

BOLETÍN

LABORAL AGOSTO 2018



COLEGIO DE ABOGADOS
DEL TRABAJO
C O L O M B I A



Gobernador:

Santiago Martínez

Director boletín:

Juan Pablo Amaya

Comité editor:

Darío Ramírez Montoya -Ivan Camilo Jimenez Uribe

Apoyo para esta edición:

Diego Chaparro -Remberto Miguel Burgos De La Ossa

Santiago Quiroga Forero -Maria Ximena Phillips Bernal

Paola Gutierrez - Carlos Mario Sandoval

Gloria Ávila Méndez.

INDICE

1. APUNTES DE ACTUALIDAD LEGISLATIVA.

a. Proyecto de Ley para modificar el Artículo 3º de la Ley 797 de 2003 (Pensiones)

b. Proyecto de Ley- Régimen de trabajo decente para los contratistas de prestación de servicios.

c. Aprobado proyecto de ley que permite sanear las finanzas de Cajas de Compensación Familiar en crisis

d. Marco general para la libranza o descuento directo.

e. Ley del Vigilante.

2. APUNTES DE ACTUALIDAD ADMINISTRATIVA

a. Modificación a la Cuota de Aprendices

b. Reglamentada Seguridad Social para Contratistas

3. APUNTES DE ACTUALIDAD JURISPRUDENCIAL

a. Al momento de solicitar el reintegro de dineros por fallo judicial tenga en cuenta los requisitos para declarar el enriquecimiento sin causa

b. Condenada por contrato realidad empresa que superó los límites legales.

c. Corte Constitucional da nuevo alcance al Fuero de Maternidad.

d. Principio de Primacía de la realidad sobre las formas al analizarse un contrato de prestación de servicios.

e. El contratista independiente responde por efecto de la solidaridad y no por la calificación de su conducta en las reclamaciones derivadas de una indemnización plena de perjuicios por culpa patronal.

f. La facultad que tiene el empleador para ordenar un ius variandi locativo en virtud de la subordinación laboral, no es absoluta.

g. Sin importar si es mayoritario o minoritario, todos los sindicatos tendrán por sí mismos la titularidad y legitimidad para promover y terminar conflictos colectivos.

4. OTRAS NOTICIAS DE INTERÉS

5. CUMPLEAÑOS

APUNTES ACTUALIDAD LEGISLATIVA

Proyecto de Ley para modificar el Artículo 3º de la Ley 797 de 2003 (Pensiones)

Congreso de la República de Colombia. Presentado por el H.R. Germán Blanco

Mediante el proyecto de ley se pretende incluir un párrafo adicional al numeral segundo del artículo 15 de la Ley 100 de 1993. La finalidad de esta inclusión normativa es establecer una regulación para los afiliados voluntarios al Sistema de Seguridad Social en Pensiones, de forma que los residentes colombianos, que no tengan las cualidades para ser considerados afiliados obligatorios, y se encuentren en el sector socioeconómico más vulnerable de la población puedan ingresar al Sistema de Pensiones.

Para los efectos anteriores, el nuevo párrafo de la norma prescribe que los afiliados voluntarios no deberán realizar aportes al sistema de seguridad social en salud, siempre y cuando se encuentren en el régimen subsidiado de salud y se encuentren en los estratos 1, 2 y 3. Con base en lo anterior, para que el afiliado se encuentre exento de los aportes al régimen contributivo de salud, deberá contar con los dos requisitos mencionados, además de no contar con las cualidades para ser considerado afiliado obligatorio al Sistema de Seguridad Social en Pensiones.

Por otro lado, se establece un límite al Ingreso Base de Liquidación para los afiliados voluntarios, el cual estará en dos (2) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes. Esto evidencia que el propósito de la norma es lograr un mayor margen de cobertura entre los sectores más vulnerables de la población colombiana.

A pesar de lo anterior, encontramos que la norma dejó de lado la regulación respecto al otro grupo de afiliados voluntarios; los extranjeros. Esto se debe a que la norma reproduce el error de redacción de la Ley 100 de 1993, pues la norma textualmente indica que el trabajador extranjero que no se encuentre cubierto por algún régimen de pensiones en otro país, será afiliado voluntario, lo cual constituye un error, en tanto la finalidad de la norma es que el trabajador extranjero que sí cuente con cobertura debe ser el afiliado voluntario.

A pesar de lo anterior, encontramos que la norma dejó de lado la regulación respecto al otro grupo de afiliados voluntarios; los extranjeros. Esto se debe a que la norma reproduce el error de redacción de la Ley 100 de 1993, pues la norma textualmente indica que el trabajador extranjero que no se encuentre cubierto por algún régimen de pensiones en otro país, será afiliado voluntario, lo cual constituye un error, en tanto la finalidad de la norma es que el trabajador extranjero que sí cuente con cobertura debe ser el afiliado voluntario.

De igual forma, al establecer un límite de dos (2) SMLMV a los aportes, no está teniendo en cuenta a los extranjeros que devengan un salario superior a este límite y que ayudan a financiar el Sistema de Seguridad Social en Pensiones.

Proyecto de Ley - Régimen de trabajo decente para los contratistas de prestación de servicios.

Congreso de la República de Colombia. Proyecto de Ley No. 090 de 2017 (aprobado en primer debate el 11 de abril de 2018 en Cámara de Representantes)

Con el objeto de aliviar condiciones de precarización laboral a las que se han sometido los contratistas de prestación de servicios y se implemente un plan de trabajo decente para modernizar las plantas de personal de Estado, los siguientes aspectos se resaltan de esta iniciativa de Ley:

- El proyecto de Ley define el contrato de prestación de servicios como una modalidad contractual civil o administrativa que detenta elementos propios de una relación laboral especial, autónoma e independiente y se caracteriza por el especial conocimiento técnico, científico, profesional o de apoyo a la gestión que tiene el contratista. Su duración debe estar limitada al objeto del contrato y no para el realizar de actividades permanentes de las entidades públicas o privadas.
- Para declarar el principio del contrato realidad, además de verificar los elementos esenciales de un contrato de trabajo se tendrá en cuenta la permanencia en la prestación de los servicios, por lo que ésta afecta la temporalidad como característica propia de estos contratos.

• La iniciativa desea reconocerle al contratista entre otros, derechos como:

(a) un trato digno en los mismos términos que regula la Ley 1010 de 2016 en contra del acoso laboral para trabajadores dependientes, (b) derecho a la licencia de luto sin ser sancionado o recibir cualquier tipo de represalia, siempre que lo manifieste a su supervisor y presente los soportes respectivos, (c) participar en reuniones o celebraciones y recibir los mismos incentivos que se otorga a servidores públicos o trabajadores ordinarios cuando cumplan funciones o actividades similares a éstos, (d) derecho de asociación, (e) derecho de estabilidad laboral reforzada y que no se dé por terminado el contrato en situación de discapacidad y mujeres en estado de embarazo o lactancia, (f) derecho a hacer efectivas las incapacidades, siendo esta una causal para suspender el contrato de prestación de servicios etc.

• El proyecto desea crear un Comité Nacional de Trabajo Decente y Modernización Laboral en el Sector Público, con el fin de que rinda un informe nacional sobre la situación de las personas vinculadas mediante contratos de prestación de servicios en el sector público y que emita recomendaciones de política pública.

Proyecto de Ley para modificar el Artículo 3º de la Ley 797 de 2003 (Pensiones)

Congreso de la República de Colombia. Presentado por el H.R. Germán Blanco

El pasado 27 de junio de 2018 el Congreso de la República aprobó el Proyecto de Ley No. 215 de 2018 (Senado) y 237 del mismo año (Cámara de Representantes) con el objetivo de brindar un instrumento de salvación económica para las Cajas de Compensación Familiar, mediante la modificación temporal (cinco años) de la financiación del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC) habilitando a las Cajas para utilizar parte de esos recursos en el saneamiento de pasivos en salud y en el cumplimiento de condiciones financieras aplicables a las E.P.S.

