

¡¡ FLASH LEGAL !!

Actualidad Jurídica al Instante



LEÓN & QUINTERO
ABOGADOS
"Expertos en la aplicación del derecho"



LAS MEDIDAS DE AISLAMIENTO PREVENTIVO POR COVID 19, NO PUEDEN SER CONSIDERADAS COMO UNA INCAPACIDAD TEMPORAL – (CONCEPTO 3622/21)

El Ministerio de Trabajo, se pronunció respecto del reconocimiento y pago de incapacidades temporales durante el aislamiento preventivo por COVID 19.

Al respecto, indicó el Ministerio que el aislamiento preventivo durante 14 días para un trabajador que presenta síntomas para covid-19 no se puede considerar como una incapacidad, teniendo en cuenta las disposiciones normativas para la expedición de incapacidades, bien sean de origen común u ocupacional, así como las distintas medidas preventivas que han sido adoptadas a través de diferentes circulares.

En ese sentido, los trabajadores que estén bajo esta medida deberán, en lo posible, actuar bajo los lineamientos de las modalidades de teletrabajo o trabajo en casa previamente pactadas con el empleador.

No obstante, en caso de que la enfermedad sea confirmada, se deberá llevar a cabo la calificación de origen de la enfermedad y las prestaciones económicas y asistenciales deberán ser asumidas por la EPS, si se trata de enfermedad de origen común o por la ARL, si es de origen laboral.

ACTUALIDAD

LAS MEDIDAS DE AISLAMIENTO PREVENTIVO POR COVID 19 NO PUEDEN SER CONSIDERADAS COMO UNA INCAPACIDAD TEMPORAL

¿TRABAJO EN CASA O TELETRABAJO?

LOS EMPLEADORES NO PUEDEN EXIGIR PRUEBA COVID A LOS TRABAJADORES O ASPIRANTES A UN CARGO

OBLIGACIÓN DE LA ASEGURADORA DE PAGAR EL SINIESTRO DENTRO DEL MES SIGUIENTE A LA ACREDITACIÓN DEL MISMO

NO EXISTE PLAZO MÁXIMO PARA REALIZAR REGISTRO DE AUTOEVALUACIONES EN EL SG-SST

FUERO DE SALUD PARA TRABAJADORES EN MISIÓN

EL ASESINATO EN JORNADA LABORAL, PUEDE SER CATALOGADO COMO DE ORIGEN LABORAL

ALCANCE DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA

NUEVO CÓDIGO DISCIPLINARIO

DEPURACIÓN NORMATIVA – LEY 2085 DE 2021

EN EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO NO ES POSIBLE ESTABLECER QUE ACTIVIDADES PUEDEN O NO REALIZAR LAS MUJERES

PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES NO ES UNA PRESTACIÓN DE CARÁCTER INDEMNIZATORIO

¿TRABAJO EN CASA O TELETRABAJO?

Proyecto de ley 352 de 2020

En la actualidad se encuentra pendiente la consolidación y posterior sanción presidencial de la Ley de “trabajo en casa” un proyecto de Ley impulsado y liderado por el Ministerio del Trabajo, que busca entre otras llenar el vacío jurídico que sobre la materia se venía presentando desde la aparición del COVID 19 y la nueva realidad laboral.

En primer lugar, es muy importante tener claro que no es lo mismo “trabajo en casa” que “teletrabajo”, toda vez que el primero nace como consecuencia de la contingencia que atraviesa el país desde el pasado mes de marzo de 2019, con ocasión de la declaración de la pandemia denominada COVID 19 entre otras y el segundo ya se encontraba regulado desde la Ley 1221 de 2008 y demás normas complementarias.

En segundo lugar, el “trabajo en casa” así lo establece el proyecto de Ley es un esquema de trabajo que debe ser aplicado en situaciones especiales de orden público, como por ejemplo el que atraviesa actualmente el país con el COVID 19, mientras que el teletrabajo es una figura laboral que ya se encuentra debidamente establecida y reglamentada desde el año 2008 y supone una serie de requisitos y formalidades para que se establezca como tal y nazca a la vida jurídica.

