



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

BOLETÍN

LABORAL SEPTIEMBRE 2018



Gobernador:

Santiago Martínez Méndez

Director boletín:

Juan Pablo Amaya

Comité editor:

Darío Ramírez Montoya - Ivan Camilo Jimenez Uribe

Apoyo para esta edición:

Santiago Quiroga Forero - Daniel Eduardo Nuncira

Maria Ximena Phillips Bernal - Andrés Felipe Valencia Ferrero.

Diseño y Diagramación

Angela Groot Diseño

Teléfono: 57 1 3163518931

Instagram: [angelagrootdiseno](#)

ANGELA GROOT
ARQUITECTURA Y DISEÑO

INDICE

APUNTES DE ACTUALIDAD LEGISLATIVA

Proyecto de Ley – Protección a la Mujer en estado de embarazo 1

Proyecto de Ley – Reglamentación de la Huelga 4

Proyecto de Ley – Se pretende derogar disposiciones que no lograron los efectos prácticos para la generación de empleo Ley 789 de 2002 6

APUNTES DE ACTUALIDAD ADMINISTRATIVA

Nueva Resolución sobre Prácticas Laborales 8

APUNTES DE ACTUALIDAD JURISPRUDENCIAL

La suspensión del contrato de trabajo en presencia de una estabilidad laboral reforzada 10

Consulta de la decisión del trabajador de acogerse al derecho de jubilación no es requisito para la aplicación de la justa causa contenida en el numeral 14 del art. 62 del C.S.T. 13

Cooperativas de Trabajo Asociado no pueden ser utilizadas de manera fraudulenta para disfrazar la existencia verdadera de una relación subordinada 15

Para la efectividad de la justa causa por el reconocimiento de una pensión, no es necesario la notificación de inclusión en nómina, sino que en la realidad exista el pago de mesadas pensionales 17

El empleador está obligado a pagar el cálculo actuarial por periodos previos a la entrada en funcionamiento del I.S.S. 19

INDICE

Despido de empleado fue considerado injusto, por no haberse aportado al proceso laboral el reglamento interno de trabajo firmado por el empleador.	21
Se reitera precedente jurisprudencial respecto al debido entendimiento sobre las reglas aplicables a la indemnización moratoria por no pago de salarios y prestaciones sociales.	23
Terminación de contrato de trabajo en curso de una negociación colectiva	24
La falta de comunicación de estado de pago de seguridad social no implica el reintegro	27
Diferencia entre excedentes de libre disponibilidad y la devolución de saldos en el RAIS	29
OTRAS NOTICIAS DE INTERES	31
CUMPLEAÑOS	39
EVENTOS	40

Proyecto de Ley – Protección a la Mujer en estado de embarazo.

Congreso de la República de Colombia. Proyecto de Ley presentado por Armando Benedetti Villaneda

Entrevista en ÁMBITO JURÍDICO de LEGIS al Gobernador Santiago Martínez Méndez y a Mirna Wilches, miembro del Consejo Directivo.

Como reacción a la decisión de la Corte Constitucional, Benedetti presentó una iniciativa que busca modificar el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), que regula la licencia y otros incentivos. De aprobarse el proyecto, la licencia se ampliaría hasta por 52 semanas en caso de enfermedad del recién nacido que requiera observación médica las 24 horas.

También pretende variar el artículo 238 del CST, al añadir el numeral 1º, el cual fija dos descansos de 30 minutos para amamantar al hijo, para consagrar que la trabajadora saldría una hora antes de la jornada laboral ordinaria durante los primeros seis meses de edad del recién nacido.

Y, finalmente, quiere modificar el artículo 239 (prohibición de despido) y el 240 (permiso para despedir) del CST, al ampliar de 3 a 12 meses el tiempo previsto como prohibición de despido por motivo del embarazo. Así, para poder despedir a la trabajadora durante el embarazo o los 12 meses posteriores al parto, el empleador necesitaría autorización.

Según opinión de nuestro Gobernador Santiago Martínez Méndez, este texto no cumple con el objetivo que se traza con el nombre, ni con el objeto de la ley, pues no da solución a muchos aspectos controversiales que sí requieren de lineamientos ni representa un cambio sustancial que permita concluir que las mujeres tendrán una mejora de las condiciones laborales. Por el contrario, afirma que “el proyecto se limita a repetir lo dicho por el Código Sustantivo del Trabajo, incrementando el periodo de protección, sumando semanas a la licencia de maternidad



En igual sentido, el abogado laboralista y socio de la firma Quintero y Quintero, Iván Quintero Martínez enfatiza que la iniciativa legislativa es contraproducente, no solo de cara a los empresarios, quienes en este escenario deben soportar las cargas derivadas de una ausencia laboral de un año, sino perjudicial para la misma población laboral que se busca proteger. Por ello, asegura que medidas excesivas y desproporcionadas como la que se proponen “generan consecuencias negativas, pues terminan, en la práctica, desincentivando la contratación laboral de mujeres jóvenes y sin hijos o con un solo hijo pequeño”. Esta opinión es compartida por Mirna Wilches, quien agrega que las disposiciones del proyecto quiebran la razonabilidad de las medidas de protección.

En relación con la idea de aumentar hasta 52 semanas la licencia de maternidad, en caso de enfermedad del recién nacido, Benedetti advierte que lo interesante de la iniciativa es que trasciende lo estrictamente laboral. “No debemos reducir el debate a un tema de ‘semanas’ u ‘horas’, o a los costos que esta iniciativa puede generar para los sectores

empresariales y dejar de lado los derechos de las personas”.

Del mismo modo, añade que el “empleador tendrá mujeres que llegarán con mucha mejor disposición para cumplir con sus labores, en vista de que pudieron cumplir con un mayor tiempo de lactancia, lograron descansar después del parto y compartir con su bebé”.

Al respecto, Iván Daniel Jaramillo Jassir, investigador del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario afirma que la licencia de maternidad es una prestación económica a cargo del Sistema de Seguridad Social en Salud, de manera que el aumento de la propuesta legislativa no comporta carga económica para el empleador. En cambio, “se trata de una medida para favorecer el correcto desarrollo del menor en los primeros meses de vida, el privilegio de los intereses del menor y la necesaria compañía de la madre en los casos de patología”.

Obstáculo en la contratación.

Para Martínez, el proyecto presentado puede tener un efecto colateral. Pero más que eso, considera que se “perdió una oportunidad de oro de regular lo realmente importante en lugar de limitarse a ampliar unos periodos sobre derechos ya existentes”.

También indica que “le queda faltando creatividad a la ley”, pues, más allá de prolongar el periodo de protección, de fondo no trae ninguna disposición que realmente le mejore las condiciones laborales a la madre, como el teletrabajo, la atención realmente digna de la entidad promotora de salud, vacunas domiciliarias al menor o muchas otras a cargo del Estado.

Sumado a ello, Quintero aclara que el texto presentado crea un obstáculo, así como un desincentivo y una condena anticipada, que se traduce en la no contratación de esta población.

A diferencia de los detractores del proyecto, Benedetti destaca que una iniciativa que

pretenda salvaguardar derechos fundamentales “no puede considerarse como un obstáculo para las personas que busca proteger. Por el contrario, es el ánimo de lucro de algunos sectores con importante influencia política lo que puede considerarse un obstáculo, y es eso lo que tenemos que combatir”.

Es evidente que el fuero de maternidad es un tema de permanente actualidad, tanto en las decisiones de las altas cortes, como en las agendas legislativas. Pero también es indiscutible que falta camino por recorrer, pues en muchos aspectos y necesidades de las mujeres gestantes la normativa se queda corta. Sin embargo, hay que buscar un equilibrio entre las partes y revisar cuidadosamente las implicaciones de cada determinación.

Vea el análisis completo en el siguiente enlace:
<https://www.ambitojuridico.com/noticias/informelaboral-y-seguridad-social/fuero-de-maternidad-un-tema-en-constante-gestion>

Proyecto de Ley – Reglamentación de la Huelga

Congreso de la República de Colombia. Proyecto de Ley No. 010 de 2018

El proyecto de ley propone modificar el Código Sustantivo del Trabajo en cinco (5) de sus artículos (429, 430, 444, 445 y 448) y crea a su vez dos (2) nuevos: el 430 A el cual define que es un Servicio Mínimo y el 430 B que establece las Restricciones al derecho a la huelga.

De acuerdo con los proponentes, el proyecto tiene por propósito armonizar el derecho a la huelga a los Convenios sobre Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, por lo cual, se redefine la huelga dejando de reconocerse como una “Suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo”, para definirla como: “una restricción total o parcial de actividades de los trabajadores que tiene por finalidad la defensa en sus intereses económicos, sociales y políticos, siempre que se garantice una forma democrática de votar la huelga, sin poner en riesgo el orden público.”

Una de las principales modificaciones que

propone este proyecto, es la declaración expresa del ejercicio de la huelga en todos los servicios, excluyendo los servicios públicos esenciales en sentido estricto del término, en los cuales, de todas maneras podrán celebrarse huelgas parciales y para este efecto precisa el proyecto que podrán celebrarse huelgas parciales en entidades de servicios públicos esenciales, garantizando servicios mínimos, es decir las operaciones estrictamente necesarias para no comprometer los derechos a la vida, la seguridad, la salud, de toda o parte de la población.

El proyecto, señala que la restricción total o parcial de la huelga, o su declaratoria de ilegalidad, solo es permitida: a) Cuando se trate de un servicio público esencial, b) Cuando su declaración no siga el procedimiento democrático establecido; c) Cuando en el ejercicio de la huelga, los




trabajadores que la declararon, atenten contra el orden público, o por su actuar la huelga pierda su calidad de pacífica, y d) Cuando los trabajadores que celebran la huelga incumplen la prestación del servicio mínimo, estando obligados a ello.

Respecto al desarrollo de la huelga y sin importar la finalidad o modalidades, se mantienen los tiempos para efectuar la declaratoria y las mismas mayorías que la votaron podrán someter el diferendo a tribunal de arbitramento.

Otra modificación que propone el proyecto de ley, es que la huelga sea votada por la mayoría de afiliados del sindicato (ya no por la mayoría absoluta de trabajadores de la empresa) cuando éste afilie a la tercera parte de los trabajadores de la empresa o del lugar de trabajo; o por la tercera parte de los trabajadores de la empresa cuando el sindicato afilie a menos de esta proporción.

De la misma forma, se reitera el procedimiento legal para la solución del conflicto colectivo transcurridos 60 días para promover la concertación con la intervención de una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales






Proyecto de Ley – Se pretende derogar disposiciones que no lograron los efectos prácticos para la generación de empleo Ley 789 de 2002

Congreso de la República de Colombia. Proyecto de Ley 20 de Julio de 2018

El proyecto de ley propone modificar aspectos relacionados con jornada y contrato de aprendizaje por no haber surtido los efectos que pretendió el legislador con la expedición de la Ley 789 de 2002 a saber:

- Se plantea que el trabajo ordinario diurno inicie nuevamente a partir de las 6am. El nocturno, a partir de las 6pm.
- Se pretende “derogar” el ultimo aparte del literal c del artículo 161 del CST que disponía: “En este caso no habrá a lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado”.
- El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
- En cuanto a la compensación de vacaciones, se plantea disponer nuevamente del numeral segundo con el siguiente texto “Numeral 2. Para efectos de compensación de dinero de estas vacaciones, conforme al numeral 1 del artículo 189 modificado por el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador”. De esta manera, el numeral 2 y 3 del mismo artículo, mantendrían su mismo espíritu.



En cuanto al Contrato de Aprendizaje, se n varios ajustes como su

- remuneración, y la aplicación de obligaciones de un trabajador ordinario.

Nueva Resolución sobre Prácticas Laborales

Ministerio del Trabajo. Resolución 3546 de 2018

El pasado 03 de agosto el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 3546 de 2018, mediante la cual se regulan las prácticas laborales tanto el sector privado como público, dando cumplimiento a lo ordenado en la Ley 1780 de 2016.

La resolución hace la salvedad que en cuanto a las prácticas en la relación docencia-servicio, propias del área de la salud, así como el contrato de aprendizaje y la judicatura, continuarán siendo reguladas por las disposiciones vigentes sobre las respectivas materias.

Mediante esta resolución el Ministerio de Trabajo define la Práctica Laboral, como la actividad formativa desarrollada por un estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores y educación superior de pregrado, durante un tiempo determinado, en

un ambiente laboral real, con supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación; para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral.

Igualmente la resolución establece como características de las prácticas laborales las siguientes:

1.

El tener un carácter formativo:
La práctica laboral es una actividad pedagógica, no constituye relación de trabajo.

2.

La existencia de una relación tripartita: Participan el estudiante, el escenario de práctica y la Institución de Educación.

3.

Pueden ser con auxilio o gratuitas:
En caso de así pactarlo, podrán recibir un auxilio de práctica no menor a un salario mínimo legal mensual vigente, el cual en ningún caso constituye salario.



4.

Debe realizarse una supervisión: Tanto la institución educativa, como el escenario de práctica (empresa), deberán realizar acompañamiento y seguimiento al desarrollo de la práctica laboral. El decreto establece la necesidad de contar con un tutor, un monitor y un plan de práctica, así mismo, señala una serie de obligaciones para cada uno de los actores de las prácticas laborales.

5.

La práctica laboral debe tener una Vigencia limitada: no pueden superar el tiempo dispuesto para ello en los reglamentos y normatividad de la Institución Educativa y en la autorización previa que el Inspector del Trabajo expida para los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años de edad,

Es importante destacar además que las prácticas laborales no podrán ser realizadas por estudiantes menores de quince (15) años de edad, y los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años de edad, requieren de autorización previa del Inspector del Trabajo.

La duración de la práctica laboral no podrá ser igual o superior a la jornada ordinaria de la entidad donde esta se realice y en todo caso a la máxima legal vigente.

Los estudiantes en práctica laboral deberán contar con afiliación y cotización a riesgos laborales, y se debe tener en cuenta que las prácticas laborales no son aplicables para efectos de la cuota de aprendizaje

Según la resolución, tanto las entidades privadas como estatales, reportarán sus plazas de práctica laboral al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.

