

### **RETORNO AL TRABAJO PRESENCIAL EN EL SECTOR PÚBLICO**

El pasado 9 de junio, la presidencia de la república expidió la directiva presidencial No. 04, a través de la cual instruye a los organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, la forma como se debe realizar el retorno de los servidores y demás colaboradores de dichas entidades a trabajo presencial.

Al respecto, los servidores públicos y demás colaboradores del Estado deben liderar y apoyar de forma responsable, diligente, comprometida, y consecuente las medidas que se adopten para superar, de la mejor forma posible, las consecuencias generadas por el Coronavirus e instruye lo siguiente:

1. Los servidores públicos y demás colaboradores del Estado de todas las entidades públicas de la rama ejecutiva del orden nacional deberán retornar a sus labores presenciales en cada uno de los municipios en que se encuentren sus instalaciones, conforme al ciclo en que se encuentre cada distrito o municipio y demás disposiciones contenidas en la Resolución 777 del 2 de junio de 2021.
2. En todo caso, todos los servidores públicos que hayan completado el esquema de vacunación, deben regresar al servicio presencial.
3. Habilitar los parqueaderos para bicicletas de las entidades con el fin que las personas que lo deseen puedan trasladarse a la oficina en este medio.

### **ACTUALIDAD**

- **RETORNO AL TRABAJO PRESENCIAL EN EL SECTOR PÚBLICO**
- **APOYO ECONÓMICO PARA LA CONTRATACIÓN DE JOVENES ENTRE 18 Y 28 AÑOS**
- **OBLIGACIÓN DE VACUNARSE CONTRA COVID 19 EN EL ÁMBITO LABORAL**
- **CINCO (5) AÑOS COMO REQUISITO DE CONVIVENCIA PARA ACCEDER A PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES INDEPENDIEMENTE SI LA CALIDAD DEL CAUSANTE ES PENSIONADO O AFILIADO**
- **COLOMBIANOS QUE COTIZAN PENSIÓN EN EL EXTERIOR PODRAN ACCEDER A PENSIÓN DE VEJEZ, INVALIDEZ O SOBREVIVENCIA DE ORIGEN COMÚN**
- **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA APLICA A MUJERES QUE SOSTENGAN HIJOS MAYORES DE EDAD**
- **NO ES POSIBLE ORDENAR PRUEBAS DE EMBARAZO A FUTURAS TRABAJADORAS**
- **LIMITES DE LA RESPONSABILIDAD POR CULPA PATRONAL**
- **¿LA DETENCIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR ES UNA JUSTA CAUSA PARA TERMINAR EL CONTRATO LABORAL?**
- **REQUISITOS Y PROCEDIMIENTO PARA LA EXPEDICIÓN Y RENOVACIÓN DE LA LICENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**
- **PRACTICAS LABORALES SERÁN TENIDAS EN CUENTA COMO EXPERIENCIA PROFESIONAL**
- **SUPERINDUSTRIA SANCIONA CARTEL EN PROCESOS DE CONTRATACIÓN ESTATAL PARA MANTENIMIENTO Y ADECUACIÓN DE INSTALACIONES**

## APOYO ECONÓMICO PARA LA CONTRATACIÓN DE JOVENES ENTRE 18 Y 28 AÑOS

El Ministerio del Trabajo, expidió el decreto 688 del 24 de junio de 2021, a través del cual se crea el apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la estrategia sacúdete.

El decreto reglamenta el artículo 209 de la Ley 1955 de 2019, (plan nacional de desarrollo 2018 -2022) con el fin de generar mecanismos que permitan fomentar la vinculación laboral de los jóvenes y el desarrollo de sus talentos, capacidades y habilidades individuales.

El objetivo del decreto es crear un apoyo económico para la generación de empleo de jóvenes que se otorgará a los aportantes que realicen contrataciones o vinculaciones en la vigencia 2021. El aporte mensual corresponderá al veinticinco por ciento (25%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), por los trabajadores adicionales entre los 18 y 28 años de edad, y hasta por doce (12) veces dentro de la temporalidad del apoyo.

Los beneficiarios de este apoyo podrán ser las personas jurídicas, personas naturales, consorcios, uniones temporales, patrimonios autónomos y cooperativas, que demuestren su calidad de empleadores mediante la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA. Las cooperativas de trabajo asociado también serán beneficiarias del apoyo, siempre que demuestren el pago de los aportes de los trabajadores asociados al Sistema de Seguridad Social Integral.

No podrán ser beneficiarios del apoyo, las entidades o sociedades cuya participación de la Nación y/o sus entidades descentralizadas sea mayor al 50% de su capital.

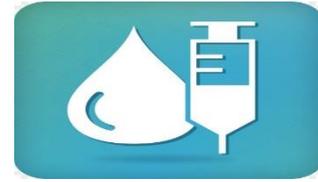
El beneficio solo se podrá obtener, por los jóvenes, hasta el mes en el cual cumplan los veintiocho (28) años de edad.

El apoyo económico aplicará para los aportantes que hayan realizado contrataciones o vinculaciones durante el año 2021 y estará vigente durante las vigencias fiscales de 2021 y 2022, los beneficiarios sólo podrán recibir este apoyo una vez por mes de postulación y hasta por un máximo de doce (12) veces sin exceder el 31 de diciembre de 2022.

La UGPP, dentro de su facultad de fiscalización verificará el cumplimiento de las disposiciones del decreto 688 de 2021.



## OBLIGACIÓN DE VACUNARSE CONTRA COVID 19 EN EL ÁMBITO LABORAL



### ¿PUEDEN LOS EMPLEADORES TERMINAR LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA CUANDO EL TRABAJADOR SE REHÚSA A APLICARSE LA VACUNA DE COVID 19?

Sobre el particular el Ministerio del Trabajo se pronunció en concepto No. 202142400244502, y señaló que **NO SE PUEDE OBLIGAR AL TRABAJADOR A VACUNARSE CONTRA EL COVID 19**, toda vez que el trabajador-paciente tiene la facultad y autonomía de tomar decisiones relativas a su salud, facultad que ha sido considerada jurisprudencialmente como un derecho de carácter fundamental, como concreción del principio constitucional de la dignidad humana, libre desarrollo de la personalidad, integridad personal y salud.

Adicionalmente, es importante resaltar que el decreto 109 de 2021, establece que es obligación comunicar a los pacientes la **VOLUNTARIEDAD** de vacunarse y la importancia de diligenciar el consentimiento informado del proceso.

Así las cosas, si una persona en su condición de titular del derecho fundamental a la salud se niega a practicarse un procedimiento, prevalece su voluntad y autonomía, por lo cual cualquier imposición o manipulación sobre su cuerpo y salud, sin su consentimiento, constituye una vulneración de sus derechos fundamentales. En consecuencia y frente a la vacunación del COVID 19, el poder subordinante del empleador se encuentra limitado y resulta improcedente e ilegal aplicar lo dispuesto en el numeral 12 del artículo 62 del CST, que implica una justa causa para la terminación del contrato laboral.

No obstante, el empleador debe garantizar el cumplimiento de todas las medidas de bioseguridad al interior de la empresa, el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, así como el cumplimiento entre otros del numeral 5 del artículo 57 del CST en lo que respecta a *“Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos”* y los trabajadores el deber de cumplir los numerales 7 y 8 del artículo 58 del CST, entre otros, así como de procurar el cuidado integral de su salud en virtud del artículo 2.2.4.6.10 del decreto 1072 de 2015.

**CINCO (5) AÑOS COMO REQUISITO DE CONVIVENCIA PARA ACCEDER A PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES, INDEPENDIENTEMENTE SI LA CALIDAD DEL CAUSANTE ES PENSIONADO O AFILIADO**



La corte constitucional mediante sentencia SU – 149 / 21, revocó sentencia de la corte suprema de justicia y determinó que los cónyuges o compañeros permanentes de los afiliados al sistema de pensiones deben acreditar un tiempo mínimo de cinco (5) años de convivencia para acceder a la pensión de sobrevivientes.

En otras palabras, la corte constitucional, considera que **independientemente de si el causante de la prestación es un afiliado o pensionado**, se debe acreditar un período de convivencia mínimo de cinco (5) años.

Al respecto, vale la pena recordar que la exigencia de un período mínimo de cinco (5) años de convivencia operaba únicamente para el caso del cónyuge o compañero(a) permanente del pensionado fallecido, no obstante, para ser considerado beneficiario de la pensión de sobrevivientes en condición de cónyuge o compañera permanente supérstite del afiliado, no era exigible ningún tiempo mínimo de convivencia.

En ese sentido, la corte constitucional al analizar el caso de fondo consideró que la corte suprema de justicia, incurrió en los siguientes errores:

- Desconocimiento del principio de igualdad con la interpretación del requisito de convivencia previsto en el literal a) del artículo 47 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 13 de la Ley 797 de 2003.
- Desconocimiento del principio de sostenibilidad financiera del sistema pensional pues reconoció derechos pensionales sin el cumplimiento de los requisitos legales vigentes para el efecto.
- Defecto sustantivo por interpretación irrazonable del precepto legal aplicable al caso analizado.

La corte constitucional, al verificar la configuración del desconocimiento del precedente legal aplicable al caso, encontró que la aplicación correcta que se debió dar fue la planteada en la Sentencia SU-428 de 2016, donde se señaló que para que la compañera permanente supérstite del afiliado tenga derecho a la pensión de sobrevivientes en forma vitalicia, deberá acreditar la convivencia con el causante por lo menos durante cinco (5) años antes de su fallecimiento.

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

## COLOMBIANOS QUE COTIZAN PENSIÓN EN EL EXTERIOR PODRÁN ACCEDER A PENSIÓN DE VEJEZ, INVALIDEZ O SOBREVIVENCIA DE ORIGEN COMÚN

El ministerio del trabajo en comunicado de prensa del 18 de junio de 2021, indicó que Según la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Colombia es el país con mayor cantidad de emigrantes en Suramérica, ante lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores estima que 4,7 millones de colombianos residen actualmente en el exterior, cifra que representa el 10% de la población total.

El porcentaje de población antes mencionado, podrá beneficiarse del convenio que acaba de aprobar el congreso de la república, en el que colombianos que cotizan a pensión en el exterior y han realizado sus aportes al sistema de seguridad en un país iberoamericano, podrán ahora acceder a pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, de origen común.



El ministro del trabajo, ha señalado que con la aprobación de este convenio (...) *“se amplían los mecanismos de protección social para los colombianos que han laborado, se encuentran laborando o se trasladan a alguno de los 15 países que firmaron este pacto, así como a los extranjeros provenientes de esos países que estén empleados en Colombia”*

En la actualidad son 12 los países donde el convenio está en operación: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, España, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana y Uruguay, Colombia se convierte en el país número 13 en aprobarlo, quedando pendientes por adoptarlo Costa Rica y Venezuela.

**LEÓN & QUINTERO**  
**ABOGADOS**

*Expertos en la Aplicación del Derecho*

## ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA APLICA A MUJERES QUE SOSTENGAN HIJOS MAYORES DE EDAD

La Corte Suprema de Justicia, en sentencia de la Sala Laboral, SL-6962021 (75680), determinó que aquellas mujeres que sostengan a la familia con hijos mayores de edad, también tienen derecho a gozar de estabilidad laboral reforzada.

Al respecto, señaló la corte que el beneficio de la estabilidad laboral reforzada, no solo se debe dar a madres con hijos menores de edad o que se encuentren en situación de discapacidad, sino también a mujeres que **demuestren sostener a su familia aún con hijos mayores de edad.**

Si bien es cierto que, en el núcleo familiar donde la mujer es cabeza de familia y existen hijos mayores de edad sin ninguna discapacidad se presume que estos son legalmente capaces de ser titulares de derechos y obligaciones y disponer de los mismos, por lo tanto, esta situación anula la posibilidad de tener la condición de madre cabeza de familia.

No obstante, si se acredita la ausencia o imposibilidad de contribución sustancial al hogar por parte de los hijos mayores de edad, no se anula la posibilidad de tener la calidad de madre cabeza de familia y por ende de gozar del fuero de estabilidad laboral reforzada en el trabajo, razón por la cual corresponderá al empleador demostrar lo contrario.



## **NO ES POSIBLE ORDENAR PRUEBAS DE EMBARAZO A FUTURAS TRABAJADORAS**



La corte constitucional en sentencia T – 302/20, reitero que los empleadores no pueden solicitar la realización de pruebas de embarazo y/o exámenes de serología a sus trabajadoras o aspirantes, salvo que se demuestre de manera objetiva que el ejercicio de la labor que se va a encargar resulta claramente incompatible con una determinada enfermedad o representa un riesgo para la madre gestante o su hijo.

De la misma manera, la Corte enfatiza que los trabajadores tienen derecho: (i) a que se les informe de manera completa qué exámenes de ingreso se requieren, en qué consisten y por qué son necesarios para verificar su aptitud para el cargo, y (ii) a tener pleno control sobre los resultados de sus exámenes, de manera que les deben ser entregados y, únicamente, pueden ser revelados y/o remitidos a un tercero (incluido el empleador) con expresa autorización para ello, garantía que tienen los usuarios del sistema de salud frente a la realización de cualquier clase de examen médico.

En consecuencia, se reitera que en las esferas internacional y nacional se ha reconocido que la madre gestante merece una especial protección por parte de los Estados y la sociedad en general. En primer lugar, debido a su calidad autónoma de mujer y la necesidad imperiosa de eliminar todas las formas de violencia o discriminación en su contra; y, en segundo lugar, en cuanto gestora de vida, valor y principio fundante del ordenamiento constitucional.

## **LIMITES DE LA RESPONSABILIDAD POR CULPA PATRONAL**

**L**a 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.

## ¿LA DETENCIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR ES UNA JUSTA CAUSA PARA TERMINAR EL CONTRATO LABORAL?

La sala laboral de la corte suprema de justicia, en sentencia SL1071-2021, precisó los alcances del numeral 7 del literal A, del artículo 62 del CST, que dice:

*7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, **a menos que posteriormente sea absuelto**; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.*

Al respecto, señala la corte que no puede perderse de vista que la justa causa para terminar la relación laboral, se configura por la imposibilidad física del trabajador de cumplir con la prestación del servicio, elemento esencial del contrato de trabajo.

No obstante, el empleador asume el riesgo de despedir al trabajador con justa causa por dicha situación, pero queda sujeto a que esa calificación varíe en función del resultado del proceso penal con una sentencia absolutoria, por lo que posteriormente el despido se puede calificar como injusto con las respectivas consecuencias jurídicas.

Así las cosas, se concluye que la justa causa se convierte en injusta cuando el trabajador es absuelto y no, cuando el proceso penal termina de cualquier otra forma, por ejemplo, cuando se decreta la cesación del procedimiento por prescripción de la acción.

En consecuencia, la extinción de la acción penal por prescripción no es jurídicamente igual a la absolución, frente a esa justa causa de despido, por lo que se debe tener muy presente los resultados del proceso penal y las instancias respectivas, para poder dar por terminado con justa causa una relación laboral.



## 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.

## **PRACTICAS LABORALES SERÁN TENIDAS EN CUENTA COMO EXPERIENCIA PROFESIONAL**



El ministerio de trabajo, mediante decreto 616 de 2021, reglamentó la equivalencia de experiencia profesional previa de estudiantes a la que se refiere el artículo 2° de la Ley 2039 de 2020, para que sea acreditable y válida en sus procesos de inserción laboral en el sector privado.

Al respecto, es importante recordar que la mencionada ley con el objeto de establecer incentivos educativos y laborales para los estudiantes de educación superior de pregrado y postgrado, educación técnica, tecnológica, universitaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, escuelas normales superiores, así como toda la oferta de formación por competencias, estableció que las pasantías, prácticas, judicaturas, monitorias, contratos laborales, contratos de prestación de servicios y la participación en grupos de investigación debidamente certificados por la autoridad competente, serán acreditables como experiencia profesional válida, siempre y cuando su contenido se relacione directamente con el programa académico cursado.

En ese sentido, el decreto 616 de 2021, reglamenta y establece el procedimiento para la equivalencia de experiencia profesional previa en el sector privado.

## **SUPERINDUSTRIA SANCIONA CARTEL EN PROCESOS DE CONTRATACIÓN ESTATAL PARA MANTENIMIENTO Y ADECUACIÓN DE INSTALACIONES**

Según comunicado de prensa de la superintendencia de industria y comercio, dicha entidad dentro de sus competencias sancionó e impuso multas por valor aproximado de \$956.000.000., a varias empresas y personas naturales tras comprobar que dichas empresas y personas violaron normas de libre competencia en procesos de selección de contratación que adelantaban entidades estatales para el mantenimiento y adecuación locativa de instalaciones.

Dentro de la investigación se encontró acreditada la existencia de un acuerdo ilegal entre varias empresas, cuya finalidad era la participación coordinada de la mayor cantidad de empresas “aliadas” en distintos procesos de selección contractual del Estado adelantados entre 2015 y 2017. Este acuerdo fue desarrollado y ejecutado a través de una dinámica conformada por las siguientes actividades:

- *Coordinación en las manifestaciones de interés en varios procesos de selección contractual adelantados por distintas entidades del Estado y que a su vez comprendía varias acciones: (i) búsqueda centralizada de los procesos de selección contractual; (ii) análisis conjunto de los respectivos pliegos de condiciones; (iii) determinación de las empresas que presentarían manifestación de interés y (iv) elaboración y envío coordinado de las manifestaciones de interés.*
- *Coordinación en la elaboración y presentación de ofertas en los distintos procesos de selección contractual, actividad que era desarrollada de manera centralizada.*
- *Centralización en la solicitud y obtención de pólizas de seriedad de las ofertas, en los distintos procesos de selección contractual adelantados por entidades del Estado en los que los investigados se presentaban y adquirían la calidad de proponentes.*
- *Subsanación coordinada de los requisitos habilitantes para las propuestas presentadas en los distintos procesos de selección contractual en los que participaban de manera aparentemente independiente.*

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



 [www.lyqabogados.com](http://www.lyqabogados.com)

 314 2988387

 [servicioalcliente@lyqabogados.com](mailto:servicioalcliente@lyqabogados.com)  
[dleon@lyqabogados.com](mailto:dleon@lyqabogados.com)