El proyecto aprobado, consta de siete artículos dentro de los cuales se establece un esquema de solidaridad para que las Cajas de Compensación que desarrollan programas de salud, paguen los pasivos relacionados dicho sector. Adicionalmente, se modifican los reportes de información que las Cajas de Compensación entregan a la Superintendencia de Subsidio familiar, con el fin de facilitar la inspección, vigilancia y control por parte de dicha entidad.

Mediante comunicado oficial la Ministra saliente Griselda Restrepo, agradeció al Senado y a la Cámara de Representantes la aprobación del proyecto, pues considera que es una medida de salvamento para las Cajas de Compensación, especialmente para aquellas que han colaborado con los servicios de salud en el país. Así, el proyecto fue sancionado el pasado 27 de julio de 2018 por el Gobierno Nacional convirtiéndose en la Ley 1929 de 2018.



Marco general para la libranza o descuento directo

Ley 1902 de 2018

La Ley 1902 promulgada el 22 de junio de 2018, introdujo modificaciones y adiciones a la Ley 1527 de 2012, cuyos principales cambios se resumen a continuación:

- Entidad operadora: Pueden ser entidades operadoras de créditos de libranza:

A las personas jurídicas o patrimonios autónomos a través de contratos de fiducia mercantil que cuenten con la debida autorización para el manejo de ahorro público o de aportes y ahorros de sus asociados.

B Las personas jurídicas que no cuenten con la autorización de ley, podrán actuar como operadores efectuando operaciones de libranza con sus propios recursos o través de mecanismos de financiamiento autorizados por ley,

C las asociaciones de pensionados, personal de retiro de la fuerza pública, clubes sociales de oficiales, suboficiales y agentes de la fuerza pública, instituciones educativas que prestan servicios a las familias de la fuerza pública en los términos que ordena la presente Ley.

-Departamento de riesgo: Todo operador de libranza debe contar con un departamento de riesgo financiero que tiene como finalidad analizar la viabilidad, sostenibilidad, operatividad frente a todo riesgo financiero y control del lavado de activos que se pueda generar por la manipulación indebida de negocios bajo el objeto de la libranza.

-Inspección y vigilancia: Se encuentra a cargo de las superintendencias que vigilen la entidad operadora. La Superintendencia de Industria y Comercio velará por la protección del consumidor en las operaciones de crédito otorgadas por las operadoras de libranza y en los contratos de adquisición de bienes y servicios donde la entidad operadora otorgue de manera directa la financiación siempre que la vigilancia no haya sido atribuida a otra autoridad.

-Nueva función del RUNEOL: El Registro Único Nacional de Operadores de Libranza contendrá la información de las operaciones de compra, venta y gravámenes que se hayan efectuado derivados de las operaciones de libranza y que haya realizado entidades no vigiladas por la Superintendencia Financiera en los términos de ley. Dichas entidades tienen la obligación de registrarse en el RUNEOL.

-Retenciones hasta del 50%: Las cooperativas de ahorro y crédito o multiactivas de ahorro y crédito, las asociaciones mutuales y los fondos de empleados pueden ordenar retenciones hasta de un 50% del salario o pensión, incluidos los descuentos de ley.

-La obligación de informar todo acto de compra, venta y gravamen en el RUNEOL y todo lo relacionado con la venta de cartera que efectúen las operadoras de libranza, entrará a regir 6 meses después de promulgada la presente Ley.

LLAMA LA ATENCIÓN

-Vigilancia estatal - La presente Ley contempla la intervención estatal por intermedio de la Superintendencia de Sociedades, de oficio o a solicitud de la Superintendencia Financiera en negocios, operaciones y patrimonio de personas naturales o jurídicas que realicen actividades financieras sin la debida autorización legal con las facultades de suspensión inmediata de operaciones y negocios contrarios a derecho tales como pirámides, tarjetas prepago, venta de servicios operaciones masivas entre otras.

-Limite al descuento - Los descuentos de los operadores de libranza no pueden superar el 50% del neto del salario o pensión. No obstante, este tema debe revisarse en conjunto con la jurisprudencia de la Corte Constitucional relativa a los límites al descuento y el derecho a la vida digna.

-Autorización de descuento y obligación de giro - Para adquirir productos y servicios financieros o bienes y servicios de cualquier naturaleza mediante operaciones de libranza acreditados con el salario, honorarios o pensión debe mediar autorización expresa de descuento al empleador o a la entidad pagadora y a su vez, ésta mediante la suscripción de libranza o descuento directo estará obligada a girar los recursos a la entidad pagadora, so pena de incurrir en las responsabilidades que contempla la Ley 1527 de 2012.

El 12 de julio de 2018, el Congreso Nacional promulgó la Ley del Vigilante con el propósito de ejercer inspección y vigilancia sobre las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada y regula el adecuado desempeño de la labor del personal operativo de vigilancia.

A continuación se destaca los siguientes temas:

•Definiciones:

A

Cooperativa de vigilancia y seguridad privada: Empresa asociativa sin ánimo de lucro creada con el objeto de prestar servicios de vigilancia y seguridad privada en forma remunerada a terceros y servicios conexos como asesoría, consultoría e investigación de seguridad (Decreto Ley 356 de 1994). Debe contar con la licencia de funcionamiento y dar cumplimiento con demás normas de cooperativismo para su creación.

B

Personal operativo de vigilancia: toda persona dedicada al desarrollo de las actividades de vigilancia y seguridad privada vinculada con prestadores de servicios de vigilancia incluyendo cooperativas de vigilancia, empresas privadas de vigilancia y que deben acreditar aptitudes psicofísicas de manera periódica.

•Inspección y vigilancia: Las empresas y cooperativas dedicadas al servicio de vigilancia y seguridad privada están bajo el control e inspección de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

•Seguro de vida: Dichas compañías deben contratar anualmente un seguro de vida colectivo que proteja al personal operativo durante las 24 horas de día. Su tenencia es un requisito para tener, renovar o mantener la licencia de funcionamiento. Este asunto está sujeto a reglamentación dentro de los 6 meses posteriores a la promulgación de la presente Ley. Este seguro es un costo directo y debe ser tenido en cuenta por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada para fijar las tarifas mínimas anuales de cobro de los servicios.

•Incentivo para vincular mujeres, personas mayores o en discapacidad: Este beneficio será reglamentado por el Gobierno Nacional mediante decreto, el cual establecerá una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa para las empresas/cooperativas de vigilancia que vinculen en su personal operativo mujeres, personas discapacitadas o personas mayores a 45 años.

Jornada suplementaria aplicable únicamente al sector de vigilancia y seguridad privada: Los trabajadores previo acuerdo escrito y firmado por las dos partes, podrán trabajar horas extraordinarias en jornadas de 12 horas diarias y 60 a la semana. Se debe respetar el régimen de descansos que regula la normatividad laboral. Este límite incluye las horas suplementarias que autoriza la legislación laboral. Es decir, que su jornada suplementaria podrá ser de 4 horas diarias, las cuales deben ser remuneradas a partir de las 8 horas diarias de la jornada laboral ordinaria con los recargos de ley y/o convenciones colectivas para el trabajo suplementario, dominical/ festivo y todo lo relativo a descansos compensatorios.

Para los asociados a las cooperativas de trabajo asociado, las relaciones de trabajo se regulan de acuerdo con los regímenes de trabajo asociado o de compensaciones.

LLAMA LA ATENCION

•Que la Ley declaró el 26 de noviembre como el Día Nacional de la Vigilancia y la Seguridad Privada.

