

NOVEDADES LABORALES

EL MINISTERIO DE TRABAJO IMPARTIÓ RECOMENDACIONES SOBRE LA PRACTICA DE PRUEBAS SARS- COV2 (COVID-19)

Mediante la circular 022 de marzo de 2021, el Ministerio de Trabajo expidió las siguientes recomendaciones, con relación a la práctica de pruebas SARS- CoV-2(COVID-19) que puedan ser exigidas por el empleador para el ingreso o continuidad en el empleo.

Prueba de SARS- CoV-2 (COVID-19) como requisito para la contratación del trabajador.

Ante la necesidad de contar con medidas adecuadas para la protección de los trabajadores, el Ministerio de Salud y Protección Social adopto el protocolo general de bioseguridad para la mitigación de contagio de Covid-19 en el cual se presentan una serie de obligaciones a los empleadores y trabajadores con el fin de identificar y valorar los riesgos.

Conforme a lo establecido en la resolución 666 de 2020 y su anexo técnico, se concluye que **es posible que un empleador remita a un trabajador ante el personal idóneo para que efectúe un texto o prueba de Covid-19**, en razón a la obligación de identificar las condiciones de salud de sus trabajadores e implementar acciones que garanticen la continuidad de las actividades y la protección integral de los trabajadores.

Sin embargo, no es viable exigir una prueba de Covid-19 a un aspirante o a un empleado como requisito de acceso o permanencia en el puesto de trabajo.

LINEAMIENTOS

- a) Para iniciar una relación laboral no es permitido exigir una prueba Covid-19.
- b) No puede considerarse una prueba o examen médico como requisito para contratar o mantener un empleo.
- c) Cuando la protección de los trabajadores y las condiciones de Seguridad y salud en el trabajo lo requieran, el empleador bajo su responsabilidad y costo,

podrá remitir al trabajador ante personal idóneo para la realización de la prueba, sin que el resultado pueda ser causal para terminar la relación laboral.

- d) El empleador debe desplegar acciones y establecer protocolos de bioseguridad para la protección de sus trabajadores.

LOS DESTINATARIOS DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA NO SON LOS TRABAJADORES CON CUALQUIER PADECIMIENTO FÍSICO O SENSORIAL

La Corte Suprema de Justicia en la Sentencia con radicado 64605 reiteró que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15%, independientemente del origen que tengan.

Por lo anterior, los destinatarios del principio de estabilidad laboral reforzada no son los trabajadores con cualquier padecimiento físico o sensorial, sino aquellos que en realidad tengan una discapacidad relevante.

La Corte indicó que se deben cumplir tres requisitos para que la acción afirmativa tenga efecto:

1. Que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hipótesis:
 - a) con una discapacidad moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%;
 - b) severa, mayor al 25%, pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral o;
 - c) profunda cuando el grado de discapacidad supera el 50%
2. Que el empleador conozca dicho estado de salud del trabajador
3. Que la relación laboral termine por razón de su discapacidad, lo cual se presume salvo que medie una causa objetiva, y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

De igual forma, aclaró la Corte lo siguiente:

*“La discapacidad es un concepto amplio y se integra con criterios tales como barreras actitudinales, comunicativas, físicas, sociales y ambientales, tanto así, que se habla que, **para ser ubicado en esa población, no es cualquier deficiencia, sino aquella que sea física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo**, y eso sólo es viable establecer con parámetros objetivos y ciertos, que permitan identificar esos rangos, y no queden al arbitrio interpretativo de cualquier persona, pues ello es lo que se venía haciendo con la regulación hasta ese momento vigente”. (negrilla fuera de texto).*

Finalmente, la Corte se pronunció sobre la necesidad de solicitar autorización a la autoridad administrativa laboral para la terminación del contrato de trabajo:

“las decisiones motivadas en una razón objetiva no requieren ser autorizadas por la autoridad administrativa laboral, quien prácticamente circunscribe su función, a la autorización de terminación del vínculo contractual cuando verifique que las actividades del trabajador son incompatibles e insuperables con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, cuya omisión implica la ineficacia del despido y sus respectivas consecuencias sancionatorias legales”.

LAS UNIONES TEMPORALES Y CONSORCIOS PUEDEN SER EMPLEADORES DE LOS TRABAJADORES QUE PARTICIPAN EN LOS PROYECTOS

La Corte Suprema de Justicia en Sentencia con radicado 81104 indicó que el derecho laboral es un derecho que capta realidades y en ese sentido debe adaptarse a las transformaciones del mundo y adaptarse para proteger a los trabajadores.

