



### **SE REGULA EL TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA**

El congreso de la república expidió la Ley 2121 del 3 de agosto de la misma anualidad, a través de la cual regula **EL TRABAJO REMOTO** como una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo.

Sobre el particular, es importante tener en cuenta que esta nueva forma de ejecución contractual, debe ser pactada de manera voluntaria entre las partes, sin ningún costo para el trabajador y respetando los derechos y garantías laborales ya establecidas en el código sustantivo del trabajo.

La nueva forma de ejecución del contrato de trabajo que trae la Ley 2121, establece no se requiere de un lugar físico determinado para la prestación de los servicios, el trabajador podrá prestar los servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador, previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales presente en el contrato.

Igualmente, vale la pena destacar que el trabajo remoto tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera remota, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo, completando su perfección con la firma electrónica o digital.

Finalmente, la ley 2121 trae consigo nuevas obligaciones para los trabajadores, empleadores y entidades de la seguridad social, por lo que todas las partes intervinientes deben atender cada una de las nuevas disposiciones y ajustarse a las nuevas realidades, con el fin de dar aplicabilidad al nuevo ordenamiento.

### **ACTUALIDAD**

---

1. SE REGULA EL TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA
2. SE CREA EL FUERO DE PATERNIDAD
3. SE AMPLIA LA LICENCIA DE PATERNIDAD
4. LA TERCERIZACIÓN EN EL CONTRATO SINDICAL
5. ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN LA VACUNA CONTRA EL COVID-19
6. FECHA DE PAGO DE LA MESADA ADICIONAL DE DICIEMBRE
7. ES VALIDO EL ACUERDO MUTUO PARA TERMINAR UN CONTRATO DE TRABAJO ASÍ EL TRABAJADOR OSTENTE EL FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA
8. ASPECTOS DE LA PENSIÓN DE INVALIDEZ EN MENORES DE 26 AÑOS
9. ES INEFICAZ LA CLASULA DE RECAUDO DE COMISIONES PARA SU PAGO EN EL CONTRATO DE TRABAJO
10. EL CONGRESO SE ENCUENTRA EN MORA DE LEGISLAR EL NUEVO ESTATUTO LABORAL
11. SE MODIFICAN ALGUNOS ASPECTOS AL CONCURSO DE MERITOS
12. LEY DE GARANTÍAS - 2022
13. EQUIVALENCIA DE EXPERIENCIA PREVIA AL TÍTULO COMO EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL SECTOR PÚBLICO

## SE CREA EL FUERO DE PATERNIDAD

El pasado 10 de agosto de 2021, se expidió la Ley 2141 a través de la cual se crea el fuero de paternidad, figura que no se contemplaba en la normatividad laboral colombiana, modificándose así los art. 239 y 240 del CST.

**Así las cosas, queda prohibido el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal.**

Modificaciones artículo 239 del CST:

**2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.**

**3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.**

**Esta misma indemnización se aplicará en el caso del despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre, en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.**

**5. Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal. Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo, de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes.**

Modificaciones artículo 240 del CST:

**1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud. (negritas ajenas al texto original)**



## SE AMPLIA LA LICENCIA DE PATERNIDAD



A través de la Ley 2114 del 29 de julio de 2021, el congreso de la república, amplió el término de la licencia de paternidad, creó la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y realizó precisiones sobre medidas antidiscriminatorias en materia laboral, entre otros aspectos.

Con relación a la licencia de paternidad, se amplía el término de la misma a dos (2) semanas con la posibilidad de que dicha licencia de manera gradual llegue a cinco (5) semanas, siempre y cuando la tasa de desempleo estructural disminuya respecto del momento de la entrada en vigencia de la nueva ley.

En cuanto a la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial, se crea esta figura para que el padre y la madre del recién nacido si a bien lo consideran y estén de acuerdo puedan distribuir las seis (6) últimas semanas de la licencia de maternidad.

Para efectos de divulgar estas nuevas disposiciones y que la ciudadanía conozca de estos nuevos beneficios que les corresponde por Ley, se impone una obligación al Ministerio de Trabajo, para que dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de la Ley 2114, adelante un proceso de comunicación y difusión de las nuevas modalidades de licencias ya mencionadas.

Finalmente, la ley 2114 prohíbe a los empleadores la exigencia de la práctica de pruebas de embarazo para el ingreso o permanencia laboral, así como la prohibición de preguntas en entrevistas de trabajo relacionadas con planes reproductivos. Cualquier empleador que infrinja estas disposiciones podrá ser acreedor de una multa de hasta 2455 UVT, lo cual equivale al valor de la vigencia 2021 a \$89.136.140.

## LA TERCERIZACIÓN EN EL CONTRATO SINDICAL



La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia SL 3086-2021, Magistrado Ponente Jorge Luis Quiroz Alemán, se pronunció sobre la legitimidad de los contratos sindicales y la facultad de estos en la intermediación de trabajadores en las empresas.

Al respecto señalo que el contrato sindical es una especie de negocio jurídico reconocido de conformidad con lo previsto en el artículo 482 del CST, no obstante según lo dispuesto en el artículo 483 de la misma norma, el contrato sindical constituye una especie de vínculo *sui generis*, diferente del contrato de trabajo subordinado, pues supone una forma de trabajo organizado, cooperativo y autogestionado, en el que los trabajadores situados en un plano de igualdad, ponen al servicio de un empleador su capacidad de trabajo, para la realización de ciertas obras o la prestación de ciertos servicios, a través de la representación de su organización sindical, que responde tanto por las obligaciones ante la empresa como por las obligaciones ante los trabajadores afiliados.

Así las cosas, el contrato sindical no puede ser indebidamente instrumentalizado para que el empleador se desligue de todo su esquema de producción o de la prestación de servicios, necesarios para el ejercicio natural de su empresa, con violación de derechos de los trabajadores.

De acuerdo con lo anterior, precisa la Corte que los sindicatos no se pueden convertir en un simple sustituto de las cooperativas de trabajo asociado, que ejercían labores de suministro de personal de manera fraudulenta, luego de la prohibición generada normativa y jurisprudencialmente, que vino a ser refrendada con el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.

También señala la Corte que, no puede dejar de expresar su preocupación al ver que las instituciones prestadoras del servicio de salud persistan, de manera terca y totalmente contraria a la buena fe, en el uso de fórmulas fraudulentas de contratación de sus trabajadores, personal médico y asistencial, que precarizan el empleo, a pesar de los continuos y reiterados llamados de las autoridades judiciales y administrativas a formalizar los puestos de trabajo y asumir las responsabilidades propias del trabajo del que se benefician.

Finalmente, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia hace referencia a la loable labor de los profesionales de la salud y resalta lo siguiente: ***“Un verdadero homenaje a los trabajadores de la salud, en tiempos en los que se ha realzado su trascendental importancia, comienza precisamente por su contratación en condiciones dignas y justas”***. Negrillas nuestras.

## ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN LA VACUNA CONTRA EL COVID 19



El Ministerio del Trabajo, mediante circular 047 del 5 de agosto de 2021, recomendó a los empleadores del sector privado realizar una campaña pedagógica de sensibilización humana y de responsabilidad social, donde prevalezca la protección de la vida, la salud y el bienestar general, todo esto con el fin de que los trabajadores opten por la vacuna como un componente fundamental para el retorno a sus actividades laborales, garantizando así la posibilidad de que dichos trabajadores acudan a los puestos de vacunación aun en jornada laboral.

No obstante, el Ministerio también resalta que ante la negativa de los trabajadores de aplicarse la vacuna, los empleadores no podrán exigir la misma como requisito para el ingreso o permanencia en el empleo, toda vez que dicha posición representaría una clara violación a los derechos fundamentales de los trabajadores y su dignidad.

