

Boletín Jurídico julio 2021



[INICIA AQUÍ](#)



Coomeva
Medicina Prepagada

1

Cláusulas que condicionan el pago de comisiones al recaudo de las ventas son ineficaces

La sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia a través de la Sentencia SL-10052021 de 2021 conoció de un proceso judicial donde se pretendía la declaración de nulidad de la cláusula de su contrato de trabajo que establecía que las comisiones sobre las ventas solo se causaban una vez se efectuara su recaudo.

En primera y segunda instancia negaron la pretensión, al considerar que la cláusula era eficaz, especialmente por los alcances de libertad negocial por parte de los trabajadores respecto de sus condiciones laborales.

Sin embargo, la Corte casó los fallos de instancia y decidió acceder a la pretensión del accionante porque resulta **“sumamente desproporcionado”** sujetar la causación de las comisiones a requerimientos que el trabajador no hubiera podido realizar luego de finalizada la relación laboral.

Según lo anterior, para la **Sala Laboral** es indiferente si los requerimientos, tales como el recaudo de las ventas, están a cargo del trabajador, ya que una vez finalizada la relación laboral y teniendo en cuenta los plazos de pago



entre las empresas y sus clientes es un imposible físico y legal exigirle al trabajador que se haga cargo de este tipo de gestiones.

En este sentido, reiteró 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”**

Para finalizar, concluyó la Corte que las cláusulas que **“sujetan el nacimiento de las comisiones por ventas al recaudo de los dineros, en vigencia de la relación laboral, son contrarias a los derechos mínimos del trabajador”** y, por tanto, resultarían ineficaces.

2

Reglas para retirar cesantías por afectación de la pandemia rigen hasta que finalice la emergencia sanitaria

El **Consejo de Estado** a través de la **Sentencia 11001031500020200129300 de 2021** estableció que los retiros parciales de cesantías a los trabajadores que han visto disminuidos sus ingresos durante la pandemia del **Covid-19**



deberá extenderse hasta que permanezca vigente la emergencia sanitaria decretada por el Ministerio de Salud.

De acuerdo con el fallo, la aplicabilidad de las reglas establecidas por la Superintendencia Financiera para que los fondos adelanten el trámite de los retiros, debe seguir rigiendo en las mismas condiciones impuestas por la **Corte Constitucional en la Sentencia C-171 del 2020**, en la que se efectuó control de legalidad automático alrededor del **Decreto 488 del 2020**.

Los trabajadores deberán adjuntar a la solicitud de retiro parcial de cesantías, una certificación de disminución de ingresos que emita su empleador, con la siguiente información:

- Nombre o razón social del empleador junto con el tipo y número de identificación.
- Nombre y apellidos del trabajador junto con el tipo y número de identificación.
- Datos de contacto del empleador.
- Salario devengado por el trabajador al 1 de marzo del 2020.
- Monto de la disminución del ingreso mensual del trabajador.
- Periodo objeto de la reducción del ingreso.



En este orden de ideas, la **Corte Constitucional** condicionó que el retiro parcial de cesantías estaría vigente mientras estuviera operando la emergencia sanitaria. De igual manera, indicó que cuando se necesite de un término mayor posterior a la culminación de la emergencia sanitaria, las autoridades administrativas del trabajo (inspectores del trabajo) están en la obligación de certificar la permanencia de las circunstancias que dieron origen a la disminución de ingresos del trabajador, para poder acceder al retiro parcial de cesantías.

3

Reglamentan firma electrónica en contratos laborales

El **Ministerio del Trabajo** por medio del **Decreto 526 de 2021** estableció que el contrato individual de trabajo podrá ser firmado electrónicamente por cualquiera de las partes o por ambas. Se entenderá firmado por el empleador y por el trabajador cuando cumpla las condiciones de firma electrónica o digital, establecidas en la **Ley 527 de 1999** o en el **Decreto 1074 del 2015**.

De acuerdo a lo anterior, el contrato deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el **artículo 39** del **Código Sustantivo del Trabajo**. Cuando el empleador opte por este mecanismo deberá proveer al trabajador de los



medios necesarios para el uso del mismo, mediante desarrollos tecnológicos propios o contratados con terceros.

Para la suscripción del contrato, podrán ser utilizadas las siguientes firmas:

Firma electrónica

Obtenida por métodos tales como códigos, contraseñas, datos biométricos o claves criptográficas privadas, que permiten identificar a una persona en relación con un mensaje de datos, siempre y cuando el mismo sea confiable y apropiado respecto de los fines para los que se utiliza la firma, atendidas todas las circunstancias del caso, así como cualquier acuerdo pertinente, de acuerdo con el **artículo 2.2.2.47.1** del **Decreto 1074 del 2015**.

Firma digital

Entendida como un valor numérico que se adhiere a un mensaje de datos y que, utilizando un procedimiento matemático conocido, vinculado a la clave del iniciador y al texto del mensaje permite determinar que este valor se ha obtenido exclusivamente con la clave del iniciador y que el mensaje inicial no ha sido modificado después de efectuada la transformación, de acuerdo con la **Ley 527 de 1999**.





Cooameva Medicina Prepagada

Más información ingresa a
medicinaprepagada.cooameva.com.co