En ese sentido, consideró que las uniones temporales y consorcios, aunque no son considerados empleadores de acuerdo con el artículo 22 del código sustantivo del trabajo, en la práctica sí ejercen el poder de dirección y control del trabajo.

La Corte indicó lo siguiente:

“afirmar que las uniones temporales o consorcios no tienen capacidad contractual laboral, y que, por tanto, quien debe suscribir los contratos de trabajo es alguno de los miembros de esas organizaciones, podría generar distorsiones o discordancias entre lo que está formalmente en el contrato y lo que sucede en la realidad. Así, formalmente el empleador sería uno de los miembros de la unión transitoria, pero en la realidad la subordinación emana de la nueva organización empresarial creada para desarrollar un proyecto”.

“Las uniones temporales y consorcios pueden ser empleadores de los trabajadores que participan en los proyectos empresariales contratados con las entidades públicas. Por tanto, pueden ser convocados para responder por las obligaciones laborales de sus trabajadores, como también de manera solidaria cada uno de sus integrantes”. (negrilla fuera de texto).

Aclaración de voto:

Los magistrados Clara Cecilia Dueñas e Iván Mauricio Lenis aclararon su voto y es de resaltar algunos de sus pronunciamientos por el impacto que tienen en la interpretación de las normas sobre la negociación colectiva en Colombia:

- *“La ausencia de una alusión específica en el Código Sustantivo del Trabajo a la negociación en un nivel superior al de la empresa no significa la inexistencia de esta posibilidad”.*
- *Para los Magistrados “sí, en un plano hipotético, llegase a admitirse que no existe en el sistema jurídico colombiano una normativa específica que desarrolle la negociación en un nivel superior a la empresa, en todo caso esta circunstancia no sería obstáculo para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el nivel o sector que los interlocutores sociales consideren pertinente”.*
- *“Del examen de los principios y reglas que gobiernan nuestro sistema jurídico sí existe una regulación del derecho a la negociación colectiva comprensivo de distintos niveles o ámbitos de actuación. Es decir, nuestro sistema normativo positivo, en distintos preceptos de orden internacional y doméstico, sí prevé de manera clara la posibilidad de negociar por grupos de empresa, redes o por sectores productivos”.*

Sobre los órganos de control de la OIT los magistrados se refirieron en su aclaración a recomendaciones tanto de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones como del Comité de Libertad Sindical, indicando que han insistido en que es preciso que los Estados garanticen la negociación colectiva en distintos niveles.

EL CESLA PUBLICÓ EL PRIMER CAPÍTULO SOBRE LA INVESTIGACIÓN "GÉNERO Y EMPRESAS: ¿CÓMO REDUCIR LAS BRECHAS?"

Capítulo 1: Cuestiones de género y brechas en la vida familiar y educativa.

En este capítulo se tratan los principales conceptos sociales del género y se abordan las cifras y consideraciones sobre las brechas de género en el ámbito familiar y educativo en Colombia.

El texto puede consultarse en el siguiente link:

<http://www.andi.com.co/Uploads/Cuestiones%20de%20g%C3%A9nero%20y%20brechas%20en%20la%20vida%20familiar%20y%20educativa%20CESLA%20ANDI.pdf>

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN OIT: DISPOSICIONES SOBRE LA 109ª CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 2021

Se alcanzó un consenso tripartito sobre la necesidad de celebrar la 109.ª reunión de la Conferencia en 2021 con las siguientes disposiciones:

1. Se desarrollará con un formato virtual.
2. Durante un periodo consecutivo de dos semanas y media, del **jueves 3 de junio al sábado 19 de junio de 2021**, para las sesiones plenarias y todas las sesiones de las comisiones técnicas virtuales.
3. Se desarrollará una breve sesión de inauguración oficial de la reunión de la Conferencia durante la semana del 17 al 23 de mayo.



BOLETÍN

Temas de la Conferencia:

- Informe del Presidente del Consejo de Administración y Memoria del Director General.
- Proyecto de Programa y Presupuesto para 2022-2023
- Información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones
- Derogación de 8 convenios internacionales del trabajo y retiro de 10 convenios y 11 recomendaciones internacionales del trabajo.

Esperamos que esta información sea de utilidad,

ALBERTO ECHAVARRÍA SALDARRIAGA
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos