

**Palabras claves:** Jornada Nocturna. Oferta Pública de Valores. Formulario RUES. Principio de subsidiariedad. Acción de Tutela. Pensión de Invalidez. Deber de Información. Condición de discapacidad. Reintegro. Procesos de selección.

## RESUMEN LEGISLATIVO

- Leyes
  - Ley 1846 de 2017. Reduce el trabajo nocturno de una hora, de forma que la jornada nocturna es la que se realiza en el período comprendido entre las nueve de la noche y las seis de la mañana. (Ref. Normativa. Modifica los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo).

## RESUMEN REGLAMENTARIO

- Ministerio de Hacienda y Crédito Público
  - Decretos
    - Decreto 1178 de 2017. Establece las reglas de transparencia y homogeneización de la oferta pública de valores de contenido crediticio o mixto.
- Superintendencia de Industria y Comercio.
  - Circulares
    - Circular Externa 04 de 2017. Facilita los trámites virtuales de creación, operación, liquidación y fortalecimiento de las empresas. Establece que en el formulario RUES se deberá incluir la información necesaria para la inscripción en el sistema de seguridad social de las nuevas unidades productivas, sistema que actualmente se adelanta ante los Ministerios de Trabajo y Salud, de tal forma que este trámite se realice a través de las Cámaras de Comercio. (Ref. Normativa. Modifica el Anexo No 4.1. "Formulario del Registro Único Empresarial y Social -RUES- y sus anexos" administrado por Cámara de Comercio").

## RESUMEN JURISPRUDENCIAL

- Corte Constitucional:

- Revisiones de tutela

- Sentencia T – 204 de 2017.

La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional reitera su jurisprudencia en materia del principio de subsidiariedad de la acción de tutela.

Señala que solo cuando se supera la expectativa de vida (73.95 años de acuerdo con las estadísticas del DANE) la tutela **puede llegar a ser el mecanismo principal y no subsidiario**. Solo, en este caso la jurisdicción ordinaria no sería el medio eficaz y expedito para la garantía de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados.

La Corte de decide confirmar la improcedencia de la acción de tutela para la reclamación de pensión de vejez en este caso, pese a que el accionante tenía más de 62 años.

- Sentencia T-340 de 2017

La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, señalo que el disfrute de una pensión de invalidez no elimina la posibilidad de ejercer una actividad productiva y desempeñarse laboralmente.

Señalo que **la pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50% no es sinónimo de invalidez, pues en muchas circunstancias el otorgamiento de la referida mesada pensional no elimina la posibilidad de ejercer una actividad productiva**.

Puso de presente que el trabajador solo está obligado a informar al empleador de su dolencia, en el momento en que este por escrito le manifieste al trabajador que la dolencia puede resultar incompatible con el cargo. Aclaró, que en todo caso de ser incompatible, para el despido se requiere autorización del Ministerio de Trabajo.

Frente al deber de información al empleador sobre la presencia de enfermedades y condiciones de discapacidad, creó las siguientes subreglas:

- a) La solicitud de información sobre ciertas enfermedades constituye una práctica que vulnera los derechos a la no discriminación y a la intimidad.

- b) No constituye justa causa de despido el no haber suministrado información al empleador sobre la presencia de enfermedades y condiciones de discapacidad. El despido solo será justificado si se ha demostrado que la enfermedad sobre la cual se ocultó información resulta incompatible con el cargo que se va a desempeñar.
- c) Como la pensión de invalidez supone una situación de discapacidad, el aspirante no está obligado a informar sobre dicha situación.
- d) La carga de determinar si el empleo resulta incompatible con la enfermedad o condición de discapacidad que se presenta, recae en cabeza del empleador, quien debe fundamentar y consignar por escrito este hecho, y comunicárselo al aspirante, quien en tal condición, tiene la obligación de manifestar si se encuentra o no en la circunstancia descrita.
- e) En una entrevista de trabajo, las preguntas encaminadas a obtener información relevante, deben enfocarse en las necesidades del cargo a desempeñar.
- f) Si el empleador conoce de la enfermedad y/o situación de discapacidad durante el desarrollo de la relación laboral, y considera que configura una incompatibilidad con la labor que el empleado lleva a cabo, debe adelantar el trámite correspondiente ante el inspector de trabajo.

**Ordena el reintegro de la accionante, pese a que ésta ya se encuentra disfrutando de una pensión de invalidez y no comunicó a su empleador en el proceso de selección de esta situación.**