•Que busca profesionalizar la actividad, a través de cursos en el SENA el cual podrá celebrar convenios con las empresas privadas de vigilancia y seguridad privada, pero esto no será válido para determinar la cuota de aprendices obligatoria para las entidades del sector de seguridad y vigilancia privada.

APUNTES ACTUALIDAD ADMINISTRATIVA

PModificación a la Cuota de Aprendices

Ministerio del Trabajo. Decreto 1334 del 27 de Julio de 2018

Fundamentos generales:

- 1.Artículo 30 de la ley 789 de 2002 que define el contrato de aprendizaje.
- 2.Artículo 32 de la ley 789 de 2002 que consagra la obligación de contratar aprendices cuando ocupen un número de trabajadores no inferior a 15.
- 3.Artículo 33 de la ley 789 de 2002 que determina que cada empresa obligada la hará ante la regional de SENA del domicilio principal de la empresa.
- 4.Artículo 2.2.6.3.11 del Decreto 1072 de 2015 que regula la variación del número de empleados que incida en la cuota mínima en los meses de julio y diciembre de cada año. Norma que se modifica.

Aspectos importantes:

- Se modifica el artículo 2.2.6.3.11 del Decreto 1072 de 2015 sobre variación en el número de empleados.
- El empleador podrá presentar la información en la variación del número de empleados en Julio y enero o marzo y septiembre. Si lo hace en los meses de Julio y enero, el reporte de la planta de trabajadores deberá hacerse dentro de los diez primeros días hábiles del mes de julio o enero que se tenían de enero a junio o julio a diciembre. Si lo hace en los meses de marzo y septiembre deberá hacerlo en los diez primeros días hábiles de marzo y septiembre, reportando de septiembre a diciembre del año anterior y enero y febrero del año en curso y de marzo a agosto del mismo año.
- Si la empresa se encuentra en situación de insolvencia (ley 1116 de 2006) podrá hacerlo en cualquier mes.
- Se determina el porcentaje máximo de contratación de aprendices sobre el número total de trabajadores, según su tamaño y con el requisito de que no se reduzca la nómina en la vigencia de esos contratos de aprendizaje e informando por escrito al SENA.



Reglamentada Seguridad Social para Contratistas (persona natural)

Ministerio de Salud y Protección Social. Decreto 1273 del 23 de Julio de 2018

El pasado 23 de Julio entro en vigencia el Decreto 1273 de 2018 que establece las obligaciones de los contratistas (persona natural) y contratantes en materia de seguridad social, especialmente estableciendo lo siguiente:

•El pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral de los trabajadores independientes se efectuará mes vencido, a través de la planilla PILA y teniendo en cuenta los ingresos percibidos en el periodo de cotización, esto es, el mes anterior.

•En los contratos de duración y/o valor total indeterminado no habrá lugar a la mensualización del contrato. En este caso los aportes se calcularán con base en los valores que se causen durante cada periodo de cotización.

•El IBC al Sistema de Seguridad Social Integral del trabajador independiente con contrato de prestación de servicios personales relacionados con las funciones de la entidad contratante corresponde mínimo al cuarenta por ciento (40%) del valor mensualizado de cada contrato, sin incluir el (IVA) cuando a ello haya lugar.

•Cuando por inicio o terminación del contrato de prestación de servicios personales relacionados con las funciones de la entidad contratante resulte un periodo inferior a un mes, el pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social Integral se realizará por el número de días que corresponda.

• Los contratantes públicos, privados o mixtos que sean personas jurídicas, los patrimonios autónomos y consorcios o uniones temporales conformados por al menos una persona jurídica deberán efectuar la retención y giro de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral a través de PILA de los trabajadores independientes con contrato de prestación de servicios personales relacionados con las funciones de la entidad contratante, en los plazos establecidos en el decreto, teniendo en cuenta los dos últimos dígitos del NIT del contratante.

•Cuando no haya lugar al pago de los servicios contratados, de conformidad con lo dispuesto para el efecto en el contrato, estar a cargo del contratista el pago de los aportes al sistema de Seguridad Social Integral y las moratorias a que hubiere lugar; en estos eventos

excepcionales, el contratista deberá acreditar al contratante el pago del periodo correspondiente.

•El pago mes vencido de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral de los cotizantes se efectuará a partir del 01 de octubre de 2018, correspondiendo al periodo de cotización de mes de septiembre del mismo año.

•La retención y giro de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral se efectuará a partir de junio de 2019, mediante la modalidad Electrónica de PILA.

•Las Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales y los operadores de información del PILA deberán divulgar y asesorar a los trabajadores independientes, a través de todos sus canales de comunicación, sobre el cambio del pago de la cotización a mes vencido.

•Las Entidades, Instituciones públicas o privadas contratantes y los contratistas, según corresponda, deberán realizar el pago de las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales mes vencido, dentro de los términos previstos por las normas vigentes. Al contratista le corresponde pagar mes vencido el valor de la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales, cuando la afiliación sea por riesgo I, II o III, conforme la clasificación de actividades económicas establecidas en el Decreto 1607 de 2002. El contratante debe pagar el valor de la cotización mes vencido, cuando la afiliación del contratista sea por riesgo IV o V.

En ese sentido, establece como obligaciones para el contratante:

•Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

•Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo.

•Realizar actividades de prevención y promoción.

•Incluir a las personas que les aplica la presente sección en el Sistema de

Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

•Permitir la participación del contratista en las capacitaciones que realice el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

•Verificar en cualquier momento el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud necesarios para cumplir la actividad contratada de las personas a las que les aplica la presente sección.

•Informar a los contratistas afiliados en riesgo IV y/o V sobre los aportes efectuados al Sistema General de Riesgos Laborales.

•Adoptar los mecanismos necesarios para, realizar el pago mes vencido de

la cotización, cuando el pago del aporte esté a su cargo.

Como se evidencia, esto impone obligaciones especiales con los contratistas independientes personas naturales (entendemos que no aplica para personas jurídicas). Esto impone la obligación a las empresas de revisar cuantos contratistas se tienen con estas características para empezar a definir los roles y responsabilidades de las áreas al interior de las compañías para dar cumplimiento a la norma.



APUNTES

ACTUALIDAD JURISPRUDENCIAL

Al momento de solicitar el reintegro de dineros por fallo judicial tenga en cuenta los requisitos para declarar el enriquecimiento sin causa

Corte Constitucional. PAR Vs Juzgado Laboral del Circuito. MP: Dra. Cristina Pardo. T-214-18. 1 de Junio de 2018

El Patrimonio Autónomo de Remanentes de Telecom (en adelante PAR) presentó una Acción de Tutela contra un Juzgado del Circuito por una decisión judicial que profiriera frente a una solicitud que hiciera PAR para solicitar la devolución de una suma de dinero que fue reconocida y pagada a un ex trabajador en cumplimiento de un fallo de tutela que posteriormente fue revocado por la Corte Constitucional. En el curso del proceso, el PAR solicitó a la Corte Constitucional una adición a la parte resolutoria de la Sentencia tendiente a incluir una orden dirigida a la restitución de los montos pagados con ocasión del cumplimiento de las sentencias de instancia que fueron revocadas. La Corte Constitucional indicó que no procedía dicha inclusión habida cuenta que "dicha entidad puede hacer uso de los instrumentos legales que tiene a su disposición para lograr la devolución de lo pagado con fundamento en el principio del enriquecimiento sin causa".

De acuerdo con lo anterior, el PAR inició demanda ordinaria laboral de única instancia contra el ex trabajador, para que éste restituyera los montos que le habían sido reconocidos y pagados conforme a la orden judicial revocada. Dicho proceso se tramitó en el Juzgado Laboral del Circuito de Sevilla - Valle - quien, mediante sentencia de única instancia declaró improcedentes las pretensiones del demandante habida cuenta que no se probó en debida forma el enriquecimiento sin causa que presentó el ex trabajador.

Llama la atención:

•Debe tenerse en cuenta que la Corte Constitucional en sentencia C-424 de 2015 estudió la constitucionalidad del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, donde "posibilitó la consulta en procesos de única instancia cuando las pretensiones de la demanda fuesen despachadas de manera adversa al trabajador"

•La Corte Suprema de Justicia ha coincidido en cuanto a los elementos constitutivos del enriquecimiento sin causa, para lo cual ha indicado que dicha figura se puede alegar en materia mercantil, civil y administrativa y

que se estará en presencia de ella cuando se verifique: 1) un empobrecimiento en el patrimonio de una persona natural o jurídica; 2) que otra obtenga una ganancia que refleje un enriquecimiento de su patrimonio; 3) que entre el enriquecimiento y el empobrecimiento patrimonial exista correlación, esto es, un nexo de causalidad y 4) que el desplazamiento patrimonial en contra de uno y a favor de otro, no tenga causa jurídica.

•Teniendo en cuenta que los cuatro (4) elementos se deben presentar de forma conjunta o concomitante, en el presente caso no existió el tercero por cuanto existió una decisión judicial que soportó el pago al ex trabajador, no obstante que se haya revocado posteriormente basado en el principio de inmediatez y no en el de mala fe.



Condenada por contrato realidad empresa que superó los límites legales

Corte Suprema de Justicia. LRMS Vs Proactiva E.S.P. MP: Dr. Martín Emilio Beltrán Quintero. Radicado 57379 del 6 de Junio de 2018

Como consecuencia de un contrato de concesión entre el municipio de Cúcuta y la empresa Proactiva Oriente S.A. ESP, ésta última contrató los servicios de la EST Sertempo Cali S.A. para el envío de trabajadores en misión para desempeñar el cargo de operario de barrido. La demandante fue vinculada el día 9 de noviembre del 2000 por medio de un contrato por obra o labor, el cual se extendió hasta el 30 de marzo de 2002.

Posteriormente, la actora fue vinculada nuevamente por parte de la misma EST el día 18 de abril de 2002 como trabajadora en misión de la empresa usuaria Proactiva Oriente S.A., y dicho contrato se extendió hasta el 7 de noviembre de 2002. Finalmente, la trabajadora fue vinculada para un tercer periodo en la misma empresa usuaria, esta vez a través de una EST diferente y durante el periodo comprendido entre el 8 de noviembre de 2002 hasta el 6 de agosto de 2003.

Con base en lo anterior, la demandante solicitó se declarara un contrato realidad entre ella y la empresa usuaria Proactiva Oriente S.A. ESP. Lo anterior en la medida que los distintos contratos celebrados con las EST se celebraron en desconocimiento de lo dispuesto en la Ley 50 de 1990, el Decreto 24 de 1998 y el Decreto 2879 de 2004, específicamente, el desconocer el tiempo máximo de 12 meses para trabajadores en misión y, no estar bajo alguno de los supuestos legales para usar esta modalidad de contratación.

Al abordar el estudio por el juez de primera instancia, se absolvió a las empresas demandadas, alegando que se encontraba probada la excepción de prescripción al haber transcurrido más de cuatro (4) años desde que terminó el contrato. El Tribunal al resolver el grado de consulta, confirmó el fallo de primera instancia. En todo caso, concluyó que la demandante tuvo tres vínculos diferentes e independientes entre sí. El primero de ellos, desde el 9 de noviembre de 2000 hasta el 30 de marzo de 2002, era ineficaz por superar el tiempo máximo para los trabajadores en misión; por tanto, la empresa usuaria era el verdadero empleador. Respecto de las vinculaciones posteriores, señaló que por tratarse de contratos inferiores a doce (12) meses, estos se encontraban ajustados y era permitido contratar la figura del trabajador en misión.

Al pasar el caso al estudio de la Corte Suprema de Justicia, ésta casa la sentencia de segunda instancia, y dispone que existió una verdadera relación laboral entre la demandante y la empresa usuaria desde el 9 de noviembre de 2000 hasta el 6 de agosto de 2003. Como fundamento de lo anterior, señaló lo siguiente:

No puede hablarse de vínculos diferentes e independientes cuando entre uno y otro trascurren periodos tan cortos de tiempo que no tienen la entidad como para desvirtuar la continuidad o unicidad de la relación laboral. Se agrega que, cuando el trabajador es vinculado por medio de contratos sucesivos para desempeñar el mismo cargo, con las mismas funciones y bajo idénticas condiciones de subordinación, no es posible afirmar que se trate de vínculos diferentes. De forma puntual, la Corte señala que las interrupciones breves, generadas por la suscripción de diferentes contratos, no debe desfigurar la continuidad en la prestación de los servicios de la trabajadora, por tratarse de cortes efímeros e intrascendentes.

Por su parte, señala que el límite temporal para contratar por medio de EST es claro y que éste es de doce (12) meses. Incluso cuando las necesidades de la empresa usuaria se extiendan por un periodo superior al señalado en la Ley 50, no podrá prorrogar el contrato con la EST o con una EST diferente. Cuando se supera este límite, se desfigura la temporalidad propia de esta figura de contratación de personal, pasando la empresa usuaria a ser el verdadero y único empleador.

Para el presente caso, se declaró el contrato realidad desde el primer día de vinculación y no una vez se cumple con el primer periodo de seis meses, prorrogables por otros seis (6) meses. Así, al declarar ineficaz el vínculo en violación de lo señalado en la Ley 50 de 1990, se considerará que éste nunca existió, y en consecuencia, el contrato realidad con la empresa usuaria se declara desde el día inicial.

Corte Constitucional da nuevo alcance al Fuero de Maternidad

Corte Constitucional. Sentencia SU-075 de 2018 del 24 de Julio de 2018. M.P. Dra. Gloria Ortiz Delgado

Se dio a conocer el comunicado de la Corte Constitucional frente a la Sentencia SU-075 de 2018 en la que se modifica el alcance de la jurisprudencia frente a la estabilidad reforzada por maternidad. En esta oportunidad, se analizó por parte de la Corporación, si pueden ser despedidas o no las mujeres en estado de embarazo así el empleador no conocieran su estado.

Para efectos de la decisión la Corte determinó que:

- Se debe mantener la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas, siempre y cuando el empleador conozca el estado de gestación de la trabajadora.

- La medida más idónea para proteger los derechos de las madres que trabajan es exigir que para que se respete el fuero, el empleador conozca del estado de gestación.

Cuando el empleador no tiene conocimiento del embarazo y el contrato laboral termina, no se puede alegar que existe discriminación y por ende, no se aplica el fuero de maternidad.

- Resulta excesivo exigir a los empleadores que reintegren al empleo, paguen la licencia de maternidad y las cotizaciones a la seguridad social de trabajadoras que fueron despedidas sin que se supiera acerca de su embarazo.

- Si se obliga a un empleador a reintegrar a una madre de la que desconocía su estado de gestación y pagar la licencia, cuando no existe discriminación, "se desincentiva la contratación de mujeres y se limita su acceso al mercado laboral".

- Resulta excesivo exigir a los empleadores que reintegren, paguen la licencia de maternidad y la seguridad social de trabajadoras que fueron despedidas sin que se supiera acerca de su embarazo.

- Reitero además que i) para despedir a una mujer que está en gestación, y cuyo embarazo es conocido por el empleador, se debe acudir ante un Inspector del Trabajo previamente para que se autorice el trámite y ii) las empresas de servicios temporales deben

responder solidariamente con las empresas que tienen la vinculación por el despido de trabajadoras con fuero de maternidad.

