



## APUNTES DE ACTUALIDAD NORMATIVA

### La Prima de Servicios: Una prestación social laboralmente universal Congreso de la República: Ley 1788 del 2016

En la 100ª reunión del CIT realizada en Ginebra el pasado 16 de Junio de 2011, se adoptó el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos el cual ratificó Colombia desde el pasado 9 de Mayo de 2014. Dicho Convenio consideró que "el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos", motivos suficientes para la OIT para acordar su regulación, en el marco de la igualdad de derechos laborales.

Nuestro máximo Tribunal Constitucional, en Sentencia C-871 de 2014 exhortó al Congreso de la República de Colombia para ampliar el beneficio de la prima de servicio a los trabajadores domésticos, lo cual se ha materializado en la promulgación de la Ley 1788 del pasado 7 de Julio de 2016. En dicha normatividad, el Congreso legisla lo siguiente: i) La modificación integral del artículo 306 del CST y; ii) La creación de una Mesa de Seguimiento a la implementación del Convenio 189.

- Respecto de la modificación del artículo 306, su nuevo texto modifica la condición de "capital" empresarial que regulaba su reconocimiento y en su reemplazo dispone que el empleador deberá pagar a sus empleados la prestación social denominada Prima de Servicios en la cuantía y periodicidad vigente. Crea un parágrafo en donde expresamente ordena que esta prestación se debe reconocer a todos los trabajadores domésticos, choferes de servicios familiares, trabajadores por días, de fincas y en general, los regulados en el Título III del CST.
- Por último, la creación de la Mesa de Seguimiento se reunirá periódicamente y tendrá como objetivo formular y desarrollar de manera concertada entre el Gobierno, los empleadores y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, políticas públicas con la finalidad de promover el trabajo decente en el sector del trabajo doméstico remunerado y en general, para hacer seguimiento al Convenio 189.

- En conclusión, a partir de la fecha la Prima de Servicios y al margen si los empleadores generan o no utilidades, deberá otorgarse dicha prestación social a los trabajadores que desempeñen labores domésticas.

### Unificación de Perfiles Ocupacionales en el Sector Oil & Gas Ministerio del Trabajo, Resolución 2616 de 2016

El pasado 7 de Julio de 2016 el Ministerio de Trabajo adoptó la estandarización de perfiles ocupacionales en el sector Oil & Gas los cuales fueran realizados por el Servicio Público de Empleo, la Agencia Nacional de Hidrocarburos, Ministerio del Interior, Ministerio de Minas y Energía, la Asociación Colombiana de Petróleos, Campetrol y Ecopetrol S.A.

La iniciativa adoptó perfiles para 109 oficios en 5 especialidades: i) Adquisición y Procesamiento Sísmico, ii) Mantenimiento de Superficies, iii) Metalmeccánica, iv) Operaciones de Subsuelo y v) Operación de Plantas y Estaciones. Con lo anterior, los empleadores del Sector deberán tener en cuenta esta Resolución al momento de postular sus vacantes en los prestadores autorizados del SPE.

### Licencia de maternidad de la madre adoptiva inicia a partir de la entrega formal del menor Concepto 8 del 25 de enero de 2016. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF

Sobre el tema, el pasado 25 de enero de 2016, por medio del concepto 08 de 2016, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF precisó:

- Con la sentencia de adopción se consolidan los derechos y obligaciones propios de la relación paterno o materno-filial, así como los efectos contemplados en el artículo 64 de la Ley 1098 de 2006 desde la presentación de la demanda, adquiriendo la adopción su carácter de irrevocable y definitivo.

Para resaltar:

- La ley hace extensivo a los padres adoptivos el derecho a la licencia de maternidad y demás derechos conferidos a las madres gestantes en los mismos términos y cuando fuere procedente, "asimilando la fecha del parto a la entrega oficial del menor de edad que se adopta".
- La ley no contempla equivalencias entre el tiempo de gestación de una madre biológica y tiempo de espera para la asignación de un niño, niña o adolescente a una madre adoptiva.

## TENDENCIAS LEGISLATIVAS

### Estabilidad Laboral Reforzada para Pre-Pensionados Proyecto de Ley 250 de 2016 Cámara de Representantes, 02 de 2015 Senado de la República

Se radicó para segundo debate en el Senado de la República el proyecto de Ley que creará una nueva estabilidad laboral reforzada: La de los trabajadores que les falte máximo tres años para cumplir los requisitos que les permitan gozar de una pensión de jubilación o vejez.

