

El empleador paga y tramita las incapacidades y licencias, Estabilidad laboral reforzada para embarazadas no está sujeta a que el empleador conozca del estado de su empleada

IMPUESTOS - CONSULTORIAS – AUDITORIAS – ASESORIAS - REVISORIAS FISCALES - OUTSOURCING CONTABLE

El empleador paga y tramita las incapacidades y licencias

El empleador es quien debe pagar al trabajador las licencias e incapacidades y además realizar los trámites pertinentes ante las EPS o ARP según sea el origen de la incapacidad.

Cuando un trabajador se incapacita o recibe una licencia de maternidad, por ejemplo, la empresa deberá pagar esos conceptos directamente al trabajador y luego repetir contra la EPS o ARP según corresponda. Igualmente le corresponde al empleador hacer los trámites necesarios, allegar los documentos requeridos para que las EPS o ARP reconozcan las incapacidades o licencias en cuestión. Si el empleador no lo hace, el perjudicado no será el trabajador pues a este la empresa ya le ha debido pagar los conceptos del caso.

La única obligación que tiene el trabajador es reportar al empleador cuando se expida una capacidad o una licencia, por lo que, como es natural, si el empleador no es informado de la existencia de una licencia o incapacidad no puede responder por lo que desconoce.

Lo anterior gracias a lo dispuesto por el artículo 121 del decreto 19 de enero 10 de 2012, conocido como ley anti trámite.

Tomado de Gerencie.com



Estabilidad laboral reforzada para embarazadas no está sujeta a que el empleador conozca del estado de su empleada

Con este argumento, la Corte Constitucional sostuvo que para establecer si hay lugar o no a conceder la protección a las trabajadoras en estado de embarazo no es requisito que el empleador lo conozca previamente. Sostuvo que dicho conocimiento no pasa de ser apenas el determinador del grado de protección y que se puede dar sin mayores formalidades, a través de una notificación directa u otros medios. La corporación resaltó que “puede inferirse el conocimiento del embarazo cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador así lo sugieran”. Con estos argumentos, el alto tribunal unificó jurisprudencia frente al tema y determinó que, sin importar el tipo de contrato, la mujer que responda a estas condiciones no puede ser separada de su puesto de trabajo y debe recibir pagos por reconocimiento de licencia de maternidad. Los magistrados María Victoria Calle, Luis Ernesto Vargas y Mauricio González salvaron el voto de manera parcial. La decisión se produjo en la Sala Plena de este miércoles, donde se analizó también la sentencia SU-071/13, aplicando esta misma tesis (M. P. Alexei Julio).

Tomado de Legis Hoy.



¿Un contrato de servicios que no se renueva pero que se sigue ejecutando se puede convertir en un contrato de trabajo?

IMPUESTOS -CONSULTORIAS –AUDITORIAS – ASESORIAS- REVISORIAS FISCALES- OUTSOURCING CONTABLE

¿Un contrato de servicios que no se renueva pero que se sigue ejecutando se puede convertir en un contrato de trabajo?

Nos consultan nuestros lectores si un contrato de servicios que no es renovado pero que el objeto del mismo se sigue desarrollando se puede convertir en un contrato de trabajo verbal en la medida en que ya no existe un contrato que lo defina como de servicios y no de trabajo.

Cuando un contrato de servicios en el que no se ha pactado una renovación o una prórroga automática termina, se entiende que la relación civil contenida en él desaparece al finalizar el mismo, por lo que si el trabajador continúa desarrollando actividades sin que haya operado una renovación del contrato de servicios, ya sea de forma automática porque así se pactó, o por voluntad expresa de las partes, hará que esa relación pueda de algún modo interpretarse como laboral sin un soporte contractual claro.

El riesgo puede estar en que al no renovarse el contrato de servicios, se crea un lapsus de tiempo en el cual se puede alegar la aplicación del artículo 24 del código laboral según el cual se presume que toda relación de trabajo personal estará regida por un contrato de trabajo.

Si no hay un contrato de servicios vigente que de alguna forma sirva de prueba que en la actualidad lo que se ejecuta es un contrato de servicios y no un contrato de trabajo verbal, puede ser un indicio en contra del contratante en caso que el trabajador decida reclamar judicialmente la existencia de un contrato de trabajo.

Adicionalmente, el hecho de no existir un contrato de servicios o de trabajo escrito, dará cierta “ventaja” al trabajador pues existe una presunción legal que lo favorece.

En todo caso, lo importante no es la existencia de un contrato escrito, sino la realidad misma del contrato que se ejecuta. La ley ha definido unos elementos que de configurarse se crean una relación laboral independientemente de la denominación que las partes le hayan dado a esa relación contractual.

Así, por ejemplo, si la relación contractual obedece evidentemente a una relación que de costumbre es civil, como puede ser la de un auditor o asesor jurídico externo de la empresa, el hecho que el contrato de servicios no se renueve no implica que la relación pase del terreno civil al laboral, puesto que en caso de un litigio, lo que primará será la realidad de los hechos, y si hay un contrato de servicios pasado, que si bien no está vigente, sí es válido como antecedente para reforzar la connotación civil de la relación contractual.

Esto para concluir que en caso de una demanda laboral, la existencia de un contrato de servicios escrito ayuda mucho, pero no será la prueba definitiva, toda vez que el juez decidirá con base a los hechos reales, a la naturaleza de la actividades desarrolladas por el contratista o trabajador, de modo que no se puede afirmar categóricamente que la no renovación de un contrato de servicios conlleve automáticamente a la configuración relación laboral.

Tomado de Gerencie.com