



En esta nueva edición encuentre las siguientes noticias:

1. UGPP reactiva procesos de determinación.
2. Revisión periódica de políticas vigentes en la empresa.
3. Requisitos que debe cumplir el trabajador para ser beneficiario del “Fuero de Estabilidad Laboral Reforzada de Prepensionable”
4. Responsabilidad solidaria entre el beneficiario de la actividad y el contratista independiente.
5. Competencia para conocer los conflictos entre afiliados y fondo de pensiones.
6. Exámenes periódicos a trabajadores incapacitados .

1

UGPP REACTIVA PROCESOS DE DETERMINACIÓN

A partir del 30 de junio de 2.017, fecha en que finalizó la reducción sobre intereses de mora para la autocorrección de acuerdo con lo establecido en el artículo 320 de la Ley 1819 de 2.016, hemos advertido que la UGPP ha reactivado el proceso de notificación de requerimientos para declarar y/o corregir, resultado del análisis y validación de la información suministrada por las empresas como respuesta al requerimiento de información que dio inicio a los procesos de determinación en el año 2.014.

Por lo anterior, reiteramos la importancia que tiene para el empleador el hecho de generar procesos preventivos de revisión de aportes periódicos y auditoría al software de liquidación, con el fin de identificar riesgos y contingencias que se presenten, con el fin de minimizar al máximo las eventuales sanciones que la UGPP pueda imponer por no vinculación, omisión de la afiliación, moras, no pago de autoliquidación y presentación de liquidaciones inexactas.

Finalmente, si requiere información adicional puede ponerse en contacto con Sandra Cristina Novoa Vizcaino, especialista y líder de nuestra firma en asesoría UGPP, al correo snovoa@barrerapalacio.com.

2

REVISIÓN PERIÓDICA DE POLÍTICAS VIGENTES EN LA EMPRESA

En vista del alto impacto que genera en las empresas las políticas de beneficios extralegales o los planes de compensación flexibles, Barrera Palacio Abogados recomienda llevar a cabo revisiones periódicas en el año, respecto a los instrumentos que consagren beneficios legales o extralegales a favor de los trabajadores, toda vez que los mismos deben ajustarse a la legislación laboral, seguridad social, parafiscales y tributaria vigentes y hemos encontrado dentro de nuestros procesos de auditoría, múltiples falencias que generan contingencias importantes, tales como, beneficios mal desalarizados, políticas que no cuentan con un canal de vinculación con el contrato o reglamentos de trabajo, entre otros.

Si requiere de nuestro acompañamiento en este proceso, puede contactarnos y con el mayor gusto lo atenderemos

3

REQUISITOS QUE DEBE CUMPLIR EL TRABAJADOR PARA SER BENEFICIARIO DEL “FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PREPENSIONABLE”

La Corte Constitucional por medio de la [Sentencia de Unificación SU-003](#) de 2.018, definió aspectos esenciales frente al denominado “fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable”. La Corporación reiteró su criterio en cuanto al reconocimiento de la existencia de ese fuero especial a favor de los trabajadores que se encuentren dentro de los tres (3) años anteriores al cumplimiento de los requisitos de edad y tiempo de cotización requeridos legalmente para tener derecho al reconocimiento de su pensión de vejez.

Sin embargo, con acertado criterio, estableció que en el evento en que el trabajador se encuentre dentro de los tres (3) años anteriores al cumplimiento de la edad de jubilación, pero cuente ya con el mínimo de semanas exigidas legalmente para acceder a la prestación (1.300 semanas para el caso del Régimen de Prima Media - COLPENSIONES), el trabajador no será beneficiario de esta protección especial, teniendo en cuenta que solo le falta el requisito de la edad para pensionarse y por ende, la terminación del vínculo laboral no tiene ninguna vocación de frustrar su expectativa pensional.

Ahora bien, frente al caso en particular la Corte señaló que por regla general, el empleado público que se encuentra vinculado a la administración por medio de un cargo de libre nombramiento y remoción (es un servidor público que tiene a su cargo especiales funciones en la entidad o su labor exige una confianza relevante o superior), no es titular del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable, pues de no ser así la finalidad o naturaleza de esos empleos se desconocería.

Es importante resaltar que, aunque el caso se refiere específicamente a un empleado público de libre nombramiento y remoción, este criterio puntual referido al cumplimiento de las semanas para el momento de terminación del contrato de trabajo, es completamente aplicable a los trabajadores del sector privado.

4

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA ENTRE EL BENEFICIARIO DE LA ACTIVIDAD Y EL CONTRATISTA INDEPENDIENTE

La Corte Constitucional por medio de la [Sentencia T-021](#) de 2018, señaló la línea jurisprudencial que tanto esta Corporación como la Corte Suprema de Justicia han sostenido sobre la materia, recordando que la responsabilidad solidaria por parte del beneficiario de la obra respecto a los salarios y acreencias laborales de los trabajadores del contratista, no aplica de manera automática, pues primero deberá acreditarse la identidad entre la actividad llevada a cabo por el contratista independiente y las actividades que desarrolla en su objeto social el contratante.

Por último, las dos Altas Cortes han optado por el concepto amplio de similitud o afinidad en las actividades, lo que significa *“que para que proceda la figura de solidaridad laboral basta con demostrar que no son labores extrañas al desarrollo de la empresa”*

5

COMPETENCIA PARA CONOCER LOS CONFLICTOS ENTRE AFILIADOS Y FONDOS DE PENSIONES

La Superintendencia Financiera de Colombia mediante [Concepto No. 2018004493](#) del 23 de febrero de 2018, estableció que la jurisdicción ordinaria laboral es la competente para conocer los conflictos suscitados entre los empleadores, los afiliados y las administradoras de fondo de pensiones, como consecuencia de ello indica que la función jurisdiccional de protección al consumidor de la Superintendencia Financiera no es competente para fallar en relación con las controversias laborales o de seguridad social.

La Corte Constitucional en [Sentencia T008](#) de 2018, dispuso que el trabajador que presenta un porcentaje de pérdida de capacidad laboral inferior al 50% pero no pueda reincorporarse a su puesto de trabajo debido a que sus problemas de salud continúan, tiene derecho a que las entidades administradoras del SGSS le realicen exámenes médicos periódicos, con la finalidad de acreditar si el porcentaje de pérdida de capacidad laboral varía, pues de ello dependerá el reconocimiento de una futura pensión de invalidez o la posibilidad que el trabajador se pueda reincorporar a sus labores.