En un texto de no más de 4 artículos, el legislador pretende regular la estabilidad para trabajadores públicos y privados y prevé igualmente, que para la terminación del vínculo laboral es indispensable contar con la autorización del Ministerio del Trabajo.

Llama la atención:

- Para ser titular de la protección, el trabajador deberá informarlo a su empleador.
- Gozarán de la protección especial hasta cuando se notifique y quede en firme el acto de reconocimiento de la pensión por parte de la entidad administradora de pensiones y sean incluidos en la nómina de pensionados correspondiente, lo que en muchos casos implicará que la protección sea superior a los 3 años inicialmente planteados en el proyecto de ley.

### Aprobación Proyecto de Ley sobre "Emprendimiento Juvenil" Congreso de la República

La Planaria del Senado aprobó en último debate el proyecto de Ley sobre Emprendimiento Juvenil, iniciativa legislativa cuyos objetivos principales son la promoción del empleo en los jóvenes entre 18 y 28 años de edad y la eliminación de ciertos requisitos formales para entrar en el mercado laboral.

En términos generales, se prevé:

- Contempla el beneficio de exención del pago en la matrícula mercantil y su renovación para las pequeñas empresas que hayan iniciado su actividad económica principal a partir de la promulgación de dicha ley. Tanto las personas jurídicas como las personas naturales deben cumplir los requisitos señalados en el proyecto de ley para acogerse al beneficio.

- Vincula el mecanismo de protección al cesante, creando el nuevo componente de Promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial, a efectos de definir alternativas para el desarrollo de programas de empleo, emprendimiento y/o desarrollo empresarial.

- Dispone que el Gobierno Nacional deberá reglamentar un programa de incentivos destinado a jóvenes talentos sin experiencia que promueva su vinculación y promoción a las entidades del sector público

- Destina algunos artículos en la regulación de las prácticas laborales como requisito de culminación de estudios u obtención del título, relaciones jurídicas diferentes al contrato de aprendizaje. Señala, entre otros, que todos los empleadores estarían obligados a reportar sus plazas de práctica laboral al Servicio Público de Empleo.

- El Ministerio del Trabajo y el ICBF realizarán acciones para establecer un acceso preferente de los adolescentes y jóvenes que se encuentran bajo protección del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, a rutas de inserción laboral y emprendimiento.

Llama la atención:

- La ley ordenaría que a partir de su publicación, las entidades del Estado que adelantan modificaciones a su planta de personal deberán garantizar que al menos el 10% de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, con el fin de que puedan ser provistos con jóvenes recién egresados.

- El Proyecto de ley reitera que las entidades públicas o privadas no podrán exigir al ciudadano la presentación de la tarjeta militar para ingresar a un empleo, prohibición previamente incorporada en el artículo 111 del Decreto 2150 de 1995.

- Como novedad, el proyecto de ley señala que las personas que accedan a un empleo sin haber definido su situación militar, a partir de la fecha de su vinculación laboral tendrán un lapso de dieciocho (18) meses para normalizarla, creando una nueva justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, en caso de no normalizar la situación militar dentro del plazo señalado.

- Los empleadores que vinculen a nuevo personal que al momento del inicio del contrato de trabajo tengan entre 18 a 28 años de edad no tendrán que realizar los aportes a Cajas de Compensación Familiar por tales trabajadores afiliados durante el primer año de vinculación. Sin embargo, dicho beneficio queda suspendido a la reglamentación por parte del Gobierno Nacional respecto de las condiciones necesarias para su implementación.

- Surtido el trámite legislativo, el proyecto de Ley estará pendiente de sanción presidencial y su respectiva publicación en el Diario Oficial para que entre en vigencia.

## APUNTES DE ACTUALIDAD JURISPRUDENCIAL

### Requisitos del Despido Colectivo Corte Suprema de Justicia, Radicado No. 50.948 del 3 de febrero de 2016 (Jaime Báez Vs Icollantías S.A.)

Al legitimar el recurso extraordinario de la referencia, la Corte Suprema de Justicia recuerda los requisitos para la legitimidad del despido colectivo según dispone el artículo 40 del Decreto Ley 2351 de 1965, subrogado por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990; comprenden básicamente la autorización que debe surtir el empleador ante el Ministerio del ramo y comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.

No obstante lo anterior, llama la atención que en esta oportunidad la Corte ha considerado que la comunicación por "escrito" no constituye un medio probatorio "ad-sustantiam actus" o "ad-solemnialem" como en otros casos [E.: prueba del depósito de la convención colectiva], y ha concedido que el aconicionado haya comunicado el despido colectivo a través de las carteleras instaladas en la empresa y por medio de reuniones informativas por parte de los líderes funcionales de la organización.

En conclusión, la comunicación del despido colectivo de trabajadores puede realizarse por "medios idóneos" los cuales deben garantizar que los trabajadores sean notificados de la decisión sin que sea por escrito.

### Condiciones y Requisitos para la Unidad de Empresa Corte Suprema de Justicia, Radicado No. 43.680 del 11 de Mayo de 2016 (Varios Actores Vs Erickson Corp. S.A.)

La Corte reiteró la posición sostenida en la Sentencia del 21 de abril de 1994. Radicado 6047, conforme a la cual el predominio económico o relación de dependencia económica es un criterio necesario para la declaratoria de unidad de empresa entre personas jurídicas, a saber: i) existencia de una unidad de explotación económica, ii) ejecución de actividades similares, conexas o complementarias y iii) prueba del predominio económico de la sociedad principal sobre las filiales o subsidiarias. Para que se configure el predominio económico, la Corte lo explica bajo la jurisprudencia del Consejo de Estado, manifestando que se requiere que la sociedad principal sobre la subsidiaria o sus filiales posea más 50% del capital.

Bajo este entendido, la Corte aclaró que no siempre que se esté en presencia de un grupo empresarial conformado por una sociedad principal o matriz y varias subordinadas, hay lugar a la declaratoria de unidad de empresa, toda vez que esta última se presenta exclusivamente cuando la matriz deriva su control y dirección de su predominio económico, requisito que no es necesario en la declaratoria del grupo empresarial.

Llama la atención

- La Corte es enfática en señalar que la declaratoria de grupo empresarial por la Superintendencia de Sociedades podrá tener relevancia para efectos laborales (responsabilidad laboral de dichas sociedades sobre las acreencias reconocidas o a reconocer a los trabajadores), solamente cuando la subordinación de las personas jurídicas se haya originado bajo el concepto de predominio de capital.

### Incapacidades y Licencias de Maternidad no hacen parte gravable de Parafiscales Consejo de Estado, Radicado No. 19.736 del 25 de Abril de 2016 (Indega S.A. Vs ICBF)

El Consejo de Estado al analizar la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, interpuesta en contra del oficio mediante el cual el ICBF negó el reembolso de los pagos realizados en exceso, al tomar como base para liquidar los aportes los valores reconocidos por incapacidades y licencias de maternidad, ordenó su devolución bajo el entendido que dichos conceptos no son constitutivos de salario por lo que no deben hacer parte de la base gravable para el pago de aportes parafiscales.

Como sustento de lo anterior, sostuvo que la naturaleza de la licencia de maternidad y las incapacidades corresponden al de una prestación social, las cuales según el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo son pagos no salariales y como tales no deben ser parte de la base para liquidar las contribuciones parafiscales.

Adicional a lo anterior, señaló que tanto las incapacidades como las licencias de maternidad son reconocidas a través de las empresas promotoras de salud (EPS), no siendo un pago que realice el empleador y con mayor razón dichos pagos no deben formar parte de la base gravable de las obligaciones parafiscales.

Llama la atención

- El Consejo de Estado ordenó el pago de los valores de los pagos realizados en exceso, la indexación de los mismos y los intereses de mora que se lleguen a causar transcurridos los 30 días siguientes a la ejecutoria de la sentencia (art. 176 y 77 del Código Contencioso Administrativo).

- El Consejo de Estado precisó que el término aplicable para solicitar la devolución de los mayores valores pagados por concepto de aportes parafiscales corresponde al término de prescripción de la acción ejecutiva previsto en el artículo 2536 del Código Civil modificado por la Ley 791 de 2002, es decir de 5 años.

### Otras noticias de interés:

No.	Temática	Fuente
1	Trabajador subordinado con control laboral vigente se tiene como cotizante activo, así se presenta la mora patronal.	Corte Suprema de Justicia. Radicado 47.967 del 20 de Abril de 2016.
2	Proyecto que aumentaría las semanas de la licencia de maternidad.	Congreso de la República. Proyecto de Ley 064 de 2015.
3	Compensatorios por dominicales habituales se determinan según número de días laborados en el mes calendario.	Concepto Minterabajo 95958 del 18 de Mayo de 2016.
4	Recuerdan cuándo el empleador no es responsable de los daños causados por sus trabajadores.	Corte Suprema de Justicia. Radicado 47.907 del 27 de Abril de 2016.
5	Firma es elemento esencial para demostrar autenticidad de la historia laboral.	Corte Suprema de Justicia. Radicado 48.254 del 11 de Mayo de 2016.
6	Diversos contratos de trabajo que empleador celebre no implican necesariamente la misma modalidad de salario integral.	Corte Suprema de Justicia. Radicado 41.434 del 3 de Febrero de 2016.
7	En firme decisión de aseguradora de suspender pensión de invalidez bajo renta vitalicia por diagnóstico favorable.	Corte Constitucional T-295-16 del 7 de Junio de 2016.
8	Para la de invalidez por proceste, en tránsito entre Acuerdo 049 de 1990 y Ley 860, aplicar la condición más beneficiosa.	Corte Suprema de Justicia. Radicado 54.093 del 11 de Noviembre de 2015.
9	Error de hecho al considerar que obligación de empleador de pagar aportes a salud de pensionado fue por un solo año.	Corte Suprema de Justicia. Radicado 46.802 del 18 de Noviembre de 2015.
10	Cláusula de exclusividad impide que trabajador preste servicios a otro empleador de la misma especie de los que ejecuta.	Corte Suprema de Justicia. Radicado 48.715 del 27 de Enero de 2016.
11	Dependencia económica de los padres: Los sobrinos no son beneficiarios para obtener la pensión de sobrevivientes.	Corte Suprema de Justicia. Radicado 48.715 del 27 de Enero de 2016.
12	Permisos para ejercer función sindical - asistir a reuniones ordinarias y conferencias- deben entenderse como remunerados.	Corte Suprema de Justicia. Radicado 69.914 del 11 de Noviembre de 2015.

Agradecemos las contribuciones de Paola Gutiérrez, David Velandia y Gloria Ávila.

Tenemos todos los textos de las anteriores novedades; en caso de requerirlo puede solicitarlo al Director del Boletín al correo [ibanez.juanpablo@hotmail.com](mailto:ibanez.juanpablo@hotmail.com)

## NOTICIAS DE INTERÉS

### CUMPLEAÑOS AGOSTO

### FELICIDADES A TODOS



3	RICO ALVAREZ NICOLAS	16	HILARION HORTUA JUAN PABLO
6	BUITRAGO ARANGO MARIA CLARA	17	MORALES BARRERO ANDREA GIOVANNA
8	TORRES PACHON JANETH PATRICIA	20	BAQUERO GUZMAN GUILLERMO
10	AMAYA IBAÑEZ JUAN PABLO	20	GOEZ VINASCO GERMAN DARIO
10	JIMENEZ SALAZAR ANDRES	20	MEJIA GIRALDO GUSTAVO
10	QUINTERO SOTO EDUARDO	24	LIEVANO TRIANA CLAUDIA
11	ARIAS ARIZA DIEGO HERNANDO	26	CORTES PERDOMO JOSE LUIS
12	MARUN MEZA SAMIRA	26	PEÑUELA BARBOSA ANA RITA
13	TRIANA CARDONA MISAEL	27	RODRIGUEZ PARRA MARIO
15	VALDES SANCHEZ GERMAN	28	CORTES PERDOMO JOSE LUIS
15	CARDONA BOTOERO JAIME	28	GNECCO MENDOZA GUSTAVO
15	ROMERO AVILA EVELIN	29	RODRIGUEZ CHAVES JUAN ANTONIO
15	VELEZ ZAPATA JAIRO	30	OLANO OLANO EDUARDO
		31	MORENO DE RODRIGUEZ GRACIELA

## EVENTOS

### #1

Nombre Evento: **Comentarios sobre la 105.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo**

Ponente: Dr. Alberto Echavarría Saldarriaga, Vicepresidente de Asuntos Jurídicos y Sociales de la ANDI y quien asumió la Vicepresidencia de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT por parte de los empleadores).

Moderador: Dr. Alberto Román Pizarro, Gerente de Desarrollo Social y Laboral Coca-Cola FEMSA, miembro del Colegio de Abogados del Trabajo de Colombia y asistente a la 105.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Fecha: 26 de julio de 2016

Lugar: Carrera 11 # 98-07, Torre Pijao. Piso 3°. Bogotá D.C.

Hora: 6:00 pm

Cupos Asistentes: 60

Parqueadero: Público por la Calle 99

### #2

Nombre Evento: **Foro sobre Intermediación Laboral – La Tercerización después del Decreto 583**

Introducción y Presentación del Tema: Dr. Santiago Martínez Mendez. Socio Godoy Cordoba Abogados.