Así las cosas, el Ministerio imparte unas instrucciones sobre el particular, de la siguiente manera:

- El empleador debe promover e impulsar la vacunación de sus trabajadores, garantizando, propiciando y promoviendo su asistencia a los puestos de vacunación aun dentro de la jornada laboral, otorgando los permisos requeridos para ello.
- Todos los empleadores del sector privado deben implementar las medidas y protocolos de bioseguridad establecidas en la resolución 777 de 2021 y demás normas pertinentes.
- Los empleadores deben desplegar acciones, mecanismos y establecer protocolos de bioseguridad para la protección de la vida y salud de los trabajadores, ajustando las medidas de higiene y seguridad y salud en el trabajo para garantizar el desarrollo de las actividades laborales en los sitios de trabajo en condiciones seguras, debiendo establecer mecanismos que mitiguen la propagación del COVID – 19

## FECHA DE PAGO DE LA MESADA ADICIONAL DE DICIEMBRE

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia SL 1011-2021, Magistrado Ponente Fernando Castillo Cadena, realizó una precisión respecto de la fecha en que se debe reconocer y pagar la mesada adicional del mes de diciembre.



Sobre el particular, recordó la corte suprema que las mesadas pensionales por regla general se deben pagar en mensualidades vencidas, tal como se encuentra establecido en el acuerdo 049 de 1990, ley 100 de 1993 y demás normas concordantes.

*“Artículo 35 acuerdo 035 de 1990 - FORMA DE PAGO DE LAS PENSIONES POR INVALIDEZ Y VEJEZ. Las pensiones del Seguro Social se pagarán por mensualidades vencidas, previo el retiro del asegurado del servicio o del régimen, según el caso, para que pueda entrar a disfrutar de la pensión. El Instituto podrá exigir cuando lo estime conveniente, la comprobación de la supervivencia del pensionado, como condición para el pago de la pensión, cuando tal pago se efectúe por interpuesta persona.”*

Ahora bien, respecto de la fecha de pago de la mesada adicional en el mes de diciembre, la Corte recordó que la mesada adicional de diciembre de conformidad con el artículo 50 de la Ley 100 de 1993, establece que «los pensionados por vejez o jubilación, invalidez y sustitución o sobrevivencia continuarán recibiendo cada año, junto con la mesada del mes de noviembre, **en la primera quincena del mes de diciembre**, el valor correspondiente a una mensualidad adicional a su pensión» (negritas nuestras)

**ES VALIDO EL ACUERDO  
MUTUO PARA  
TERMINAR UN  
CONTRATO DE TRABAJO  
ASI EL TRABAJADOR  
OSTENTE EL FUERO DE  
ESTABILIDAD LABORAL  
REFORZADA**



La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia SL 3144-2021, Magistrado Ponente Iván Mauricio Lenis Gómez, al estudiar un caso donde se solicitaba la declaratoria de nulidad de una transacción que se llevó a cabo con un trabajador que gozaba de estabilidad laboral reforzada para terminar su relación laboral, señaló que, si bien es cierto que la estabilidad laboral reforzada es tenida en cuenta como un derecho, también es cierto que no se trata de un derecho absoluto o a perpetuidad, no es un derecho que permita atornillar a un trabajador a su cargo de manera ininterrumpida y sin que pueda existir en ciertas condiciones la posibilidad siquiera de la terminación del contrato laboral.

En ese orden de ideas, la Corte recordó que, para ser destinatarios de la garantía de estabilidad laboral reforzada, prevista en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, los trabajadores deben tener una condición de discapacidad o limitación, en grado moderado, severo o profundo, sin que se requiera que la misma esté previamente calificada, sino que deben padecer una discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador.

Finalmente, señaló la Corte que en el caso en particular no desconocieron derechos mínimos que afectarían la validez de la transacción por medio de la cual se dio por terminado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, toda vez que el trabajador puede válidamente consentir una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo así goce de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, pues esta no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación laboral no se pueda terminar.

