



En esta nueva edición encuentre las siguientes noticias:

1. Próximas obligaciones.
2. ¿Es posible despedir a un trabajador con condiciones particulares de salud por justa causa?
3. Lineamientos respecto a la inspección, vigilancia y control de la intermediación laboral.
4. Indemnización moratoria por no pago de aportes a la seguridad social.
5. Ampliación del Programa “40.000 Primeros Empleos”.
6. Sistema de verificación electrónica de tiempos laborados.
7. ¿Cómo se encuentra su empresa frente al tema migratorio de sus trabajadores?

Les recordamos la obligación laboral a cargo de los empleadores consistente en realizar el pago de quince (15) días de salario por concepto de prima de servicios; dicho pago deberá ser realizado a más tardar el próximo treinta (30) de junio.

Es importante recordar que para determinar la base para liquidar esta prestación se deben tener en cuenta todos los pagos que reciba el trabajador que constituyan salario (Artículo 127 CST) en el respectivo semestre o en todo el tiempo trabajado si fuera inferior.

En el evento que el trabajador tenga derecho al pago del auxilio de transporte, éste debe incluirse para determinar el monto a pagar por concepto de esta prestación.

Así, la fórmula para efectuar la liquidación será la siguiente:

$$\text{PRIMA} = (\text{SALARIO BASE} \times \text{DÍAS A LIQUIDAR}) / 360$$

¿ES POSIBLE DESPEDIR A UN TRABAJADOR CON CONDICIONES PARTICULARES DE SALUD POR JUSTA CAUSA?

La Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, mediante la [Sentencia SL 1360](#) de 2018 ha modificado su posición con relación al alcance de la interpretación adecuada que debe darse al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, estableciendo que la terminación del contrato de trabajo de una persona que se encuentre en estado de discapacidad física, se presume discriminatorio, salvo en el evento que el empleador demuestre la ocurrencia probada de una justa causa de terminación del contrato imputable al trabajador.

Para la Sala Laboral, la existencia de una verdadera justa causa de terminación del contrato de trabajo (se encuentran contenidas en el artículo 62 del C.S.T.) exime al empleador de la obligación de solicitar previamente la autorización de despido al Inspector de Trabajo, la cual solo deberá tramitarse en el evento en que la situación de salud del trabajador sea absolutamente incompatible con el cargo que desempeña y no exista opción viable de reubicación laboral.

Es muy importante tener en cuenta que en el evento en que el trabajador presente una demanda laboral con posterioridad a su despido con justa causa, es el empleador quien tiene la carga de probar en juicio la existencia real de esa conducta grave que produjo la terminación del contrato de trabajo, razón por la cual debe contar con pruebas contundentes que acrediten la existencia de esa justa causa, recomendablemente obtenidas en el marco de un proceso disciplinario serio y juicioso que haya brindado plenas garantías al derecho de defensa del trabajador. En el evento que el Juez determine que no se probó la justa causa alegada y que el trabajador tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada, podrá ordenar el reintegro al cargo.

Es muy importante que se consulte con el asesor laboral antes de tomar una decisión de esta naturaleza para determinar la viabilidad jurídica de la misma.

En aras de evitar que las empresas abusen de la figura de la intermediación laboral llevando a cabo procesos de flexibilización laboral en perjuicio de los derechos y garantías de los trabajadores, y como consecuencia de la derogatoria del Capítulo 2 del Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y del Decreto 583 de 2016, el Gobierno Nacional, por medio del Ministerio del Trabajo expidió la [Resolución No. 2021](#) de 2018, “Por el cual se establecen lineamientos respecto de la Inspección, Vigilancia y Control que se adelante frente al contenido del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010”, ante la necesidad de generar un nuevo marco de acción a los inspectores del trabajo.

Mediante la norma referida la entidad, procede a señalar que la intermediación laboral se entenderá tanto el envío de trabajadores en misión para colaborar temporalmente a empresas o instituciones en el desarrollo de sus actividades, como la gestión y colocación de empleo contenida en el artículo 2.2.6.1.2.17 del Decreto 1072 de 2015, como consecuencia de lo anterior, y en reiteración de la legislación vigente, ninguna persona diferente de las Empresas de Servicios Temporales puede suministrar personal de manera directa, indirecta o encubierta a un tercero, por lo que en el evento en que lo realicen se encontraran incurso en una intermediación laboral ilegal.

La Resolución, adicionalmente, brinda parámetros orientadores a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo para que adelanten las actuaciones administrativas necesarias y así identifiquen e impongan las sanciones correspondientes a aquellas empresas que realicen esta práctica ilegal.