La Magistrada Diana Fajardo Rivera salvó parcialmente el voto, pues discrepó que se hubiera negado el amparo en dos de los tres casos estudiados y, en especial, del cambio de precedente constitucional que llevó a cabo la Sala Plena. En general, consideró que las estadísticas sobre desempleo de las mujeres en edad reproductiva mencionadas en la sentencia no eran concluyentes para modificar la doctrina de la Corte, puesto que de ellas no es posible derivar que la causa fundamental de la discriminación laboral de las mujeres es la específica sub-regla que se eliminó. En dicho fenómeno estructural, subrayó, concurren varias causas y operan con independencia de que el empleador, al despedir a la trabajadora embarazada, haya o no tenido conciencia de su estado. Correlativamente, destacó que la sola supresión del precedente no va a reducir el fenómeno discriminatorio.

Esta decisión es trascendental porque implica un cambio de jurisprudencia. Hasta la fecha la Corte había dicho que en los casos en los que el empleador no conocía del embarazo, se debe aplicar una protección solidaria para garantizar a la mujer embarazada su derecho efectivo a trabajar. Conforme a ello, se había establecido que el empleador debía respetar el fuero de maternidad, aunque no conociera el estado de gestación, para cumplir con la garantía a la estabilidad laboral durante el embarazo y la lactancia, como un mecanismo de asegurar un salario o un ingreso económico para la madre y para proteger al recién nacido. Como se ve, esto es un avance importante, dado que las protecciones por estabildades reforzadas han tenido un gran auge y han impuesto a las empresas una carga adicional incluso a la legalmente establecida.

Principio de Primacía de la realidad sobre las formas al analizarse un contrato de prestación de servicios.

Corte Suprema de Justicia. NBTB Vs Fundación Leonística de Salud Ocular. Radicado 54.850 del 11 de Abril de 2018. M.P. Dra. Donald José Dix Ponnézf

La Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral analiza nuevamente, en un caso particular, la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas, específicamente al declarar la existencia de contrato realidad entre una institución de salud ocular y una optómetra.

En el caso en particular, aun cuando las partes habían suscrito un contrato de prestación de servicios, se pudo determinar que dicho contrato contenía cláusulas subordinantes sancionatorias, así como obligaciones de asistir a capacitaciones programadas, de utilizar el uniforme de trabajo, de tener cuidado e higiene necesaria para la prestación del servicio, de entregar informes sobre la historia clínicas, de no hacer pedidos a proveedores a título personal desde los consultorios de la Fundación y más aun de informar sus ausencias a laborar y esperar aprobación sobre las mismas por parte de la clínica; lo cual hacía evidente que aun cuando se hubiera pactado y suscrito entre las partes un contrato de prestación de servicios y que en su objeto fuera clara dicha situación, en la práctica y en ejercicio de las cláusulas adicionales se infringía con su exegesis y finalidad, configurándose de esta manera un contrato de estirpe laboral, con las consecuencias que ello genera.

Así mismo, y en cuanto a la buena fe, la Corte considero que no se evidencio que la Fundación hubiese actuado así, pues como quedo dicho, se pretendió bajo la figura de un contrato de prestación de servicios disfrazar la existencia de un vínculo laboral que unió a las partes, desconociendo los derechos laborales contenidos en la Constitución y en el estatuto del trabajo, sin que en la demanda haya acreditado motivos o razones suficientes para justificar que actuó de buena fe, ya que únicamente se limitó a contestar en la demanda que estaba en presencia de un contrato de prestación de servicios.

Esta sentencia, configura un antecedente importante, dado que de tiempo atrás se consideró que con la suscripción de un contrato de prestación de servicios se blindaba a las empresas de reclamaciones futuras sobre la existencia de un contrato realidad. Con esta jurisprudencia se reitera que el análisis de estos casos para determinar la verdadera prestación del servicio independiente y autónomo va más allá del objeto contrato y el mecanismo

legal que lo soporta, dado que otras cláusulas adicionales y la ejecución propia del contrato determinan la realidad intrínseca en dicha relación. Lo anterior, se configura en una invitación para todas las empresas a analizar sus contratos de prestación de servicios y la forma en que se están ejecutando.



El contratista independiente responde por efecto de la solidaridad y no por la calificación de su conducta en las reclamaciones derivadas de una indemnización plena de perjuicios por culpa patronal.

Corte Suprema de Justicia. Inés Botache y otros Vs EAAB y Consorcio de Obras Tunjuelo. MP: Dolly Amparo Caguasango Villota. SL 1081-2018

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al estudiar la indemnización plena de perjuicios por culpa patronal pretendida por los familiares de un trabajador del Consorcio de Obras Tunjuelo que falleció en un accidente de trabajo en desarrollo de una obra en la que la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá ofició como contratante, concluyó que esta última compañía, debía responder de manera solidaria por el pago de las condenas impuestas, sin ser necesario un análisis de su conducta en particular frente a la ocurrencia del hecho, pues en estricto sentido, la conducta que debe examinarse es la del contratista como empleador directo, pasando a responder la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, como contratante, por efecto de la solidaridad consagrada en el artículo 34 del CST.

En la sentencia referida, esta Corporación resalta adicionalmente que:

i) La responsabilidad prevista en el artículo 34 del CST no es de carácter subsidiario y su esencia implica por parte del contratante y contratista, un deber conjunto de asumirla de manera simultánea una vez verificado el requisito de similitud, conexidad y complementariedad de objetos sociales o actividades del giro ordinario de sus negocios;

ii) Jurídicamente no es posible que mediante acuerdos contractuales, se exima al contratante beneficiario de la obra, de la responsabilidad solidaria dispuesta por el artículo 34 del CST; y

iii) Las pólizas que se contratan con aseguradoras, si bien soportan el pago de indemnizaciones en el marco del negocio de seguros, el juicio de responsabilidad por el resarcimiento de los perjuicios, continúa estando en cabeza del contratista empleador y del contratante beneficiario de la obra.



La facultad que tiene el empleador para ordenar un ius variandi locativo en virtud de la subordinación laboral, no es absoluta.

Corte Suprema de Justicia. José Alberto Valencia Ramírez vs Arysta Lifescience Colombia S.A. MP: Ernesto Forero Vargas. SL 444-2018.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al estudiar entre otros conceptos, la indemnización por despido unilateral y sin justa causa pretendida por el demandante, quien fue despedido con justa causa por haber descatado el orden de traslado de la ciudad de Cali a Yopal según la demandada; concluyó que no existieron fundamentos válidos que sustentaran la legalidad del despido, en consideración a que no se evidenció un acto de rebeldía o desacato por parte del actor.

Es de resaltar que la Corte al analizar las particularidades del caso para condenar al pago de la indemnización por despido, concluyó que:

i) La demandada no adelantó las gestiones requeridas para materializar el traslado del demandante en las fechas esperadas, representadas en el suministro del transporte y pago de los gastos de traslado del actor y su familia;

ii) Que el demandante le planteó a la compañía una serie de situaciones personales y familiares para ser consideradas respecto al traslado ordenado, las cuales merecieron ser objeto de atención y diálogo, tal y como lo propuso el demandante en su momento, mostrando disposición para llegar a un acuerdo, lo cual desestima cualquier comportamiento rebelde de su parte;

iii) Que las situaciones personales y familiares expuestas por el demandante a la demandada, debieron ser tenidas en consideración por la compañía;

iv) Que así el actor hubiese manifestado en público la aceptación de su traslado, la empresa por ese solo hecho no se exoneró de haber incurrido en un despido sin justa causa, toda vez que desconoció aspectos objetivos y fundamentales de la orden de traslado, para revestirla de legalidad.



Sin importar si es mayoritario o minoritario, todos los sindicatos tendrán por sí mismos la titularidad y legitimidad para promover y terminar conflictos colectivos.

Corte Suprema de Justicia. Radicado 55985 del 16 de mayo de 2018. M.P. Dr. Ernesto Forero Vargas.

