

BOLETÍN INFORMATIVO

NÚMERO 027



MARZO 2024



SL-060 DE 2024

Culpa patronal por accidente de tránsito y responsabilidad del empleador en el aseguramiento de los vehículos usados por los trabajadores para el desempeño de sus labores.

SL-138 DE 2024

Conteo de las semanas de cotización para el reconocimiento del derecho a la pensión.



SL-198 DE 2024

Solidaridad entre contratante y contratista frente a incumplimientos en el reconocimiento de derechos laborales.

SENTENCIA C-054 DE 2024

Semanas de cotización para mujeres para el reconocimiento de la Garantía de Pensión Mínima del Régimen de Ahorro Individual



CIRCULAR 012 DE 2024

Acciones de Promoción y Reducción de Riesgos Laborales en el marco del fenómeno del niño.



PROTOCOLO CONTRA ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LABORAL SEXUAL DE LA CORTE CONSTITUCIONAL



La Corte se refiere al deber de cuidado de las empresas en relación con la verificación de cumplimiento de las normas de tránsito y otros elementos cuando los trabajadores utilizan vehículos para la realización de sus labores.

Culpa Patronal y Verificación de cumplimiento de normas de tránsito.

SENTENCIA SL-060 DE 2024

Mediante el fallo, la Corte analiza el caso de un trabajador de una empresa de servicios públicos encargado de las actividades mantenimiento, conexión y reconexión del servicio en distintos municipios del departamento de Córdoba y quien al dirigirse hacia otro municipio sufrió un accidente de tránsito ocasionado por la intrusión de un animal en la vía.

Al analizar el caso, la Corte hace revisión exhaustiva de elementos como: i) Contrato de trabajo, II) Formato de Investigación de incidentes y accidentes de trabajo de la ARL e iii) informe de Accidentes de Trabajo del empleador.

En el análisis realizado, la Corte señala que es el empleador quien deberá suministrar al trabajador los elementos adecuados toda vez que es este quien crea el riesgo y de forma que garanticen razonablemente la integridad y salud del trabajador.

En el caso concreto la Corte halló que de los elementos que obraban en el expediente se desprendía que el accidente aconteció cuando el trabajador se encontraba prestando sus servicios y que la compañía no suministró al trabajador los elementos adecuados, ni se percató de que la actividad desempeñada (conducción de moto) era una actividad peligrosa y **debía entonces hacer la compañía la verificación del estado de elementos como la carrocería de moto, vigencia del SOAT, y otros elementos esenciales para la prevención de los riesgos a que se encontraba expuesto el trabajador.**



**QUIJANO
ORJUELA**
Abogados & Asociados



La Corte se refiere a la forma en que deben contabilizarse las semanas de cotización de pensión por parte de los afiliados para el reconocimiento de las prestaciones económicas propias del sistema.

CONTEO DE LAS SEMANAS DE COTIZACIÓN PARA EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA PENSIÓN.

SENTENCIA SL-138 DE 2024

La Corte analiza el Caso de una mujer y sus hijos menores en el que COLPENSIONES no reconoció la Pensión de Sobrevivientes por el no cumplimiento de los requisitos legales exigidos para el reconocimiento de la misma (semanas de cotización) argumentando que el causante no había cotizado las 50 semanas en los últimos 3 años requeridos por Ley.

Al respecto la Corte realiza el análisis del nacimiento de la obligación de cotizar y cuándo se extingue la misma y señala que la obligación se encuentra atada a la realidad de la prestación del servicio y se extingue con el fallecimiento del cotizante.

En ese sentido, para la Corte, se refiere a las cotizaciones anticipadas y señala que para el caso concreto el causante se encontraba autorizado para realizar dichas cotizaciones anticipadas y que las cotizaciones hechas para algunos periodos, habían sido en tal calidad y no mes vencido.

Al entrar al análisis del caso concreto, en sede de Instancia la Corte recoge lo señalado por la sala al señalar que en cualquier caso, se sostiene la tesis de que para efectos del reconocimiento de las prestaciones económicas derivadas del sistema de seguridad social en pensión debe entenderse el mes como de 30 días y el año de 360 días.

No obstante, al realizar un análisis respecto de los conceptos de **cotización** y **semanas cotizadas**, la Corte señala que la primera debe calcularse en relación con salario mensual sin perjuicio de que **el periodo de cobertura sea de 28, 30 o 31 días según corresponda, para luego al dividirse en 7 se pueda establecer el número de semanas cotizadas y para cuyo efecto debe tomarse según calendario** (365 o 366 días según corresponda)



**QUIJANO
ORJUELA**
Abogados & Asociados



La Corte se refiere a la solidaridad entre contratante y contratista en relación con las obligaciones laborales al momento de finalización de la relación comercial entre ambos.

SOLIDARIDAD NO SE ACABA CON LA SIMPLE TERMINACIÓN DEL CONTRATO COMERCIAL ENTRE CONTRATANTE Y CONTRATISTA.

