

Últimas Noticias



Fe de erratas: en el Boletín No. 137 la información contenida bajo el título "Uso de huelleros debe ser excepcional mientras dure la emergencia sanitaria: SIC" no correspondía, a continuación su corrección:

Uso de huelleros debe ser excepcional mientras dure la emergencia sanitaria: SIC

A través de la Circular Externa No. 02 del 16 de marzo de 2021, la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) ordenó a los responsables y encargados del tratamiento de datos personales (incluidos los empleadores) que se abstengan de recolectar datos biométricos utilizando huelleros físicos o electrónicos, para evitar el contagio por COVID-19 a través del contacto con dichas herramientas. Indicó que se deben utilizar sistemas alternos en los casos en que sea posible, mientras dure la emergencia sanitaria. De no ser posible, excepcionalmente se podrá mantener su uso, implementando procesos de limpieza y desinfección permanente de los huelleros o mecanismos. Adicionalmente, se deben adoptar mecanismos de higiene de manos después de usar los elementos para toma de huellas dactilares. En todo caso, desde Grant Thornton Colombia le recordamos que esta postura no coincide totalmente con la de la Corte Constitucional y muchos jueces de tutela, quienes manejan un concepto más amplio y garantista para los trabajadores, lo cual permite que continúen iniciándose - y, en algunos casos, prosperando - acciones constitucionales en situaciones como la analizada, según el criterio del despacho judicial.

[---> Conocer más](#)

En teletrabajo se deben pagar horas extras, si se excede la jornada laboral: Corte Constitucional

Mediante el Comunicado No. 14 del 21 de abril de 2021, la Alta Corporación informó sobre la sentencia C-103 de 2021, en la cual concluyó que, *"con independencia de que el teletrabajo sea verificable o no, se pueden pactar horarios que deben respetar unos mínimos como es el caso de las normas sobre jornada laboral"*, razón por la cual se debe reconocer y pagar el trabajo que, a solicitud del empleador, se haya ejecutado por fuera de la jornada máxima semanal. Reiteró que **al teletrabajo sí le es aplicable el tope de la jornada laboral establecido en la ley**, más allá de que dicha modalidad permita cierta flexibilidad en los horarios y la posibilidad de distribuir la jornada, pues allí priman *"las metas, los resultados y la ejecución de lo contratado, a partir del uso de tecnologías que brindan dicha flexibilidad"*.

El texto preliminar del Comunicado publicado por la Corte puede ser consultado en el enlace: <https://img.lalr.co/cms/2021/04/23183151/Com.-C-103-21.pdf>. Sin embargo, el documento se encuentra en actualización, pues se le deben adicionar las aclaraciones y salvamentos de voto realizados por algunos magistrados. El texto oficial de la sentencia aún no ha sido publicado.

Madre cabeza de familia tiene estabilidad laboral reforzada, incluso si tiene hijos mayores de edad que dependen de ella y no pueden aportar sustancialmente al hogar

En la sentencia SL 696-2021, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia protegió a una trabajadora que fue despedida sin justa causa y ordenó su reintegro, pues determinó que gozaba de estabilidad laboral reforzada por ser madre cabeza de familia, calidad que no es exclusiva de quienes tienen hijos menores o en situación de discapacidad, sino que también aplica a quienes, con hijos mayores, demuestren sostener a su familia. La Corte recordó que una mujer tiene esa condición cuando está a su cargo la jefatura del hogar y es responsable en el plano afectivo, económico o social de sus hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar. También cuando esa responsabilidad es de carácter permanente y se da por la falta de apoyo de la pareja, o porque otros miembros del grupo familiar no pueden ayudar económicamente o lo hacen de forma deficiente, y es ella quien garantiza el sustento. Finalmente, la Corporación aclaró que la estabilidad laboral reforzada para madres cabeza de familia no es absoluta, pues pueden ser desvinculadas siempre y cuando haya una justa causa comprobada, o hasta que cesen las condiciones que dieron lugar a su protección. [---> Conocer más](#)

El pago de comisiones por ventas no puede condicionarse al recaudo efectivo durante la relación laboral, pues se vulneran los derechos mínimos del trabajador: Corte Suprema

Así lo estipuló la Sala de Casación Laboral en la sentencia SL 1005-2021, en la cual reiteró su postura frente a que *"por regla general, las comisiones por ventas se generan por la efectiva prestación personal del servicio del trabajador en la gestión y materialización del respectivo negocio jurídico, independientemente de que el pago o recaudo se dé con posterioridad a la finalización de la relación laboral"*. Igualmente, recordó su jurisprudencia en el sentido de que *"los pactos que sujetan el nacimiento de las comisiones por ventas al recaudo de los dineros, en vigencia de la relación laboral, son contrarios a los derechos mínimos del trabajador"* y, por tanto, son ineficaces. [---> Conocer más](#)

Aseguramiento

El objetivo de nuestra firma es que nuestros clientes se aseguren de proyectar una excelente imagen a partir de la confiabilidad y utilidad de la información de sus estados financieros.



¡Conoce Nuestros Servicios de Aseguramiento!

* Los boletines generados por Grant Thornton son solo informativos y no configuran asesoría de ningún tipo, de manera que no nos hacemos responsables por la interpretación o el uso que se haga de estos. Las noticias publicadas pueden estar sujetas a cambios. Si tiene alguna inquietud, no dude en consultarnos.

¡Individualmente, somos una gota. Juntos, somos un océano!



www.grantthornton.com.co

[Contáctenos](#) | [Conoce Nuestro Portafolio de Servicios](#) | [Nuestras Oficinas](#) | [Actualizar Datos](#)

En cumplimiento con lo dispuesto por la Ley colombiana de Habeas Data, se hace de su conocimiento que todos los datos personales proporcionados a las firmas miembro de Grant Thornton International Ltd. en Colombia, serán tratados estrictamente en los términos del aviso de privacidad correspondiente y de conformidad con la legislación referida. ([Ver política](#)). Las referencias a "Grant Thornton" son a la marca bajo el cual operan las firmas miembro de Grant Thornton y se referirán a una o más firmas miembro, según lo requiera el contexto. Grant Thornton International Ltd y las firmas miembro no forman una sociedad internacional. Los servicios son prestados por las firmas miembro de manera independiente y ninguna firma es responsable por los servicios y / o actividades de cualquier otra.

Si usted no quiere seguir recibiendo información, puede darse de baja en esta lista, dando clic en la opción ([Darse de baja](#)). Tenga en cuenta que si usted no selecciona esta opción, damos por entendido que decide seguir recibiendo información por parte de Global Tax & Legal SAS