Mediante sentencia SL-1637, resuelve la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, recurso de casación interpuesto por varios ex trabajadores de la FUNDACIÓN ABOOD SHAIQ en el cual solicitan el reintegro al cargo que ocupaban, alegando que al momento de la terminación (abril a junio de 2007) no se respetó la protección foral otorgada durante el desarrollo de conflictos colectivos, la cual se consagra en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

Lo anterior, teniendo en cuenta que los ex trabajadores se encontraban afiliados a la organización sindical ASOCIACIÓN NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SALUD, SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE COLOMBIA (en adelante ANTHOC), organización que presentó denuncia a la Convención Colectiva suscrita el 30 de noviembre de 2006 para posteriormente presentar pliego de peticiones el 12 de diciembre de 2006.

Por su parte, la parte demandada, alega que la Convención Colectiva no tenía efectos, toda vez que, en el desarrollo de un proceso de reestructuración enmarcado en la Ley 550 de 1999, se suscribió un convenio de condiciones laborales temporales especiales el 18 de diciembre de 2002 con la organización sindical mayoritaria ATAS, el cual por ser suscrito por la organización sindical mayoritaria regía para todos sus trabajadores y suspendía las negociaciones colectivas hasta el 30 de noviembre de 2021, periodo en cual regiría el referido acuerdo de condiciones laborales pactado.

Tanto el juez de primera instancia como de segunda instancia centraron su estudio en si el acuerdo suscrito con ATAS negaba la posibilidad para ANTHOC de realizar negociaciones colectivas. Ante este problema jurídico, concluyeron que el acuerdo de obligaciones laborales especiales suscrito con la organización de carácter mayoritario ATAS, "si era extensible a los sindicatos minoritarios como ANTHOC, y por tanto, si el convenio pactaba que las partes no denunciarían las convenciones colectivas ni presentarían pliegos de peticiones, la organización sindical minoritaria no podía generar el conflicto colectivo, y por tanto, no nació el mentado fuero alegado por las partes".

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al resolver el recurso de casación, repitió las consideraciones expuestas en sentencia SL-995-2014 en la cual dispuso:

"A diferencia de la «negociación colectiva» que se desarrolla de manera ordinaria, en la que una convención colectiva de trabajo celebrada con un sindicato mayoritario se extiende a todos los trabajadores de la empresa, sean o no sindicalizados, los denominados «convenios de condiciones laborales temporales y especiales», a los cuales se llega por una situación extraordinaria de crisis de la empresa, no es posible aplicarlos por extensión a los trabajadores pertenecientes a otras organizaciones sindicales, por cuanto debe primar la regulación especial contenida en el Decreto 63 de 2002 en materia de representación, en tanto tales acuerdos o convenios buscan suspender total o parcialmente prerrogativas laborales que excedan el mínimo legal, lo cual no puede afectar a los minoritarios que no participen en la concertación de esas condiciones temporales o transitorias.

(...)

En este orden de ideas, el Tribunal cometió los yerros jurídicos endilgados, al estimar que el acuerdo cuestionado por haber sido suscrito por el sindicato mayoritario ATAS, cobijaba a los trabajadores demandantes afiliados a la organización sindical minoritaria ANTHOC, que no participó en su negociación o concertación. También erró por no tener en cuenta que para los efectos de la Ley 550 de 1999 artículo 42, han de considerarse las reglas de representación de los trabajadores contempladas en el artículo 6 del D. R. 63 de 2002 Art. 6°, en virtud de las cuales no era posible someter o imponer el citado convenio de condiciones laborales temporales especiales a los afiliados de la referida organización minoritaria. "

Con base en lo anterior, al considerar que los convenios de condiciones laborales suscritos en el marco de reestructuración empresarial, no se extienden a todos los sindicatos en caso de que se han suscritos por la organización sindical mayoritaria. En ese orden de ideas, por no respetarse las prerrogativas de representación sindical, la Corte casa las sentencias y ordena el reintegro de los trabajadores a sus cargos.

El fuero de salud opera también ante la jurisdicción ordinaria cuando se trata de despidos discriminatorios

Corte Suprema de Justicia. Radicado 1333-2018 del 7 de Marzo de 2018.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante Sentencia del 07 de marzo de 2018 (SL-1333-2018) resolvió el recurso de casación interpuesto por Banco Granahorrar contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior de Cartagena del 20 de octubre de 2010, mediante el cual se ordenó el reintegro de la señora Yara Elena Del Río Marrugo al Banco, por haber sido despedida mientras padecía de escoliosis torácica derecha y dorsal intratable. Al respecto, la Corte confirmó la decisión del tribunal por hallar que no existió error interpretativo o error en la interpretación de las normas por parte del ad quem.

Dentro del fallo, la Corte ratifica la postura según la cual la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está encaminado a evitar la discriminación de trabajadores en razón a su estado de salud, de modo tal que el estado de salud no podrá ser obstáculo para su ingreso al trabajo ni mucho menos motivo para un despido, a menos que sea incompatible e insuperable en el cargo a desempeñar. Ahora bien, respecto de la prueba de la discriminación en el despido, la Corte ratifica que cuando el trabajador es despedido sin justa causa no se le puede exigir la prueba de la razón real del despido por ser desproporcionado, razón por la cual que si el empleador conocía de la afección de salud y despidió al trabajador sin una justa causa, se trata de un despido discriminatorio que debió haber acudido a ser autorizado por el Ministerio del Trabajo. Por su parte, si existe una justa causa imputable al trabajador para terminar el contrato de trabajo, ratifica la Corte la posibilidad de que el trabajador proceda sin la autorización del Ministerio.

Cabe resaltar que en la Sentencia en cita, la Corte modula su postura respecto de la aplicación del Decreto 2463 de 2001, señalando que si bien por regla general la protección de la Ley 361 de 1997 se aplica a discapacidades moderadas, severas y profundas debidamente calificadas, existe lugar a reconocer una protección cuando el trabajador padece una enfermedad grave (no calificada) que es de pleno conocimiento del Empleador al momento de la terminación del contrato de trabajo sin una justa causa.

Así las cosas, resulta relevante por una parte el hecho de que la Corte Suprema de Justicia ratifique la posibilidad de reconocer una protección de estabilidad laboral reforzada en favor de personas que sufren afecciones de salud, aun cuando estas no estén calificadas con una pérdida definitiva de capacidad laboral, de cara a la imposibilidad de que los empleadores ejerzan conductas discriminatorias. Ahora bien, queda claro que la postura de la Corte Suprema de Justicia aplica para despidos sin justa causa, efectuados sin acudir al Ministerio del Trabajo, confirmando entonces que cuando existen justas causas comprobadas que ameritan la terminación del contrato de trabajo se desvirtúa el hecho discriminatorio por parte del empleador.

Dentro de los procesos de despidos colectivos y cierres de empresa, autorizados por el Ministerio del Trabajo, se hace necesario solicitar pronunciamiento expreso de la autoridad administrativa para terminar los contratos de personas con limitación

Consejo de Estado, 26 de Octubre de 2017.

En providencia el 26 de Octubre de 2017, el Consejo de Estado resolvió la impugnación de la acción de tutela interpuesta por la señora María Fernanda Celis Tovar contra el Ministerio del Trabajo y el Banco de Bogotá alegando la vulneración de sus derechos fundamentales, toda vez que dentro de un proceso de re-estructuración autorizado por el citado Ministerio, le fue terminado su contrato de trabajo unilateralmente y sin justa causa a pesar de contar con la condición de madre cabeza de familia y una enfermedad calificada como de origen laboral.

