

Últimas Noticias



Empleador debe dar permiso a los trabajadores para que se vacunen, incluso en jornada laboral: Min. Trabajo

Así lo señaló la entidad en la Circular 47 de 2021, en la cual recomendó una “fuerte campaña pedagógica de sensibilización (...) para que las personas opten por la vacuna como un componente fundamental para el retorno a sus actividades”, pero aclaró que “ante la negativa de aplicarse la vacuna **no es viable exigirla como requisito para ingreso o permanencia en el empleo**”, pues tal conducta sería una vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores. Además, impartió **instrucciones para los empleadores**, quienes deberán:

1. Promover e impulsar la vacunación de sus trabajadores, garantizando, propiciando y promoviendo su asistencia a los puestos de vacunación **aun dentro de la jornada laboral otorgando los permisos requeridos para ello**.
2. Implementar las medidas contenidas en la Resolución 777 de 2021 (nuevo protocolo de bioseguridad) y demás normas pertinentes.
3. Adelantar las acciones para proteger la vida y la salud de sus trabajadores, ajustando las medidas que garanticen las actividades laborales en condiciones seguras y estableciendo mecanismos que mitiguen la propagación de la COVID-19. ---> [Conocer más](#)

Contrato sindical no puede usarse para camuflar tercerización ilegal

En la sentencia SL3086-2021, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia recordó que el contrato sindical es aquel que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Aclaró que es plenamente válido y legítimo, pero tiene límites constitucionales y legales, dirigidos a que no sea indebidamente utilizado para eludir obligaciones laborales, soportar procesos de suministro de personal en actividades misionales y permanentes de la empresa, lo cual convierte a las organizaciones sindicales en simples intermediarias y, de paso, precariza el empleo y vulnera los derechos y garantías fundamentales de los trabajadores. ---> [Conocer más](#)

Trabajador con estabilidad laboral reforzada puede válidamente aceptar una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo

Así lo indicó la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral - en la sentencia SL3144-2021, al recordar que la transacción **no** exige ninguna formalidad especial (como celebrarla ante el Ministerio del Trabajo) y que, en términos generales, se requiere que exista el libre consentimiento de ambas partes. En el caso estudiado, la Corporación absolvió a la empresa demandada, pues no encontró demostrado que el trabajador hubiera sido obligado a suscribir el acuerdo de terminación del contrato laboral, ya que éste se produjo en el marco de una política empresarial, facultad que le está permitida al empleador. También descartó que la discapacidad mental del demandante afectara su facultad de negociar y firmar el acuerdo de terminación del contrato, pues no se demostró que tuviera afectaciones síquicas o psicológicas y, en todo caso, precisó que la facultad negocial de la persona no se afecta por cualquier alteración psicológica, sino que “*debe tener la entidad suficiente para alterar su capacidad de juicio y además estar debidamente probada con los medios idóneos*”. Dicho de otro modo, “*no cualquier dolencia mental comporta necesariamente la incapacidad de quien la padece*”. ---> [Conocer más](#)

¡Mañana!

Seminario

- Mejoras Anuales a las Normas NIIF 2018–2020 y Modificaciones NIIF emitidas en 2020 ¿Cuándo? 19 y 20 de agosto de 9:00 am a 12:00 pm. [Detalles aquí](#)

¡Últimos cupos!

Seminario:
Mejoras Anuales a las Normas NIIF 2018–2020 y Modificaciones NIIF emitidas en 2020

Outsourcing - Nómina

Con los constantes cambios en la legislación laboral y fiscal, nómina es una de las responsabilidades más desafiantes a las que una empresa se enfrenta cada año.

¡CONTÁCTENOS!

Outsourcing
 Nómina
 Grant Thornton
 Colombia



* 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.

“Elige un trabajo que te guste y no tendrás que trabajar ni un día de tu vida”

Confucio.



www.granthornton.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