

# Circular N°1

22 febrero 2019



## Próximas obligaciones laborales



FEBRERO

14

### Consignación de cesantías en el fondo

El incumplimiento de la obligación genera sanción a cargo del empleador correspondiente a un día de salario por cada día de retraso en el pago, conforme lo señala el artículo 99 numeral 3° de la Ley 50 de 1990.

MARZO

14

### Reporte de cuota de aprendices

- REUNIÓN COMITÉ PARITARIO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST)

Recordamos que el COPASST, deberá reunirse por lo menos una vez al mes, dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada laboral.

ENERO OCTUBRE

0'37

### Fase 4 del Sistema de gestión

De la seguridad y salud en el trabajo (SGSST): seguimiento y plan de mejora

### REUNIÓN COMITÉ DE Convivencia laboral (COCOLA)

El COCOLA, deberá reunirse de manera obligatoria al menos una vez por cada trimestre.

# Ley de financiamiento

## UGPP-Novedades y beneficios



La reforma tributaria o Ley de Financiamiento (Ley 1943 de 2018), incluyó importantes novedades y beneficios en materia de procesos de fiscalización de la UGPP:

**1** Terminación por mutuo acuerdo: Aplica para aquellas personas, tanto naturales como jurídicas, a quienes la UGPP les haya notificado actos administrativos antes del 28 de diciembre de 2018, siempre que se presente la solicitud que cumpla con todos los requisitos establecidos legalmente y dentro del término para interponer el recurso respectivo (2 o 3 meses de acuerdo a la etapa administrativa) o antes que venza el término para demandarlo ante la jurisdicción contencioso administrativa (4 meses).

### Beneficios

- Proceso de fiscalización (Determinación de obligaciones): Exoneración hasta por el 80% de los intereses (Excepto los intereses del sistema pensional).
- Sanciones por omisión o inexactitud: Exoneración hasta por el 80% de la sanciones.
- Sanciones por no envío de información: Exoneración hasta por el 50% del valor de la sanción

Plazo: el obligado deberá realizar el pago a más tardar el 31 de octubre del año 2019, pero es muy probable que el término de dos (2) a cuatro (4) meses ya esté corriendo en su caso, razón por la cual es indispensable que consulte cuál es el estado de su caso para que no se le venza el plazo para acogerse al beneficio.


Conciliación judicial: Aplica para aquellas personas naturales y jurídicas que hayan presentado su demanda antes del 28 de diciembre de 2018, contra acto administrativo proferido por la UGPP. La solicitud de conciliación deberá presentarse a más tardar el 30 de septiembre de 2019 y el obligado debe realizar el pago antes del 30 de septiembre del mismo año.

**2**

**3** Notificación electrónica: La notificación por correo electrónico será la forma preferencial al momento de realizar las notificaciones que emita la UGPP, incluidos procesos y actos administrativos. Es indispensable que todas las personas y empresas actualicen la dirección de notificación electrónica establecida en el RUT, ya que esa será la utilizada por la UGPP para todos los efectos

**4**

Cálculo actuarial en la omisión de afiliar o reportar la novedad de ingreso: Será exigible el pago del cálculo actuarial a los empleadores que hayan omitido su obligación de afiliar o reportar la novedad de vinculación laboral de sus trabajadores al Sistema General de Pensiones.

- ¿Es necesario obtener autorización previa y escrita del personal para el registro de la huella digital con el fin de controlar el horario en una empresa?  Haz Clic Aquí

La Superintendencia de Industria y Comercio, por medio del concepto No. 18300691 del 28 de diciembre de 2018, estableció que el registro de la huella digital de las personas, para efectos de controlar el horario de entradas y salidas en una empresa, requiere de una autorización explícita, ya sea:

- Escrita.
- Verbal
- Mediante conductas inequívocas por parte de esta, es decir aquellas que no admiten duda y que permiten concluir, que en efecto otorgó la autorización.

Lo anterior, teniendo en cuenta que la huella corresponde a un dato biométrico, que clasifica dentro de los datos sensibles personales, ya que permite distinguir a un ser humano de otro por medio de una característica física e intransferible.



Haz Clic Aquí

## Estabilidad laboral reforzada para personas con afectación de su salud mental

La Corte Constitucional a través de la sentencia T-494 de 2018, estableció que prevalece el derecho a la estabilidad laboral reforzada, siempre que se encuentren probados los siguientes supuestos:

- Se establezca que se encuentra en condiciones de salud que le impiden o dificulten el adecuado desempeño de sus actividades.
- Su condición sea conocida por el empleador, al momento de realizar la desvinculación laboral.
- No exista una justificación suficiente para su desvinculación.


Ahora bien, en los casos en los cuales se pretenda desvincular a una persona cuya salud se encuentre afectada por motivo de una enfermedad mental y medie una justa causa para ello, es necesario contar con la autorización del Ministerio de Trabajo, ya que de no hacerlo, un juez procederá a i) declarar la ineficacia del despido, ii) reintegrar al trabajador a un cargo con condiciones similares o mejores y recibir las capacitaciones para desempeñar el nuevo cargo y iii)

reconocer una indemnización a favor del trabajador equivalente a 180 días de salario. Es muy importante recordar que, en oposición a esta tesis de la Corte Constitucional, la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha establecido que, en el evento de existir justa causa de terminación del contrato debidamente probada, el empleador no tiene la obligación de solicitar un permiso previo al Ministerio de Trabajo.


