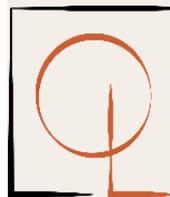


¡¡ FLASH LEGAL !!

Actualidad Jurídica al Instante

**LEÓN & QUINTERO**

ABOGADOS

"Expertos en la aplicación del derecho"

DEVOLUCIÓN DE APORTES DE COTIZACIONES EN PENSIONES DE LOS PERÍODOS ABRIL Y MAYO DE 2020

El Ministerio de Trabajo, expidió el pasado 9 de abril de 2021, el decreto 376 de 2021, a través del cual implementa medidas para realizar el pago de las cotizaciones al sistema general de pensiones para los periodos correspondientes a abril y mayo de 2020.

Recordemos que el beneficio de exoneración de dichos períodos, fue otorgado a través del decreto legislativo 558 de 2020, a empleadores y trabajadores independientes, como una medida de alivio económico para atender la contingencia derivada del Covid 19.

No obstante, la corte constitucional mediante sentencia C-258/2020, declaró inexecutable el decreto legislativo 558 de 2020, con efectos retroactivos desde la fecha de su expedición.

En consecuencia, el decreto 376 de 2021, establece que la devolución de aportes se deberá realizar en un plazo máximo de 36 meses contados a partir del 01 de junio de 2021, sin que haya lugar a la causación de intereses moratorios dentro de dicho plazo. A su turno, las administradoras de pensiones deberán realizar la actualización de las semanas cotizadas una vez reciban los correspondientes pagos.

ACTUALIDAD

DEVOLUCIÓN DE APORTES DE COTIZACIONES EN PENSIONES DE LOS PERIODOS DE ABRIL Y MAYO DE 2020

SISTEMAS RESILIENTES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST

SE AUTORIZA COMPRA DE VACUNAS PARA COVID-19, AL SECTOR PRIVADO

¿SE PUEDE DESPEDIR A UN TRABAJADOR CON ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA?

¿ES POSIBLE TOMAR FOTOS, VIDEOS O AUDIOS EN LOS CENTROS DE VACUNACION?

RECONOCIMIENTO DE HORAS EXTRAS EN TELETRABAJO

RESPONSABILIDAD DE LOS CONSORCIOS Y UNIONES TEMPORALES EN TEMAS LABORALES

SE REGLAMENTA EL PÉRMISO SINDICAL

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA PARA MUJERES QUE SOSTENGAN FAMILIA CON HIJOS MAYORES DE EDAD

NUEVO CODIGO DISCIPLINARIO UNICO

PRECISIONES SOBRE LA RESPONSABILIDAD DE LOS PARQUEADEROS

SISTEMAS RESILIENTES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST

La organización internacional del trabajo – OIT – con ocasión al día mundial de la seguridad y salud en el trabajo, presentó un informe que examina los elementos de un sistema de seguridad y salud en el trabajo – SST – fuerte y resiliente, ofreciendo ejemplos de la pandemia COVID-19 para poner de referencia el modo en que los sistemas de SST pueden fortalecerse.

Indica la OIT que, *“La pandemia COVID-19 ha tenido un gran impacto en el mundo del trabajo. Los trabajadores no sólo han tenido que correr el riesgo de contraer el virus en el lugar de trabajo, sino que también se han visto sometidos a restricciones de movilidad. Se ha producido un aumento de las modalidades de teletrabajo y el cierre de muchas actividades comerciales y de manufactura. Los efectos de la crisis, a su vez, han afectado al mercado de trabajo, a las condiciones de trabajo y a los salarios y, en muchos casos, al acceso a protecciones como las licencias por enfermedad y las prestaciones sociales. La pandemia ha mostrado claramente la importancia de reforzar y crear sistemas SST resilientes, una enseñanza que debemos llevar con nosotros en el futuro. La crisis ha revelado la importancia de la SST como actor clave dentro del sistema más amplio de respuesta a las emergencias y de salud pública. La preparación y la respuesta a las emergencias nacionales deberían integrar activamente la preparación en materia de SST en sus planes nacionales de emergencia. Invertir en sistemas de SST no sólo contribuirá a responder a la actual pandemia y a recuperarse más rápidamente evitando nuevos contagios, sino que creará resiliencia para hacer frente a cualquier crisis futura que pueda surgir”.*

Igualmente, destaca la OIT, que para un excelente SST resiliente en el marco de la contingencia que atraviesa el Mundo con ocasión del COVID 19, es necesario tener un excelente el dialogo social, contar con normas internacionales, políticas y marcos normativos nacionales solidos en materia de SST, un marco institucional nacional de SST y que los servicios de salud en el trabajo actúen como puente entre los sistemas de salud pública y el lugar de trabajo. Ver más

<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/safeday2021/lang--es/index.htm>



SE AUTORIZA COMPRA DE VACUNAS PARA COVID - 19, AL SECTOR PRIVADO



MinSalud
Ministerio de Salud
y Protección Social

El Ministerio de Salud y Protección Social, expidió la resolución 507 del 19 de abril de 2021, a través de la cual establece los requisitos para la importación, adquisición y aplicación de vacunas contra el COVID – 19, a través de personas jurídicas de derecho privado o personas jurídicas con participación pública que se rijan por normas de derecho privado.

Señala entre otras, que el INVIMA – es el único organismo competente para autorizar a las personas jurídicas de derecho privado o personas jurídicas con participación pública que se rijan por normas de derecho privado, como importadores de los biológicos.

Igualmente, establece que solo se podrán importar vacunas que tengan autorización sanitaria de uso de emergencia otorgada por el INVIMA.

Además, el proceso de inmunización se deberá efectuar a cero costos para los beneficiarios de su aplicación, es decir la vacunación debe ser totalmente gratuita.

La aplicación de las vacunas por organismos privados, comenzará una vez el gobierno nacional haya avanzado en la etapa 3 del decreto 109 de 2021. En todo caso el Ministerio de Salud y Protección Social, indicará la fecha exacta del inicio del proceso de vacunación.

LEÓN & QUINTERO
ABOGADOS
Expertos en la Aplicación del Derecho

¿SE PUEDE DESPEDIR A UN TRABAJADOR CON ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA?



El Ministerio de Trabajo, en concepto 08SE201812030000023084, señala 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.

No obstante, la estabilidad laboral reforzada no puede ser utilizada como un mecanismo de perpetuidad en el trabajo, toda vez que cuando exista **una causal objetiva** para la terminación del contrato de trabajo, la situación es diferente, pues el empleador, debe demostrar ante la Autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo, que la razón de la desvinculación, no es el estado de salud del trabajador, sino la existencia de una causal objetiva de despido, que puede ser una de las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, cuya estructuración no tiene nada que ver con el estado de salud del trabajador.

Así las cosas, lo que protege el fuero de estabilidad laboral esencialmente es el derecho fundamental al trabajo de quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad debido a su estado de salud o su discapacidad, por lo que cuando el trabajador se encuentra inmerso en una causal objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo, igualmente se debe solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo para la desvinculación del trabajador, caso en el cual el empleador debe probar ante el Inspector de Trabajo, que la causal objetiva de terminación unilateral del contrato de trabajo, es una causa distinta al del padecimiento de salud del trabajador.

Al respecto la corte constitucional en sentencia T-320-2016, establecido entre otras que el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: *“(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) **a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador,** que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz ...”*

En consecuencia, cuando el Empleador tiene a su servicio un trabajador aforado debido al estado de vulnerabilidad por cuestiones de salud y haya **una causa objetiva** que es la terminación del contrato de trabajo, distinta al estado de salud del trabajador, el empleador debe solicitar autorización ante el Ministerio de Trabajo para su desvinculación, casos en el cual la carga de la prueba es para el Empleador, quien debe demostrar ante la Autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo, que la causal por la cual se solicita el permiso para desvincular al trabajador es una causal objetiva diferente a la del padecimiento del trabajador.

¿ES POSIBLE TOMAR FOTOS, VIDEOS O AUDIOS EN LOS CENTROS DE VACUNACIÓN?

Recientemente el Ministerio del Trabajo a través de la circular externa 024 de 2021, amparado en principios y derechos constitucionales, como el derecho a la intimidad, dignidad humana, datos personales entre otros, instruyó a los prestadores de servicios de salud que "(...) *no pueden prohibir a los usuarios que acuden a los centros de vacunación tomar fotografías, audios o videos siempre que en estos se registre únicamente la persona vacunada o por vacunar que haya otorgado su consentimiento*", así como del personal médico o asistencial, si estos previamente han manifestado su consentimiento o autorización.



En consecuencia, debe mediar autorización previa de la persona que va a ser vacunada, así como del personal médico asistencial si estos también previamente han impartido su autorización.

Las fotos, audios o videos, que sean tomadas en el proceso de vacunación, no podrán ser publicados para lesionar otros derechos fundamentales, como la honra o el buen nombre de la persona o institución.

Ahora bien, cuando los usuarios de los servicios de vacunación consideren que una institución o persona ha lesionado sus derechos o cuando haya detectado irregularidades en la prestación del servicio, deben poner dichos hechos en conocimiento de las autoridades administrativas o judiciales que sean competentes para adelantar las respectivas investigaciones e impartir las sanciones.

RECONOCIMIENTO DE HORAS EXTRAS EN EL TELETRABAJO

Es importante tener presente que el teletrabajo, no es igual al trabajo en casa, toda vez que el primero se encuentra debidamente reglamentado, sujeto al uso de las TIC para el desempeño de la actividad y el contacto con la empresa y el segundo como lo ha establecido el Ministerio del Trabajo, responde a una "(...) *situación ocasional, temporal y excepcional, [ajena a] los requerimientos necesarios para el teletrabajo, y [que] se constituye [en] una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal, para el desarrollo de las actividades laborales en el marco de la actual emergencia sanitaria*"

En ese sentido, la Corte Constitucional en sentencia SL593 – 2021, preciso que "(...) *al teletrabajo le es aplicable el tope de la jornada máxima laboral semanal definida en la ley, de suerte que cualquier prestación del servicio que se haga por fuera de dicho término, más allá de la flexibilidad que se admite para distribuir el tiempo de trabajo, debe ser objeto de reconocimiento y pago (...)*".

Así las cosas, al teletrabajo le resultan exigibles los elementos mínimos de prestación del servicio, subordinación, y salario, **sin exceder la jornada de cuarenta y ocho (48) a la semana** y sin afectar el derecho al descanso del trabajador, toda vez que con independencia de que el teletrabajo sea **verificable o no**, se pueden pactar horarios que deben respetar unos mínimos como es el caso de las normas sobre jornada laboral.

En consecuencia, la Corte destacó que el numeral 1° del artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, demandado, no puede ser entendido bajo ninguna circunstancia como un precepto que aumenta la jornada laboral definida en la ley o que excluye la existencia de un tope en el tiempo, por lo tanto, si se excede la jornada laboral en el teletrabajo se deben reconocer horas extras.

RESPONSABILIDAD DE LOS CONSORCIOS Y UNIONES TEMPORALES EN TEMAS LABORALES



Si bien es cierto que las uniones temporales y los consorcios son figuras jurídicas concebidas en el artículo 7 de la Ley 80 de 1993, en virtud de las cuales dos o más personas pueden presentar de manera conjunta una misma propuesta para la adjudicación, celebración y ejecución de un contrato, respondiendo solidariamente de todas y cada una de las obligaciones derivadas de la propuesta y del contrato, también es cierto que no obstante que carecen de personalidad jurídica, el artículo 6.º de la Ley 80 de 1993 les otorga plena capacidad para contratar.

En ese sentido, la corte suprema de justicia, sala laboral, en sentencia SL462-2021, señala que no es válido indicar que en estas figuras **el empleador** deba ser un integrante del consorcio que celebre el contrato de trabajo. Lo anterior, por cuanto radicar en un solo miembro la responsabilidad por los derechos laborales de una persona que prestó su trabajo a una organización empresarial, anularía la posibilidad jurídica que aquel tiene de demandar solidariamente al consorcio o a la unión temporal y a todos sus integrantes, según lo faculta el artículo 7.º de la Ley 80 de 1993. Además, ello quebraría la unidad contractual que se establece entre la unión transitoria y la entidad pública contratante, a efectos de que opere la responsabilidad solidaria del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo.

De acuerdo con lo dicho, las uniones temporales y consorcios pueden ser empleadores de los trabajadores que participan en los proyectos empresariales contratados con las entidades públicas. Por tanto, pueden ser convocados para responder por las obligaciones laborales de sus trabajadores, como también de manera solidaria cada uno de sus integrantes.

SE REGLAMENTA EL PÉRMISO SINDICAL

El gobierno nacional expidió el decreto 344 del 6 de abril de 2021, a través del cual modifica y adiciona el Capítulo 5 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, referente a los permisos sindicales.

La norma precisa que el artículo 416-A del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el artículo 13 de la Ley 584 de 2000, establece que las organizaciones sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas les concedan permisos sindicales para que quienes sean designados por ellas, puedan atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical.

Algunos aspectos relevantes:

- Los permisos sindicales serán remunerados, razonables, proporcionales y necesarios para el cumplimiento de su gestión
- Podrán gozar del permiso los integrantes de los comités ejecutivos, directivas y subdirectivas de confederaciones y federaciones, juntas directivas, subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos, comisiones legales o estatutarias de reclamos, y los delegados previstos en los estatutos sindicales para las asambleas sindicales y la negociación colectiva
- El permiso sindical se realizará mediante acto administrativo motivado, indicando el término de duración
- El permiso se solicitará por escrito mínimo con 5 días previos a la fecha para la cual se solicita el permiso, cuando se trate de delegados previstos en los estatutos sindicales para las asambleas sindicales y la negociación colectiva y de tres (3) días previos a la fecha para la cual se solicita el permiso cuando se trate de directivos.
- El permiso sindical podrá solicitarse con un (1) día de anticipación al inicio de la fecha para la cual se requiere, indicando los motivos o circunstancias en que se fundamenta la solicitud, como medida excepcional
- Se podrá negar el permiso, únicamente cuando se demuestre que se afectará el funcionamiento y servicios contratados
- Durante el período de permiso sindical, el empleado público mantendrá los derechos salariales y prestacionales, así como los derivados de la carrera en cuyo registro se encuentre inscrito.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA PARA MUJERES QUE SOSTENGAN FAMILIA CON HIJOS MAYORES DE EDAD

La corte suprema de justicia, sala laboral, en sentencia SL-6962021, estableció recientemente que no es aceptable asumir que la existencia de hijos mayores presupone que estos realizarán una actividad productiva que contribuya al sostenimiento económico familiar.

La corte también destaca que para acreditar la condición de madre cabeza de familia **la ley no contempla formalidad jurídica alguna**, de modo que es necesario auscultar en las condiciones materiales de cada caso concreto y para ello debe ser el empleador el que asuma la carga de la prueba.

Resalta que la Ley 1232 de 2008, dispone que para ser considerada mujer cabeza de familia, se debe acreditar entre otras, lo siguiente:

- Ser responsable en el plano afectivo, económico o social de hijos menores propios o de otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar.
- Que esa responsabilidad es de carácter permanente y no transitoria.
- Que lo anterior obedezca a la falta de respaldo del cónyuge o compañero (a) permanente, bien sea por su ausencia permanente (abandono o muerte) o porque tenga una incapacidad física, sensorial, síquica o moral.
- Exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del grupo familiar, lo cual implica una responsabilidad solitaria de la mujer en el hogar.

En consecuencia, las mujeres cabeza de familia que acrediten las disposiciones antes mencionadas entre otras, gozaran de estabilidad laboral reforzada, **la cual no es ilimitada, ni absoluta**, puesto que pueden ser desvinculadas de su vínculo laboral al existir una justa causa o hasta que cesen las condiciones que originan la protección, razón por la cual es necesario revisar previamente cada caso en concreto, antes de tomar la decisión de terminar la relación laboral.

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.

LEÓN & QUINTERO
ABOGADOS

Expertos en la Aplicación del Derecho

PRECISIONES SOBRE LA RESPONSABILIDAD DE LOS PARQUEADEROS



La superintendencia de industria y comercio mediante concepto No. 21-002776, indicó que el prestador del servicio de parqueadero, como consecuencia de la obligación de custodia y conservación del automotor, responderá por los daños de que sea objeto el vehículo bajo su guarda, con fundamento en la Ley 1480 de 2011 y el decreto 1074 de 2015.

En ese sentido, señala la superintendencia que la persona que presta el servicio de parqueadero **responderá por los daños ocasionados a las cosas u objetos dejados dentro del vehículo**, como consecuencia de haberlos recibidos y por ende, estar bajo su custodia y conservación. Por tal razón, es importante que en el documento o recibo u otro que acredita la entrega del automotor, además, se señale qué otros objetos o bienes está recibiendo la persona que presta el servicio, con el fin de que tenga certeza de los bienes bajo su responsabilidad.

El incumplimiento de estas previsiones podrá dar lugar a la imposición de las sanciones contempladas en el artículo 61 de la Ley 1480 que van desde multas - que pueden ser de hasta 2000 salarios mínimos-, hasta el cierre definitivo del establecimiento, esto sin detrimento de la responsabilidad para reparación de daños, en acciones que pueden adelantarse ante esta Superintendencia o ante la justicia ordinaria.



LEÓN & QUINTERO
ABOGADOS

Expertos en la Aplicación del Derecho



www.lyqabogados.com



314 2988387



servicioalcliente@lyqabogados.com
dleon@lyqabogados.com