia de la realidad sobre las formas hagan valer los derechos de los trabajadores. Ahora bien, es importante que dichos funcionarios también conozcan la competencia del Ministerio del Trabajo y la facultad de imponer sanciones a contratantes y contratistas que incumplan con la reglamentación sobre tercerización laboral.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la sociedad anónima desde un principio funge como empleador del personal que requiere la compañía, razón por la cual no es necesaria la declaratoria judicial como verdadero empleador para que esta responda por el pago de salarios y prestaciones sociales de los trabajadores contratados directamente por la sociedad anónima.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, cuando bajo el pretexto de una externalización de actividades, el empresario encubre verdaderas relaciones con la ayuda de aparentes contratistas, carentes de una estructura empresarial propia y entidad suficiente, cuya única razón de ser es el de proporcionar trabajadores a la principal, se estará en una simple intermediación laboral ilegal como se vislumbra en el presente caso. Es por ello que la situación presentada no la regula el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo referente a contratistas independientes, ya que este precepto presupone la existencia de un contratista autónomo con capacidad directiva, técnica y dueños de los medios de producción, sino directamente por el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, en cuya virtud, el verdadero empleador es la empresa comitente y el aparente contratista es un simple intermediario que debe responder solidariamente con la principal (CSJ SL4906-2020).

La opción C es la respuesta correcta porque aunque el suministro de mano de obra se encuentra permitido en Colombia bajo las restricciones y límites consagrados en los artículos 71 y siguientes de la Ley 50 de 1990, esta actividad solo puede ser desarrollada por Empresas de Servicios Temporales constituidas con ese objeto social y autorizadas por el Ministerio del Trabajo. Por consiguiente, el suministro de trabajadores, realizado por entes que no tengan esa calidad, sean cooperativas, precooperativas, o empresas asociativas de trabajo, sociedades comerciales u otro tipo de creaciones jurídicas, es ilegal. Adicional a ello, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia cuando bajo el pretexto de una externalización de actividades, el empresario encubre verdaderas relaciones con la ayuda de aparentes contratistas, carentes de una estructura empresarial propia y entidad suficiente, cuya única razón de ser es el de proporcionar trabajadores a la principal, se estará en una simple intermediación laboral ilegal. CSJ SL4906-2020. Ahora bien, dentro de las consecuencias jurídicas que se le pueden atribuir a las sociedades que realizan intermediación laboral ilegal, encontramos la imposición de multas, previo proceso administrativo adelantado por las direcciones territoriales del Ministerio de Trabajo. Artículo 63 Ley 1429 de 2010 Resolución 2021 de 2018. Así mismo, cita el Numeral 2 artículo 483 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 1610 de 2013: “Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA”.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, en el caso bajo estudio del ítem se aplica el 35 del Código Sustantivo del Trabajo, en cuya virtud, el verdadero empleador es la empresa comitente o compañía y el aparente contratista es un simple intermediario el cual tiene la obligación de responder solidariamente con la entidad principal, en este caso la compañía (CSJ SL4906-2020).

La responsabilidad subsidiaria aplica por defecto o ausencia del otro responsable y se utiliza en concordatos o liquidaciones obligatorias, por lo tanto, no aplica para efectos de establecer la responsabilidad (artículo 148 Ley 222 de 1995). Así mismo, en este caso se habla de un intermediario ilegal y no de un intermediario independiente.

Pregunta No. 125

Esta pregunta es pertinente porque la pregunta tiene relevancia pues los funcionarios judiciales deben conocer la reglamentación especial que tienen las CTA y las excepciones para la suscripción de contratos de trabajo, con el fin de que esta sea aplicada a casos específicos en la administración de justicia.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la simple manifestación de una de las partes de no querer asociarse no es suficiente para que la suscripción de un contrato de trabajo entre una persona y la CTA tenga validez, pues el artículo 9 de la Ley 1233 de 2008, establece como regla general que los trabajadores que prestan

sus servicios en las cooperativas o precooperativas de trabajo asociado deberán ser asociados de las mismas excepto en las siguientes condiciones:

1. Para trabajos ocasionales o accidentales referidos a labores distintas de las actividades normales y permanentes de la cooperativa.
2. Para reemplazar temporalmente al asociado que conforme a los estatutos o al régimen de trabajo asociado, se encuentre imposibilitado para prestar su servicio, siempre que la labor sea indispensable para el cumplimiento del objeto social de la cooperativa.
3. Para vincular personal técnico especializado, que resulte indispensable para el cumplimiento de un proyecto o programa dentro del objeto social de la cooperativa, que no exista entre los trabajadores asociados y que no desee vincularse como asociado a la cooperativa.

Así las cosas, solamente en los casos antes planteados por excepción las cooperativas pueden celebrar contratos de trabajo sin vínculo de asociación, donde dentro de estos no se establece la simple manifestación de la voluntad de una de las partes de no quererse asociar para que el vínculo laboral sea legal.

Ahora bien, el artículo 70 de la Ley 79 de 1988 señala que las CTA vinculan la fuerza laboral personal de sus asociados para la producción de bienes, la ejecución de obras o la prestación de servicios, sin ánimo de lucro, con plena autonomía técnica, administrativa y financiera; sin que se desdibuje el convenio de asociación celebrado, CSJ SL3221 de 2020. Por lo anterior, la regla general es que los trabajadores sean asociados de la cooperativa y por consiguiente se debe suscribir un convenio de asociación en vez de un contrato de trabajo.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el caso planteado constituye una excepción que permite que las CTA puedan suscribir contratos de trabajo, de acuerdo con el artículo 9 de la Ley 1233 de 2008, el cual señala entre dichas excepciones la siguiente situación que reitera, se presenta en la descripción del caso:

2. Para reemplazar temporalmente al asociado que conforme a los estatutos o al régimen de trabajo asociado, se encuentre imposibilitado para prestar su servicio, siempre que la labor sea indispensable para el cumplimiento del objeto social de la cooperativa.

La opción C es la respuesta correcta porque el caso planteado establece una de las excepciones en donde las CTA pueden suscribir contratos de trabajo, toda vez que en dicha situación se suscribe el vínculo laboral para reemplazar de manera temporal a un asociado de la cooperativa que se encuentra imposibilitado para prestar el servicio en virtud de una licencia de maternidad, cuya labor era indispensable para el cumplimiento del objeto social de la compañía.

Al respecto cita el artículo 9 de la Ley 1233 de 2008, lo siguiente:

Los trabajadores que prestan sus servicios en las cooperativas o precooperativas de trabajo asociado deberán ser asociados de las mismas, excepto en las siguientes condiciones.

1. Para trabajos ocasionales o accidentales referidos a labores distintas de las actividades normales y permanentes de la cooperativa.

2. Para reemplazar temporalmente al asociado que conforme a los estatutos o al régimen de trabajo asociado, se encuentre imposibilitado para prestar su servicio, siempre que la labor sea indispensable para el cumplimiento del objeto social de la cooperativa.

3. Para vincular personal técnico especializado, que resulte indispensable para el cumplimiento de un proyecto o programa dentro del objeto social de la cooperativa, que no exista entre los trabajadores asociados y que no desee vincularse como asociado a la cooperativa

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de acuerdo con lo contemplado en el artículo 9 de la Ley 1233 de 2008, existen tres circunstancias que permiten la suscripción de contratos de trabajo con CTA, por consiguiente, el evento que se plantea en la opción de respuesta no es la única situación que permite la suscripción de este tipo de contratos con cooperativas de trabajo asociado.

Pregunta No. 126

Esta pregunta es pertinente porque la pregunta tiene relevancia toda vez que los funcionarios judiciales deben conocer cuáles son los límites del derecho de asociación sindical en relaciones legales y reglamentarias como es el caso de los servidores públicos para que así puedan tomar decisiones concordantes y coherentes a la jurisprudencia constitucional y diferenciar las reglas con los trabajadores oficiales.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el artículo 409 del Código Sustantivo del Trabajo establecía: No gozan de fuero sindical: 1) Los Trabajadores que sean empleados públicos” Esta disposición fue declarada inexecutable por Corte Constitucional por ser violatoria del artículo 39 de la Constitución de 1991.

El Constituyente de 1991 consagró en el artículo 39, el derecho al fuero sindical sin restricción diferente a la establecida en su último inciso para los miembros de la fuerza pública, pocas eran las garantías que se le otorgaban para el ejercicio de este derecho.

Con la consagración como derecho fundamental del derecho de asociación sindical a todos los trabajadores, se elevó dicho reconocimiento a los empleados públicos y, de manera específica, reconoció la garantía del fuero sindical a los representantes sindicales de sus sindicatos.