La suspensión del contrato de trabajo en presencia de una estabilidad laboral reforzada

Corte Constitucional. MP: Dr. Antonio José Lizarazo Ocampo. T-048-18. 22 de Febrero de 2018Benedetti Villaneda

El 3 de abril de 2017, el señor Pablo Ramón Tumay Jiménez, a través de apoderado judicial, presentó acción de tutela contra las empresas Agroindustria Feleda S.A y Axa Colpatría con el fin de que fueran protegidos sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y al mínimo vital. Debido a que se terminó unilateralmente su contrato de trabajo sin autorización del Ministerio del Trabajo, a pesar de que para la fecha del despido se encontraba incapacitado, debido a un accidente laboral.

Su empleador por su parte alegó que el contrato del accionante no ha terminado está vigente hasta el día de hoy, se tomó la decisión de suspenderlo puesto que se encontraba incapacitado y estaba pendiente de exámenes médicos adicionales, no conocidos en ese momento. Se dispuso que, por no existir frente de trabajo, que el contrato se suspendiera en los términos del artículo 51 del C.S.T. Durante

todo este tiempo y hasta la fecha, el trabajador está gozando de la cobertura integral a la seguridad social, Se concluye entonces que actualmente el Señor TUMAY JIMENEZ se encuentra vinculado a la Empresa; goza de la seguridad social y el contrato de trabajo está suspendido, que es muy diferente a estar terminado. La Empresa ha estado procurando permanentemente que el Trabajador asista a la atención médica de la ARL AXA COLPATRIA y desafortunadamente la conducta y posición del trabajador es la de ser renuente a estos trámites y prueba de ello, es que a la fecha aún no se tiene conocimiento de nuevas incapacidades y ha perdido varias citas médicas. Se le ha citado en varias oportunidades para que se presente a laborar en un nuevo contrato o frente de trabajo y el señor TUMAY JIMENEZ se ha reusado, porque él quiere que sea ubicado solamente en labores de GUADAÑADOR y no en el que se le ha ofrecido como es el de LABORES EN VIVERO.



En primera instancia y en segunda instancia los juzgados de conocimiento negaron el amparo. La Corte seleccionó el expediente y al confirmar el fallo estimó que:

- Al declararse la suspensión de los contratos laborales, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y como consecuencia de ello dejar de percibir el salario que le corresponde, razón más que suficiente para afirmar entonces, que es el empleador quien tiene la obligación de continuar con la prestación del servicio en salud, ya que a consecuencia de la suspensión, el trabajador no se puede ver afectado en sus garantías laborales mínimas que se encuentran reconocidas en las normas laborales vigentes pues este ordenamiento jurídico busca proteger a la parte débil.
- Así mismo, a través de consulta hecha al Registro Único de Afiliación (RUAF), del Sistema Integral de la Protección Social (SISPRO), del Ministerio de Salud y Protección Social, se corroboró que el


accionante se encuentra afiliado en el régimen contributivo a MEDIMAS EPS SA, desde el 1 de agosto de 2017, a Positiva Compañía de Seguros, desde el 24 de agosto de 2011, actualmente activo, y a Seguros de Vida Colpatria S.A., desde el 3 de diciembre de 2015, también activo.

- Además de esto la Sala debe dejar constancia de que el actor no aportó las pruebas solicitadas en sede de revisión y que, pese a que esta Corte en diferentes ocasiones intentó contactarlo al correo electrónico y teléfono móvil que obran en la demanda, para confrontar lo dicho por la empresa accionada, no obtuvo respuesta alguna de su parte.

En consecuencia, esta Sala encuentra que al señor Pablo Ramón Tumay Jiménez no se le han vulnerado sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud. Por lo tanto, se procederá a confirmar el fallo proferido por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Villavicencio, el 13 de junio de 2017, por medio del cual confirmó la sentencia emitida por el Juzgado Promiscuo Municipal de Paratebueno, el 24 de abril de 2017, que negó el amparo al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del accionante.

Aun cuando desde la estabilidad reforzada no es mucho lo que aporta el fallo dado que no se hace un análisis del tema puesto que no había finalizado el vínculo laboral, si da una alternativa para que los empleadores puedan usar la figura de la suspensión cuando la obra finaliza y no existe frente laboral para que pueda laborar, lo cual permite no pagar salario más aun cuando el trabajador mismo se niega a su reubicación, situación está que incluso se podría hacer extensiva a otras hipótesis en las cuales el trabajador se niegue a tomar medidas tendientes a su mejora lo que impida ubicarle un puesto de trabajo.





Consulta de la decisión del trabajador de acogerse al derecho de jubilación no es requisito para la aplicación de la justa causa contenida en el numeral 14 del art. 62 del C.S.T.

Corte Suprema de Justicia. MP: Dr. Martín Emilio Beltrán Quintero. Radicación No. 51998. 25 de Abril de 2018

Se resolvió el recurso de apelación interpuesto por Ecopetrol S.A. en contra de la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, en virtud de la cual, entre otras condenas, ordenó a Ecopetrol al reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del C.S.T., por haber terminado su contrato de trabajo de manera unilateral en atención al reconocimiento de su pensión de jubilación, sin haber consultado si era voluntad de la trabajadora acogerse al beneficio de la pensión de jubilación.


En la sentencia, la Corte se aparta de las consideraciones de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, que en atención a la sentencia C-1443 de 200 de la Corte Constitucional estimó que para efectos de dar aplicación a la justa causa establecida en el numeral 14 del artículo 62 del C.S.T., era

necesario consultar la decisión del trabajador. Sobre el particular, la Sala de Casación Laboral estimó que el Tribunal se equivocó al considerar que Ecopetrol había terminado el contrato de trabajo sin justa causa, siendo que la Empresa se encontraba facultada para dar aplicación a lo dispuesto en el numeral 14 del artículo 62 del C.S.T., en la medida que se habían presentado las condiciones para dicho proceder, sin que el hecho que se afirmara que no se había consultado la voluntad de la persona para el reconocimiento de la pensión de jubilación, dejara sin efectos la justa causa contemplada por el legislador, máxime cuando la norma no establece dicha exigencia. Teniendo en cuenta lo anterior, en la sentencia en cita la Corte Suprema de Justicia casó la sentencia en lo relacionado con la condena en contra de Ecopetrol de reconocer la indemnización por despido sin justa causa.

Así las cosas, hay que destacar que la sentencia

es relevante en la medida que fija un criterio de interpretación importante de cara al alcance y condicionamiento de la justa causa por reconocimiento de la pensión de jubilación, al estimar que no es un requisito establecido por el legislador el hecho de haber consultado la voluntad del trabajador de manera previa al otorgamiento del derecho pensional.





Cooperativas de Trabajo Asociado no pueden ser utilizadas de manera fraudulenta para disfrazar la existencia verdadera de una relación subordinada

Corte Suprema de Justicia. MP: Dr. Martín Emilio Beltrán Quintero. Radicación No. 58148. 16 de Mayo de 2018

Se resuelve el recurso de casación interpuesto por COOMEVA ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. – COOMEVA EPS S.A. contra la sentencia de la Sala Laboral de Descongestión para los Tribunales Superiores de los Distritos Judiciales de Cartagena y Valledupar, que declaró la existencia de un contrato de trabajo entre JEC y COOMEVA E.P.S. y condenó a esta última al pago de las prestaciones sociales no reconocidas durante el lapso en que prestó sus servicios como trabajador asociado de la cooperativa de trabajo asociado Coopinsad, así como al pago de la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del C.S.T. y de la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por la no consignación a tiempo del auxilio de cesantías.

