

*ACOPÍ realiza esta publicación virtual de manera mensual, la cual reúne la normatividad, conceptos y jurisprudencia, con el objetivo de mantener actualizados a nuestros afiliados sobre los cambios normativos y regulatorios de incidencia en la gestión empresarial.*

*Vicepresidencia de Asuntos Jurídicos Acopi.*

## Se crea ventanilla única de trámites en materia laboral

**L**a Ministra de Trabajo **ALICIA ARANGO OLMOS**, anunció la creación de la Ventanilla Única de Trámites en materia laboral que permitirá la realización de trámites y servicios electrónicamente sin hacer filas, ni desplazamientos lo cual significa ahorro en tiempo y dinero.

La ventanilla de radicación WEB permitirá adelantar desde la aprobación del reglamento de trabajo de las empresas de servicios temporales hasta la autorización para las horas extras, ahorrará cerca de 20 trámites en temas de inspección, vigilancia y control”, aseguró la ministra.<sup>1</sup>



<sup>1</sup> FUENTE MINTRABAJO

# Permisos para el cumplimiento de Citas medicas

**C**ómo debe proceder el empleador frente a los permisos para el cumplimiento de las citas médicas.

El Código Sustantivo del Trabajo presenta un vacío normativo frente a los permisos de los trabajadores para el cumplimiento de las citas médicas, o requerimientos médicos para atender los problemas relacionados con la salud, este vacío debe ser resuelto por el empleador en el Reglamento Interno de Trabajo.

El Código Sustantivo del Trabajo, señala en el artículo 108: “Contenido. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos.....” 6. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; **permisos**, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.

Lo anterior, significa que, si bien el legislador no contemplo expresamente un procedimiento para el otorgamiento de este tipo de permisos, le da facultades al empleador de regular este aspecto en el Reglamento de trabajo, lo cual puede hacer de manera concertada con el empleado o hacerlo de manera autónoma.

Vale advertir que, no obstante, no encontrase expresamente regulado el otorgamiento de permisos para el cumplimiento de citas médicas, esto signifique que el empleador este facultado para negar los permisos, los permisos deben concederse porque este es un derecho conexo al derecho a la vida y que además tiene carácter fundamental.

La facultad de establecer un procedimiento vía Reglamento Interno de Trabajo que tiene el trabajador debe en todo caso guardar correspondencia entre la necesidad del servicio de la empresa y la del trabajador de procurar el restablecimiento de su salud.

De igual manera, aunque exista la facultad de regular por parte del empleador el procedimiento para otorgar permisos, éste no puede obligar al trabajador a reponer el tiempo que utiliza para atender la cita médica, ni descontar de su salario este tiempo, así lo expreso el Ministerio de Trabajo, mediante Concepto 41022 de 2018, en el cual señala que no puede exigirse al trabajador que reponga el tiempo empleado en asistir a las citas médicas, teniendo en cuenta que el derecho a la salud es un derecho conexo al derecho a la vida, el cual es susceptible de protección mediante tutela por ser de carácter fundamental.<sup>2</sup>



## **Sala laboral de la corte suprema de justicia se pronuncia sobre funcionamiento de las empresas de servicios temporales**



**L**a Corte Suprema de Justicia, en Sala Laboral, y mediante Sentencia SL-35202018 de agosto 15 de 2018, fijó los lineamientos sobre los cuales pueden operar las empresas de servicios temporales.

De acuerdo con nuestra legislación las empresas de servicios temporales “EST”, son aquellas que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades.

**Dentro de las características de estas empresas podemos destacar:**

- La empresa de servicios temporales tiene la calidad de empleador para las personas naturales contratadas.
- Los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales son de dos (2) categorías: Trabajadores de planta y trabajadores en misión.

Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales. Se entiende por dependencias pro-

pías, aquellas en las cuales se ejerce la actividad económica por parte de la empresa de servicios temporales.

Trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos.

- Las Empresas de Servicios Temporales, EST tienen a su cargo la prestación de servicios transitorios en la empresa cliente, en actividades propias o ajenas al giro habitual de la misma por tiempo limitado.

**La Sentencia de la Corte señala que los servicios a cargo de la empresa de servicios temporales solo pueden ser prestados para:**

- 1.** La ejecución de las labores ocasionales, transitorias o accidentales de las que trata el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo.
- 2.** Para remplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
- 3.** Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios por un término de meses prorrogables hasta por un periodo igual.
- 4.** Solo puede acudir a esta figura de intermediación laboral para el desarrollo de labores netamente temporales, sean o no del giro ordinario de la empresa, determinadas por circunstancias excepcionales tales como trabajos ocasionales, remplazos de personal ausente o incrementos en la producción o en los servicios.
- 5.** Señala la Alta Corte, que las EST se ubican dentro de los mecanismos de flexibilidad organizativa, no obstante, no pueden considerarse estrictamente como una manifestación de la descentralización, porque en principio no pueden cubrir necesidades permanentes de la empresa y no pueden sustituir personal permanente.

3



## Como proceder al despido frente al abandono del cargo

**D**entro del ordenamiento laboral, no se encuentra señalada de manera expresa el abandono del cargo como una causal de despido, para justificar un despido por abandono del cargo se debe acudir a establecido en el artículo 60 del C.S. del T., que señala las prohibiciones a los trabajadores, exactamente al numeral 4 que señala: "... 4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo."

Para que proceda el despido por abandono del cargo es preciso que el trabajador no pueda justificar su ausencia.

El empleador ante la ausencia del trabajador debe requerirlo para que presente sus descargos y para poder despedirlo es requisito indispensable que este no pueda justificar su ausencia, lo anterior significa que la carga de la prueba corresponde al trabajador, de suerte que este debe probar la justa causa para no prestar el servicio.<sup>4</sup>



<sup>4</sup> FUENTE GERENCIE



# Estabilidad laboral reforzada dentro del contrato de aprendizaje

**L**a Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, mediante Sentencia T-395 de septiembre 25 de 2018 señaló, que dentro del contrato de aprendizaje es indiferente que éste se haya pactado por un término fijo, y en el evento que la aprendiz quede en estado de embarazo durante la ejecución del contrato goza de especial protección constitucional, acorde con lo establecido en el ordenamiento laboral, por lo cual la empresa patrocinadora debe brindar a la aprendiz en estado de embarazo, las siguientes protecciones.

- Estabilidad reforzada durante el contrato de aprendizaje y el periodo de protección por fuero de maternidad.
- El pago de las cotizaciones correspondientes a salud sin importar en qué etapa del contrato de aprendizaje se encuentre.
- El pago del correspondiente apoyo de sostenimiento.

Señala la decisión que el empleador no puede desconocer garantías constitucionales a favor de los sujetos de especial protección constitucional, como lo son las mujeres en estado de embarazo que se encuentren en una etapa de formación para el trabajo.<sup>5</sup>