En consecuencia, los empleados públicos tienen el derecho a constituir sus sindicatos sin intervención del Estado de inscribir las actas de constitución que les otorgan reconocimiento jurídico y de tener unos representantes sindicales con fuero sindical, esto conforme a la Sentencia C 110 del 10 de marzo de 1994 Mg José Gregorio Hernández.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque la Ley 584 de 2000 artículo 416 A consagró de manera expresa que las organizaciones sindicales de servidores públicos son titulares del derecho a que se les conceda los permisos sindicales que les permitan atender a las necesidades de funcionamiento de la organización.

La opción C es la respuesta correcta porque el Consejo de Estado mediante Concepto de la Sala de Consulta y Servicio Civil del 18 de marzo de 1997, radicación 939, Magistrado Ponente doctor Camilo Osorio, acerca de la suscripción de contratos sindicales por entidades del Estado, indicó:

“Los sindicatos oficiales, son personas jurídicas cuyo objeto les permite como a cualquier sindicato celebrar contratos de los previstos en la ley (artículo 373 Código Sustantivo del Trabajo); sin embargo, al estar integrados por servidores públicos existe prohibición para celebrarlos con el Estado, salvo las excepciones que establezca la ley (artículo 127 de la Constitución Política de Colombia).

De otro lado, respecto de los sindicatos opera la prohibición general de adelantar actividades distintas a su objeto legal incluso en relación con particulares; su misión apunta a la garantía y mejoramiento de las condiciones laborales y de bienestar de sus afiliados y a estos propósitos deben dirigir su actividad. También se les aplica otra limitación prevista en el Código Sustantivo del Trabajo que prohíbe la explotación de negocios o actividades con ánimo de lucro (artículo 355, ibídem).

En consecuencia, el sindicato oficial en ejercicio de su personería y para el cumplimiento del objeto legal puede celebrar contratos siempre y cuando se refieran a sus actividades propias (artículo 373 del Código Sustantivo del Trabajo); sin embargo, al hacerlo debe observar tanto la limitación impuesta por las prohibiciones de la ley 80/93 (artículo 8º.1.f.) como las que le impiden realizar actividades con ánimo de lucro (artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo). Por lo tanto, dentro de los objetivos legales de los sindicatos, no es posible la celebración de contratos de prestación de servicios con entidades estatales; así se conceptúa a continuación.

(...)

Los sindicatos pertenecientes a un determinado organismo estatal o cualquier otra organización sindical, no pueden celebrar contratos de prestación de servicios con la entidad pública correspondiente o con otra, porque constituye actividad ajena a su objeto y porque respecto de sus afiliados, estos estarían celebrando contrato por interpuesta persona -el sindicato-, situación prohibida por el artículo 127 de la Constitución Política.”

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, el Concepto 395801 de 2019 del Departamento Administrativo de la función pública estableció respecto a este punto lo siguiente:

“De conformidad con lo señalado en la norma y el Consejo de Estado, esta Dirección Jurídica considera que los sindicatos oficiales, son personas jurídicas cuyo objeto les permite como a cualquier sindicato celebrar contratos de los previstos en la ley, sin embargo, al estar integrados por servidores públicos existe prohibición para celebrarlos con el Estado, salvo las excepciones que establezca la ley”.

Así las cosas, la respuesta es correcta toda vez que los sindicatos de servidores públicos por disposición expresa del artículo 127 de la Constitución Nacional no pueden celebrar contratos con Entidades Públicas por sí o por interpuesta persona.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el decreto 160 de 2014, por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, señala lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos, razón por la cual los empleados públicos sí gozan del derecho a la negociación colectiva, pero limitada a la presentación de pliegos de peticiones y de suscripción de la convención colectiva de trabajo.

Al respecto, el objeto del citado decreto establece:

El presente Decreto tiene por objeto regular el procedimiento para la negociación exclusivamente de las condiciones de empleo, entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos.

Pregunta No. 127

Esta pregunta es pertinente porque la pregunta tiene relevancia toda vez que los funcionarios judiciales deben aplicar la normatividad y jurisprudencia sobre cooperativas de trabajo asociado y sus implicaciones en casos concretos, con el fin de que los contratantes no se extralimiten en el ejercicio de sus funciones, lo que puede provocar en unos casos, la declaratoria de la existencia del contrato realidad único, o en otros, la responsabilidad solidaria.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque se entiende por intermediación laboral el envío de trabajadores en misión para colaborar temporalmente a empresas o instituciones en el desarrollo de sus actividades. Esta actividad únicamente podrá ser desarrollada por las empresas de servicios temporales según el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006 hoy incorporado en el decreto único reglamentario número 1072 de 2015. Por lo tanto, esta actividad no está permitida a ninguna persona natural o jurídica que no esté debidamente acreditada como Empresas de Servicios Temporales a través de una autorización otorgada por este Ministerio y solo de adelantar en los casos que la ley así lo haya autorizado". Así las cosas no puede haber intermediación laboral automática entre la EPS Y la CTA, por no ser una actividad permitida para este tipo de entidades.

La opción B es la respuesta correcta porque de acuerdo con lo previsto en el numeral 4° del artículo 7° de la Ley 1233 de 2008, relativo a las prohibiciones de las cooperativas de trabajo asociado, si el tercero que contrató con el ente solidario ejercita potestad disciplinaria sobre un cooperado, se configura de manera automática un contrato realidad con las consecuencias legales que la situación implica, es decir, la obligación de cumplir con todos los emolumentos laborales a que haya lugar. Ministerio del trabajo, Concepto 226846, 11/05/2015. Al respecto, cita el numeral 4° del artículo 7° de la Ley 1233 de 2008 lo siguiente: "Tanto la potestad reglamentaria como la disciplinaria sólo será ejercida por la precooperativa o cooperativa de trabajo asociado. En ningún caso, tales potestades podrán ser ejercidas por el tercero contratante. Si esto llegare a suceder se configurará de manera automática un contrato de trabajo realidad y, además, el contratante deberá soportar los efectos previstos en el numeral anterior, sin perjuicio de otras consecuencias legales".

En el presente caso, la EPS asumió automáticamente el papel de empleadora porque sin consentimiento de la CTA adelantó un proceso disciplinario al trabajador (SL467-2019).

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque de acuerdo con el numeral 4 del artículo 7 de la Ley 1233 del 2008, tanto la potestad reglamentaria como la disciplinaria de un trabajador asociado sólo será ejercida por la precooperativa o cooperativa de trabajo asociado y en el caso en que el contratante la ejerza directamente dicha norma establece que se configura de manera automática el contrato realidad con el pago de las obligaciones que se desprende de ello. lo que significa que en el caso planteado no habría responsabilidad solidaria de la EPS, sino el pago total de las acreencias laborales producto del contrato realidad. En el presente caso, no hay responsabilidad solidaria, porque la CTA no tuvo

ninguna injerencia en la determinación exclusiva de la EPS de adelantar un proceso disciplinario por su propia cuenta.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque el ejercicio de la potestad disciplinaria por parte del contratante da lugar de manera automática a la declaratoria del contrato realidad en virtud de lo señalado en el numeral 4 del artículo 7 de la Ley 1233 de 2008 y el concepto del Ministerio del trabajo 226846, 11/05/2015. Por consiguiente, se deberá pagar al trabajador los conceptos propios en virtud del contrato realidad y no lo derivado de la responsabilidad solidaria en virtud del contrato de asociación.

Pregunta No. 128

Esta pregunta es pertinente porque se pretende identificar si los jueces comprenden claramente el alcance y las excepciones de las disposiciones normativas de derecho internacional laboral, referidas a la no discriminación en el empleo y la ocupación.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque entiende equivocadamente la posibilidad que otorga la OIT respecto de los oficios que requieran para su ejecución calificaciones especiales.

En este caso, el trato diferenciado correspondería a una discriminación, pues se encuentra soportado sobre hechos que no quedaron incorporados en la legislación internacional, como se puede observar el Convenio habilita la posibilidad de tratos diferenciados en los casos en que exijan calificaciones especiales, pero este concepto dista de lo enunciado en esta opción, ya que la misma hace referencia “conocimientos básicos” .

El soporte normativo es el que quedó transcrito en la justificación de la opción C.

La opción B es la respuesta correcta porque el Convenio de la OIT 11 de 1958, permite establecer tratos diferenciados en aquellos casos en los que la actividad, oficio u ocupación a desempeñar exija títulos de idoneidad especiales, tales como los oficios relacionados con el personal médico.

Sobre este particular, los artículos 1 y 2 del Convenio 111 señalan lo siguiente:

- Artículo 1: “A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo”.

- Artículo 2 “Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque entiende equivocadamente la posibilidad que otorga la OIT respecto de los oficios que requieran para su ejecución calificaciones especiales.

En este caso, el trato diferenciado correspondería a una discriminación, pues se encuentra soportado sobre hechos que no quedaron incorporados en la legislación internacional y que aluden específicamente a aspectos subjetivos como la condición física de una persona.

El soporte normativo es el que quedó transcrito en la justificación de la opción C.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque se estaría incurriendo en un trato diferenciado injustificado, que correspondería a una discriminación, pues se encuentra soportado sobre hechos netamente subjetivos como lo son el deseo de la empresa de contratar a personas de unas características específicas.

El soporte normativo es el que quedó transcrito en la justificación de la opción C.

Pregunta No. 129

Esta pregunta es pertinente porque es importante que los candidatos conozcan la normatividad laboral internacional, para que puedan analizarla y aplicarla y con sus decisiones no afecten los derechos humanos que Colombia se comprometió a respetar cuando ratificó la Convención Americana de Derechos Humanos.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque desconoce las disposiciones internacionales contenidas en la Convención Americana de Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador, específicamente en lo relacionado con los derechos a la igualdad, a la no discriminación, al trabajo y a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias del mismo.

Establecer un trato diferenciado, amparado en el solo hecho de ser trabajador extranjero y no tener resuelta la situación con las autoridades migratorias, limita el ejercicio del derecho a la igualdad y a la no discriminación, así como al trabajo digno, derechos estos que se enmarcan dentro de los derechos inherentes al ser humano.

La normatividad respectiva se encuentra transcrita en la justificación de la opción D.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque desconoce las disposiciones internacionales contenidas en la Convención Americana de Derechos Humanos y su protocolo adicional “Protocolo de San Salvador”, específicamente en lo

relacionado con los derechos a la igualdad, a la no discriminación, al trabajo y a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo.

Limitar el ejercicio del derecho al trabajo, por la condición irregular respecto de las autoridades de migración, corresponde a un acto de desconocimiento de los derechos humanos, en la medida en que dentro de los mismos se encuentran consagrados el derecho al trabajo, a la igualdad y a la no discriminación por ninguna causa.

La normatividad respectiva se encuentra transcrita en la justificación de la opción D.

La opción C no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque desconoce las disposiciones internacionales contenidas en la Convención Americana de Derechos Humanos y su protocolo adicional "Protocolo de San Salvador", específicamente en lo relacionado con los derechos a la igualdad, a la no discriminación, al trabajo y a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo.

Los presupuestos de esta opción establecen un trato discriminatorio, a la vez que pueden favorecer una vinculación informal en la cual se fomenta el desconocimiento de los derechos laborales.

La normatividad respectiva se encuentra transcrita en la justificación de la opción D.

La opción D es la respuesta correcta porque da aplicación a las disposiciones de la Convención Americana de Derechos Humanos y a su protocolo adicional "Protocolo de San Salvador", específicamente en lo relacionado con los derechos a la igualdad, a la no discriminación, al trabajo y a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo.

El preámbulo del Protocolo de San Salvador establece que los derechos humanos no se derivan de la nacionalidad de los seres humanos, sino de su condición de tales. Señala específicamente el preámbulo citado, lo siguiente: "(...) Reconociendo que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados americanos (...)"

A renglón seguido, en el mismo preámbulo, se indica que: "(...)Considerando la estrecha relación que existe entre la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales y la de los derechos civiles y políticos, por cuanto las diferentes categorías de derechos constituyen un todo indisoluble que encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana, por lo cual exigen una tutela y promoción permanente con el objeto de lograr su vigencia plena, sin que jamás pueda justificarse la violación de unos en aras de la realización de otros; (...)"

Con la ratificación de la CADH y de su pacto adicional, Colombia se obligó a garantizar la protección de los derechos humanos y a ajustar su normatividad interna para dichos efectos.

En relación con los derechos antes mencionados, los mismos se encuentran consagrados en el Protocolo de San Salvador, así:

Artículo 3. "Obligación de no Discriminación

Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

Artículo 6. “Derecho al Trabajo

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo”.

Artículo 7. “Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;

b. el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;

c. el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;

d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;

e. la seguridad e higiene en el trabajo;

f. la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;

g. la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;

h. el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales”.

Esta opción de respuesta obedece estrictamente a los lineamientos internacionales con lo que se comprometió Colombia, pues prevalece los derechos de los trabajadores, sobre su nacionalidad y su condición con las autoridades migratorias.

Pregunta No. 130

Esta pregunta es pertinente porque es importante evaluar el nivel de comprensión del Juez, respecto del concepto denominado “Bloque de Constitucionalidad”, porque se trata de derechos fundamentales en materia laboral, cuya protección busca ser garantizada por la normatividad nacional e internacional.

La opción A no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque desconoce el rango superior de los convenios de la OIT sobre derechos sindicales. Como quiera que los derechos sindicales y, especialmente, el de asociación, negociación y huelga, tienen consagración constitucional, los convenios internacionales sobre estos derechos, que hayan sido ratificados por Colombia, conforman parte del bloque de constitucionalidad.

Las disposiciones que soportan lo mencionado son las mismas señaladas en la justificación de la respuesta C.

La opción B no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque desconoce las disposiciones del artículo 23 de la Constitución Política de Colombia, sobre el derecho a la tutela, el cual señala lo siguiente: “Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. El legislador podrá reglamentar su ejercicio ante organizaciones privadas para garantizar los derechos fundamentales”.

También desconoce el artículo 5 del Decreto 2025 de 1991, que indican: “La acción de tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas, que haya violado, viole o amenace violar cualquiera de los derechos de que trata el artículo 2 de esta ley. También procede contra acciones u omisiones de particulares, de conformidad con lo establecido en el Capítulo III de este Decreto. La procedencia de la tutela en ningún caso está sujeta a que la acción de la autoridad o del particular se haya manifestado en un acto jurídico escrito”.

Por su parte, el mismo Decreto 2025 de 1991, en su artículo 2, señala lo siguiente en relación con los derechos protegidos por la acción de tutela: “La acción de tutela garantiza los derechos constitucionales fundamentales. Cuando una decisión de tutela se refiere a un derecho no señalado expresamente por la Constitución como fundamental, pero cuya naturaleza permita su tutela para casos concretos, la Corte Constitucional le dará prelación en la revisión a esta decisión”.

El artículo 38 de la Constitución Política de Colombia, indica: “Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad”

Las disposiciones del artículo 93 de la Constitución Política de Colombia, transcrito en la justificación de la respuesta C, permiten concluir el rango constitucional del Convenio 087 de la OIT, pues este consagra derechos que también tienen previsión en la Constitución Política de Colombia.

La opción C es la respuesta correcta porque el Convenio 087 de la OIT sobre la “libertad sindical y la protección del derecho de sindicación” consagra en su artículo 2, lo siguiente: “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”.

El artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, señala: “Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna”.

El artículo 38 de la Constitución Política de Colombia, indica: “Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad”

El artículo 93 de la Constitución Política de Colombia, indica: “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.

Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia”.

Como quiera que el derecho a la libertad de asociación tiene consagración constitucional, de acuerdo con lo que dispone el numeral 2 del artículo 93 de la Constitución Política de Colombia, este convenio de la OIT sí confirma el bloque de constitucionalidad y, por lo tanto, los derechos contenidos en él sí pueden ser protegidos por la vía constitucional.

La opción D no resuelve de manera adecuada el enunciado y por ende es una respuesta incorrecta porque no existe una previsión normativa que señale que todos los tratados internacionales ratificados por Colombia conforman el bloque de constitucionalidad.

Este tema no ha tenido mayor desarrollo legal en Colombia, por lo que es necesario remitirse a los pronunciamientos de la Corte Constitucional, los cuales tampoco han sido unánimes en cuanto a las posiciones, pero en general se ha aceptado que los Tratados Internacionales, ratificados por Colombia, alusivos a derechos humanos son los que conforman el bloque de constitucionalidad en sentido estricto.

Existen otras normas internacionales que no versan sobre derechos humanos y que sí conforman el bloque de constitucionalidad (en sentido lato), pero estas requieren para ello que la misma Constitución disponga que estas normas deben respetarse por encima del ordenamiento jurídico interno (C-358/97, C-191/98).