### **ASPECTOS DE LA PENSIÓN DE INVALIDEZ EN MENORES DE 26 AÑOS**

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia SL 2766-2021, Magistrado Ponente Iván Mauricio Lenis Gómez, al revisar el caso de un joven de 22 años que reclamaba una pensión de invalidez de origen común, con 28 semanas cotizadas en el año inmediatamente anterior a la fecha de estructuración de su invalidez, recordó que en este tipo de casos se debe dar aplicación a la sentencia C – 020 de 2015, donde se estableció la exequibilidad condicionada del parágrafo 1.º del artículo 1.º de la Ley 860 de 2003 **«en el entendido de que se aplique, en cuanto sea más favorable, a toda la población joven»**.

Al respecto vale la pena recordar que el parágrafo 1.º del artículo 1.º de la Ley 860 de 2003, establece que Los menores de veinte (20) años de edad sólo deberán acreditar que han cotizado veintiséis (26) semanas en el último año inmediatamente anterior al hecho causante de su invalidez o su declaratoria, por lo que en el caso objeto de estudio el demandante en principio no tendría derecho a la pensión de invalidez, toda vez que tenía más de 20 años y no contaba con las 50 semanas de cotización dentro de los tres años anteriores a la estructuración de la invalidez, sin embargo con aplicación de la sentencia C – 020 de 2015, le asiste el pleno derecho y reconocimiento pensional reclamado.

Las altas cortes han determinado que, en la seguridad social de los jóvenes, existe un déficit de protección en el sistema pensional para este grupo poblacional, por lo que la corte constitucional al referirse en la sentencia C 020 de 2015 a **«toda la población joven»** explicó que en principio correspondía a las personas de **«hasta 26 años de edad, inclusive»**, sin perjuicio que la jurisprudencia evolucione en estricto apego al principio de progresividad.

Ahora bien, en relación con el concepto de **población joven**, la Corte destaca que en la Ley 375 de 1997, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 45 de la Constitución Política, el legislador definió que dicho grupo etario comprende a todas las personas entre los 14 y 26 años de edad, posteriormente la Ley 1622 de 2013 amplió dicho rango de edad a los 28 años de edad. En consecuencia, la ampliación y aplicación del parágrafo 1.º del artículo 1.º de la Ley 860 de 2003, tiene como finalidad remediar un déficit de protección y solucionar tensiones constitucionales.

## **ES INEFICAZ LA CLASULA DE RECAUDO DE COMISIONES PARA SU PAGO EN EL CONTRATO DE TRABAJO**

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia SL 1005-2021, Magistrado Ponente Jorge Luis Quiroz Alemán, se pronunció frente a la eficacia de una cláusula en un contrato de trabajo que establecía que las comisiones solo se causaban una vez se efectuara el recaudo de las ventas.

Al respecto indicó la Corte que, por regla general, las comisiones por ventas se generan por la efectiva prestación personal del servicio del trabajador en la gestión y materialización del respectivo negocio jurídico, independientemente de que el pago o recaudo se dé con posterioridad a la finalización de la relación laboral.

Del mismo modo resaltó que en la sentencia CSJ SL, 17 abril de 2013, rad. 41423, la Sala concluyó que los pactos que sujetan el nacimiento de las comisiones por ventas al recaudo de los dineros, en vigencia de la relación laboral, son contrarios a los derechos mínimos del trabajador.



En virtud de todo lo anterior, las cláusulas establecidas en los contratos de trabajo que hagan referencia a comisiones por ventas deben estar muy bien redactadas y garantizar que no se violen derechos mínimos a los trabajadores, toda vez que, cláusulas como la revisada en el presente caso que sujetan el pago de la comisión al recaudo efectivo de la venta son lesivas a los derechos de los trabajadores.

En todo caso, una interpretación racional y lógica en el asunto que revisó la Corte, es que en la cláusula se debió establecer que las comisiones se causarían por la venta y el recaudo, independientemente de que esto último lo hiciera el actor o que se hiciera con posterioridad a la finalización de la relación laboral.