En primera medida, conviene resaltar que el Consejo de Estado reitera que la connotación de madre cabeza de familia solamente es predicable de la mujer u hombre que logra comprobar que tiene bajo su cargo y exclusiva dependencia y responsabilidad personas incapacitadas para trabajar por razones de edad, físicas o mentales, al no contar con ninguna otra persona que colabore en el apoyo de la familia o carece de otra alternativa económica para subsistir. Sobre el particular, al no encontrarse sino únicamente el registro civil de nacimiento de una menor en el acápite probatorio, se desestimó la condición de madre cabeza de familia por parte de la accionante.

Por su parte, se reitera la sentencia SU-049 de 2017 en el sentido de que la protección de estabilidad ocupacional reforzada es predicable de toda afectación de salud que impida o dificulte sustancialmente el desempeño de las labores de la persona en condiciones regulares. Al respecto, en la Sentencia se consideró que esta situación estaba acreditada por el tratamiento vigente de una enfermedad laboral al momento de terminarse el contrato de trabajo y que en ausencia de una autorización expresa por parte del Ministerio del Trabajo (entidad que no se pronunció en el proceso a pesar de ser accionada) que aprobara expresamente la terminación del contrato de trabajo de la persona con limitación, era procedente el reintegro. No obstante, consideró que la discusión sobre el reintegro de salarios y el pago de la indemnización de 180 días se debía resolver por parte del juez laboral.

Como conclusión, conviene señalar que la sentencia del Consejo de Estado permite corroborar la dificultad probatoria existente para comprobar vía acción de tutela la condición de madre o padre cabeza de familia, mientras

que en relación a la protección del fuero de salud de la Ley 361 de 1997 conlleva a solicitar que en los procesos de re-estructuración via despidos colectivos o en los de cierre de empresa se solicite siempre de manera expresa un pronunciamiento del Ministerio del Trabajo frente a las personas que cuenten con algún impedimento de salud que les impida desempeñar sus labores en condiciones normales.

OTRAS NOTICIAS DE INTERÉRES

1. Nuevos abogados deberán aprobar un examen de Estado para poder ejercer la profesión

Congreso de la República

2. Las normas llamadas a definir los efectos de la falta de afiliación de un trabajador, son las vigentes al momento en que se causa la prestación reclamada

Corte Suprema de Justicia

3. Mintic vulnera derechos de empleado al dar por terminado contrato con fundamento en fotografías íntimas filtradas en internet

Corte Constitucional

4. Al tener el contrato de prestación de servicios cláusulas subordinantes, este debe entenderse de estirpe laboral

Corte Suprema De Justicia

5. Sociedad Uribe Sanabria deberá reintegrar a empleada al presumirse que despido fue en razón a su lactancia

Corte Suprema De Justicia

6. Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá responsable solidario por accidente laboral, al haberse demostrado culpa patronal.

Corte Suprema De Justicia

7. Nuevos abogados deberán aprobar un examen de Estado para poder ejercer la profesión

Congreso de la República

8. Aunque sea reconocida con posterioridad a la Constitución Política, indexación de la primera mesada no será viable cuando la pensión fue reconocida por el ISS

Corte Suprema de Justicia

9. Al casar, Corte absuelve al Instituto de Fomento Industrial ante pretensión de reliquidación pensional, pues no se logró acreditar los fundamentos para aquella

Corte Constitucional

10. Empleadores que no afilien a sus trabajadores al sistema de seguridad social, deberán reconocer el tiempo de servicio prestado y emitir el cálculo actuarial a las administradoras

Corte Suprema De Justicia

11. En virtud de la autonomía de las partes, trabajadores y empleadores podrán extender los beneficios de las convenciones colectivas más allá de la vigencia del contrato laboral

Corte Suprema De Justicia

12. En firme fallo que absolvió al Banco Caja Social de pretensión de millonaria indemnización, al encontrarse que despido de extrabajador fue justo.

Corte Suprema De Justicia

OTRAS NOTICIAS DE INTERÉRES

13. Aunque la subordinación sea propia del contrato laboral, esta no faculta a los empleadores para disponer indiscriminadamente las condiciones de sus trabajadores

Congreso de la República

14. Al haber recibido de buena fe pagos realizados por la Empresa de Energía de Bogotá, no hay lugar a repetir contra pensionado

Corte Suprema de Justicia

15. Presencia de trabajador en lugar de cese de actividades, declarado ilegal, no hace presumir su participación activista en el mismo, por ende, no procede despido

Corte Constitucional

16. Banco Granahorrar despide a empleada con escoliosis y este se presume discriminatorio, por lo que se ordena reintegro

Corte Suprema De Justicia

17. Base para liquidar bonos pensionales no es el salario devengado, sino el salario asegurable

Corte Suprema De Justicia

18. Electricaribe S.A. deberá reconocer pensión de jubilación a funcionario que inició sus servicios con la Electrificadora del Atlántico

Corte Suprema De Justicia

19. Sala ordena al Banco Agrario cancelar aportes pensionales de empleada no realizados desde el 2000 al 2008

Congreso de la República

20. Por haberse declarado relación laboral pero no fijar condena de tipo económico, Sala casa fallo del Tribunal

Corte Suprema de Justicia

21. Al no poderse reintegrar empleado despedido sin justa causa, Empresa Antioqueña de Energía deberá reconocer salarios

Corte Constitucional

22. Sala no se casa fallo que declara que Andes Cast Metals Foundry Ltda incurrió en despido discriminatorio

Corte Suprema De Justicia

23. Contrato de empleada que termine en medio de embarazo o licencia de maternidad, se entendiendo extendido hasta finalizado dicho periodo.

Corte Suprema De Justicia

24. Reconocimiento a la estabilidad laboral reforzada no se encuentra sujeta a la calificación de pérdida de capacidad laboral

Corte Constitucional

OTRAS NOTICIAS DE INTERÉRES

25. Tras amparar el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, Sala ordena al Banco de Bogotá reintegrar a empleada que fue despedida en condición de discapacidad

Consejo de Estado

26. Texto del Convenio de Seguridad Social firmado por Colombia y Perú, que beneficiará a más de 33.000 trabajadores

Ministerio del Trabajo

27. Presidente Santos destaca labor en erradicación y prevención de trabajo infantil

Ministerio del Trabajo

28. Agotadas las reclamaciones administrativas, el pensionado puede solicitar en diferentes ocasiones la revisión de su prestación sin que se pueda alegar cosa juzgada

Consejo de Estado

29. Corte reiteró la procedencia de condena al pago de intereses moratorios por no pago oportuno de la mesadas derivadas de cualquier categoría de pensión, tanto legal, como convencional

Corte Constitucional

30. Aprobado proyecto de ley que permite sanear las finanzas de Cajas de Compensación Familiar en crisis

Ministerio del Trabajo

31. Empalme Sector Trabajo : 3,5 millones de nuevos empleos se crearon durante el Gobierno del Presidente Santos

Presidencia de la República

32. Cuando pago de prestación se debió a sentencia judicial, aunque esta sea revocada, no hay lugar a reintegro de lo pagado

Corte Constitucional

33. En virtud del debido proceso, trámites de incidente de desacato no podrán notificarse a los correos de las entidades sino a los personales de las partes

Consejo de Estado

34. Sanción por consignación tardía de cesantías deberá calcularse con el salario que devengaba el trabajador al momento en que se produce la mora

Consejo de Estado

35. Es viable jurídicamente ser beneficiario de dos o más regímenes pensionales anteriores a la vigencia de la Ley 100 de 1993

Corte Suprema De Justicia

36. El Ministerio de Trabajo debe crear circular antidiscriminación racial en el entorno laboral

Corte Suprema De Justicia

OTRAS NOTICIAS DE INTERÉRES

37. Texto comunicado: Corte declaró fundadas las objeciones presidenciales al proyecto de Ley sobre Reducción de la cotización del 12% al 4%.