Así las cosas, algunos aspectos importantes a tener en cuenta en el proyecto de ley son:

- Jornada máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales
- Garantía de pausas activas
- Carga normal de labores
- Respeto por las horas de descanso
- Desconexión laboral
- Auxilio de conectividad (Quienes devenguen hasta 2 SMLMV)
- Programas de prevención y promoción en el ámbito físico y mental por parte de las ARL



LOS EMPLEADORES NO PUEDEN EXIGIR PRUEBA COVID A LOS TRABAJADORES O ASPIRANTES A UN CARGO



El Ministro de Trabajo, a través de la circular 022 del 8 de marzo de 2021, señaló que, con ocasión al derecho a la igualdad, a la protección al trabajo, intimidad, igualdad y dignidad, los empleadores no pueden exigir a sus trabajadores o aspirantes a ocupar un cargo, la prueba o test de SARS-Cov-2 (COVID 19)

OBLIGACIÓN DE LA ASEGURADORA DE PAGAR EL SINIESTRO DENTRO DEL MES SIGUIENTE A LA ACREDITACIÓN DEL MISMO – CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Es bien sabido que la Ley establece a las aseguradoras el término de un (1) mes para pagar el siniestro reclamado, al menos así lo señala el artículo 1080 del Código de Comercio Colombiano. Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia, recientemente ha señalado que la sanción moratoria, es decir aquella sanción en cabeza de la aseguradora por la falta de pago del siniestro dentro del mes concedido por la norma, opera siempre y cuando la falta de pago carezca de causa justificada o le sea imputable al asegurador.

En otras palabras, la sanción moratoria no se puede predicar de manera objetiva, toda vez que previamente se deberán tener en cuenta las circunstancias que hayan dado pie para la falta de reconocimiento y pago del siniestro dentro del término establecido y establecer claramente si existe una justa causa o no.

**FUERO DE SALUD
PARA
TRABAJADORES EN
MISIÓN – Concepto
44082 Ministerio del
Trabajo**



La estabilidad ocupacional reforzada, no se deriva exclusivamente de los preceptos establecidos en la Ley 361 de 1997, más conocida como Ley Klopatofsky, es decir su aplicación no solo cubre a aquellos trabajadores en condición de limitación por su grado de discapacidad, así lo señaló el Ministerio del Trabajo.

Precisa el Ministerio que, si bien es cierto la Corte Suprema de Justicia, tenía su línea marcada en el sentido de indicar que los trabajadores que se encontraran con un grado de discapacidad laboral moderada, severa o profunda, gozaban del fuero ocupacional reforzada, también es cierto que la Corte Constitucional, amplía esa garantía no solo a estos preceptos, sino que lleva a todas aquellas personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares.

Por su lado, la Corte Constitucional dentro de sus competencias y con el ánimo de unificar criterios en pro de los ciudadanos, emitió la sentencia de unificación SU 049 de 2017, donde señala entre otras lo siguiente:

“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.”

Nótese, que la Corte hace una extensión de las garantías de la estabilidad ocupacional reforzada, incluso a relaciones contractuales, equiparando esta modalidad de contratación con las consecuencias de una relación subordinada, únicamente para efectos de la aplicación de este fuero.

Ahora bien, con relación a trabajadores en misión señala el Ministerio que el fuero de estabilidad ocupacional reforzada, también es aplicable a esta modalidad de contratación y es la empresa de servicios temporales como verdadero empleador y en virtud del principio de solidaridad, la responsable de garantizar este derecho, por lo tanto en caso de querer desvincular a un trabajador en estas condiciones o porque se encuentra con una causal objetiva, previamente es indispensable contar con el respectivo permiso del Ministerio del Trabajo.

En consecuencia, cuando el empleador requiere la desvinculación de aquellos trabajadores cuya situación de salud impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, o, cuando exista causal objetiva como la expiración del plazo pactado en el contrato o cuando el trabajador se encuentre inmerso en justa causal de despido, el empleador debe tramitar previamente el procedimiento de autorización para el despido.

NO EXISTE PLAZO MÁXIMO PARA REALIZAR REGISTRO DE AUTOEVALUACIONES EN EL SG-SST

El Ministerio del Trabajo, expidió la circular 014 del 01 de febrero de 2021, a través de la cual señala que en la normatividad vigente en materia del SG-SST, no se establece un plazo máximo para realizar el registro de autoevaluaciones y los planes de mejoramiento de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, al contrario resalta la necesidad de que las empresas continúen registrando de manera paulatina y progresiva la información correspondiente a las vigencias 2019 y 2020.



ALCANCE DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA – (Corte Suprema de Justicia)

Continúa página 5.....

LEÓN & QUINTERO
ABOGADOS

Expertos en la Aplicación del Derecho

www.lyqabogados.com

EL ASESINATO EN JORNADA LABORAL, PUEDE SER CATALOGADO COMO DE ORIGEN LABORAL – (SL2582/19)



La sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, recordó que la responsabilidad que le compete al empleador por los eventos que se presentan bajo su amito de subordinación, es objetiva, por lo que la causalidad que debe existir entre el siniestro y la labor contratada puede ser directa (con causa del trabajo) o indirecta (con ocasión del trabajo) y que esta causalidad en ningún momento se rompe por un hecho del trabajador, de un tercero o de un caso de fuerza mayor o caso fortuito.

Sin embargo, esta posición, no quiere decir que todos los accidentes que se presenten en el lugar del trabajo por hechos del trabajador, terceros o casos de fuerza mayor o fortuitos, deban ser catalogados como de origen laboral siempre, al contrario, existe la presunción de origen común contenida en el artículo 12 del decreto ley 1295 de 1994, el cual establece que toda enfermedad o accidente que no haya sido calificado como de origen profesional, se presume que es de origen común y por lo tanto las prestaciones correspondientes a una enfermedad o accidente no calificados como de origen profesional, deben ser asumidas por el Sistema General de Seguridad Social en Salud y/o por el Sistema General de Pensiones.

En ese sentido, el empleador o las ARL que consideren que este tipo de siniestros no son de origen laboral, deben romper el nexo de causalidad y demostrarlo, toda vez que, no basta con alegar que el infortunio se originó por causa o consecuencia de un agente externo que nada tiene que ver en la relación laboral.

ALCANCE DE LA TERCERIZACION LABORAL EN COLOMBIA



En Colombia es legal realizar tercerización laboral, siempre y cuando se realice bajo los parámetros legales establecidos para tal efecto, bien sea utilizando empresas de servicios temporales debidamente autorizadas por el Ministerio del Trabajo o por que se utilicen contratistas independientes a la luz del artículo 34 del CST.

Al respecto, es importante tener en cuenta que las empresas no pueden utilizar los mecanismos antes señalados para desprenderse de sus obligaciones y entregarlas a terceros que carecen de autonomía empresarial, toda vez que esto atenta contra los derechos de los trabajadores y evita la contratación directa por el verdadero empleador.

Para que sea válida la contratación externa, a través de un contratista independiente, las normas exigen que la empresa proveedora ejecute el trabajo con sus propios medios de producción, capital, personal y asumiendo sus propios riesgos. En otras palabras, si la empresa prestadora no asume este rol, no se estará ante una tercerización legal, por el contrario, se podría predicar la intervención de un simple intermediario a la luz del artículo 35 del CST, el cual solo interviene para colocar a disposición del verdadero empleador los trabajadores.

PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES NO ES UNA PRESTACIÓN DE CARÁCTER INDEMNIZATORIO – SC295/2021

Es cierto que las ARL se encuentran facultadas por la Ley, para repetir contra el tercero generador del daño las prestaciones que deba asumir, siempre y cuando se demuestre la responsabilidad de dicho tercero. No obstante, la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia ha reiterado que no todas las prestaciones que reconocen las ARL pueden ser objeto de la acción de repetición. Tal situación se presenta en el reconocimiento de una pensión de sobrevivientes de origen laboral, toda vez que ha señalado que: *“(…) la cancelación de la pensión de sobrevivientes no autoriza a la actora a promover recuperación alguna de las sumas canceladas, pues, se reitera, es una obligación propia de su función, sin el carácter indemnizatorio proveniente del hecho dañino y por tanto ajeno al tercero causante del perjuicio”*.

Adicionalmente, señaló el máximo órgano que “no podría existir subrogación sin pago”, ni “materializarse la misma sin que hubiere un tercero responsable de la causación de los perjuicios”, por lo que “ante la ausencia de pago, o ante la ausencia de responsabilidad del tercero demandado, la subrogación no cabría y, por ende, la acción correspondiente se vería destinada al completo fracaso”.

En consecuencia, la cancelación de la pensión de sobrevivientes no autoriza a la aseguradora a promover recuperación alguna de las sumas canceladas, toda vez que dicho reconocimiento se trata de una obligación propia de la función de la ARL, sin el carácter indemnizatorio proveniente del hecho dañino y por tanto ajeno al tercero causante del perjuicio.

Lo anterior tiene asidero, en que la ARL por disposición legal, recibe del empleador unas sumas de dinero (cotizaciones) para que satisfaga, en el momento oportuno y cumplidas las exigencias legales, las contingencias provenientes de los accidentes de trabajo o enfermedades laborales, prestaciones entre las cuales se encuentran establecidas las correspondientes a la pensión de sobrevivientes, es decir una obligación natural y propia de la ARL.

Finalmente, indica la Corte que debe enfatizarse que la satisfacción de la prestación por pensión de sobrevivientes por parte de la actora no tuvo como causa la liberación del tercero de un compromiso suyo (obligado a indemnizar), pues, por un lado, no canceló deuda ajena con recursos propios, sino una deuda para la cual, previamente, el comprometido a ello (empleador), por mandato legal, le había hecho entrega de ciertas sumas de dinero (cotizaciones), cuya destinación no podía ser otra que sufragar la prestación económica que el régimen estableció, una vez ocurriera el suceso que desató la obligación de la administradora y, como en el caso sub judice, acaecida la muerte de los empleados, surge el reconocimiento de la pensión de sobrevivientes.

DEPURACIÓN NORMATIVA – LEY 2085 DE 2021



El Congreso de la República, mediante la Ley 2085 de 2021, dejó sin vigencia una serie de normas de carácter general y abstracto, que por diferentes situaciones jurídicas han ido quedando sin validez o aplicabilidad.

Así las cosas y para efectos de llevar a cabo la tarea de depuración normativa la Ley definió los criterios a tener en cuenta para dicha labor, así:

- **Obsolescencia**, Ocurre cuando las normas, a la luz de la realidad socio económica, cultural, política, e histórica actual resultan inadecuadas.
- **Contravención al régimen constitucional actual**. Corresponde a aquellas normas que resultan contrarias a las disposiciones constitucionales actuales o que regulan instituciones que ya no existen.
- **Derogatoria orgánica**. Ocurre cuando se ha expedido una nueva norma que regula íntegramente la materia que trataban otras normas.
- **Cumplimiento del objeto de la norma**. Sucede frente a las normas que alcanzaron la finalidad para la cual nacieron a la vida jurídica.
- **Vigencia temporal**. Sucede cuando el periodo de vigencia que se ha establecido en las normas se cumplió.
- **No adopción como legislación permanente**. Ocurre respecto de las normas expedidas durante los estados de excepción que no fueron adoptadas como legislación permanente.

LEÓN & QUINTERO
ABOGADOS

Expertos en la Aplicación del Derecho

www.lyqabogados.com

NUEVO CÓDIGO DISCIPLINARIO



El próximo 1 de julio de 2021, comienza a regir la Ley 1952 del 28 de enero de 2019, (Nuevo Código Disciplinario Único), la cual fue diferida por la Ley 1955 de 2019 (Plan Nacional de desarrollo 2018 -2022), para que comenzara su vigencia en la fecha ya señalada.

Como novedades de esta nueva Ley, tenemos que se deroga el antiguo código disciplinario, es decir la Ley 734 de 2002, algunos artículos de la Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción), crea una competencia especial a la Sala Disciplinaria de la Procuraduría General de la Nación para decidir en primera instancia los procesos que se adelanten contra el Vicepresidente de la República, los Ministros del despacho, congresistas y magistrados del Consejo Nacional Electoral, entre otros, establece un procedimiento mixto que se va a desarrollar de manera escrita y oral y mucho más rápido, entre otros temas.



**EN EL REGLAMENTO
INTERNO DE TRABAJO
NO ES POSIBLE
ESTABLECER QUE
ACTIVIDADES PUEDEN O
NO, REALIZAR LAS
MUJERES - Boletín No. 18
del 25 de febrero de
2021 Corte
Constitucional**



Recientemente la Corte Constitucional, declaró inexecutable la expresión “las mujeres y” contenida en el numeral 13, del artículo 108 del CST, al considerar que dicha expresión vulneraba, entre otros, el derecho a la igualdad y oportunidad entre hombres y mujeres.

El artículo 108 del CST señala cual debe ser el contenido mínimo del reglamento interno de trabajo y en el numeral 13 indica que se deben especificar las labores que no deben ejecutar las mujeres y menores de 16 años.

En ese sentido, el órgano supremo al estudiar la norma indicó que dicha expresión vulneraba preceptos como los de la dignidad humana, no discriminación, igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y la exclusión de tratos discriminatorios contras las mujeres.

De la misma manera señaló que dicha norma tiene implícita un modelo discriminatorio que mantiene la idea de la minusvaloración de las mujeres para desarrollar determinadas actividades.

“(…) reproduce las generalizaciones, patrones o estereotipos que mantienen en el imaginario social y cultural la idea de que las mujeres son presuntamente incapaces de realizar ciertas ocupaciones por su condición de supuesta debilidad o fragilidad corporal”.

En consecuencia, los empleadores, desde ya deben actualizar sus reglamentos internos de trabajo, con el fin de atender la disposición antes mencionada.

**LEÓN & QUINTERO
ABOGADOS**
Fuerza en la aplicación del Derecho

www.lyqabogados.com

314 2988387

servicioalcliente@lyqabogados.com
dleon@lyqabogados.com