La Corte Suprema de Justicia mediante [Sentencia SL1139](#) de 2018, recordó la adecuada interpretación que debe darse al parágrafo 1 artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, que la inobservancia de la obligación de pagar las cotizaciones o aportes al sistema de seguridad social y parafiscales, trae consigo el pago de la indemnización moratoria en favor del trabajador consistente en un día de salario por cada día de retardo, a partir de la terminación del contrato y hasta cuando se acredite el pago de los aportes, siempre y cuando se demuestre la mala fe del empleador y no el reintegro del trabajador al cargo, pues la finalidad del legislador es garantizar el pago real de las cotizaciones al sistema de seguridad social y no el restablecimiento real y efectivo del contrato de trabajo. Es decir, que para la Corte cuando la norma hace referencia a la ineficacia del despido se debe asimilar al pago de la indemnización moratoria.

Como consecuencia de lo anterior, la Corporación aclara que la obligación contenida en la norma precitada, debe aplicarse indistintamente del modo de terminación del contrato laboral, por lo que recomendamos asegurar que a la finalización del contrato de trabajo, se realice entrega al trabajador de las planillas de pago de aportes a la Seguridad Social de los últimos tres meses anteriores a la terminación de la relación laboral y que en todo caso se encuentre al día con el pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral.

5

AMPLIACIÓN DEL PROGRAMA 40.000 PRIMEROS EMPLEOS POR PARTE DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

Gracias a la nueva asignación presupuestal, las Cajas de Compensación Familiar amplían el plazo del Programa 40.000 Primeros Empleos, toda vez que cuentan con nuevos cupos para que las empresas vinculen jóvenes sin experiencia laboral.

El Programa 40.000 Primeros Empleos fue creado por el Gobierno Nacional mediante la Resolución 347 de 2015, con el fin de facilitar el acceso al mercado laboral de jóvenes entre los 18 y 28 años, sin experiencia laboral, con niveles de bachiller, técnico, tecnólogo y universitario. Para lograr dicho cometido el Gobierno incentiva a las empresas privadas a que vinculen a dichos jóvenes, por medio de un contrato a término fijo por un periodo mínimo de 6 meses, otorgándoles un apoyo económico destinado a cubrir los costos laborales de ese periodo, dicho subsidio se encuentra condicionado a que la empresa contrate por lo menos el 60% de los jóvenes vinculados por 6 meses más. Para acceder al beneficio recomendamos ponerse en contacto con su Caja de Compensación Familiar.

6

SISTEMA DE VERIFICACIÓN ELECTRÓNICA DE TIEMPOS LABORADOS

El sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados-Cetil, es el mecanismo creado por el [Decreto 726](#) de 2018, a través del cual se expedirán todas las certificaciones de tiempos laborados y salarios por parte de las entidades públicas y privadas que ejerzan funciones públicas o cualquier otra entidad que deba expedir certificaciones de tiempos laborados o cotizados y salarios con el fin de ser aportadas a las entidades que reconozcan prestaciones pensionales.

El administrador del CETIL será la Oficina de Bonos Pensionales del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el plazo para inicio de operación de este sistema será a más tardar dentro del primer semestre del año 2018.

Esta herramienta seguramente será de mucha utilidad para aquellos empleadores que deban certificar tiempos laborados o cotizados y salarios por los trabajadores que dentro de su proceso de reconocimiento de una pensión, requieren efectuar a través de su Fondo de Pensiones el trámite respectivo que permita la emisión de un bono pensional.

7

¿COMO SE ENCUENTRA SU EMPRESA FRENTE AL TEMA MIGRATORIO DE SUS TRABAJADORES?

Teniendo en cuenta la cantidad de extranjeros que migran en la actualidad a nuestro país, y considerando la reciente reforma al régimen migratorio, Barrera Palacio Abogados recomienda a las empresas verificar que se encuentren cumpliendo con las normas que en nuestro ordenamiento jurídico rigen el tema en particular, pues en el evento en que se encuentren incumpléndolo tanto el empleador como el trabajador pueden ser sujetos de sanciones.

Como consecuencia de lo anterior, los empleadores de trabajadores extranjeros tienen los siguientes deberes:

1. Verificar que el extranjero cuente con visa vigente que el permita trabajar en la empresa.
2. Verificar que el extranjero cuente con cedula de ciudadanía expedida como consecuencia de la visa señalada en el numeral anterior.
3. Si el trabajador ejerce alguna profesión regulada en Colombia, deben corroborar que haya realizado la convalidación y homologación de los títulos ante las instancias que correspondan y obtener licencias o permisos concedidos por los respectivos Consejos profesionales o autoridades competentes, según corresponda.
4. Encontrarse inscrito en el Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros -SIRE.
5. Reportar la contratación del trabajador extranjero en Migración Colombia, mediante el aplicativo SIRE, dentro de los 15 días posteriores a la vinculación y dentro de los 15 días posteriores a la desvinculación.

Si requiere de nuestro acompañamiento en este proceso, puede contactarnos y con el mayor gusto lo atenderemos.