

¡FLASH LEGAL!!**Actualidad Jurídica al Instante**

LEÓN & QUINTERO
 ABOGADOS
 "Expertos en la aplicación del derecho"



DIRECTIVA PRESIDENCIAL 01 – 2022 LINEAMIENTOS EN CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

El pasado 17 de enero de 2022, la presidencia de la república, expidió la directiva presidencial No. 001, a través de la cual imparte lineamientos frente a contratos de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión.

Al respecto señaló que, para garantizar la legalidad en la gestión pública y en especial en la contratación estatal, es necesario atender las siguientes directrices, entre otras:

1. Antes de la suscripción de cualquier contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, se deberá verificar si el contratista, tiene suscrito con cualquier entidad del Estado algún otro u otros contratos de la misma naturaleza.
2. Se reitera la obligación del registro total de los contratistas en el SIGEP, así como la obligación de registro en el SECOP de la contratación que se realice con recursos públicos y el registro de todos los documentos relacionados con contratos de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión.
3. Se habilitará en el SIGEP un reporte donde conste si el servidor público tiene familiares, hasta segundo grado de afinidad y segundo grado de consanguinidad, con contratos de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión con el Estado.

ACTUALIDAD

1. DIRECTIVA PRESIDENCIAL 01 – 2022 - LINEAMIENTOS EN CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS
2. PENSIONADOS QUE RECIBEN UN SALARIO MÍNIMO, EN EL 2022 SE LES DESCONTARÁ 4% DE APORTES EN SALUD
3. LEY 2174 DE 2021 – LEY ISAAC
4. LEY 2191 DE 2022 – DESCONEJÓN LABORAL
5. RECOMENDACIONES PARA LA PROTECCIÓN LABORAL DURANTE EL CUARTO PICO DE LA PANDEMÍA POR SARS-CoV-2 (COVID-19)
6. RECONOCIMIENTO DE PRESTACIONES LABORALES DESPUÉS DE 180 DÍAS DE INCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO
7. LEY 2195 DE 2022 – LEY ANTICORRUPCIÓN
8. EL TELETRABAJO NO ES IGUAL AL TRABAJO EN CASA Y SE DEBEN RECONOCER HORAS EXTRAS
9. LIMITES DE LA CONCILIACIÓN LABORAL
10. NATURALEZA DE LA PENSIÓN ESPECIAL DE VEJEZ POR ALTO RIESGO

PENSIONADOS QUE RECIBEN UN SALARIO MÍNIMO, EN EL 2022 SE LES DESCONTARÁ 4% DE APORTES EN SALUD

La Ley 2010 de 2019, por medio de la cual se adoptan normas para la promoción del crecimiento económico, el empleo, la inversión, el fortalecimiento de las finanzas públicas y la progresividad, equidad y eficiencia del sistema tributario, estableció entre otros aspectos que la cotización mensual en salud al régimen contributivo a cargo de los pensionados que reciban un salario mínimo legal mensual vigente para los años 2020 y 2021 será de 8% y a partir del año 2022 será del 4%.



De acuerdo con lo anterior, el Ministerio de Trabajo el pasado 19 de enero de 2022, manifestó que *“Más de un millón 180 mil personas que hacen parte de los pensionados de este país que devengan un salario mínimo, verán reflejado en su próximo pago un incremento del 10.07%, así mismo, notarán una reducción en su cotización mensual en salud del 4%.*

Así lo confirmó el ministro del Trabajo, Ángel Custodio Cabrera Báez, quien explicó que seis de cada 10 pensionados se beneficiarán con las medidas: “Estas personas que tienen una pensión equivalente a un salario mínimo y que estaban devengando \$908.526, pasarán a recibir un millón de pesos mensuales, adicionalmente tendrán un descuento en sus aportes de salud del 4%”, precisó (...)”

En ese orden de ideas, a partir de la mesada pensional que reciben los pensionados en el mes de febrero de 2022, correspondiente al pago de enero de la misma anualidad, verán reflejados los incrementos y descuentos señalados anteriormente.

Vale la pena precisar que la Ley 2010 de 2019, también hizo una reducción en la cotización en salud para pensiones que oscilen entre 1 y 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes, el cual será del 10%, las demás pensiones que superen los 2 SMLMV cotizarán 12%.

LEY 2174 DE 2021- LEY ISAAC

El pasado 30 de diciembre de 2021, fue sancionada la Ley ISAAC (Ley 2174 de 2021), a través de la cual se busca proteger el cuidado de los menores de edad, en estado de vulnerabilidad especial, permitiendo que las personas que los cuidan, puedan brindarles apoyo cuando estén enfermos o incapacitados medicamente, a través de una licencia remunerada cuando estas personas se encuentren trabajando.



En ese orden, la LEY ISAAC establece entre otras cosas, que el empleador estará obligado al reconocimiento y otorgamiento de una licencia remunerada una vez por año para el cuidado de los menores de edad, a uno de los padres trabajadores o a quien detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, a fin de que el menor pueda contar con el cuidado de sus padres o de su custodio.

Ahora, se entenderá por enfermedad terminal lo dispuesto para el efecto en el artículo 2 de la Ley 1733 de 2014, o la que la sustituya o complemente.

Así las cosas, la licencia que otorga la nueva ley es una licencia remunerada otorgada una vez al año y por un periodo de diez (10) días hábiles, de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador (a), a uno de los padres trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social en salud, o a quien detente la custodia y cuidados personales de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal y el pago estará a cargo de la respectiva Entidad Administradora de Planes de Beneficio de Salud, a la cual se encuentre afiliado el trabajador al cual le fue otorgada la licencia.

Finalmente, establece la nueva norma que dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de la presente ley, se deberá reglamentar la misma.

LEY 2191 DE 2022

DESCONEXIÓN LABORAL



El 06 de enero de 2022, fue sancionada la Ley 2191, a través de la cual se regula la desconexión laboral en Colombia.

Esta normativa nace de la aplicación y uso acelerado que se dio a las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), como consecuencia de la pandemia ocasionada por el Coronavirus en el ámbito laboral y las diferentes normas que se han expedido al respecto.

Como ha sido de conocimiento amplio, el sector empresarial y productivo de Colombia, se vio avocado de manera intempestiva a cambiar su forma de trabajo presencial, por un trabajo virtual, convirtiendo así los espacios personales de los trabajadores en espacios o áreas de trabajo.

Esta transición, ha tenido como consecuencia que las labores y demás actividades que se realizaban de manera presencial, se hayan trasladado sin ningún tipo de gradualidad a la virtualidad y a los espacios personales de los trabajadores.

En ese orden, la nueva ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

La desconexión laboral se entenderá como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Así las cosas, los empleadores se abstendrán de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral, vacaciones o descansos.



RECOMENDACIONES PARA LA PROTECCIÓN LABORAL DURANTE EL CUARTO PICO DE LA PANDEMIA POR SARS-CoV-2 (COVID-19)

El Ministerio de Salud y el Ministerio del Trabajo, mediante circulares conjuntas 003 y 004 de 2022, impartieron recomendaciones para la protección laboral con ocasión del cuarto pico de la pandemia denominada COVID – 19.



Al respecto, señalaron los ministerios que en el marco de la emergencia sanitaria y ante el incremento acelerado del número de casos de COVID-19 asociado a la propagación de la variante Ómicron, con el propósito de orientar a los actores del Sistema General de Seguridad Social en Salud en relación al uso de pruebas diagnósticas moleculares y pruebas de antígeno durante la pandemia, así como previendo los impactos que pueden presentarse en el ámbito laboral, se impartieron algunas directrices, como:

1. Extremar las medidas de bioseguridad para proteger la salud y disminuir la demanda de servicios y tecnologías en salud.
2. Permitir el aislamiento obligatorio, temprano y de forma inmediata tanto en personas sintomáticas como asintomáticas.
3. Los empleadores no exigirán prueba COVID-19 como requisito para regresar a desempeñar las actividades laborales al culminar el aislamiento.

Frente a las personas sintomáticas se señaló que independientemente de su estatus de vacunación, edad o factores de riesgo, deben realizar aislamiento por siete (7) días desde el inicio de los síntomas y las personas asintomáticas, que son aquellas de contacto estrecho con un caso confirmado de COVID-19, que tienen esquema incompleto de vacunación o sin vacuna, deben aislarse siete (7) días desde el primer día de exposición.

Finalmente, el ministro de trabajo en un evento virtual precisó que “el médico tratante debe entregar la incapacidad que ordena el aislamiento por 7 días; los dos primeros días los paga el empleador y los siguientes la EPS respectiva”.

RECONOCIMIENTO DE PRESTACIONES LABORALES DESPUÉS DE 180 DÍAS DE INCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO

El DAFP, mediante concepto 378921 de 2021 se pronunció frente al reconocimiento y pago de prestaciones sociales cuando el trabajador cuente con una incapacidad superior a 180 días por origen laboral.

Al respecto, el DAFP después de realizar un recuento normativo y de precisar que las prestaciones sociales constituyen pagos que el empleador hace al trabajador, directamente o a través de las entidades de previsión o de seguridad social, en dinero, especie, servicios u otros beneficios, con el fin de cubrir los riesgos o necesidades del trabajador originados durante la relación de trabajo o con motivo de la misma, concluyó o siguiente:

Conforme a lo expuesto y atendiendo puntualmente la consulta, en criterio de esta Dirección Jurídica, después de ciento ochenta (180) días de incapacidad originada en enfermedad o accidente de trabajo, para el empleador resulta obligatorio continuar con el reconocimiento de aportes a la seguridad social y de prestaciones sociales del empleado; excepto para las vacaciones, las cuales expresamente en el Artículo 22 del Decreto 1045 de 1978, excluyen a la incapacidad que exceda de ciento ochenta días.

Respecto al reconocimiento y pago de las primas de servicios y bonificación por servicios, se reitera que el empleado que se encuentra en incapacidad superior a 180 días no tendrá derecho al reconocimiento y pago de estos elementos salariales por cuanto, no se ha prestado el servicio.

Como quiera de la prima de navidad es catalogada como una prestación social, se considera procedente que la entidad reconozca y pague la citada prima al empleado el último salario recibido por el empleado.

Respecto a las cesantías, habrá derecho a percibir esta prestación social mientras el empleado se encuentre en incapacidad y una vez superado el término de ciento ochenta (180) días y hasta tanto se defina su situación laboral; frente al valor de estas, se calculará de acuerdo con el salario devengado a 31 de diciembre de cada año, si se trata de un régimen retroactivo, en los términos del literal a), Artículo 13 de la Ley 344 de 1996.

LEY 2195 DE 2022

LEY ANTICORRUPCIÓN



El Congreso de la República, expidió la Ley 2195 de 2022, a través de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.

Sobre el particular, se tiene que el objeto de la Ley es prevenir los actos de corrupción, reforzar la articulación y coordinación de las entidades del Estado y a recuperar los daños ocasionados por dichos actos con el fin de asegurar promover la cultura de la legalidad e integridad y recuperar la confianza ciudadana y el respeto por lo público.

La nueva Ley nace como consecuencia de la necesidad de poner freno y duras sanciones económicas para las empresas como a las personas naturales que atenten contra el patrimonio público.

Dentro de muchos aspectos relevantes se destaca que la Ley ataca los bienes de los corruptos, le pone frente a la responsabilidad administrativa de las empresas, agiliza la extinción de dominio, castiga a quienes afectan el patrimonio del Estado es decir los convierte en responsables fiscales.

En cuanto a empresas involucradas en corrupción se contemplan multas de hasta 200 mil salarios mínimos mensuales vigentes, inhabilidad para contratar con el Estado, publicación en medios de comunicación de la sanción impuesta, prohibición de recibir subsidios por parte del Estado en diez años y destitución de administradores y otros directivos.

EL TELETRABAJO NO ES IGUAL AL TRABAJO EN CASA Y SE DEBEN RECONOCER HORAS EXTRAS

La corte constitucional en sentencia C 103 de 2021, se pronunció frente a la demanda de presentada en contra del numeral 1, del artículo 6, de la Ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo, en el cual se establece que a los teletrabajadores no les es aplicable el tope máximo de la jornada laboral, como tampoco el reconocimiento de horas extras o trabajo nocturno.

Al respecto, la corte señaló que el teletrabajo es una modalidad laboral especial de prestación de servicios personales, la cual tiene como característica diferenciadora, que tanto la relación del trabajador con el empleador, así como las actividades que se lleven a cargo por el primero, hacen uso necesariamente de las TIC, por lo que no se requiere de su presencia física en un sitio específico o determinado de trabajo, brindando de esta forma un margen de flexibilidad en la manera como se ejecutan las labores y que parte de la base de priorizar los resultados. Así se advierte en las tres categorías de teletrabajadores que se establecen en la ley: (i) autónomos, (ii) móviles y (iii) suplementarios.

ahora, más allá de que el teletrabajo sea un contrato especial, le resultan plenamente exigibles los elementos mínimos de (i) prestación del servicio, (ii) subordinación, y (iii) salario, sin exceder la jornada de cuarenta y ocho (48) a la semana y sin afectar el derecho al descanso del trabajador.

En consecuencia, la corte concluye 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. También aclaró que la figura del teletrabajo es distinta al trabajo en casa, adoptado con ocasión de la pandemia del covid-19”*

LIMITES DE LA CONCILIACIÓN LABORAL

La sala laboral de la corte suprema de justicia en sentencia SL4066-2021, en un caso donde se analizaba la validez de un acuerdo conciliatorio en materia laboral ante un juez laboral del circuito, se pronunció al respecto precisando entre otros aspectos que, para determinar la validez del acuerdo y garantizar el efecto de cosa juzgada, era necesario abordar temáticas como la competencia del juez de trabajo para aprobar las conciliaciones extrajudiciales; los vicios del consentimiento que despojan de validez el acto conciliatorio y la posibilidad de que ésta pueda recaer sobre derechos irrenunciables.



Sobre el particular, señala la corte que el consentimiento que se exige en materia laboral para la validez de la conciliación debe ser libre y voluntario, despojado de error, fuerza o dolo, entendido por error una idea inexacta que se forma un contratante sobre uno de los elementos del contrato como sería respecto de la naturaleza del acto, frente a la identidad del objeto, sobre su calidad o en la persona con la que se contrata y con relación al dolo en el engaño que una de las partes genera al otro para inducirlo a la celebración del contrato o del acto, por lo que para su existencia se requiere de una conducta que intencionalmente provoca una idea errónea o equivocada, la cual resulta determinante en la emisión de la declaración de voluntad.

Ahora, frente a la irrenunciabilidad de los derechos la Corte ha determinado que, tratándose de derechos laborales o de la seguridad social, la regla general es la irrenunciabilidad, de modo tal que la conciliación o su transacción sólo resulta admisibles respecto de derechos inciertos y discutibles, tal como lo prevé el artículo 15 del CST. En consecuencia, lo que es objeto de conciliación son los derechos y no los hechos, es decir, las partes no pueden acordar que, pese a que existió prestación personal del servicio, una remuneración y subordinación jurídica, elementos de la relación laboral establecidos en el artículo 23 del CST, en realidad no se configuró un contrato de trabajo, pues ello constituye ni más ni menos, que la renuncia a los derechos mínimos, ciertos e indiscutibles derivados de la calidad jurídica de trabajador.

NATURALEZA DE LA PENSIÓN

ESPECIAL DE VEJEZ POR ALTO RIESGO

La sala laboral de la corte suprema de justicia en sentencia SL5263-2021, se pronunció frente a la naturaleza de la pensión especial de vejez por alto riesgo.



Sobre el particular, señaló la corte que la pensión de vejez y la especial de vejez por alto riesgo, constituyen la misma prestación y amparan el mismo riesgo, por lo que su diferencia consiste en que la pensión especial de vejez disminuye el requisito de la edad exigida para el reconocimiento de la prestación económica.

En ese sentido, la pensión especial de vejez de alto riesgo no garantiza el derecho a un retroactivo sino a un disfrute anticipado de la pensión, por lo tanto, en el caso objeto de estudio como el demandante siguió laborando para su empleador después de la edad requerida para tal beneficio, no es procedente el cambio de la pensión.

Dicha posición ha sido reiterada en diferentes sentencias donde se ha precisado que “Así, para la Corporación no tienen asidero los argumentos de la censura porque, como lo asentó el juez plural, el régimen especial de vejez por alto riesgo implica la posibilidad de pensionarse a una edad inferior a la establecida para la prestación general de vejez. Obsérvese que en esencia no hay diferencia entre una y otra prestación, solo que para quienes desempeñan actividades de alto riesgo se les anticipa la edad para efectos de su reconocimiento”

En consecuencia, lo único que puede entenderse como elemento diferenciador en la pensión especial por alto riesgo, es la anticipación de la edad, cuyo trato preferencial se da por razón del ejercicio de actividades de alto riesgo, que afectan la expectativa de vida saludable de las personas, en lo demás son iguales.



www.lygabogados.com



314 2988387



servicioalcliente@lygabogados.com
dleon@lygabogados.com