

NOVEDADES LABORALES

EFFECTOS DE LA EXTENSIÓN DE LA EMERGENCIA SANITARIA HASTA EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2021

El Ministerio de Salud y Protección Social, por medio de la resolución 1315 de 2021, prorrogó la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID-19 **hasta el 30 de noviembre de 2021**, con el fin de continuar garantizando la debida protección a la vida y a la salud, mientras se continúa avanzando con el plan de vacunación y con la reapertura progresiva.

Con la extensión del plazo, se extiende la aplicación de las siguientes normas laborales, las cuales tienen su vigencia condicionada a la emergencia sanitaria:

Norma	Asunto
Resolución 777	Criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo de bioseguridad para la ejecución de estas.
Circular 021	Trabajo en casa.
Decreto 488	Retiro de cesantía, aviso sobre disfrute de vacaciones
Decreto 500	Recursos de las ARL destinados a la compra de EPP y medidas de prevención y contención de la Covid-19
Circular 0064	Sobre suspensión de aplicación de la batería de riesgo psicosocial
Circular 035	Prórroga automática de las certificaciones de entrenamiento en trabajo en alturas hasta por 1 mes después de finalizada la emergencia sanitaria
Decreto 538	Sobre el cobro de los intereses moratorios por las cotizaciones del sistema general de seguridad social durante el término de la emergencia sanitaria y hasta el mes siguiente calendario a su terminación.

BOLETÍN

Decreto 676	Costos de las pruebas de tamizaje y pruebas diagnósticas asumidos por las ARL.
Decreto 771	Auxilio conectividad.
Decreto 770	<p>-Turnos de trabajo sucesivo: solo durante vigencia de la emergencia sanitaria</p> <p>-Jornadas de trabajo: modificación de jornadas de 4 días durante 12 horas diarias, solo durante vigencia de emergencia sanitaria.</p>

CONTRAPOSICIÓN DE SENTENCIAS EN LA CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE EL PISO DE PROTECCIÓN SOCIAL

La Ley 1955 de 2019 estableció, en su artículo 193, la creación de un Piso de Protección Social, consistente en la afiliación a salud subsidiada, la vinculación al programa del servicio, social complementario de Beneficios Económicos Periódicos, y el acceso a un seguro inclusivo para las personas que devengan menos de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente como consecuencia de su dedicación parcial a un trabajo u oficio o actividad económica.

La Corte Constitucional revisó la constitucionalidad de esta norma mediante dos sentencias:

1. Mediante la Sentencia C-276 de 2021 la Corte Constitucional **declaró inexecutable** el artículo 193 de la Ley 1955 de 2019, por la transgresión al principio de unidad de materia.

La declaratoria de inexecutable surtirá efectos a partir del 20 de junio de 2023.

Algunos de los fundamentos de la decisión son:

- La ley que aprueba el Plan Nacional de Desarrollo solo debe contener disposiciones que tengan un carácter instrumental, esto es

BOLETÍN

que tengan una relación de medio a fin para impulsar el cumplimiento del Plan, con las metas previstas en la parte general del mismo y, a su vez, estén dirigidos a materializar un fin de planeación.

- Si bien era posible establecer una relación con el pacto estructural de equidad, sus objetivos, metas y estrategias, tal relación no era directa e inmediata. **En cuanto al piso de protección social, es una disposición del sistema de seguridad social de índole transversal que debería ser regulado mediante un procedimiento legislativo ordinario.**
- La norma demandada no corresponde a la función de planificación, no busca impulsar el cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo y no constituye una autorización de recursos o apropiaciones para la ejecución de este.

La Corte declaró la inexecutable con efectos diferidos a dos legislaturas, contadas a partir de julio de 2021. En ese sentido, los efectos de la inexecutable se diferirán a partir del 20 de junio de 2023.

2. Mediante la Sentencia C-277 de 2021 la Corte Constitucional **declaró executable** el artículo 193 de la Ley 1955 de 2019, sobre el piso de protección social.

Algunos de los fundamentos de la decisión son:

- La Corte enfatizó que el Piso de Protección Social es una medida de atención social subsidiaria y complementaria. Por tal razón, no desplaza al sistema de seguridad social.
- El entendimiento de la misma debe hacerse como un instrumento de punto de partida de dignidad humana en la garantía de los derechos laborales y de seguridad social de un grupo vulnerable. De esta manera tiene una finalidad relacionada con la efectividad del principio de universalidad progresiva de la asistencia social.
- La vinculación y el costo de las prestaciones ofrecidas por el Piso de Protección Social es asumido totalmente por el empleador. Bajo

BOLETÍN

este entendido, no es un programa de punto de llegada que anule el régimen general.

- La Corte verificó que la medida no era discriminatoria, porque recae sobre un grupo de personas que ingresan al mercado laboral formal y que, en razón a la especial condición de su vinculación basada en el trabajo parcial y remuneración inferior al salario mínimo, son destinatarios de medidas diferenciadas que aseguran mínimos de asistencia social.
- La norma no desmejora las condiciones de los destinatarios:
 - a) Los destinatarios de la medida hacen parte de un grupo especialmente vulnerable y sin acceso efectivo a trabajos formales y mecanismos de protección a la seguridad social. Por tanto, el PPS no desmejora sus condiciones previas, por el contrario, les garantiza unos contenidos mínimos de protección de seguridad social y dignidad.
 - b) Las personas que están en el régimen de seguridad social no pueden ser trasladadas al piso de protección social. Dicha actuación por parte de los empleadores está prohibida y acarrearía sanciones por parte de la UGPP.
- La medida es proporcional y persigue finalidades constitucionalmente imperativas como el acceso universal a contenidos mínimos de la seguridad social, resulta idónea porque fomenta la formalización laboral.