## **EL CONGRESO SE ENCUENTRA EN MORA DE LEGISLAR EL NUEVO ESTATUTO LABORAL**



La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia SL 1944-2021, Magistrado Ponente Luis Benedicto Herrera Díaz, al estudiar un recurso de anulación contra un laudo arbitral dentro de un conflicto colectivo recordó que, la legislación laboral colombiana, tanto en lo individual como en lo colectivo, presenta un notorio atraso, toda vez que las dinámicas del trabajo se han marcado notoriamente en los últimos tiempos, con nuevas formas de relacionamiento y la introducción de tecnologías de la información y las comunicaciones.

En ese orden de ideas, más allá del pronunciamiento que la Corte realizó a la solicitud de anulación del laudo arbitral dentro del conflicto colectivo reclamado, precisó que la legislación laboral colombiana es añeja y no responde a las realidades actuales que afronta el país, por lo cual hecha de menos la expedición del estatuto del trabajo contenido en el Art. 53 de la constitución política.

Recalca los códigos sustantivo y procesal laboral vigentes deben seguir interpretándose y aplicándose, tratando de armonizar una legislación de mediados del siglo anterior tanto con la Constitución de 1991, rica en valores y principios cuyo eje se ha dicho varias veces es el Estado Social de Derecho, así como con los desarrollos prácticos de la vida contemporánea que representan un desafío frente a formas jurídicas de origen lejano decimonónico que tuvieron su hora de brillo en el siglo pasado.

En consecuencia, la Corte exhorto al Congreso de la República para que en desarrollo del artículo 53 de la Constitución Política profiera la ley o leyes que incumban, en orden a actualizar la legislación laboral, tanto en lo atinente a las relaciones individuales como a las colectivas, en conjunción con los postulados de la Constitución de 1991 y los convenios internacionales del trabajo que formen parte del bloque de constitucionalidad.

## SE MODIFICAN ALGUNOS ASPECTOS AL CONCURSO DE MERITOS



El Departamento Nacional de Planeación, mediante decreto 399 de 2021, entre otros aspectos, modificó algunas disposiciones al proceso de selección de concurso de méritos, en especial las disposiciones contenidas en el artículo 2.2.1.2.1.3.2 del decreto 1082 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional.

Al respecto, señala el decreto 399 de 2021 que el numeral 4 del artículo 2.2.1.1.2.1.1. del Decreto 1082 de 2015, establece que la Entidad Estatal no debe publicar las variables utilizadas para calcular el valor estimado del contrato cuando la modalidad de selección del contratista sea en concurso de méritos y que, si el contrato es de concesión, la Entidad Estatal no debe publicar el modelo financiero utilizado en su estructuración.

En ese orden de ideas, en consideración a la importancia de conocer los valores y criterios utilizados por las entidades estatales que sirvan de soporte para definir el valor estimado del contrato en la modalidad de selección de concurso de méritos, y ante la inexistencia de una reserva legal de esta información, se determinó que es necesario eliminar la restricción respecto al deber de publicación de dichos análisis.

Así las cosas, se considera conveniente dar publicidad a la forma como se calcula el valor del contrato en los concursos de méritos, con la finalidad de garantizar al máximo los principios de publicidad y transparencia. Además, para que los interesados, de conformidad con el artículo 8 de la Ley 1150 de 2007 puedan realizar observaciones al proyecto de pliego de condiciones, que debe incluir el valor estimado del contrato.

En virtud de lo anterior, el texto del artículo 2.2.1.2.1.3.2, del decreto 1082 de 2015, es el siguiente:

"ARTÍCULO 2.2.1.2.1.3.2. Procedimiento del concurso de méritos. Además de las reglas generales previstas en la ley y en el presente título, las siguientes reglas son aplicables al concurso de méritos abierto o con precalificación:

1. La Entidad Estatal en los pliegos de condiciones debe indicar la forma como calificará, entre otros, los siguientes criterios: a) la experiencia del interesado y del equipo de trabajo y b) la formación académica del equipo de trabajo.
2. La Entidad Estatal debe publicar durante tres (3) días hábiles el informe de evaluación, el cual debe contener la evaluación de las ofertas frente a todos los requisitos exigidos en el pliego de condiciones, incluyendo los requisitos habilitantes y los de asignación de puntaje.
3. Una vez resueltas las observaciones al informe de evaluación, la entidad adjudicará el contrato mediante acto administrativo al oferente que haya cumplido todos los requisitos exigidos en el pliego de condiciones y haya obtenido el mayor puntaje".

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

## LEY DE GARANTÍAS - 2022

Con ocasión de las elecciones presidenciales y al congreso de la república previstas para la vigencia del 2022, vale la pena recordar las fechas en que se llevarán a cabo las mismas, así.

- Congreso de la república, 13 de marzo de 2022
- Presidente y vicepresidente, primera vuelta, 29 de mayo de 2022
- Presidente y vicepresidente, segunda vuelta, 19 de junio de 2022

Así las cosas, la Ley 996 de 2005 establece en sus artículos 33 y 38, las correspondientes restricciones en materia de contratación pública, para elecciones presidenciales y para los demás cargos de elección popular, respectivamente.

En ese orden de ideas, vale la pena señalar que para las elecciones presidenciales que se tienen previstas llevar a cabo el próximo 29 de mayo de 2022 (primera vuelta), dentro de los cuatro (4) meses anteriores a dicha fecha y hasta la realización de la segunda vuelta (19 de junio de 2022), no se podrán adelantar procesos de selección de contratación directa.



Ahora bien, para el caso de las elecciones del congreso de la república que se tienen previstas llevar a cabo el próximo 13 de marzo de 2022, dentro de los cuatro (4) meses anteriores a dicha fecha, no se podrán adelantar convenios o contratos interadministrativos para ejecutar recursos públicos.

**LEÓN & QUINTERO**  
**ABOGADOS**

*Expertos en la Aplicación del Derecho*

## EQUIVALENCIA DE EXPERIENCIA PREVIA AL TÍTULO COMO EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL SECTOR PÚBLICO



El Departamento Administrativo de la Función Pública mediante decreto 952 del 19 de agosto de 2021, adicionó el capítulo 6 al título 5 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 del 2015, en lo relacionado con el reconocimiento de la experiencia previa como experiencia profesional válida para la inserción laboral de jóvenes en el sector público.

Como antecedente y fundamento se tiene que el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020 estableció que el tiempo de duración de las pasantías, prácticas, judicaturas, monitorías, contratos laborales, contratos de prestación de servicios y la participación en grupos de investigación certificados puede tenerse en cuenta como experiencia profesional, siempre y cuando su contenido se relacione directamente con el respectivo programa académico cursado.

Bajo el contexto anterior, se destacan algunos aspectos importantes a tener en cuenta entre otros así: i) las disposiciones del nuevo decreto son aplicables para efectos de los procesos de inserción laboral en el sector público de los jóvenes que estén entre los 14 y los 28 años, ii) también serán aplicables para efectos de la provisión temporal o definitiva de los empleos públicos y para los procesos de contratación directa de las entidades públicas, iii) se excluye las profesiones relacionadas con el sistema de seguridad social en salud, cuya experiencia profesional solo se computará a partir de la inscripción o registro profesional, iv) las prácticas en relación docencia de servicio en el área de la salud, el contrato de aprendizaje establecido en la Ley 789 de 2002 y sus decretos reglamentarios y la judicatura; seguirán siendo reguladas por las disposiciones especiales que se encuentren vigentes, v) se reconocerá como experiencia profesional válida, el 90% de la intensidad horaria certificada que dediquen los estudiantes, vi) el reconocimiento de experiencia profesional válida operará si el estudiante ha culminado su programa formativo, vii) se entenderá como practica laboral la descripción contenida en el art. 15 Ley 1780 de 2016.



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



314 2988387



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