Corte Constitucional

38. Partes deben pactar expresamente que pensión de jubilación puede causarse con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo para que proceda

Corte Suprema de Justicia

39. Prestación personal del servicio y extremos temporales, los dos elementos que deberán probar los trabajadores para la aplicación de la presunción de los contratos laborales

Corte Constitucional

40. Sin importar si es mayoritario o minoritario, todos los sindicatos tendrán por sí mismos la titularidad y legitimidad para promover y terminar conflictos colectivos

Corte Suprema De Justicia

41. En virtud de las facultades extra y ultra petita, jueces laborales podrán fallar distinto a lo pedido por las partes

Corte Suprema De Justicia

42. Por uso abusivo de empresas temporales, condenada ESP al declararse contrato realidad

Corte Suprema De Justicia

43. Condenada Imprenta Nacional de Colombia al pago de más de 80 millones de pesos de indemnización por despido sin justa causa

Corte Suprema de Justicia

44. Al declarar que ex empleada no ostentó protección laboral reforzada, Corte absuelve a Edatel del reconocimiento de pensión de jubilación convencional

Corte Suprema de Justicia

45. Al amparar contingencias diferentes, pensión de invalidez de origen profesional y la de vejez resultan totalmente compatibles

Corte Suprema de Justicia

46. La convicción de que la prestación de un servicio no es una relación de trabajo, no es razón suficiente para demostrar la buena fe del empleador

Corte Suprema De Justicia

47. Al declarar que la cesión de derechos de publicidad tiene carácter salarial, Corte condena a Deportes Tolima al pago de millonaria suma a ex futbolista

Corte Suprema De Justicia

48. Indexación de mesadas pensionales podrá proceder en prestaciones reconocidas con anterioridad a la entrada en vigencia de la Constitución Política

Corte Constitucional

OTRAS NOTICIAS DE INTERÉRES

49. Colpensiones deberá pagar más de 105 millones de pesos al ser revocado fallo y reconocerse derecho pensional desde 2007

Corte Suprema de Justicia

50. Corte previene a Colpensiones sobre su obligación de perseguir el pago de las cotizaciones no canceladas por los empleadores

Corte Constitucional

51. La mora patronal no es oponible al empleado como fundamento para negar prestación pensional

Corte Constitucional

52. Injustificada, así clasificó Corte orden de Compensar a empleado transgénero de usar vestimenta contraria al género que reconoce como propio

Corte Constitucional

53. Por regla general, competente para resolver solicitud de derechos pensionales sería aquella en la que el beneficiario se encontraba afiliado cuando adquirió el estatus pensional

Consejo de Estado

54. Corte Suprema ordena a Avianca reintegrar a empleada al encontrar que se incumplió el proceso disciplinario acordado en la convención colectiva de 2005-2010

Corte Suprema de Justicia

55. H.R. Germán Blanco radicó proyecto de Ley que modifica parcialmente reglamentación del Sistema General de Pensiones

Congreso de la República

56. Calificación de pérdida de capacidad laboral para acceder a ayuda humanitaria por invalidez para víctimas, a cargo de Junta Regional

Corte Constitucional

57. La existencia de un medio de defensa para cuestionar la sentencia proferida por el Consejo de estado al re liquidar una pensión de vejez, condujo a que la corte constitucional declarara la improcedencia de la tutela instaurada por la UGPP

Corte Constitucional

58. Corte reiteró que el derecho a la indexación de la primera mesada pensional comprende también a las pensiones cuyos requisitos se hayan cumplido antes de la entrada en vigencia de la constitución de 1991

Corte Constitucional

59. Corte ordenó al Ministerio de Relaciones Exteriores el pago de una indemnización de perjuicios a un ex trabajador de la Embajada de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

Corte Constitucional

60. Cooperativas de trabajo asociado no pueden ser utilizadas para disfrazar la existencia de una relación subordinada

Corte Suprema De Justicia

OTRAS NOTICIAS DE INTERÉS

61. Cambio de empleador no altera la fecha de afiliación, para efectos de reconocer incapacidades

Ministerio de Salud

67. Grabación de actividades sindicales con el fin de obtener pruebas requiere autorización del titular

Superindustria y Comercio

62. Importantes precisiones de la Corte Constitucional sobre indexación de la mesada pensional

Corte Constitucional

68. Marco General para la Libranza o Descuento Directo

Congreso de la República

63. Corte hace llamado a la solidaridad de género entre mujeres por prácticas denigrantes en redes sociales a trabajadora de servicio doméstico

Corte Constitucional

69. Proyecto de Ley 090 de 2017: régimen de trabajo decente para los contratistas de prestación de servicios

Congreso de la República

64. IPrecisan requisitos de procedencia del recurso extraordinario de revisión

Corte Suprema de Justicia

70. Nueva Ley del Vigilante

Congreso de la República

65. EPS están obligadas a prestar los servicios de salud a sus afiliados de forma ininterrumpida

Corte Constitucional

71. Fijan el contenido y características técnicas que debe cumplir la información solicitada por la UGPP

UGPP

66. Se ratifica cese ilegal por parte de Sindicato de Avianca: Sala Civil

Corte Suprema de Justicia


72. Listado de los 12 proyectos que la oposición presentará al Congreso

Congreso de la República


TERTULIA

Recordamos a todos los Colegiados sobre la Tertulia: REDES SOCIALES Y CONTRATO DE TRABAJO que se realizará el próximo Jueves 16 de Agosto de 2018 a las 6:00pm en las oficinas de EY (Carrera 11 No. 98-07) que será moderada por nuestro Colegiado Dr. Andrés Dacosta Herrera.

CUMPLEAÑOS


 **2 agosto**
BURITICÁ CORDOBA LAURA HELENA

 **3 agosto**
RICO ALVAREZ NICOLAS



 **6 agosto**
RICO ALVAREZ NICOLAS



 **8 agosto**
TORRES PACHON JANETH PATRICIA

  **10 agosto**
AMAYA IBAÑEZ JUAN PABLO
QUINTERO SOTO EDUARDO

 **11 agosto**
ARIAS ARIZA DIEGO HERNANDO



 **13 agosto**
TRIANA CARDONA MISAEAL

  **14 agosto**
OJEDA OJEDA VALENTINA
VALDES SANCHEZ GERMAN

  **15 agosto**
CARDONA BOTERO JAIME
ROMERO AVILA EVELIN
VELEZ ZAPATA JAIRO



 **16 agosto**
HILARION HORTUA JUAN PABLO



 **17 agosto**
MORALES BARRERO ANDREA GIOVANNA



  **20 agosto**
BAQUERO GUZMAN GUILLERMO ALBERTO
GOEZ VINASCO GERMAN DARIO
MARTINEZ SIERRA JORGE ENRIQUE
MEJIA GIRALDO GUSTAVO

 **21 agosto**
CAMACHO RAMIREZ ADRIANA

24 agosto
LIEVANO TRIANA CLAUDIA



  **26 agosto**
CHAPMAN LÓPEZ CHARLES
MAYA RUGELES JORGE MARIO
PEÑA FRANCO LUIS ERNESTO
PEÑUELA BARBOSA ANA RITA

  **27 agosto**
BONILLA GALVEZ JOE IGNACIO
RODRIGUEZ DIAZ HENRY ALBERTO
RODRIGUEZ PARRA MARIO

  **28 agosto**
CORTES PERDOMO JOSE LUIS
ESPINOSA ESPARZA JOHN
GNECCO MENDOZA GUSTAVO

 **29 agosto**
RODRIGUEZ CHAVES JUAN ANTONIO

 **30 agosto**
OLANO OLANO EDUARDO

  **31 agosto**
CASTRO DIAZ JAVIER FERNANDO
MORENO DE RODRIGUEZ GRACIELA

¿Sabía usted que el boletín le llega a más de miles de personas dedicadas a asuntos laborales? Éste boletín es de todos, si desea publicar asuntos de interés, pautar o aportar ideas, por favor escribanos: ibanez.juanpablo@hotmail.com