

NOVEDADES LABORALES

ADICIONADA UNA EXCEPCIÓN AL LÍMITE MÁXIMO DE COTIZACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Mediante el Decreto 2322 de 2022¹, en cumplimiento de un fallo judicial, el Ministerio del Trabajo adicionó el parágrafo 2 al artículo 2.2.3.1.7 del Decreto 1833 de 2016, a través del cual se establece que el límite de la base de cotización del sistema general de seguridad social integral será como máximo de cuarenta y cinco (45) salarios mínimos legales mensuales vigentes, siempre y cuando:

- i) el crecimiento real de la economía colombiana sea superior al 4% durante al menos las últimas tres vigencias fiscales
- ii) el gasto fiscal en pensiones sea inferior a 2 puntos porcentuales del PIB.

CIRCULARES RECIENTES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

A continuación, se presentan los principales puntos contenidos en tres circulares que fueron expedidas en días recientes por parte del Ministerio del Trabajo:

Trámite de querellas por negativa a negociar pliegos de peticiones

El Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo, mediante la Circular Interna 0067² dirigida a las direcciones territoriales del trabajo, coordinadores de grupo e inspectores de trabajo y seguridad social, estableció el trámite de querellas por negativa a negociar pliegos de peticiones presentados a empresas empleadores, organizaciones de empleadores y grupos de empresas.

De este modo, se indica que:

1. La tardanza en resolver una querella por negativa a negociar afecta gravemente los intereses de las partes en conflicto y atenta contra los derechos a la negociación colectiva y la asociación sindical. Por tal motivo, deben tener una rápida y especial atención por parte de los Inspectores de Trabajo y Direcciones Territoriales.
2. El deber del Ministerio del Trabajo es promover la solución inmediata de los conflictos colectivos de trabajo en el marco de las quejas por negativa a negociar por parte del empleador.

¹ <https://bit.ly/3B6zo90>

² <https://bit.ly/3OXKB1t>

3. Las causas por las cuales un empleador se puede negar a negociar un pliego de peticiones presentado por el sindicato son excepcionales:
 - a) La convención no se denunció dentro de los 60 días inmediatamente anteriores a la expiración de su término.
 - b) El pliego de peticiones no fue presentado dentro de los dos meses siguientes a su adopción.
 - c) El pliego de peticiones no fue aprobado conforme a los mecanismos prescritos en los estatutos.
4. Si el empleador indica cualquier otra causal para negarse a negociar, el Inspector de Trabajo debe iniciar el procedimiento sancionatorio y tomar una decisión de fondo rápidamente, respetando el debido proceso.
5. Un empleador no puede alegar la falta de legitimidad del sindicato para negarse a negociar, este asunto debe plantearse ante la justicia laboral ordinaria y el Ministerio no puede desconocer que los sindicatos fundados y registrados en el archivo sindical gozan de presunción de legalidad.
6. Una vez comprobada la falta del empleador debe sancionarse conforme lo establecido. Asimismo, cuando se evidencie la violación se deberá compulsar copias a la autoridad penal.
7. Si el Inspector de Trabajo evidencia una irregularidad subsanable por parte del sindicato, puede sugerir y orientar su corrección.
8. Si el Ministerio de Trabajo adelanta una querrela por negativa a negociar y las partes en cualquier momento inician conversaciones, la querrela debe archivar por carencia actual del objeto.
9. Se solicita a los Directores Territoriales que en el término de un (1) mes brinden información relacionada al número de querrelas por negativas a negociar, las mesas de trabajo vigentes, el estado de las investigaciones indicando la fecha de radicación de la queja y cada una de las actuaciones por parte del Ministerio.

Validez del voto electrónico en las decisiones sindicales.

El Ministerio de Trabajo en la Circular 0068³ dirigida a organizaciones sindicales, empleadores, Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, Direcciones Territoriales del Trabajo y de Inspección. Establece la validez del voto electrónico en las decisiones sindicales.

³ <https://bit.ly/3OZAjxS>

De acuerdo con el marco normativo vigente, manifiesta que:

1. En amparo al derecho al voto, el Ministerio acoge la posibilidad de proceder al voto electrónico como una forma nueva y legalmente admisible para que los trabajadores procedan a la votación.
2. La asamblea por la cual se optará por la decisión de huelga o tribunal de arbitramento podrá realizarse mediante votación presencial, mixta o virtual. Igualmente, el secretario general de la organización debe dejar constancia en el acta de la asamblea el quorum y la forma de participación (virtual o presencial), asimismo, debe garantizar que las personas que se conecten virtualmente sean miembros del sindicato.
3. El voto electrónico es un mecanismo válido de sufragio, el cual debe cumplir con las siguientes disposiciones:
 - a. El ejercicio del derecho al voto se debe otorgar en condiciones iguales para todos los votantes.
 - b. Los trabajadores que ejerzan su derecho al voto a través del voto electrónico deben contar con un registro previo en una base de datos.
 - c. Los trabajadores que ejerzan su derecho al voto a través del voto electrónico deben contar con los dispositivos y las herramientas tecnológicas necesarias para realizarlo.
 - d. Se debe garantizar un procedimiento lo suficientemente válido para certificar que el voto electrónico ejercido por los miembros del sindicato es válido y se garantice de forma indiscutible la identidad de la persona que sufraga, al igual que el secreto e inviolabilidad del voto.
4. Las funciones del Inspector de Trabajo se limitan en comprobar la votación y en efectuar el escrutinio de los votos mediante los medios técnicos establecidos.
5. Por último, el Ministerio invita a las organizaciones sindicales a que adecúen sus estatutos para la adopción de mecanismos que les posibiliten la deliberación y toma de decisiones mediante la incorporación de herramientas tecnológicas.

Dejadas sin efecto circulares emitidas durante la emergencia sanitaria y sobre condición de debilidad manifiesta

A través de esta circular⁴, se dejan sin efecto diversas circulares expedidas con ocasión de la pandemia del COVID-19. Asimismo, se deja sin efecto la Circular Interna 049 de 2019, argumentando que la misma

⁴ <https://bit.ly/3VsP3rk>

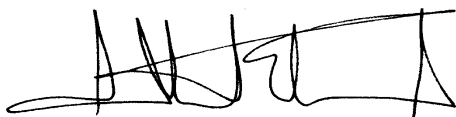
fue expedida sin participación de trabajadores, organizaciones sindicales y asociaciones de trabajadoras en condición de debilidad manifiesta.

Estas son las circulares que se dejaron sin efecto:

Circular	Fecha	Tema
Circular 017 de 2020	24 de febrero de 2020	Lineamientos mínimos a implementar de promoción y prevención para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por COVID-19.
Circular 0021 de 2020	17 de marzo de 2020	Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria.
Circular 0022 de 2020	17 de marzo de 2020	Fiscalización laboral rigurosa a las decisiones laborales de empleadores durante la emergencia sanitaria.
Circular 0027 de 2020	29 de marzo de 2020	Prohibición a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas.
Circular 0033 de 2020	17 de abril de 2020	Medidas de protección al empleo en la fase de mitigación del COVID-19.
Circular 041 de 2020	2 de junio de 2020	Lineamientos respecto del trabajo en casa.
Circular 049 de 2019	1 de agosto de 2019	Criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud.

Espero que esta información le sea de utilidad.

Cordialmente,



Alberto Echavarría Saldarriaga
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos