

POSSE
HERRERA
RUIZ 

BOLETÍN DE DERECHO LABORAL Y MIGRATORIO

CONTENIDO

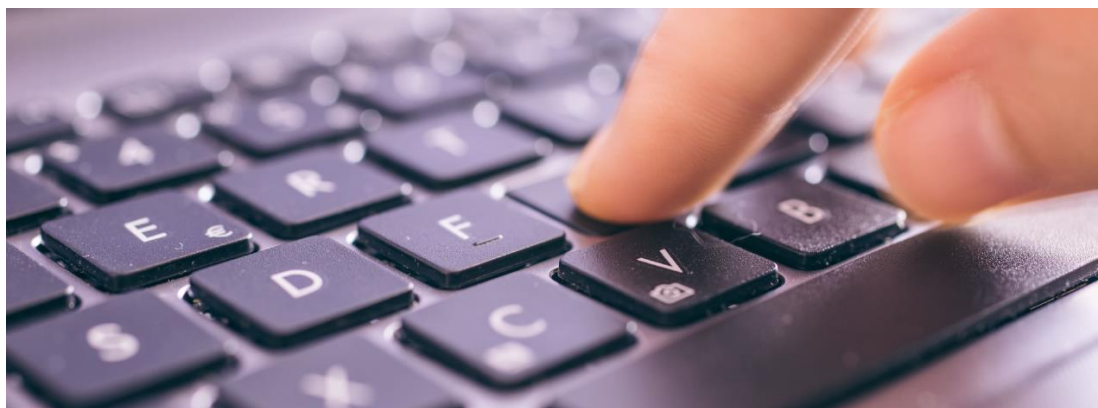
COLOMBIA

- Ministerio del Trabajo implementó ventanilla única de trámites y servicios
- Contratos de trabajo podrán suscribirse mediante firma electrónica
- Se fijan los parámetros para que sea válida la terminación de contratos de trabajo cuando el trabajador no vuelve a presentarse a trabajar
- Despido de empleados cuya condición de discapacidad imposibilite la prestación del servicio...

BOLETÍN DE:

DERECHO LABORAL Y MIGRATORIO

DICIEMBRE/2018



MINISTERIO DEL TRABAJO IMPLEMENTÓ VENTANILLA ÚNICA DE TRÁMITES Y SERVICIOS

Con el fin de facilitar y agilizar los trámites que se llevan a cabo ante el Ministerio del Trabajo, el Gobierno creó una herramienta digital que está disponible para que tanto empleadores como trabajadores, realicen trámites por internet ingresando a la página web de la entidad. A través de este canal virtual se podrán radicar y consultar en línea, 20 trámites de los cuales 13 corresponden a empresarios, 6 a ciudadanos y 1 a sindicatos.

Inicialmente, la plataforma funcionará en Bogotá y paulatinamente los servicios se extenderán a nivel nacional.

A la plataforma se podrá acceder mediante el siguiente enlace.

[Mintrabajo](#)

CONTRATOS DE TRABAJO PODRÁN SUSCRIBIRSE MEDIANTE FIRMA ELECTRÓNICA

Para potenciar el trabajo virtual, el Ministerio del Trabajo expidió la Circular 060 de 2018 que facilita la firma de los contratos de trabajo por medio de firma electrónica. Los contratos por medios electrónicos pueden tener la firma electrónica o la digital, permitiendo identificar y vincular una persona con la creación de un mensaje de datos, un acto o un contrato.

Conforme lo establecido en la citada Circular, los contratos de trabajo escrito pueden ser suscritos mediante firma manuscrita o mediante firma electrónica o firma digital, tanto por parte del empleador como del trabajador, sin que esto implique ningún costo para el trabajador. En todo caso, el contrato de trabajo firmado de forma electrónica debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del C.S.T.

[Circular 060 de 2018](#)



SE FIJAN LOS PARÁMETROS PARA QUE SEA VÁLIDA LA TERMINACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO CUANDO EL TRABAJADOR NO VUELVE A PRESENTARSE A TRABAJAR

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, indicó que no es suficiente que el trabajador se ausente para configurar la justa causa de terminación del contrato, pues se requiere que el empleador demuestre que empleó los medios necesarios para ubicar y compeler al trabajador para justificar su inasistencia.

Así las cosas, la Corte señala que lo anterior es factible mediante la aportación de citaciones personales a las direcciones registradas, intentos de localización del trabajador con amigos y/o familiares, constancias, entre otras gestiones orientadas a ubicarlo para conocer las

razones de su inasistencia o que le imposibilitaron acudir al trabajo (hospitalización, privación de la libertad, calamidad, fuerza mayor, etc.); incluso una citación a rendir descargos para esclarecer los hechos. Si bien no existe una lista taxativa o una forma preestablecida para demostrar el abandono del puesto de trabajo, se indica que lo mínimo que se espera es que el empleador de manera razonable haga uso de los medios a su alcance para intentar localizar al trabajador o comprender los motivos de su ausencia.

Sentencia SL4547-2018

(Rad. 70847) del 10 de octubre de 2018



DESPIDO DE EMPLEADOS CUYA CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD IMPOSIBILITE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO EN LOS CARGOS EXISTENTES EN LA EMPRESA PARA LA CUAL LABORAN, NO SE CONSIDERA DISCRIMINATORIO

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, indicó que no se presenta la supuesta contradicción entre la justa causa de despido consistente en la incapacidad por enfermedad general de más de 180 días y la protección contra del despido discriminatorio por motivos de discapacidad severa o profunda contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues en los casos en que se presenta la incapacidad por enfermedad general de más de 180 días, la responsabilidad del empleador de garantizar la estabilidad laboral va hasta cuando la discapacidad laboral le permita al trabajador prestar el servicio en los puestos de trabajo que existan dentro de la empresa. Por tal razón, si se presenta la situación de que la discapacidad haga imposible la prestación del servicio por parte del trabajador, el retiro del trabajador por este motivo no se puede considerar discriminatorio.

Así mismo, la Corte señaló que en lo que tiene que ver con la justa causa contemplada en el numeral 15 del literal a) del artículo 62 del C.S.T., esto es, la incapacidad del trabajador mayor a 180



días, es necesario que acuda primero ante la oficina del trabajo a fin de obtener la autorización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y se pueda determinar si tiene o no posibilidades de ser reincorporado al trabajo. No obstante, si a pesar de la falta del permiso administrativo para despedir, el empleador acredita en juicio que la razón del despido no fue la discapacidad y fue por la justa causa alegada, el despido será eficaz.

Sentencia SL4033-2018

(Rad. 56189) del 19 septiembre de 2018