Llama la atención que después de expedida la Sentencia C- 276 de 2021 que declaró la inexecutable del piso de protección social, mediante una sentencia posterior, la C-277 de 2021, se declarara la executable de la norma. En estricto sentido, la sentencia que declaró la executable debió ser anterior a la sentencia que declaró la inexecutable.

Al declararse la inexecutable de la norma, hizo tránsito a cosa juzgada y, por ende, las sentencias posteriores no pueden desconocer los efectos de la inexecutable.

BOLETÍN

Finalmente, consideramos que las sentencias posteriores a la declaratoria de inexecuibilidad de una norma deben ser inhibitorias, por existencia de cosa juzgada.

CORTE SUPREMA ABRE LA PUERTA A LA HUELGA DE TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS

La Corte Suprema de Justicia, mediante la Sentencia SL 720 de 2021, analizó la titularidad del derecho de huelga a la luz de los Convenios de la OIT, los pronunciamientos de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical.

Según la Corte, “aunque el derecho de huelga no tiene consagración explícita en el Convenio núm. 87, los órganos de control de la OIT desde hace más de medio siglo, han dado por sentado que esta prerrogativa deriva del artículo 3.º del citado convenio que consagra el derecho de los trabajadores y sus organizaciones a «formular su programa de acción» y del artículo 10.º según el cual las asociaciones tienen por objeto «fomentar y defender los intereses de los trabajadores».

Indicó la Corte Suprema de Justicia que, de acuerdo con las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, el derecho de huelga es un derecho fundamental de **los trabajadores**, ya que son quienes deciden interrumpir o no su trabajo y su ejercicio debe ser colectivo.

En ese sentido, la Corte indicó:

“La huelga puede ser ejercida a través de una organización sindical (en representación de los trabajadores) o por un **grupo de trabajadores no sindicalizados**. No existe pues una concepción orgánica de la huelga, en virtud de la cual los únicos legitimados para declararla sean los sindicatos y, por consiguiente, **son legítimas las denominadas huelgas no sindicales o espontáneas**, es decir, aquellas que no son declaradas, dirigidas o controladas por una agremiación sindical”. (subrayas y negrilla fuera de texto).

Algunos comentarios sobre la sentencia:

En el marco de la OIT es claro que no existe ninguna norma que contenga el derecho de huelga. Esto ha originado una discusión profunda de la conexión del derecho de huelga con el derecho a la libertad sindical y negociación colectiva.

Entre los órganos de control de la OIT se encuentra la Comisión de Normas, que funciona de forma tripartita y en la cual los empleadores han presentado oposición al concepto según el cual el derecho a la huelga está incluido en el marco del Convenio 87 de la OIT. Por esta razón, las conclusiones y recomendaciones de la Comisión de Normas, en relación con el mencionado convenio, no hacen referencia a la huelga.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA PRECISA ALCANCES Y LÍMITES DEL CONTRATO SINDICAL

La Corte Suprema de Justicia, mediante la Sentencia con radicado 79229 se pronunció sobre el contrato sindical y sus límites.

En ese sentido, la Corte indicó que el contrato sindical es una especie de negocio jurídico reconocido en nuestro ordenamiento jurídico, que hace parte del derecho colectivo del trabajo y pertenece a una gama amplia de institutos y garantías puestos al alcance de las organizaciones sindicales para que desarrollen sus actividades, se agencien recursos económicos, promuevan sus intereses y materialicen sus objetivos, de manera adecuada y efectiva.

Para la Corte, el contrato sindical “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”.

Sin embargo, “las diversas formas de contratación, incluyendo el contrato sindical, no pueden ser indebidamente instrumentalizadas para eludir obligaciones

BOLETÍN

laborales y, de paso, precarizar el empleo y vulnerar los derechos y garantías fundamentales de los trabajadores” (subrayas fuera de texto).

“A pesar de la validez normativa, la vigencia y la legitimidad del contrato sindical en nuestro contexto, en todo caso ese instituto cuenta con límites constitucionales y legales, precisos y estrictos, dirigidos especialmente a lograr que no se pervierta, en su naturaleza y efectos, y se resguarden los derechos y garantías fundamentales de los trabajadores”.

La Corte concluyó indicando que “el contrato sindical requiere de organizaciones sindicales serias, sólidas y financieramente sostenibles; está sometido a veedurías y garantías especiales; conlleva la aprobación de reglamentos claros y estrictos, que velan por la protección de los derechos de los trabajadores partícipes; y, entre otras más, impone salvaguardias mínimas como la afiliación de los servidores al sistema de seguridad social, el desarrollo de normas de salud ocupacional y seguridad industrial y la promoción de capacitación, educación y vivienda para los afiliados”.

Esperamos que esta información sea de utilidad,



ALBERTO ECHAVARRÍA SALDARRIAGA
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos