



SE EXTIENDE EMERGENCIA SANITARIA DECLARADA POR COVID -19

El Ministerio de Salud y Protección Social, expidió la resolución número 738 del 26 de mayo de 2021, a través de la cual se prorroga la emergencia sanitaria por coronavirus hasta el próximo 31 de agosto de 2021.

La medida se toma como consecuencia de la situación actual del COVID 19, en el sentido adoptar una serie de medidas que permitan continuar el proceso de reactivación de los diferentes sectores económicos, para lo cual se debe tener en cuenta el comportamiento epidemiológico del virus, el avance de la vacunación a nivel nacional, y la necesidad de continuar fortaleciendo las medidas de bioseguridad implementadas, así como la presencia de nuevas variantes genómicas del virus.

Adicionalmente, se indica que se ha demostrado una menor transmisibilidad y severidad de la infección por COVID- 19, por lo que es necesario impulsar de manera progresiva es el reencuentro social, deportivo y cultural, preferiblemente a través de diversas actividades que promuevan la salud y el bienestar integral de la población colombiana, para evitar el desarrollo de enfermedades crónicas no trasmisibles y problemas y trastornos mentales, entre otras.

ACTUALIDAD

**SE EXTIENDE LA EMERGENCIA SANITARIA DECLARADA
POR COVID 19**

FIRMA ELECTRÓNICA EN EL CONTRATO DE TRABAJO

**NORMAS DE ACOSO LABORAL NO SON OPONIBLES A
EXFUNCIONARIOS**

LEY DE TRABAJO EN CASA

**TÉRMINO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL
PARA ATENDER QUEJAS**

**RECONOCIMIENTO DE PENSION DE INVALIDEZ EN
MENOR DE 26 AÑOS**

**¿ES POSIBLE PRESTAR SERVICIOS PROFESIONALES CON
DOS EMPLEADORES O MAS?**

**DERECHO AL RECONOCIMIENTO DEL INCENTIVO
ECONÓMICO PARA EL PÉRSONAL DE SALUD QUE
FALLEZCA POR COVID 19 DESPUES DE SUPERADA LA
EMERGENCIA**

**DIRECTRICES PARA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE
EMPLEADOS PÚBLICOS**

**SE GARANTIZA LA LIBERTAD SINDICAL
INDEPENDIENTEMENTE DE LA NATURALEZA
CONTRACTUAL DEL TRABAJADOR**

**ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR EMBARAZO
SE GARANTIZA A TRABAJADORAS EXTRANJERAS**

**MODELOS WEBCAM TIENE DERECHO AL
RECONOCIMIENTO DE GARANTIAS LABORALES**

FIRMA ELECTRÓNICA EN EL CONTRATO DE TRABAJO

El Ministerio del Trabajo, expidió el decreto 526 del 19 de mayo de 2021, a través del cual se regula la firma electrónica en el contrato individual de trabajo.

Esta medida se toma como consecuencia de los avances que las tecnologías de la información y las comunicaciones han propiciado en la aparición de nuevos escenarios que impulsan el empleo formal, en los cuales se hace necesaria la suscripción de documentos de contratación a través medios electrónicos, con el aseguramiento de su autenticidad y la observancia de los derechos de trabajadores y empleadores.

En ese sentido, el Gobierno Nacional a través del Mintrabajo vio necesario establecer la celebración y suscripción del contrato de trabajo en formato digital y mediante firma electrónica, con el fin de brindar seguridad jurídica, celeridad y economía.

Entre algunos aspectos relevantes, se destacan:

- El contrato de trabajo puede ser firmado electrónicamente por cualquiera de las partes o por ambas.
- La firma electrónica debe cumplir con los requisitos establecidos en la Ley 527 de 1999, decreto 1074 de 2015 y demás normas complementarias.
- La firma electrónica tendrá los mismos efectos que la firma manuscrita.
- Se debe garantizar las condiciones mínimas del art. 39 del CST.
- Si el empleador opta por la firma electrónica del contrato de trabajo, este debe proveer al trabajador los medios necesarios para el uso de la firma electrónica.
- La imposibilidad de firmar electrónicamente un contrato individual de trabajo no será una barrera de acceso al empleo.
- Es obligación de los empleadores, conservar los contratos de trabajo y anexos firmados electrónicamente.
- El contrato de trabajo y sus anexos, debe ser suministrado al trabajador, a través del medio electrónico autorizado por el mismo trabajador.
- La vigencia de la firma, es igual a la vigencia del contrato, sus prorrogas o adiciones.
- La firma electrónica no tendrá costo alguno para el trabajador.
- Es obligación del empleador garantizar que la firma electrónica cumpla con las disposiciones del art. 2.2.2.47.4. del decreto 1074 de 2015 y demás normas señaladas en el decreto 526 de 2021.

NORMAS DE ACOSO LABORAL NO SON OPONIBLES A EXFUNCIONARIOS



El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), señaló en concepto 107071 del 26 de marzo de 2021, que la normativa de acoso laboral tiene su alcance dentro del ámbito de las relaciones laborales y de subordinación, en consecuencia, **no resulta aplicable con relación a exfuncionarios.**

Al respecto, recordó que la Ley 1010 de 2006 establece que pueden ser sujetos de acoso laboral, las siguientes personas:

- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal.
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral.
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Son sujetos partícipes del acoso laboral:

- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la presente ley.

LEY DE TRABAJO EN CASA (Ley 2088 de 2021)



LEÓN & QUINTERO
ABOGADOS
Expertos en la Aplicación del Derecho

El pasado 12 de mayo de 2021, se promulgo la Ley 2088 través de la cual se regula el trabajo en casa. Con esta disposición se regula la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

Se define trabajo en casa como la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Uno de los puntos más trascendentales de la norma, sin que sea el único, es la obligación de desconexión laboral, lo que se traduce como la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

Para dar inicio a esta habilitación, el empleador deberá notificar por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación.

La ARL a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo.

Algunos aspectos relevantes son:

- Se mantiene la facultad subordinante del empleador y la potestad de supervisión de las labores
- Permanecen todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio
- El empleador tiene la obligación de determinar el modelo de evaluación de desempeño del trabajador
- El seguimiento a objetivos y actividades en servidores públicos y sector privado obedecerá a criterios establecidos con anterioridad
- Se precisa que esta modalidad de trabajo, se extiende a cualquier forma de trabajo que no requiera presencia física.

TÉRMINO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL PARA ATENDER QUEJAS

Es importante recordar que el comité de convivencia laboral, es un mecanismo de prevención de acoso laboral que tiene por obligación implementar el empleador y que está conformado por un grupo de trabajadores que representan a este y a los empleados, con la finalidad de contribuir en la prevención y protección de riesgos psicosociales que puedan llegar a afectar la salud de los trabajadores.

Bajo ese contexto, recientemente el Departamento Administrativo de la Función Pública, en concepto 116501 del 30/03/2021, se pronunció respecto del término que tiene el comité de convivencia laboral para atender las quejas que le son radicadas, con ocasión de una consulta donde preguntaban "(...) cuál es el procedimiento para solicitar al Comité de Convivencia una respuesta a la denuncia que realizó por acoso laboral. Ya que han pasado más de 30 días hábiles desde que se interpuso la denuncia."



Sobre el particular, el Departamento Administrativo de la Función Pública, realizó un breve recuento de la normatividad que regula la materia y puntualizó que el comité de convivencia laboral es una instancia al interior de la entidad que está llamada a actuar como tercero neutral en la construcción de un acuerdo por parte de las partes implicadas, para lograr armonía entre las personas que conviven en el ambiente laboral.

Además, indicó que ordinariamente, las reuniones del comité se realizarán cada tres (3) meses, donde se debe dar trámite a las quejas presentadas, conforme lo señala las resoluciones 652 y 1352 de 2012, por lo tanto, se debe tener en cuenta el término de radicación de la queja y la próxima reunión ordinaria del comité para exigir su atención y respuesta.

RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN DE INVALIDEZ EN MENOR DE 26 AÑOS

La Ley 860 de 2003, en su artículo 1 establece que para acceder a la pensión de invalidez de origen común se debe haber cotizado como mínimo 50 semanas dentro de los últimos 3 años anteriores a la fecha de estructuración de la invalidez y en el párrafo 1 del mismo artículo establece que para aquellas personas menores de 20 años, deben haber cotizado como mínimo 26 semanas antes de la estructuración de la invalidez.

No obstante, vale la pena recordar que la corte constitucional en sentencia C – 020 de 2015, se pronunció al respecto, indicando que la condición establecida en el párrafo 1, del artículo 1 de la Ley 860 de 2003, es decir la condición de contar con 26 semanas de cotización en pensiones para acceder a la pensión de invalidez en una persona de hasta 20 años de edad, se debe extender hacia toda la población joven favorablemente, es decir, se debe aplicar a la población que tenga hasta 26 años de edad, inclusive.

En ese sentido, para acceder a la pensión de invalidez bajo el supuesto consagrado en el párrafo 1 del artículo 1 de la Ley 860 de 2003 y la sentencia de la corte constitucional, es necesario acreditar por parte de la persona que solicita esta prestación: (i) tener 26 años o menos al momento de la pérdida de capacidad laboral; (ii) encontrarse en estado de invalidez, es decir, haber perdido el 50 % o más de su capacidad laboral; y, (iii) haber cotizado 26 semanas en el último año inmediatamente anterior al hecho causante de su invalidez o su declaratoria.

Bajo el anterior criterio, la corte constitucional en sentencia T – 113 – 2021 concedió una pensión de invalidez a una persona menor de 26 años con una pérdida de capacidad laboral de 80.56% y con una cotización inferior a 50 semanas antes de la fecha de estructuración de invalidez.

¿ES POSIBLE PRESTAR SERVICIOS PROFESIONALES CON DOS EMPLEADORES O MAS?



Recientemente la sala laboral de la corte suprema de justicia, en sentencia **SL-12872021 (86104)**, estableció que en principio una persona puede prestar servicios a varios empleadores, a menos que haya pactado expresamente lo contrario en una cláusula de exclusividad.

Al respecto, para para que las cláusulas de exclusividad sean violadas deben ocurrir al menos tres circunstancias:

- La prohibición debe estar consagrada en el contrato.
- Pese al pacto, el trabajador presta a otra empresa servicios de la misma especie de su empleador.
- Ese incumplimiento debe estar catalogado como grave

En el caso en concreto, la sala laboral de la corte suprema de justicia, no encontró demostrada ninguna de las circunstancias antes descritas, por lo que ordenó el pago de la indemnización por despido injusto.

DERECHO AL RECONOCIMIENTO DEL INCENTIVO ECONÓMICO PARA EL PÉRSONAL DE SALUD QUE FALLEZCA POR COVID 19 DESPUES DE SUPERADA LA EMERGENCIA SANITARIA

El Consejo de Estado, realizó control de legalidad a la resolución 1774 de 2020, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la cual se reconoce un beneficio económico por una única vez al personal de salud que preste sus servicios a pacientes con sospecha o diagnóstico de coronavirus.

En esta oportunidad el Consejo de Estado, precisó entre otros aspectos que el beneficio económico establecido para el personal que fallezca durante la emergencia sanitaria como lo menciona el parágrafo 3, del artículo 5 de la citada resolución, se debe extender aun cuando el deceso haya ocurrido con posterioridad a la emergencia sanitaria declarada.

La anterior condición se realiza como consecuencia de que dicha disposición puede generar una restricción para el acceso al reconocimiento económico al personal médico que atendiendo el llamado forzoso para la prestación de sus servicios profesionales fallezca con posterioridad a la superación de la emergencia sanitaria, aun cuando haya adquirido el COVID-19 con ocasión de la pandemia.

En virtud de lo anterior, el Consejo de Estado declara la constitucionalidad de la mencionada resolución y condiciona el parágrafo 3, del artículo 5, por razones de solidaridad social y de equidad, en el entendido que es procedente el beneficio económico temporal siempre y cuando se demuestre que el personal de la salud fallecido adquirió el COVID-19 como consecuencia de la prestación de sus servicios a pacientes con sospecha o diagnóstico de COVID-19, **aun cuando el deceso haya ocurrido con posterioridad a la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.**

DIRECTRICES PARA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPLEADOS PÚBLICOS

El Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, expedieron la circular conjunta 011, a través de la cual se imparten directrices para adelantar los procesos de negociación de los pliegos que presenten las organizaciones de empleados públicos para la vigencia del 2021.

Señala la circular que el ámbito laboral se ha visto fuertemente afectado por la pandemia generada por el COVID-19. Además de ser una amenaza para la salud pública, las dificultades a nivel económico y social producto de las medidas adoptadas para prevenir y controlar la expansión del virus, han generado un cambio en los hábitos de trabajo y relacionamiento social.

Es por lo anterior que con ocasión a la negociación colectiva en el sector público que se avecina y la difícil situación generada por el COVID 19, se conmina a las organizaciones sindicales que, en la medida de lo posible, desarrollen sus asambleas haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones y a adelantar el proceso de concertación de los pliegos que se presenten en la Mesa de contenido general y en las mesas singulares en forma virtual.



SE GARANTIZA LA LIBERTAD SINDICAL INDEPENDIENTEMENTE DE LA NATURALEZA CONTRACTUAL DEL TRABAJADOR



El derecho de asociación **NO** procede únicamente a favor del trabajador que esté vinculado mediante contrato de trabajo, así lo ha señalado recientemente la sala laboral de la corte suprema de justicia, en STL7928-2020.

Sobre el particular y en atención al artículo 356 del CST, debe entenderse que el legislador no hizo distinción alguna frente a la naturaleza del vínculo de las personas que conforman los sindicatos de empresa, ni de los trabajadores que se asocian libremente.

Es por ello que el art. 353 del CST, señala que «*los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses*», sin imponer alguna limitación, excepción, calificación, condición o discriminación alguna, por lo que los sindicatos de empresa, podrán estar conformados por personas que presten servicio a la empresa, independientemente de la naturaleza contractual que los una a ella.

**ESTABILIDAD LABORAL
REFORZADA POR
EMBARAZO, SE GARANTIZA
A TRABAJADORAS
EXTRANJERAS**

T – 535 / 2020



La Corte Constitucional ha reconocido la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, como un derecho cierto e indiscutible y en consecuencia irrenunciable. De la misma manera ha señalado que al amparo del art. 53 de la Constitución Política, se trata de uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación.

En consecuencia, existe la prohibición no solo de despedir a la mujer en embarazo sin el permiso del inspector de trabajo, toda vez que, de lo contrario, se presume que el despido se dio con ocasión de esa condición, como también de transar ese derecho aun si se consiente en ello, precisamente para proteger a la mujer frente a una situación de discriminación.

En el caso concreto, la trabajadora extranjera a pesar de no estar regularizada en el país, se le vulneraron los derechos a la estabilidad laboral reforzada por su condición de embarazo y resalta que no es aceptable una transacción en este tipo de situaciones por tratarse de derechos intransigibles.

**MODELOS WEBCAM TIENE DERECHO AL RECONOCIMIENTO DE
GARANTIAS LABORALES – T 109 / 2021**

Si bien es cierto que el ejercicio del modelaje WEBCAM no se encuentra regulado en el país, también es cierto que esta forma de trabajo no puede ser ajena al cumplimiento de la ley en el territorio colombiano. Al respecto, este vacío normativo favorece situaciones de abuso en este tipo de relaciones, por lo que la Corte exhortó al Congreso de la República y al Ministerio del Trabajo para que regulen esta actividad de acuerdo a los lineamientos expuestos en la sentencia, de tal manera que se proteja laboralmente a las mujeres y demás personas que se dedican a este oficio.

En el caso en concreto se trató de una trabajadora “modelo webcam” que por su condición de embarazo fue despedida sin ninguna garantía laboral, por lo que la Corte amparada en las leyes laborales actuales del estatuto del trabajo y las reglas sobre fuero de maternidad, y aplicando un enfoque de género al estudio del caso, decidió resarcir los derechos laborales de la mujer que interpuso la acción constitucional y ordenó investigar al propietario del estudio frente a la situación de las otras mujeres que laboran allí, exhortando como ya se mencionó al Congreso y al Ministerio del Trabajo para que regulen los derechos de quienes se dedican a esta actividad.

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



 www.lyqabogados.com

 314 2988387

 servicioalcliente@lyqabogados.com
dleon@lyqabogados.com