

Actualización legal

Novedades Laborales

Febrero de 2016

Concepto No. 147921 de 2013 expedido por la Unidad de Pensiones y Parafiscales-UGPP

Transitoriamente la Unidad de Pensiones y Parafiscales-UGPP suspende la inclusión de las prestaciones sociales para la determinación de la base de aportes a al Sistema Integral de Seguridad Social.

Novedades

La UGPP estableció transitoriamente que no va a incluir las prestaciones sociales para calcular el total de la remuneración y el límite del 40% establecido mediante el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010, según el cual la totalidad de los ingresos no salariales que excedan de dicho tope deberán ser tenidos en cuenta dentro de la base de aportes al sistema de seguridad social integral.

La UGPP tomará esta medida mientras la sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado emita un concepto en relación con este asunto.

Fuente: <http://www.ugpp.gov.co/noticias/concepto-n-147921-de-2013.html>

Sentencia SL13188-2015 No. 55726 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia

Por no cumplir semanas cotizadas de 20 años de servicios niegan reconocer la pensión de jubilación según Ley 71 de 1978.

Novedad

Para ser beneficiario de la prestación pensional de jubilación, se deben acreditar (i) el requisito de la edad y (ii) el presupuesto de las semanas cotizadas equivalentes a 20 años de servicios.

Fuente: <http://www.articulo20.com.co/contenidos/detalles/?iddix=267134&d=1>

Concepto No. 184305 expedido por el Ministerio del Trabajo

Aún sin contrato de trabajo, empleado en periodo de prueba debe ser despedido con causa justa fundada en Código Laboral.

Novedad

El empleador está facultado para dar por terminado el contrato de trabajo sin que se genere la obligación de pagar la indemnización de perjuicios, pero en todo caso, debe fundamentarse en la comprobación de la falta de aptitudes del trabajador para el desempeño de las labores encomendadas, es decir, que no cumpla con las expectativas propias del cargo.

Fuente: <http://www.articulo20.com.co/contenidos/detalles/?iddix=272161&d=1>

Concepto No. 62149 expedido por el Ministerio del Trabajo

Inclusión de cláusula penal en contratos laborales.

Novedad

Si el empleador considera que la renuncia intempestiva e inmediata del trabajador le originó daños y perjuicios, podrá acudir ante los jueces de la República en busca del reconocimiento de estos perjuicios, previa demostración de los daños que de manera eventual pudo ocasionarle la ruptura inesperada del vínculo laboral. Sin embargo, bajo la premisa que la obligación de cancelar indemnizaciones requeriría de consagración legal, podría interpretarse que cualquier estipulación contractual que disponga dicha carga al trabajador que renuncie sin previo aviso, podría eventualmente ser ineficaz.

Fuente: <http://www.articulo20.com.co/contenidos/detalles/?iddix=272157&d=1>

Concepto No. 178051 expedido por el Ministerio del Trabajo

Suspender afiliación de integrante de sindicato que presenta incapacidad, está condicionado a facultad de organización.

Novedad

El sindicato será el responsable de la administración del sistema de seguridad social integral, tales como la afiliación, retiro, pagos y demás novedades respecto de los afiliados partícipes. Las personas que se afilian al sindicato para prestar sus servicios o realizar las obras encomendadas a través de dicho contrato, se denominan afiliados partícipes. Por lo tanto, la desvinculación del afiliado partícipe deberá regirse por lo estipulado en el reglamento propio del contrato sindical, por cuanto no existe un vínculo laboral entre el afiliado y el sindicato, que obligue al empleador a ceñirse a lo determinado por la ley laboral al respecto.

Fuente: <http://www.articulo20.com.co/sitio/edicion.php?idedicionx=3155&d=1&iddi=272155>

Sentencia SL17123 -2014 No. 42494 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia

Pese a que empresa esté clasificada como de alto riesgo, ello no indica que todo su personal se le clasifique igual.

Novedad

A pesar de que una empresa esté dentro de la clasificación de alto riesgo, ello no indica que por este solo hecho todo el personal que labore en esa entidad se entienda estar inmerso en actividades de alto riesgo.

Fuente: <http://www.articulo20.com.co/contenidos/detalles/?iddix=268247&d=2>

Sentencia SL1398-2015 No. 52582 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia

Incidente vial que ocasionó muerte de trabajador fue declarado como accidente de trabajo.

