



SE REDUCE LA JORNADA LABORAL EN COLOMBIA

El pasado 15 de julio, se expidió la Ley 2101, a través de la cual se reduce la jornada laboral de manera gradual.

El objeto de la ley es, reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.

Esta Ley modifica el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, en el sentido de señalar que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en Colombia será de 42 horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días, a la semana, garantizando siempre el día de descanso.

Señala también la norma que el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la semana, teniendo como mínimo 4 horas continuas y máximo hasta 9 horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de 42 horas semanales dentro de la jornada ordinaria.

La disminución de esta norma podrá ser implementada de manera gradual, así:

DESDE	HASTA	REDUCCIÓN JORNADA LABORAL
15/07/2023	14/07/2024	47 HORAS
15/07/2024	14/07/2025	46 HORAS
15/07/2025	14/07/2026	44 HORAS
15/07/2026	EN ADELANTE	42 HORAS

ACTUALIDAD

- 1. SE REDUCE LA JORNADA LABORAL EN COLOMBIA DE MANERA GRADUAL**
- 2. FUERO DEL PRE PENSIONADO**
- 3. DIFERENCIA PENSIÓN DE INVALIDEZ Vs. PENSIÓN ANTICIPADA DE VEJEZ**
- 4. PROCEDIMIENTO DE DETERMINACIÓN DE OBLIGACIONES DE LA UGPP**
- 5. JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ NO TIENE COMPETENCIA PARA PRONUNCIARSE EN TEMAS DE ACOSO LABORAL**
- 6. SE REGLAMENTA EL CONJUNTO DE ELEMENTOS DE DATOS CLINICOS RELEVANTES PARA LA INTEROPERABILIDAD DE LA HISTORIA CLÍNICA**
- 7. TÉRMINO PARA EL PAGO DE LA LIQUIDACIÓN LABORAL A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO**
- 8. LIMITES DE LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR POR CULPA PATRONAL**
- 9. NO SE PUEDE EXIGIR LIBRETA MILITAR PARA CONTRATAR**
- 10. REQUISITOS Y PROCEDIMIENTO PARA LA EXPEDICIÓN Y RENOVACIÓN DE LA LICENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

FUERO DEL PRE PENSIONADO

El Ministerio del Trabajo, mediante concepto 02EE202041060000071064, se pronunció sobre el retén social y la estabilidad laboral del trabajador que se encuentra próximo a pensionarse, denominados pre-pensionados.

Al respecto indicó que **el retén social**, opera únicamente en aquellos casos en los cuales el trabajador próximo a pensionarse, se encuentra vinculado a una entidad pública objeto de reestructuración o modificación en el marco de la renovación de la administración, mientras que **el fuero de estabilidad laboral reforzada** es una garantía que ampara a todo aquel trabajador que se encuentra próximo a pensionarse, estando a tres años o menos de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación, ya sea que se encuentre vinculado en el sector privado o público.

Sobre el particular, señala el Ministerio que el fuero de estabilidad laboral del pre-pensionado es un amparo constitucional, con el que cuentan aquellos trabajadores, tanto del sector privado como del público, que estén a tres años o menos de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez, que en principio impide que sean despedidos o retirados de su cargo, hasta que le sea reconocido la pensión de vejez y se incluya en la nómina de pensionados, amparo donde también se encuentran beneficiados aquellos trabajadores contratados a término fijo.

Contrario a lo anterior, el retén social obedece a las garantías que quiso el legislador conceder en favor de los servidores públicos que veían afectados sus derechos laborales y de seguridad social, con ocasión de la fusión y supresión de empleos de las plantas de personal de las entidades públicas.

Al respecto la Ley 790 de 2002, estableció la protección reforzada conocida inicialmente como reten social, el cual garantizaba la estabilidad laboral de ciertos grupos de trabajadores, dentro de los que se encontraban, las madres solteras cabezas de familia, los discapacitados y aquellos que estaban próximos a pensionarse.

Finalmente, recalca el Ministerio que solo es posible determinar la procedencia del amparo de la protección constitucional que otorga el fuero de estabilidad laboral del pre-pensionado, al analizar de manera clara y detallada la naturaleza del vínculo y la terminación del mismo.

DIFERENCIA PENSIÓN DE INVALIDEZ Vs. PENSIÓN ANTICIPADA DE VEJEZ



La corte suprema de justicia, en sentencia SL 1037 – 2021, al estudiar un caso donde se pretendía cambiar o mutar de una pensión de invalidez de origen común a una pensión anticipada de vejez por ser esta más beneficiosa, hizo una diferenciación entre la naturaleza y condiciones de ambas prestaciones.

