



En esta nueva edición encuentre las siguientes noticias:

1. Censo Nacional de Población y Vivienda 2018
2. Próximas obligaciones
3. Cotización a Seguridad Social por parte de los Contratistas
4. ¿Los trabajadores incapacitados pueden trabajar?
5. Consecuencias de contratar con E.S.T superando el término temporal permitido
6. Acoso sexual laboral
7. Fue declarada nula la prohibición de contratar actividades misionales permanentes con Cooperativas de trabajo asociado

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) mediante [Decreto No. 1899](#) de 2017 estableció los lineamientos para el desarrollo del censo poblacional que se llevará a cabo en el año 2018. El decreto establece en el artículo 7° que, los trabajadores que se ausenten de sus labores para atender el censo mediante entrevista directa, no se les podrá descontar de su salario el tiempo utilizado para ello, ni tendrán que reponerlo. Para el efecto, el trabajador deberá acreditar la ausencia justificada, mediante la exhibición del certificado censal expedido por el DANE.

Suministro de dotación

El próximo 30 de abril de 2018 los empleadores deberán suministrar la primera dotación del año a los trabajadores que devengan hasta dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes y hayan cumplido más de tres (3) meses a su servicio.

La dotación es una prestación social que consiste en la entrega del vestido y calzado adecuado para la labor que realiza el trabajador, en las fechas legalmente determinadas, siendo prohibida su compensación en dinero.

Algunos empleadores por razones prácticas han adoptado como alternativa para cumplir esta obligación, la entrega de bonos de dotación a los trabajadores que tengan derecho a ella, práctica que podría resultar viable en la medida que tales bonos se encuentran destinados para ser intercambiados exclusivamente por prendas de vestir y calzado; siendo recomendable para quienes acojan esta medida exigir a los trabajadores la respectiva la factura.

El Tribunal Administrativo de Cundinamarca mediante [Radicado No. 25000-23-41-000-2018-00058](#), se pronunció sobre el medio de control jurisdiccional de cumplimiento de normas con fuerza de ley instaurado contra el Presidente de la República, los Ministerios de Hacienda y Crédito Público, Salud y Protección Social y Trabajo, con el fin de que cumplan lo dispuesto por el artículo 135 de la Ley 1753 de 2015 y *“que en consecuencia se les ordene que expidan la correspondiente reglamentación con la finalidad de que a las personas que tienen suscritos contratos por prestación de servicios con entidades públicas o privadas se les efectúe de manera directa por parte de estas últimas la retención por concepto de seguridad social”*. El Tribunal le ordenó al Gobierno Nacional que en el término de 4 meses a partir de la ejecutoria de la presente sentencia, expida la correspondiente reglamentación.

4

¿LOS TRABAJADORES INCAPACITADOS PUEDEN TRABAJAR?

El Ministerio de Trabajo mediante [Concepto No. 08SE2017120300000032116](#) del 30 de noviembre de 2017, recordó que el empleador no puede asignar tareas y obligar al trabajador a asistir en su incapacidad al sitio de trabajo, pues el empleado cuenta con una justa causa para ausentarse de sus labores. Aunado a lo anterior, en el momento en que el trabajador se encuentre incapacitado, el empleador no tiene la obligación de cotizar a riesgos laborales por lo que cualquier evento que ocurra no estará cubierto por la ARL.

5

CONSECUENCIAS DE CONTRATAR CON EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES SUPERANDO EL TÉRMINO TEMPORAL PERMITIDO

La Sala de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante [Sentencia No. SL087](#) de 2018 recordó que una empresa usuaria no puede prorrogar el contrato celebrado con una empresa de servicios temporales por un término superior a 12 meses, ni celebrar uno nuevo con la misma temporal o con una diferente para cubrir un mismo cargo. La transgresión de esta norma trae como consecuencia, que la empresa usuaria se convierta en el verdadero empleador y la empresa de servicios temporales, en un simple intermediario quien deberá responder solidariamente.

6

ACOSO SEXUAL LABORAL

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia mediante [Sentencia SL 648](#) del 2018 señaló que la definición de acoso sexual es:

“Aquel comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre”

En ese orden de ideas, para que el comportamiento de un trabajador se defina como acoso sexual, es necesario que se presenten ambos aspectos negativos: es decir que la víctima no lo haya deseado y que sea ofensivo, lo que generaría que cada persona determina cuales comportamientos tolera y cuáles son los que atentan sus derechos y condiciones laborales, lo que significa que en cada caso concreto se debe analizar si la conducta presenta un carácter sexual indebido y un ambiente de trabajo hostil.

7

FUE DECLARADA NULA LA PROHIBICIÓN DE CONTRATAR ACTIVIDADES MISIONALES PERMANENTES CON LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

La Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado, mediante Sentencia [No. 11001-03-25-000-2011-00390-00](#) (1482 de 2011), estudió la nulidad de los artículos No. 1,2,4,5 9 y 10 del Decreto 2025 de 2011 “Por el cual se reglamenta la Ley 1233 de 2008 y el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.

Como consecuencia de lo anterior, la entidad resolvió:

1. No declarar nulo el artículo 1 de la precitada norma, pues el mismo se encuentra acorde con lo dispuesto en la legislación vigente sobre la prohibición a las cooperativas de trabajo asociado de actuar como intermediarios.
2. Declarar nulo el artículo 2, La entidad resolvió de dicha manera, pues consideró que con la prohibición establecida en la norma, se limitaba en forma desproporcionada la libertad de contratación de las cooperativas de trabajo asociado, ya que la norma lo que prohíbe es la intermediación laboral (el envío trabajadores en misión) por parte de las cooperativas, mas no la realización de actividades misionales por parte de estas, entendidas como actividades propias del giro ordinario de los negocios del contratante.
3. Los artículos 4, 5 y 9 se declararon nulos, toda vez que la rama ejecutiva extralimitó su poder reglamentario, pues extendió sanciones dispuestas en la ley a quienes no eran destinatarios de ella.
4. Teniendo en cuenta que los artículos que establecían las sanciones son declarados nulos, el artículo 10 accesorio a ellos también es declarado nulo.

Como consecuencia de lo anterior, el aspecto más importante de la Sentencia será la posibilidad por parte de terceros de contratar con las cooperativas de trabajo asociado, actividades o procesos misionales permanentes, no obstante la prohibición de que dichas entidades realicen una intermediación laboral aún persiste