En el pronunciamiento judicial en mención, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia estimó que los servicios que prestaba la cooperativa Coopinsad S.A. en el

marco de un contrato de prestación de servicios de salud por evento, era un simple mecanismo con apariencia de legalidad cuyo propósito era encubrir una verdadera relación laboral, siendo que el demandante si bien se encontraba vinculado como asociado a Coopinsad, este fue enviado a COOMEVA EPS para prestar sus servicios como Médico Familiar bajo su entera subordinación y dependencia laboral, lo cual evidenció una intermediación laboral prohibida para las cooperativas de trabajo asociado. Igualmente, reitera una posición de la Sala, en virtud de la cual considera que la intención de desconocer la realidad de una relación laboral, como el hecho de acudir a la fraudulenta utilización de la contratación con cooperativas de trabajo asociado, no puede llegar a ser considerado como un elemento demostrativo de buena fe para efectos de la exoneración de la sanción moratoria.



Teniendo en cuenta lo anterior, esta providencia reviste de importancia en atención al alcance del principio de primacía de la realidad sobre las formas en el marco de las contrataciones con cooperativas de trabajo asociado, cuando quiera que se utilizan este tipo de instituciones para cubrir verdaderas relaciones laborales, así como también al respecto de la interpretación de la Corte Suprema de Justicia de cara a la improcedencia de la exoneración de la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del C.S.T. cuando se evidencia este tipo de actuar.

Para la efectividad de la justa causa por el reconocimiento de una pensión, no es necesario la notificación de inclusión en nómina, sino que en la realidad exista el pago de mesadas pensionales

Corte Suprema de Justicia. MP: Dr. Martín Emilio Beltrán Quintero. Radicación No. 56652. 16 de Mayo de 2018

Se resuelve el recurso de casación interpuesto por Hilda María Lázaro Villamizar en el marco del proceso ordinario laboral que la citada adelantaba contra la Caja Nacional de Previsión Social S.A. E.P.S. – En Liquidación (hoy Patrimonio Autónomo de Remanentes Cajanal S.A. E.P.S. En liquidación) y contra la Caja Nacional de Previsión Social EICE en Liquidación como consecuencia de la terminación unilateral y con justa causa de su contrato de trabajo por el reconocimiento de su pensión. Lo anterior, fundamentado en los posibles yerros del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta en su providencia del 28 de octubre de 2011, toda vez que la terminación del contrato con justa causa fue efectuada sin que la persona hubiese sido notificada de su inclusión en nómina de pensionados.

Dentro de la providencia judicial, analiza la Corte si es o no necesario para que opere la

terminación unilateral y con justa causa por el reconocimiento de una pensión de vejez, que la persona haya sido efectivamente notificada del acto administrativo que la incluye en nómina de pensionados. Al respecto, la Corporación concluye que el objetivo de la Sentencia C-1037 de 2003 (aplicable al caso concreto por tratarse de una pensión reconocida en el año 2005), es garantizar que exista continuidad de los ingresos de la persona para no sufrir una interrupción en los mismos por perder la condición de trabajadores, de modo que no puede sujetarse la terminación a la formalidad de una notificación formal sobre la inclusión de la persona en nómina de pensionados, sino al hecho de que efectivamente la persona esté percibiendo su mesada pensional. Así, concluyó la Corte que no era posible casar la sentencia, dado que en efecto no le asistía la razón a la accionante, por cuanto la

terminación con justa causa se presentó justo un día antes de la fecha en que la persona efectivamente empezó a percibir el pago de sus mesadas pensionales. Esto, soportado también en el artículo 128 de la Constitución, por cuanto al tratarse de una persona que fungió como servidor público no contaba con la posibilidad de percibir más de una asignación proveniente del tesoro público. Así las cosas, el pronunciamiento antedicho resulta de vital importancia, pues confirma que la protección que se busca para los

trabajadores que perderán dicha condición como consecuencia de una decisión del empleador de finalizar el contrato con justa causa por una pensión, es permitir que estos tengan una continuidad en sus ingresos entre el salario y la mesada pensional. Lo anterior, supone que a juicio de la Corte, la terminación no puede estar sujeta a la notificación formal de una inclusión en nómina de pensionados, sino que únicamente se debe tener claridad en que la persona percibe su mesada pensional para proceder con la terminación del contrato.





El empleador está obligado a pagar el cálculo actuarial por periodos previos a la entrada en funcionamiento del I.S.S.

Corte Suprema de Justicia. MP: Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. Radicación No. 50481. 3 de Mayo de 2018

Se decide el recurso de casación interpuesto contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 29 de octubre de 2010, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por Rubén Odilio Sarmiento Guzmán contra el I.S.S. hoy COLPENSIONES y Acerías Paz del Río en Reestructuración, solicitando el reconocimiento de los tiempos de servicio previos al año 1967 para el reconocimiento de una pensión de vejez.

Sobre el particular, analiza la Sala que antes del año 1967 en que entró en funcionamiento el Instituto del Seguro Social (I.S.S.), el artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo obligaba al empleador a asumir las obligaciones pensionales de sus trabajadores. Así, entró la Corte a resolver si el Tribunal había cometido un error al no haber tenido en cuenta para el reconocimiento de la pensión del señor Sarmiento Guzmán los periodos


trabajados entre 1954 y 1960 en Acerías Paz del Río y no cotizados al I.S.S. De esta manera la Corte Suprema ratificó que el empleador que no afilió a sus trabajadores al I.S.S., así no hubiese actuado de manera negligente, tiene a su cargo las obligaciones pensionales frente a dichos periodos, incluso si los mismos son anteriores a la entrada en funcionamiento del I.S.S.

Dado lo anterior, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia procede a casar la sentencia proferida por el tribunal y a emitir pronunciamiento de instancia señalando que: i) si bien Acerías Paz del río no estaba obligado a afiliarse por los periodos anteriores a 1967, en ausencia de cobertura del I.S.S., tal situación no lo exime de su responsabilidad pensional; ii) que la carga de la responsabilidad pensional es financiar la pensión por el tiempo efectivamente laborado por la persona en Acerías Paz del Río; iii) que en consecuencia

Acerías Paz del Río debe pagar el valor actualizado del título pensional causado por la prestación de servicios por parte del señor Sarmiento antes del año 1967 tomando como base el último salario devengado por la persona a la terminación del contrato, pues el pago del cálculo actuarial se justifica en tanto sería inequitativo que por la falta de esos aportes se genere un perjuicio al trabajador; iv) que el título pensional es una obligación imprescriptible e indispensable para el reconocimiento de la pensión; v) que COLPENSIONES debe cargar los periodos como cotizados, independiente del pago del título pensional, pues tendrá la posibilidad de cobrar los mismos por las vías que la Ley le otorga contra el ex empleador; vi) que en consecuencia se debe proceder a reconocer la pensión con la respectiva indexación del retroactivo y las mesadas correspondientes no prescritas.

La providencia en cita resulta relevante, pues confirma que los empleadores deben responder en materia pensional por los periodos trabajados antes de la entrada en funcionamiento del I.S.S. e incluso en los casos

en que la afiliación al I.S.S. no haya sido posible por falta de cobertura. De igual manera, se ratifica que la forma de asumir dicha responsabilidad es trasladando al fondo respectivo un título pensional en el que conste el cálculo actuarial a satisfacción del citado fondo por los tiempos servidos sin afiliación.



Despido de empleado fue considerado injusto, por no haberse aportado al proceso laboral el reglamento interno de trabajo firmado por el empleador.

Corte Suprema de Justicia. MP: Dr. Donald José Dix Ponnefz. Banco de Bogotá Vs CRCR Radicación No. 56021. 16 de Mayo de 2018

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia estudió el caso de un empleado que se desempeñaba como cajero en la entidad referida, y fue despedido de forma unilateral y con justa causa, por el desconocimiento de los procedimientos y protocolos impartidos por el banco, en relación con la administración y disposición de recursos de la compañía. La decisión de finiquitar el contrato de trabajo, estuvo fundamentada jurídicamente, entre otras fuentes, en las faltas graves que previamente se encontraban calificadas como tal en el reglamento interno de trabajo del Banco de Bogotá. Tanto la sentencia de primera, como de segunda instancia, estimaron que el despido del demandante fue injusto y se condenó al pago de la respectiva indemnización.

Concretamente el argumento central de la decisión de segunda instancia para considerar que el despido fue injusto, se determinó en la

falta de validez probatoria del reglamento interno de trabajo, que permitiera sustentar las faltas graves imputadas al demandante, por no encontrarse suscrito por el representante legal de la demandada ni por ninguna otra persona de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 269 del Código de Procedimiento Civil.

Aunque la Corte no efectuó un análisis de fondo respecto a este caso al considerar que los cargos formulados por la compañía recurrente no cumplieron las exigencias técnicas del recurso de casación, llama la atención de este debate:

i)


Que se hubiese privilegiado un formalismo - además inexistente en la legislación laboral - como lo es la firma del reglamento interno de trabajo por parte del empleador, para otorgarle validez al mismo, no

obstante haber estado reconocido por ambas partes y no existir ninguna clase de objeción o tacha en su presentación como prueba documental en el proceso; y

ii)

Que se hubiese desconocido el precedente jurisprudencial referente a que la prueba sobre la existencia del reglamento interno de trabajo no está sometida a tarifa legal alguna.





Se reitera precedente jurisprudencial respecto al debido entendimiento sobre las reglas aplicables a la indemnización moratoria por no pago de salarios y prestaciones sociales.

Corte Suprema de Justicia. Rodrigo Esteban Suárez Hernández vs Fundación Universitaria San Martín. MP: Dr. Donald José Dix Ponnefz. Radicado: SL 649-2018.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al estudiar el caso de un empleado que demandó a la institución educativa de la referencia, dada la terminación de su contrato de trabajo por causas imputables al empleador, aduciendo no haber recibido el pago adecuado de su salario y prestaciones sociales asignadas para el cargo de “Vicerrector de Empresarismo” al cual fue ascendido; reiteró las reglas que debían observarse en lo relativo al pago de la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del C.S.T, con la modificación introducida por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002.

En efecto, está Corporación recordó que para los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente, se deben observar los siguientes parámetros:

- i) Durante los veinticuatro (24) meses posteriores a la terminación del contrato de trabajo, el empleador incumplido deberá pagar una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, siempre y cuando el trabajador haya iniciado su reclamación ante la justicia ordinaria dentro de esos veinticuatro (24) meses; obstante haber estado reconocido por ambas partes y no existir ninguna clase de objeción o tacha en su presentación como prueba documental en el proceso; y
- ii) Pasados los veinticuatro (24) meses, en caso de que la de mora persista, ya no deberá el empleador una suma equivalente al último salario diario, sino intereses moratorios hasta cuando el pago de lo

iii)

adeudado se verifique efectivamente;

Cuando no se promueva la demanda dentro los veinticuatro (24) meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización moratoria equivalente a un (1) día de salario por cada día de mora en el pago de los salarios y prestaciones sociales dentro de ese lapso, sino a los intereses moratorios, a partir de la terminación del contrato de trabajo. De otro lado, y respecto a los trabajadores que devenguen hasta un (1) salario mínimo mensual vigente, la indemnización moratoria corresponderá a un salario diario desde la terminación de la relación laboral, hasta la satisfacción de las

Terminación de contrato de trabajo en curso de una negociación colectiva


Corte Suprema de Justicia. MP: Dr. Jorge Prada Sánchez. Radicado: 47170 del 1 de Noviembre de 2017

El trabajador accionante solicita ser reintegrado a la Empresa, debido a que su contrato de trabajo fue terminado durante el proceso de negociación colectiva que se llevaba a cabo entre Sinaltrabavaria y la compañía. En este sentido, el demandante consideraba que su contrato de trabajo había sido terminado sin justa causa, porque se da como consecuencia de un supuesto incumplimiento de funciones que no eran propias de su cargo, y adicionalmente, esta se dio sin sujeción al proceso convencional para la imposición de sanciones disciplinarias.

Conforme a lo anterior, el debate se centraba en analizar si el incumplimiento de una función que no era propia del cargo del trabajador podía constituir una justa causa de terminación del contrato, o si por el contrario la terminación debe ser considerada como sin justa causa. Asimismo, se procedió a hacer el análisis sobre la obligación para el empleador


de ejecutar un proceso previsto para la imposición de sanciones disciplinarias, en orden de poder terminar el contrato con justa causa. Lo anterior, con la finalidad de determinar si la terminación del contrato produjo efectos, ya que esta se ejecutó durante la negociación colectiva adelantada por el sindicato al cual el trabajador se encontraba afiliado.

En este sentido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia consideró que el empleador había impartido órdenes expresas al trabajador, por lo que el incumplimiento de estas constituye una falta grave que amerita la terminación del contrato con justa causa. De igual forma, la Corte Suprema de Justicia consideró que no existía una norma que regulara expresamente el procedimiento para efectuar la terminación del contrato de trabajo, pues la convención colectiva regula lo atinente a la aplicación de sanciones disciplinarias. De conformidad con todo lo anterior, con la



con la terminación del contrato de trabajo no se violó el derecho al debido proceso del trabajador, y la terminación del contrato de trabajo ocurrió con justa causa, razón por la cual no se reintegraría al trabajador, debido a que el fuero circunstancial solo limita la posibilidad para el empleador de terminar el contrato sin justa causa.





La falta de comunicación de estado de pago de seguridad social no implica el reintegro

Corte Suprema de Justicia. MP: Dr. Gerardo Botero Zuluaga. Radicado: 51259 del 11 de Abril de 2018

El accionante desempeñaba el cargo de contador general de la sociedad Distribuidora Acerías del Río Ltda., siendo de igual manera representante legal suplente de dicha sociedad hasta el día 24 de mayo de 2007, fecha en la cual su contrato fue terminado unilateralmente por parte del empleador. Conforme a lo anterior, el empleador no cumplió con la obligación de remitir los soportes de aportes al Sistema de Seguridad Social por los 3 meses anteriores a la finalización del contrato, así como tampoco se realizaron los aportes al Sistema a lo largo de la relación laboral. Por otro lado, el mismo trabajador en marzo de 2006 solicitó al Ministerio de la Protección Social la declaratoria de unidad de empresa entre las sociedades Distribuidora Acerías Paz del Río Ltda., y Acerías paz del Río Ltda. Dicha unidad de empresa fue declarada por el Ministerio el día 18 de mayo de 2018, no obstante, la ejecutoria del acto administrativo no se dio

sino hasta el 6 de junio del año 2007.

De conformidad con lo anterior, el demandante solicita el reintegro a la compañía debido a que la compañía incumplió con su obligación de enviar los soportes de los aportes al Sistema de Seguridad Social. De igual forma, el demandante solicita la aplicación de los beneficios otorgados por la convención colectiva de Acerías Paz del Río Ltda., la cual le aplicaría a partir de la declaración de unidad de empresa. Conforme a lo anterior, la Corte Suprema de Justicia analizó (i) si el incumplimiento por parte de la empresa, frente a la entrega de los soportes que acreditan los aportes a seguridad social por los 3 meses anteriores a la terminación del contrato, genera como sanción jurídica el reintegro del trabajador, y (ii) a partir de qué momento empiezan a aplicarse los beneficios convencionales a los trabajadores de una empresa que no cuenta con Convención


n Colectiva, y se declara la unidad de empresa con una que sí cuenta con una Convención Colectiva de Trabajo.

En este sentido, la Corte Suprema de Justicia encontró que el incumplimiento de la obligación de enviar los soportes que acreditan los aportes al Sistema de Seguridad Social generaría eventualmente, como consecuencia jurídica, la indemnización moratoria en favor del trabajador si se logra demostrar que hubo mala fe por parte del empleador. Ahora bien, este incumplimiento no deviene en una ineficacia de la terminación del contrato, por lo que no habrá lugar al reintegro del trabajador.

Por otro lado, la Corte encontró que la convención colectiva de Acerías Paz del Río Ltda., no le era aplicable al trabajador debido a que la relación laboral finalizó antes de que el acto administrativo que declaraba la unidad de empresa quedara ejecutoriado, esto a pesar de que este fue expedido antes de que la relación finalizara. Bajo este entendido, el acto administrativo del Ministerio de la Protección Social no producía efectos jurídicos al

al momento de la terminación, razón por la cual el trabajador no se podía beneficiar de la convención Colectiva de Acerías Paz del Río.

Adicionalmente la Corte Suprema de Justicia consideró en este caso que, aun cuando el acto hubiese quedado ejecutoriado antes de la finalización del contrato de trabajo, el accionante no se podía beneficiar de la convención por el hecho de que él tenía la calidad de representante del empleador. Debido a esto, la Corte consideró que el accionante quedaba excluido de la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo.



Diferencia entre excedentes de libre disponibilidad y la devolución de saldos en el RAIS

Corte Suprema de Justicia. MP: Dr. Rigoberto Echeverri Bueno. Radicado: 39461 del 11 de Abril de 2018

El accionante se encontraba afiliado a la Administradora de Fondo de Pensiones y Cesantías Protección dentro del régimen de ahorro individual, y demandó a dicha Administradora solicitando el reconocimiento y pago de su pensión anticipada de vejez bajo la modalidad de renta vitalicia y el pago de los excedentes de libre disposición. Sobre estos últimos versa el litigio en tanto la demandada ya había reconocido y ha venido pagando la pensión de vejez en los términos solicitados por el accionante.

Conforme a lo anterior, el debate se centraba en determinar si el actor contaba con excedentes de libre disposición en el saldo de su cuenta individual de ahorro pensional. Esto se debe a que la accionada sostenía que el monto de la pensión anticipada, a pesar de superar el 110% equivalente a la pensión de vejez mínima, no era superior al 70% del Ingreso Base de Liquidación (IBL) de la

pensión, razón por la cual no tendría derecho a dicha prestación. Bajo este entendido, la Corte centró su análisis en determinar si el IBL constituye un factor para tener en cuenta en el régimen de ahorro individual y solidaridad. Esto se debe a que el actor establece que en dicho régimen solo se debe tener en cuenta el monto acumulado en la cuenta individual del afiliado.

En este sentido la Corte comienza por establecer qué el Ingreso Base de Liquidación (IBL) no es un elemento exclusivo del Régimen de Prima Media con Prestación Definida, pues para la determinación de la existencia de los excedentes de libre disposición se debe tomar en cuenta este factor, razón por la cual el Ingreso Base de Liquidación no está excluido de aplicación en el Régimen de Ahorro Individual, máxime si se tiene en cuenta que el artículo 85 de la ley 100 de 1993 utiliza este factor como un elemento para determinar si el

Acerías Paz del Río debe pagar el valor actualizado del título pensional causado por la prestación de servicios por parte del señor Sarmiento antes del año 1967 tomando como base el último salario devengado por la persona a la terminación del contrato, pues el pago del cálculo actuarial se justifica en tanto sería inequitativo que por la falta de esos aportes se genere un perjuicio al trabajador; iv) que el título pensional es una obligación imprescriptible e indispensable para el reconocimiento de la pensión; v) que COLPENSIONES debe cargar los periodos como cotizados, independiente del pago del título pensional, pues tendrá la posibilidad de cobrar los mismos por las vías que la Ley le otorga contra el ex empleador; vi) que en consecuencia se debe proceder a reconocer la pensión con la respectiva indexación del retroactivo y las mesadas correspondientes no prescritas.

La providencia en cita resulta relevante, pues confirma que los empleadores deben responder en materia pensional por los periodos trabajados antes de la entrada en funcionamiento del I.S.S. e incluso en los casos

en que la afiliación al I.S.S. no haya sido posible por falta de cobertura. De igual manera, se ratifica que la forma de asumir dicha responsabilidad es trasladando al fondo respectivo un título pensional en el que conste el cálculo actuarial a satisfacción del citado fondo por los tiempos servidos sin afiliación.

afiliado tiene derecho a los excedentes de libre disponibilidad. En este sentido la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia establece que el concepto de Ingreso Base de Liquidación, no desnaturaliza la estructura y filosofía del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, pues esta no se utiliza para efectos de calcular la cuantía de la pensión de vejez, sino que en el caso concreto, este elemento se tiene con el

único objeto de establecer un parámetro adecuado para medir la correlación entre la mesada pensional y los ingresos sobre los cuales cotizó el pensionado, para así establecer un tope mínimo sobre el cual puede contratar la pensión de vejez en sus diferentes modalidades.

OTRAS NOTICIAS DE INTERÉS

1. Al no ser válido reglamento interno del Banco de Bogotá, por carecer de firmas, despido de empleada tornó en injustificado

Corte Suprema de Justicia

2. Corte Suprema explica la indemnización que deberán pagar los empleadores por no pago de salarios y prestaciones sociales

Corte Suprema de Justicia

3. Vacaciones, prestación no incluida en el salario integral

Corte Suprema de Justicia

4. Nueva Resolución sobre Prácticas Laborales

Ministerio del Trabajo

5. No pago de diferencias salariales o incrementos según el IPC, no trae como consecuencia sanción moratoria

Consejo de Estado

6. Cuantía de agencias en derecho en materia laboral deberá fijarse dependiendo de si el condenado es el empleador o el trabajador

Consejo de Estado

7. Tras declarar que reconocimiento de pensión de vejez constituye justa causa para despidos, Corte absuelve a Ecopetrol del pago de millonaria indemnización

Corte Suprema de Justicia

8. Al revocar, Corte condena a la Fundación Universitaria San Martín al pago de pensión sanción vitalicia de ex empleada

Corte Suprema de Justicia

9. Reconocimiento de pensión convencional, sin que medie voluntad del empleado, no es causal justa de despido

Corte Suprema De Justicia

10. Absuelta Kia Plaza de incluir bonificaciones como factor salarial, pues al no ser permanentes ni iguales las comisiones por venta no constituyen salario

Corte Suprema De Justicia

OTRAS NOTICIAS DE INTERÉS

11. Al encontrar diferencia salarial injustificada, Corte condena a EPM nivelar a trabajador y reconocerle los salarios y prestaciones sociales correspondientes al cargo real

Corte Suprema de Justicia

12. Aunque cubran el mismo riesgo, la conciliación sobre pensiones convencionales no incluyen la de jubilación de carácter legal

Corte Suprema de Justicia

13. Mesadas de pensiones convencionales podrán ser indexadas siempre que se hayan causado en vigencia de la Constitución de 1991

Corte Suprema de Justicia

14. Al advertir subordinación, Corte declara relación fraudulenta con cooperativa de trabajo y condena al Banco Colpatria a pagar prestaciones sociales como verdadero empleador

Corte Suprema de Justicia

15. Acreditada la prestación personal del servicio, empleadores deberán probar que el trabajo se realizó de manera independiente, de lo contrario se presumirá la relación laboral

Corte Suprema de Justicia

16. Al declarar que despido por liquidación de la empresa no constituye justa causa, Corte condena a la Empresa Antioqueña de Energía S.A al pago de indemnización a ex trabajador

Corte Suprema de Justicia

17. Para que se dé causal de despido por acceso a la pensión, no se requiere notificación formal de la inclusión a la nómina de pensionados

Corte Suprema de Justicia

18. Coomeva resulta condenada al probarse uso fraudulento de cooperativa de trabajo

Corte Suprema de Justicia

19. Cambio jurisprudencial determina que reliquidación de pensión por inclusión de factores salariales, es imprescriptible

Corte Suprema De Justicia

20. Re liquidado IBL con salarios cotizados al RAIS, Colpensiones debe pagar por diferencia pensional por más de 162 millones de pesos

Corte Suprema De Justicia

OTRAS NOTICIAS DE INTERÉS

21. Por ausencia probatoria, confirmado fallo que exonera a ESP de responsabilidad en accidente laboral

Corte Suprema de Justicia

22. Afiliación al ISS posterior a 1994, no exonera del pago del cálculo actuarial por el tiempo laborado no cotizado

Corte Suprema de Justicia

23. Acerías Paz del Río deberá contribuir con pensión de ex empleado, aunque al momento de la relación laboral no era obligatoria la afiliación

Corte Suprema de Justicia

24. Se confirma condena a la empresa Cdem & Cdeb S.A. por más de 160 millones de pesos al declararse existencia de contrato laboral

Corte Suprema de Justicia

25. Al haber cláusula de exclusividad en contrato de suministro, Sala declara existencia de vínculo laboral entre el accionante y la Comercializadora Nacional

Corte Suprema de Justicia

26. Ante inexquibilidad de requisitos regresivos en materia pensional, estos deben inaplicarse aún para hechos previos a dicha declaratoria

Corte Suprema de Justicia

27. Empleador debe aprovisionar aportes a pensión, aunque contrato haya terminado con anterioridad a la vigencia de la Ley 100

Corte Constitucional

28. En caso de enfermedad degenerativa, tiempo de cotización se toma desde el último aporte y no desde la fecha de estructuración

Corte Suprema de Justicia

29. Por no haber reconocido pensión, a pesar de tener requisitos, Colpensiones deberá pagar retroactivo incluso previo a la desafiliación del sistema pensional

Corte Constitucional

30. Corte Suprema de Justicia ratifica ilegalidad de la huelga de pilotos de Avianca

Corte Suprema De Justicia

OTRAS NOTICIAS DE INTERÉS

31. Se publica para comentarios proyecto que modifica norma del Sistema General de Pensiones a efectos de establecer un mecanismo de normalización pensional

Ministerio del Trabajo

32. Labores realizadas por funcionarios públicos en exceso a las 44 horas semanales, constituye trabajo supletorio u horas extras

Consejo de Estado

33. Corte prohíbe a Colpensiones condicionar pago de pensión de invalidez a la designación de curadores en los casos de beneficiarios diagnosticados con afectaciones mentales

Corte Constitucional

34. Si bien carta de terminación de contrato laboral debe dar cuenta de las causales, será el juez quien determine si estas son o no justas

Corte Suprema de Justicia

35. Sala no casa fallo y confirma despido justo de empleada de Bancolombia que no acató manual de procedimiento de la entidad

Corte Suprema de Justicia

36. Por tener idéntica naturaleza la prima extralegal y mesadas adicionales, no procede su pago simultáneo

Corte Suprema de Justicia

37. Al no haberse demostrado participación activa de empleados en cese de actividades, Emcali deberá reintegrarlos a su cargo

Corte Constitucional

38. Por estar amparadas en una misma relación laboral, pensión de vejez e invalidez no son compatibles

Consejo de Estado

39. Para adquirir pensión de jubilación de Ley 33 de 1985 no será posible acumular el tiempo de servicios en el sector particular

Corte Suprema de Justicia

40. Principio de in dubio pro operario encuentra aplicación cuando la duda surge en la valoración del juez y no de la parte

Corte Suprema De Justicia

OTRAS NOTICIAS DE INTERÉS

41. Al haberse dado el despido con justa causa por Bavaria, este es legal a pesar del fuero circunstancial

Corte Suprema de Justicia

42. Aunque falta de prestación del servicio por el trabajador no es una justa causa de despido, para la CSJ el empleador puede usarlo para ese efecto

Corte Suprema de Justicia

43. Corte refiere los requisitos para la aplicación del principio de la condición más beneficiosa cuando la invalidez se estructura en vigencia de la Ley 860 de 2003

Corte Suprema de Justicia

44. Por ser incompatible con la Constitución, jueces laborales deberán abstenerse de aplicar el requisito de fidelidad al sistema de pensiones

Corte Suprema de Justicia

45. Corte Suprema explica el requisito de la convivencia real y efectiva que deberán probar los cónyuges o compañeros permanentes para adquirir la pensión de sobrevivientes

Corte Suprema de Justicia

46. PPactos colectivos existentes a la entrada en vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005 solo podían mantenerse vigentes hasta el 31 de julio de 2010

Corte Suprema de Justicia

47. Tope de mesada pensional está definida por las normas vigentes al momento de acceder a la prestación

Corte Suprema de Justicia

48. Sala confirma fallo que revoca condena a Bancolombia por más de 300 millones de pesos por supuesto despido injusto

Corte Suprema de Justicia

49. Colpensiones no puede dejar de contar períodos en mora, para verificar requisitos de acceso a la pensión de vejez

Corte Constitucional

50. Administradoras de pensiones que no acrediten haber adelantado las gestiones de cobro de las cotizaciones a cargo de empleadores en mora, tendrían que pagar dicha prestación

Corte Suprema De Justicia

OTRAS NOTICIAS DE INTERÉS

51. Para el pago de indemnización por enfermedad profesional no es suficiente probar el daño, pues será necesario demostrar el incumplimiento del empleador con los deberes de seguridad

Corte Suprema de Justicia

52. Que accidente sea de origen laboral, no hace presumir la existencia de culpa patronal en el mismo

Corte Suprema de Justicia

53. La no comunicación del empleador sobre estado de cotizaciones a seguridad social al culminar contrato, no conlleva reintegro al cargo

Corte Suprema de Justicia

54. Sala confirma fallo que excluye responsabilidad de Bancolombia, al estipular que para el despido la entidad no tenía que seguir proceso disciplinario

Corte Suprema de Justicia

55. Cuando el empleador no tiene conocimiento sobre el embarazo y el contrato laboral termina, no se aplica el fuero de maternidad

Corte Constitucional

56. Corte Suprema explica la diferencia entre excedentes de libre disponibilidad y la devolución de saldos en el Régimen de Ahorro Individual

Corte Suprema de Justicia

57. Árbitros laborales son competentes para establecer auxilios económicos a favor de los sindicatos y a cargo de los empleadores

Corte Suprema de Justicia

58. Al no casar, Corte deja en firme fallo que condenó a Codensa S.A. al pago de perjuicios causados por el fallecimiento de trabajador en accidente laboral

Corte Suprema de Justicia

59. No basta que la empresa sea categorizada como de alto riesgo para concluir que labor desempeñada por empleado lo es también

Corte Suprema de Justicia

60. Al amparar derecho fundamental a la seguridad social, Corte ordena a Colpensiones reconocer aportes de trabajadora independiente aunque lo efectuó con mora de 9 años

Corte Constitucional

OTRAS NOTICIAS DE INTERÉS

61. Declaraciones extrajudiciales rendidas ante notario no requieren ratificación para ser valoradas por jueces laborales, salvo que la contraparte lo solicite

Corte Suprema de Justicia

62. Al casar, Corte ordena a Leonisa S.A. reintegrar a empleada que fue despedida sin justa causa en condición de discapacidad y sin autorización del inspector trabajo

Corte Suprema de Justicia

63. H.R Triana radicó proyecto de ley que facilita el acceso al mercado laboral a los jóvenes entre 18 y 28 años

Congreso de la República

64. Al encontrar acreditada la relación laboral, Corte casa fallo y condena a Coomeva al pago de prestaciones sociales a contratista

Corte Suprema de Justicia

65. Radicado proyecto de ley que modifica reglamentación del Horario de trabajo y la remuneración de las Horas Extra

Congreso de la República

66. H.S Benedetti radicó proyecto de ley que establece lineamientos para la estabilidad laboral de mujeres embarazadas

Congreso de la República

67. Esta es la forma de liquidación en el régimen anualizado de cesantías

Consejo de Estado

68. Sanción moratoria es independiente del reconocimiento de las cesantías

Consejo de Estado

69. ¿Cuándo se reclamar por mora en la consignación de cesantías?

Consejo de Estado

70. Conozca los regímenes de cesantías que coexisten en la actualidad

Consejo de Estado

OTRAS NOTICIAS DE INTERÉS

71. PSala Laboral recuerda las consecuencias civiles de no brindar un servicio de salud con calidad

Corte Suprema de Justicia

72. Adoptan formulario único de afiliación y reporte de novedades al sistema general de riesgos laborales

Ministerio de Salud

73. Esto comprende la garantía de estabilidad laboral reforzada cuando hay despido

Corte Constitucional

74. Corte precisa teoría del allanamiento a la mora en materia pensional

Corte Constitucional

75. Proyecto de Ley sobre la Huelga

Congreso de la República

76. Proyecto de Ley Régimen de Trabajo Decente para Contratistas

Congreso de la República

CUMPLEAÑOS



1 SEPTIEMBRE

AYOLA PEREZ NEIDILIA



3 SEPTIEMBRE

ORDOÑEZ ALVAREZ MARÍA PATRICIA
PEREZ SANABRIA EDGAR DAVID



4 SEPTIEMBRE

MUÑOZ SEGURA ANA MARIA
VELASQUEZ LOMBANA MARITZA



8 SEPTIEMBRE

CASTRO RODRIGUEZ EVER



12 SEPTIEMBRE

AVILA TRIANA MARTHA LUDMILA



14 SEPTIEMBRE

LAGOS RAMIREZ JURI TSCHLECK



18 SEPTIEMBRE

CUBILLOS VELANDIA LUIS GUILLERMO



19 SEPTIEMBRE

ACEVEDO GAMEZ JOSE DARÍO
GUTIERREZ SAENZ PAOLA CAROLINA



21 SEPTIEMBRE

AFANADOR NUÑEZ FERNANDO
DUENAS SIERRA FERNANDO



25 SEPTIEMBRE

ARENAS MONSALVE GERARDO
GONZALEZ SOLEDAD MARIA TERESA
OTERO BAHAMON PAOLA SOFIA



26 SEPTIEMBRE

CASTELLANOS HERRERA CECILIA



27 SEPTIEMBRE

CARRILLO GUARIN JULIO CESAR



29 SEPTIEMBRE

ALVAREZ ECHEVERRI FELIPE
DUARTE GONZALEZ LUZ ANGELA
NARANJO VALENCIA FERNANDO
NAVARRETTE DOMINGUEZ RICARDO



30 SEPTIEMBRE

QUINTERO PAULSEN PAULA ANDREA

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

EVENTOS

1. El día 16 de Agosto llevamos a cabo con gran éxito la primera tertulia sobre el uso de redes sociales en el trabajo, agradecemos la participación del constitucionalista Antonio Felipe Barreto Rozo y de nuestro colegiado Andrés Dacosta por haber liderado éste espacio.

2 Recuerden que el día 14 de septiembre tendremos nuestro próximo evento sobre: “Privacidad de datos personales en el trabajo” en asocio con LEGIS, liderado por nuestra colegiada Carolina Camacho. Para mayor información, pueden consultar: http://www.aplegis.com/course/detail_evento.php?id=747&Id_Tarea=54867&Email=Yury.Montoya@legis.com.co

3 El día 3 de octubre tendremos el siguiente evento sobre: “Mitos y verdades sobre la tercerización; la intermediación laboral y la formalización en el empleo” en asocio con LEGIS y ACOSET, liderado por nuestros colegas Miguel Pérez García y Santiago Martínez Méndez. Para mayor información, pueden consultar: http://www.aplegis.com/course/detail_evento.php?id=751&Id_Tarea=54961&Email=Yury.Montoya@legis.com.co

a la Corte Suprema ratificó que el empleador que no afilió a sus trabajadores al I.S.S., así no hubiese actuado de manera negligente, tiene a su cargo las obligaciones pensionales frente a dichos periodos, incluso si los mismos son anteriores a la entrada en funcionamiento del I.S.S.

Artículo recomendado por el Dr. Oscar Blanco

Por solicitud del Dr. Oscar Blanco, a continuación les compartimos el artículo “ser abogado es emocional y fisiológicamente agotador” de Sofía Martín:

<http://colegioabogados.cl/ser-abogado-es-emocional-y-fisiologicamente-agotador/>