Conferencistas: Enrique Borda Villegas, Alberto Echavarría Saldarriaga, Miguel Pérez, Sandra Milena Muñoz Cañas. Modera: Ana María Muñoz Segura.

Fecha: 3 de Agosto de 2016

Lugar: Universidad de Los Andes Edificio Mario Laserna (ML) Auditorio C

Hora: 8:00 a.m. – 12:30 p.m.

Cupos Asistentes: Entrada Libre Cupo Limitado

Inscripciones: <http://eventos.uniandes.edu.co/intermediacionlaboral>

### #3

Nombre Evento: **Ciclo de Tertulias: Novedades y jurisprudenciales en materia laboral y de seguridad social.**

Lunes 25 de Julio de 2016 Ventajosa y desventajas jurídicas de la nueva normativa en materia de tercerización.

Conferencistas: Dr. Andrés DeCosta Herrera, abogado de la Universidad del Rosario, especializado en Derecho Laboral y Seguridad Social. Catedrático en la Universidad del Rosario. Ex Gobernador del Colegio de Abogados del Trabajo.

Jueves 4 de Agosto de 2016 Herramientas durante la ejecución y terminación de los contratos de trabajadores con fuero de salud.

Conferencistas: Dra. Catalina Romero Ramos, Abogada de la Universidad del Rosario, especializada en Derecho Laboral y Seguridad Social. Catedrática en la Universidad del Rosario. Ex Gobernadora del Colegio de Abogados del Trabajo.

Martes 9 de Agosto de 2016 Criterios de la UGGP en procesos de fiscalización a empleadores y trabajadores independientes.

Conferencistas: Dra. Alexandra Gnecco Mendoza, Abogada de la Universidad del Rosario, especializada en Derecho Laboral y Seguridad Social y Docente Universitaria.

Lugar: ICDT: Calle 75 # 8 - 29

Hora: 6:00 pm

Programa sujeto a variaciones y modificaciones de último momento en horarios, conferencias y/o conferencistas.

Colegiados al día en sus cuotas: Entrada libre.

Estudiantes de Pregrado: \$10.000

Particulares: \$20.000 por Conferencia.

Cuento completo: \$50.000

Pagos a la cuenta corriente No. 115 202 67 12 Banco Davivienda a nombre del Colegio de abogados Rosaristas; enviar consignación escaneada al correo electrónico [abogadosrosaristas@gmail.com](mailto:abogadosrosaristas@gmail.com) con los datos completos del participante.

Informes e inscripciones: Colegio de Abogados Rosaristas

Carrera 7 # 128 - 41 / Oficina: 301

Bogotá D.C. - Colombia

341 1811 - 341 0796 - 301 580 6219

[abogadosrosaristas@gmail.com](mailto:abogadosrosaristas@gmail.com) - [colegio.abogados@urosario.edu.co](http://colegio.abogados@urosario.edu.co) - [www.abogadosrosaristas.org.co](http://www.abogadosrosaristas.org.co)

**Importante:** "No se pierdan a partir del mes de Agosto sesiones de estudio patrocinadas por diferentes colegiados sobre temas de interés para laboristas. De igual manera curso sobre SGGST en asocio con aliado, los cuales anunciaremos oportunamente."

## OFERTAS LABORALES

Nos han contactado para circular al interior del Colegio la siguiente oferta de trabajo:

### #1

Empresa: **Bioenergy**

Cargo: **Coordinador de Relacionamento Laboral**

Perfil: **Abogado con Especialización en Derecho Laboral o afín.**

Experiencia: **Mínimo 5 años como Abogado en temas laborales y/o manejo de entorno laboral. Indispensable experiencia en el manejo de Sindicatos.**

Base de Trabajo: **Puerto López (Meta)**

Asignación Salarial: **Mínimo Integral**

Interesados: Remitir Hoja de vida a: [comunicaciones@bioenergy.com.co](mailto:comunicaciones@bioenergy.com.co)

¿Sabía usted que el boletín le llega a más de 300 abogados? Este boletín es de todos, si desea publicar asuntos de interés, pautar o aportar ideas, por favor escribanos: [ibanez.juanpablo@hotmail.com](mailto:ibanez.juanpablo@hotmail.com)

Carlos Mario Sandoval  
GOBERNADOR 2016 - 2017

Juan Pablo Amaya Ibañez  
DIRECTOR BOLETIN