Novedad

Cuando el accidente de tránsito genera una incapacidad laboral de carácter temporal ésta será cubierta por la Entidad Promotora de Salud del Régimen Contributivo a la que estuviere afiliada la víctima, si el accidente fuere de origen común, o por la Administradora de Riesgos Profesionales, si este fuere calificado como accidente de trabajo, cuando a ello hubiere lugar.

Fuente: <http://www.articulo20.com.co/contenidos/detalles/?iddix=257991&d=2>

Sentencia 46160 de 2015 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia

Derechos convencionales son procedentes cuando se alcanzan en la vigencia de la relación laboral.

Novedad

Los derechos pactados convencionalmente por los trabajadores gozan de una especial protección legal y constitucional, estos solo se adquieren durante la vigencia del contrato de trabajo, pues estas prerrogativas extralegales no pueden tener una existencia indefinida en el tiempo, es decir, solo mientras subsista el vínculo contractual, por lo tanto, no es comprensible que una persona que se desvinculó de una empresa, se acerque a ésta después de muchos años a reclamar un presunto derecho por cuanto los requisitos los reunió con posterioridad a su desvinculación.

Fuente: http://www.notinet.com.co/dboletin_07.php?fecha_b=2016-02-23&idinv=339241

Sentencia 45710 de 2015 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia

Empleador está obligado a indemnizar al trabajador, por los perjuicios causados con el despido injustificado.

Novedad

El empleador debe pagar una indemnización por el despido injustificado del trabajador, en el sentido de condenar a la indemnización de perjuicios morales causados debido al despido injustificado. Teniendo en cuenta que el daño moral está sujeto al arbitrio judicial, en la medida que no es posible tarifar el dolor, la desesperanza, el abatimiento, la zozobra y demás componentes propios del fuero interno del individuo.

Fuente: http://www.notinet.com.co/dboletin_07.php?fecha_b=2016-02-24&idinv=339321

Concepto No. 2016-N0005901 expedido por el Ministerio del Trabajo

Empresas de servicios temporales (EST) también deben implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Novedad

Las EST son las únicas autorizadas para colaborar temporalmente en la actividad misional de las empresas usuarias, para lo cual se envía por parte de la EST personas naturales como trabajadores en misión, a las dependencias de la empresa usuaria para ejercer el servicio temporal de colaboración contratado por éste. Así mismo, por estas labores está expuesto a los diferentes peligros en las empresas por lo cual deberán adoptar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fuente: <http://www.articulo20.com.co/contenidos/detalles/?iddix=272541&d=1>

Para mayor información, favor contactar a alguno de los siguientes abogados:

>Isabella Gandini	Bogotá	+571 746.4602	Isabella.gandini@nortonrosefulbright.com
>Laura Gaitán Gómez	Bogotá	+571 746.5565	Laura.gaitan@nortonrosefulbright.com

Norton Rose Fulbright Canada LLP, Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc y Norton Rose Fulbright US LLP son entidades legales separadas y todas ellas forman parte de Norton Rose Fulbright Verein, una asociación suiza. Norton Rose Fulbright Verein ayuda a coordinar las actividades de sus miembros pero no proporciona servicios legales a clientes.

Las referencias a "Norton Rose Fulbright", "la firma de abogados" y la "práctica legal" son referencias a uno o más de los miembros de Norton Rose Fulbright, o a una de sus respectivas filiales (todas juntas denominadas "las entidades Norton Rose Fulbright"). Ninguna persona que sea miembro, socio, accionista, director, empleado o consultor de, o en alguna entidad de Norton Rose Fulbright (sea o no que dicha persona sea descrita como un "socio") acepta o asume responsabilidad, o tiene alguna obligación con alguna persona con respecto a esta comunicación. Cualquier referencia a un socio o director es a un miembro, empleado o consultor con una situación y calificación equivalente a la entidad de Norton Rose Fulbright relevante.

El objetivo de esta comunicación es proporcionar información en cuanto a los desarrollos de la ley. No contiene un análisis completo de la ley y no constituye una opinión de ninguna entidad de Norton Rose Fulbright sobre los temas legales discutidos. El cliente debe solicitar asesoría legal específica sobre cualquier asunto en particular que lo preocupe. Si requiere cualquier asesoría o más información, comuníquese con su contacto usual en Norton Rose Fulbright.