- **Grave calamidad doméstica comprobada**
- **constituye una justa causa para otorgar**
- **la licencia**  Haz Clic Aquí

Mediante sentencia T-460 de 2018, la Corte Constitucional determinó que en aquellos eventos de grave afectación para el trabajador cuya ocurrencia sea ajena a la voluntad su voluntad por obedecer a circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, como sería el caso de la grave calamidad doméstica

el empleador se encontraría obligado a conceder dicha licencia, siempre y cuando la causa sea debidamente probada, permitiendo que el trabajador se separe temporalmente de sus funciones, sin romper el vínculo laboral, la cual será otorgada durante el tiempo necesario para superar la urgencia personal o familiar

- **Diferencias salariales son viables así se desempeñen**
- **cargos iguales, cuando se encuentran fundadas en**
- **criterios objetivos.**  Haz Clic Aquí

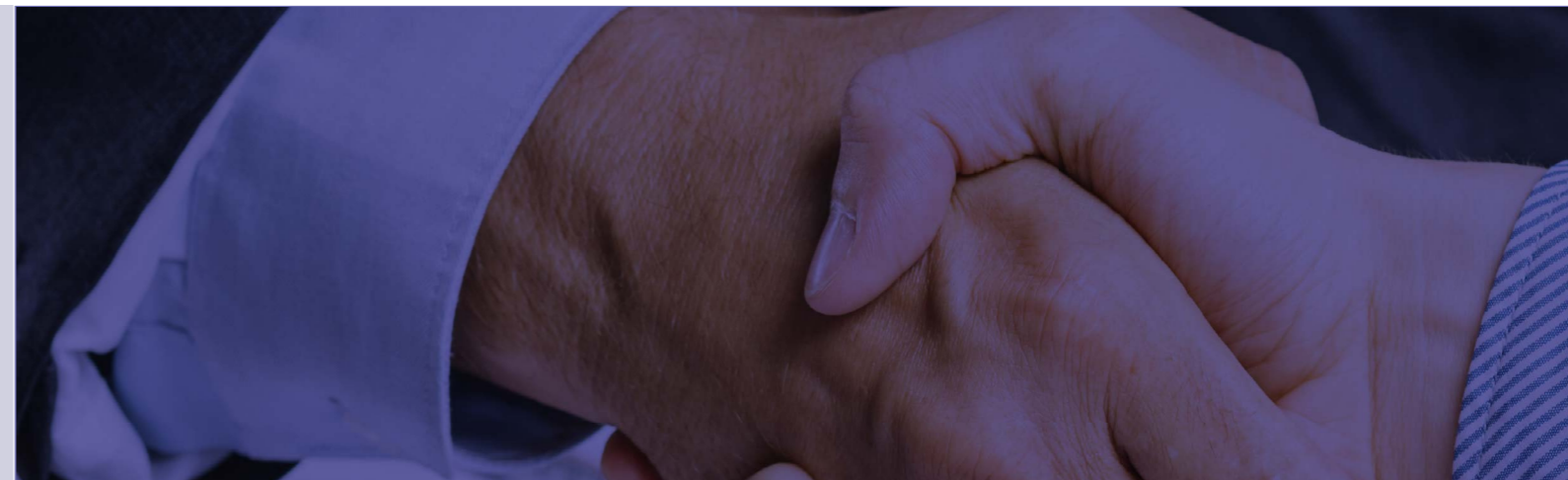
La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia por medio de la Sentencia SL 5206 de 2018, ha reiterado que las distinciones en las remuneraciones de los trabajadores que desempeñen iguales o semejantes cargos, solo son posibles y podrán justificarse si se advierte que dicha diferenciación corresponde a criterios objetivos y relevantes para ello, tales como tener a cargo niveles más altos de responsabilidad o presentar mejores indicadores de eficiencia o productividad; por ningún motivo podrán establecerse diferencias por decisión arbitraria o caprichosa del empleador o diferencias que se encuentren fundadas en razones relativas al sexo, raza, nacionalidad u origen, lenguaje, religión u opinión política o filosófica, ya que de ser así, se entenderá como una violación al principio constitucional y legal de igualdad



- **Terminación del contrato laboral con justa causa por parte del empleador debe encontrarse debidamente probada.**

Haz Clic Aquí

La Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, manifestó en la sentencia SL 4547 de 2018 que “No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se repute justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia.” Dicho lo anterior, en el evento en que el trabajador no asista al lugar del trabajo sin presentar justificación alguna, el empleador deberá demostrar la ocurrencia de tal hecho, ya sea mediante la aportación de citaciones personales a la dirección registrada del trabajador, intentos de localización con familiares o amigos, entre otras gestiones encaminadas a ubicarlo y conocer las razones de su inasistencia, antes de proceder a efectuar el despido por abandono del puesto. Si el empleador no tiene prueba de la justa causa, tendrá que pagar la indemnización por despido injusto. Recordemos que nuestra recomendación será siempre adelantar las citaciones y diligencias de descargos respetando siempre el derecho de defensa del trabajador, lo cual garantizará un proceso y decisión que sean justos.



## Barrera Palacio Abogados

Nuestro interés es presentar a ustedes las novedades más importantes en materia normativa, jurisprudencial y conceptual que se presentan en la esfera del ámbito jurídico laboral. Por lo tanto, este documento no constituye una asesoría de carácter legal, para lo cual deberá comunicarse directamente con alguno de nuestros abogados quienes resolverán su consulta.