SENTENCIA SL-198 DE 2024

La Corte analiza el caso de un trabajador que demanda el pago de acreencias laborales por parte de su empleador, quien sostenía una relación comercial de prestación de servicios con una empresa de Telecomunicaciones para la que desempeñaban labores relacionadas con el mantenimiento e instalación de las redes de la segunda hasta después de la finalización de la relación comercial entre ambas empresas.

En el marco del análisis, la Corte señala que la solidaridad del artículo 34 del CST tiene por finalidad evitar las consecuencias negativas a la efectividad de los derechos laborales, ocasionadas por el incumplimiento de las obligaciones del empleador.

En la misma línea la Corte señala que la imposición de la mencionada responsabilidad se encuentra atada a la existencia de "causalidad" entre las diversas vinculaciones contractuales.

Debido a lo anterior, la Corte señala que para hallar demostrada dicha causalidad, es necesaria la aplicación del principio del -

principio de primacía de la realidad sobre las formas, para lo cual deberán contrastarse: i) el objeto social de los contratantes, ii) la razón de ser de la empresa y la labor desempeñada por el trabajador.

Así las cosas, la Corte señala que el mencionado grado de cercanía entre las labores arriba mencionadas se rompe cuando las actividades contratadas son extrañas al giro ordinario de los negocios del contratante.

Para el caso concreto la Corte encontró cómo las actividades desempeñadas por el trabajador no eran ajenas a las del objeto social de la contratante y analiza tres (3) etapas contractuales y señala que la finalización del contrato civil o comercial extingue la solidaridad, cuando el contratante no se beneficia de la actividad del trabajador, asunto que no es dable en el caso concreto.



**QUIJANO
ORJUELA**
Abogados & Asociados



La Corte Constitucional se refiere a la constitucionalidad de la expresión de la Ley 100 que exige a las mujeres contar con un mínimo de 1300 semanas para acceder a la garantía de pensión mínima en el RAIS.

REDUCCIÓN DE SEMANAS REQUERIDAS PARA RECONOCIMIENTO DE LA GARANTÍA DE PENSIÓN MÍNIMA - RAIS

SENTENCIA C-054 DE 2024

Analiza la Corte la Constitucionalidad de lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley 100 de 1993 y cómo esa corporación ha abordado la libertad de configuración del legislador en materia pensional. Al respecto, señala que aunque esta libertad es amplia, tiene como límites:

- Las reglas y prohibiciones constitucionales;
- Los principios del sistema general en pensiones, como el de sostenibilidad financiera y;
- Los derechos fundamentales de los afiliados, como la igualdad.

En ese sentido, la Corte se refiere a la igualdad entre hombres y mujeres dentro del margen de configuración del legislador en materia pensional, sobre lo que se refirió en sentencia C-197 de 2023.

Así las cosas, tras realizar un análisis integrado de igualdad, la Corte concluye que el trato idéntico dispuesto en el artículo demandado era **inconstitucional** porque pese a que perseguía finalidades constitucionalmente adecuadas, no satisfacía la exigencia de necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

Frente a lo primero, la Corte señala que varios intervinientes, dieron cuenta de medidas alternativas para garantizar la protección de los derechos de las mujeres, tales como: reducir el número de semanas exigibles a las mujeres e incrementar proporcionalmente las de los hombres; mantener el trato igualitario pero a la par, por ejemplo, crear bonos por hijos o personas a cargo.

Frente a lo segundo, la Corte señala que el trato igualitario contemplado por la Ley 100 de 1993 no era proporcionado dado que no compensaban las afectaciones que causaba a los derechos fundamentales de las mujeres como el mínimo vital, igualdad y no discriminación y seguridad social.

Sobre la base de los anteriores argumentos, la Corte reduce la exigencia de las 1.150 semanas a 1.000 semanas para las mujeres a partir del 31 de diciembre de 2025 para el acceso a la Garantía de Pensión Mínima del Régimen de Ahorro Individual.



Mediante Circular 012 el Ministerio del Trabajo da algunos lineamientos y recomendaciones para la prevención y mitigación de riesgos laborales en el contexto del Fenómeno del Niño.

RIESGOS LABORALES Y FENÓMENO DEL NIÑO.

CIRCULAR 0012 DE 2024

Mediante Circular 0012 de 2024, el Ministerio de Trabajo indicó que con base en las obligaciones legales que se encuentran en cabeza de los empleadores en materia de prevención y promoción de Riesgos Laborales y con base en el contexto presentado por la alza de temperaturas y disminución de precipitaciones en el país con ocasión del Fenómeno del Niño, era menester abordar los riesgos a que se encuentran expuestos los trabajadores.

En ese sentido, el Ministerio manifestó que debían priorizarse las acciones dirigidas a la promoción y prevención de los trabajadores e hizo un llamado a las Administradoras de Riesgos Laborales a prestar servicios de asesoría a las empresas para dichas actividades en el marco del fenómeno antes mencionado.

Con base en lo anterior, emitió una serie de recomendaciones en relación con algunos factores de riesgo asociados al fenómeno señalado, y recomendó tener en cuenta el sitio de la labor y otros factores asociados, así:

Peligro	Factor	Posibles Efectos en la Salud	Controles Sugeridos
Físico	Temperaturas extremas Calor.	<ul style="list-style-type: none">- Estrés térmico- Disconfort- Agotamiento- Dolor de Cabeza- Mareo- Deshidratación- Irritaciones en la Piel- Insolación- ETC.	<ul style="list-style-type: none">- Hidratación continua- Disponer de agua potable fría en lugares estratégicos, visibles, cercanos al área de trabajo- Horarios de trabajo más corto o en horas en que la temperatura está más baja- Reducir demandas físicas del trabajo.- Otras.
Químico	Inhalación de gases y vapores	<ul style="list-style-type: none">- Asfixia- Dificultad para respirar- Ardor en los ojos- Conjuntivitis- ETC	<ul style="list-style-type: none">- Uso de Tapabocas
Psicosocial	Largas jornadas de trabajo. Ausencia de descanso	<ul style="list-style-type: none">- Estrés- Agotamiento por trabajo continuo- Angustia- Cansancio.- Fatiga- ETC.	<ul style="list-style-type: none">- Flexibilizar la jornada de trabajo par evitar la exposición en horarios de alta radiación.- Realizar pausa de descanso.



**QUIJANO
ORJUELA**
Abogados & Asociados



Mediante Circular Interna 001 de 2024 la Corte Constitucional adoptó el Protocolo de Prevención y Actuación Interna frente al Acoso Laboral, Acoso Sexual y Acoso Sexual Laboral en la Corte.

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL SEXUAL.

PROTOCOLO CORTE CONSTITUCIONAL

Mediante Circular 001 de 2024, la Sala Plena de la Corte de Constitucional adoptó Protocolo de Prevención y Actuación Interna Frente al Acoso Laboral, Acoso Laboral Sexual y Acoso Sexual en la Corte Constitucional cuyo propósito es la prevención de la ocurrencia de conductas antes mencionadas y establecer la estrategia para la protección, prevención y acompañamiento para las posibles víctimas.

En ese orden de ideas, la Corte inicia indicando cuáles son los principios sobre los cuales se fundamenta el mencionado protocolo, entre otros: prevención, no discriminación, debida diligencia, centralidad en las personas afectadas, no repetición ni revictimización, entre otros para dar paso a la definición de los tres conceptos mencionados:

- Acoso Laboral (Art. 7 Ley 1010 de 2006)
- Acoso Sexual: *“es cualquier acción o conducta de naturaleza sexual, sin consentimiento, que afecta la libertad sexual, la integridad, dignidad y el libre desarrollo de la personalidad. La acción o conducta puede ser física, verbal, gesticular, escrita o de otro tipo, y puede darse de manera presencial o por cualquier otro medio que implique una comunicación con la persona que la ha sufrido.”*

- Acoso Laboral Sexual: “cuando el acoso sexual es persistente y además existe una relación de jerarquía entre las partes involucradas, el mismo se constituye en acoso laboral sexual”

En esa línea, la Corte establece los procedimientos y conductas que abordan los comités constituidos al interior de la corporación: Comité de Equidad de Género y Comité de Convivencia Laboral y las rutas mediante las cuales las “víctimas” o personas afectadas deben seguir según la conducta:

- Acoso Laboral: Queja ante el CCL; Proceso Disciplinario; Proceso Penal.
- Acoso Sexual: Queja ante el CCL, Solicitud de Acompañamiento del Comité de Equidad; Proceso Disciplinario.
- Acoso Laboral Sexual: Queja ante el CCL; Proceso Penal.



**QUIJANO
ORJUELA**
Abogados & Asociados



¡¡Recuerda...!!



¡¡Recuerda...!!



¡¡Recuerda...!!

• MEDIANTE CIRCULAR 0015 DE 2024 EL MINISTERIO DEL TRABAJO AMPLIÓ EL PLAZO PARA EL REGISTRO DE LA AUTOEVALUACIÓN DE SG-SST ENTRE EL 1 DE FEBRERO Y EL 15 DE ABRIL DE 2024.

• DE ACUERDO CON LA LEY 2101 DE 2021 LA SEGUNDA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL SE APLICARÁ A PARTIR DEL 15 DE JULIO DE 2024 PASANDO DE 47 A 46 HORAS SEMANALES



¡Grandes abogados, mejores empresas!

CRA. 55 NO. 152 B - 68. OFICINA 807.
TELÉFONO. 601 5783567
[HTTPS://QUIJANORJUELAABOGADOS.COM/](https://QUIJANORJUELAABOGADOS.COM/)