Al respecto señaló que la pensión anticipada de vejez tiene algunos rasgos similares a las pensiones de vejez y de invalidez. Sin embargo, hace la aclaración que se trata de tres clases diferentes de pensiones.

En ese sentido, la pensión anticipada de vejez se diferencia de la pensión ordinaria de vejez en tanto exonera al solicitante del cumplimiento del requisito de edad contemplado en el numeral 1° del artículo 33 de la Ley 100 de 1993. La razón de esa exoneración radica en el hecho de que la persona presenta una deficiencia igual o superior al 50%.

Ahora, la pensión anticipada exige que se hayan cotizado 1000 o más semanas (igual que en la pensión de vejez), la diferencia con relación a este punto se encuentra en que, en la pensión de vejez, con el transcurso de los años, las semanas exigidas para acceder a esta prestación irán aumentando hasta llegar a 1300, particularidad que no se observa en la pensión anticipada.

Finalmente, para acceder a la pensión de invalidez se debe previamente contar con una calificación integral de la deficiencia, discapacidad y minusvalía, (Manual Único de Calificación de Invalidez) mientras que para el reconocimiento de la pensión anticipada de vejez solo se exige un requisito, la calificación de la deficiencia igual o superior al 50%



Ministerio
del Trabajo

LEÓN & QUINTERO
ABOGADOS
Expertos en la Aplicación del Derecho

PROCEDIMIENTO DE DETERMINACIÓN DE OBLIGACIONES DE LA UNIDAD DE GESTION PENSIONAL Y PARAFISCALES (UGPP)



Es muy importante recordar que la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) tiene la facultad de requerir a los aportantes, afiliados o beneficiarios del Sistema de la Protección Social la presentación de los documentos relacionados con el cumplimiento de sus obligaciones en materia de contribuciones parafiscales que la Unidad considere necesarios y podrá iniciar acciones de determinación de las Contribuciones Parafiscales, entre otras facultades.

Es así como la UGPP ha establecido que el objetivo del proceso de determinación de obligaciones, consiste en lograr determinar la adecuada, completa y oportuna liquidación y pago de las contribuciones parafiscales del Sistema de la Protección Social, mediante la fiscalización a los evasores e imposición de las sanciones correspondientes, para contribuir de esta manera a mejorar la financiación y sostenibilidad del Sistema.

En ese sentido, vale la pena recordar las diferentes etapas y términos que componen el proceso de determinación de obligaciones de la UGPP, así:

1. Etapa de fiscalización
2. Etapa de liquidación
3. Recurso de reconsideración

La etapa de fiscalización consiste en una etapa de instrucción por llamarlo de alguna manera, donde la UGPP requiere a los aportantes la información pertinente para verificar el pago correcto y oportuno de las contribuciones de la protección social. Después de lo anterior, si la unidad encuentra merito para algún requerimiento adicional podrá mediante un acto administrativo proponer al aportante inexactitud, mora u omisión en el pago de aportes, ante lo cual se contará con el término de 3 meses para presentar objeciones y pruebas que demuestren lo contrario.

La etapa de liquidación se da una vez se ha terminado el proceso de la verificación de las objeciones y/o pagos presentados por el aportante frente al requerimiento para declarar y/o corregir, se expide la liquidación oficial de las obligaciones pendientes de pago, ante lo cual el aportante cuenta con 2 meses para presentar recurso de reconsideración si no está de acuerdo.

Finalmente, el recurso de reconsideración es la última etapa dentro del proceso en la cual se pueden refutar los valores determinados en la liquidación oficial, la UGPP cuenta con el término de 1 año para proferir fallo definitivo.

LEÓN & QUINTERO
ABOGADOS
Expertos en la Aplicación del Derecho

JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ NO TIENE COMPETENCIA PARA PRONUNCIARSE EN TEMAS DE ACOSO LABORAL



La comisión nacional de disciplina judicial, al estudiar un caso de presunto acoso laboral en la rama judicial Rad. 680011102000 2016 00953 01, precisó que los dictámenes de las juntas de calificación de invalidez no son prueba suficiente para demostrar objetivamente la comisión de una falta disciplinaria y mucho menos para demostrar un presunto acoso laboral.

Al respecto es importante recordar que el acoso laboral es una conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el mismo sentido, la presunción de acoso laboral, no implica desde ningún punto de vista el desconocimiento del derecho al debido proceso. En efecto, quien es denunciado por haber desplegado presuntamente alguna de las conductas que configuran acoso laboral aun cuando lo haya hecho de manera reiterada y pública, tiene la posibilidad, dentro del proceso, ya sea judicial o disciplinario, de controvertir las pruebas en aras de demostrar que los hechos que dieron lugar a tal proceso no ocurrieron o que, en caso de haber tenido lugar, no configuran la conducta de acoso laboral.

Así pues, la autoridad competente para adelantar el procedimiento, ya sea judicial o disciplinario, tiene el deber de respetar en todo momento las garantías propias del debido proceso a quien es puesto en desventaja procesal por la presunción aquí analizada, permitiendo ejercer su derecho de defensa en la práctica de las pruebas.

En el caso en concreto, se presentó un dictamen de la junta nacional de calificación de invalidez, donde se estableció que el quejoso presentaba un trastorno de estrés postraumático, el cual probablemente fue precedido por factores psicosociales intralaborales, como el presunto acoso laboral que manifestó el funcionario, sin embargo dichas consideraciones del dictamen no pueden ser tenidas en cuenta para entrar a calificar la conducta de acoso laboral, mas aun cuando las juntas de calificación de invalidez, no tienen la competencia para tal efecto.

SE REGLAMENTA EL CONJUNTO DE ELEMENTOS DE DATOS CLINICOS RELEVANTES PARA LA INTEROPERABILIDAD DE LA HISTORIA CLÍNICA

El ministerio de salud y protección social mediante resolución 866 del 25 de junio de 2021, reglamento el conjunto de elementos de datos clínicos relevantes para la interoperabilidad de la historia clínica en Colombia.



Sobre el particular, es del caso recordar que la Ley 215 de 2020, reguló la historia clínica electrónica la cual facilitará, agilizará y garantizará el acceso y ejercicio de los derechos a la salud y a la información de las personas, respetando el hábeas data y la reserva de la misma.

Es así como la resolución 866 de 2021, reglamenta el conjunto de elementos de datos clínicos relevantes para la interoperabilidad de la historia clínica que permitirá que los prestadores de servicios de salud, públicos, privados y mixtos y demás personas naturales o jurídicas que se relacionen con la atención en salud, compartan los datos clínicos para dar continuidad a la atención en salud de personas, facilitar y apoyar la garantía el acceso y el ejercicio del derecho fundamental a la salud y a la información respetando el habeas data y reserva de la historia clínica.

El conjunto de elementos de datos clínicos relevantes para la interoperabilidad estará constituido por i) elementos de datos de identificación del usuario, ii) elementos de datos de contacto con el servicio de salud, iii) elementos de datos de tecnologías en salud y iv) elementos de datos de resultados del uso de las tecnologías en salud, entre otros aspectos.

TÉRMINO PARA EL PAGO DE LA LIQUIDACIÓN LABORAL A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO



El ministerio del trabajo, mediante concepto No. 02EE2020410600000044850 de 2020, se pronunció frente al término para el pago de liquidación laboral a la terminación del contrato.

Al respecto indicó que todo empleador debe reconocer y pagar la liquidación e indemnización laboral al trabajador en el momento de la terminación del contrato de trabajo, junto con los salarios debidos y de las correspondientes prestaciones sociales dejados de cancelar, asimismo debe informar al trabajador el estado de cuenta de los pagos a la seguridad social y parafiscales.

No obstante, en caso de presentar mora en el pago antes señalado, el empleador deberá asumir la sanción dispuesta en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, que habla sobre una indemnización al trabajador por cada día de retardo por el valor de un día de salario diario del trabajador, hasta por 24 meses.

Sin embargo, la norma antes señalada no establece un término para pagar las prestaciones laborales a la terminación del contrato, por lo que el empleador deberá reconocer dichas prestaciones en el término convenido con el trabajador para el pago normal de su salario, en virtud de lo establecido en el numeral 4 del artículo 57 del CST. *“4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos”.*

LIMITES DE LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR POR CULPA PATRONAL

La sala laboral de la corte suprema de justicia, en sentencia SL 2418-2021, reitera su línea jurisprudencial respecto de la indemnización contenida en el artículo 216 del CST, llamada responsabilidad o culpa patronal.

Al respecto, en la citada sentencia se debatió el problema jurídico en relación con la posibilidad de descontar de la indemnización contenida en el art. 216 del CST, las prestaciones económicas que reconocen las ARL.

Sobre el particular, el corte precisó que las prestaciones económicas (pensión de invalidez) reconocidas por las ARL, no puede asimilarse o compensarse con las obligaciones a cargo del empleador toda vez que ambas prestaciones no son excluyentes, en tanto tienen un origen diferente y responden a diferentes obligaciones esto es, la pensión de invalidez cubre las contingencias aseguradas por el sistema de seguridad social se financia con los aportes efectuados por el empleador y corresponde a una responsabilidad objetiva del sistema y por la otra, la indemnización del ART. 216 del CST tiene como fuente el desconocimiento de las obligaciones del empleador, una sanción frente a su negligencia y por tanto corresponde a una sanción subjetiva.

En ese sentido, es claro que la condena derivada del artículo 216 del CST, tiene carácter sancionatorio para el empleador, razón por la cual las entidades de seguridad social no asumen las indemnizaciones originadas en enfermedades profesionales o accidentes de trabajo que ocurran por culpa suficientemente comprobada del empleador y por tanto, no es dable que se disminuya del monto de la indemnización plena de perjuicios a su cargo, las sumas dinerarias sufragadas por aquellas.

En consecuencia, al demostrarse claramente la responsabilidad del empleador en un ATEL, este deberá responder y compensar al trabajador en los términos del artículo 216 del CST, independientemente de que la ARL por su parte, reconozca la prestación económica a que haya lugar.

NO SE PUEDE EXIGIR LIBRETA MILITAR PARA CONTRATAR

El ministerio del trabajo expidió la circular 039 del pasado 13 de julio del 2021, mediante la cual reitera, la prohibición legal de exigir tarjeta militar para ingreso a un empleo.

Al respecto, señala la circular que en virtud del artículo 42 de la Ley 1861 de 2017, la situación militar se debe acreditar antes de ejercer un cargo en el sector público, en el privado o celebrar contratos de prestación de servicios como persona natural con una entidad de derecho público, **no obstante, la presentación de la libreta militar no se le podrá exigir a un ciudadano para acceder a un empleo, ni se puede constituir un obstáculo para lograr su contratación.**

Así las cosas, concluye y reitera la circular que las entidades públicas o privadas no podrán exigir al ciudadano la presentación de la tarjeta militar para ingresar a un empleo.

De la misma manera, las personas declaradas no aptas, exentas o que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas podrán acceder a un empleo sin haber definido su situación militar. Sin embargo, a partir de la fecha de su vinculación laboral estas personas tendrán un lapso de dieciocho (18) meses para definir su situación militar. En todo caso, no se podrán contabilizar dentro de los dieciocho (18) meses, las demoras que no le sean imputables al trabajador.

Igualmente, los ciudadanos deberán tramitar ante las autoridades de reclutamiento una certificación provisional en línea que acredite el trámite de la definición de la situación militar.



Finalmente, el ministerio del trabajo hizo un llamado a los empleadores del sector privado para que se abstengan de exigir la libreta militar como requisito para la vinculación laboral en especial a los jóvenes entre 18 y 28 años que acceden a su primer empleo.

REQUISITOS Y PROCEDIMIENTO PARA LA EXPEDICIÓN Y RENOVACIÓN DE LA LICENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



El ministerio de salud y protección social, expidió el decreto 754 del 31 de mayo de 2021, a través del cual se establecen los requisitos y el procedimiento para la expedición y renovación de la licencia de seguridad y salud en el trabajo.

Como aspectos a destacar, se señalan entre otros los siguientes:

- Las solicitudes de renovación y expedición se deberán realizar a través del aplicativo WEB dispuesto por el ministerio.
- Los procesos de expedición, renovación y cambio de licencia serán gratuitos.
- El término de vigencia de las licencias será de diez (10) años y podrán renovarse por un término igual.
- Las licencias otorgadas con anterioridad al decreto 754 tendrán plena validez hasta la fecha de vigencia.
- La cobertura de las licencias es a nivel nacional.
- Los interesados en la renovación de la licencia, la deberán realizar dentro de los tres (3) meses previos al vencimiento de la misma.
- Se dispone de un periodo de transición de seis (6) meses para la implementación del decreto 754 de 2021, contado a partir de la fecha que disponga el ministerio en el aplicativo web.

 **LEÓN & QUINTERO**
ABOGADOS
Expertos en la Aplicación del Derecho



 www.lyqabogados.com

 314 2988387

 servicioalcliente@lyqabogados.com
dleon@lyqabogados.com