



En esta nueva edición encuentre las siguientes noticias:

1. Próximas obligaciones
2. Reglamentan condiciones de cotización de independientes al sistema de seguridad social
3. Sancionan ley que reglamenta el pago de las propinas
4. Sancionada nueva Ley del vigilante
5. Regulan el pago de incapacidades superiores a 540 días y las circunstancias que pueden configurar abuso del derecho
6. Modifican las fechas en que los empleadores deben remitir la información de sus trabajadores al SENA
7. Tercerización laboral y vigilancia de contratación mediante cooperativas asociadas
8. Reglamentación de las salas de lactancia
9. Expiden un nuevo PEP para venezolanos inscritos en el Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos
10. No se requiere permiso del Ministerio del Trabajo para terminar con justa causa el contrato de trabajo de un trabajador amparado por fuero de salud
11. Omitir citar a descargos al trabajador despedido por justa causa no siempre vulnera su derecho a la defensa
12. Prueba idónea para demostrar el estado de alicoramiento de un trabajador.

Suministro de dotación:

El próximo 31 de agosto del 2018 los empleadores deberán suministrar la segunda dotación del año a los trabajadores que devengan hasta dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes y hayan cumplido más de tres (3) meses a su servicio.

La dotación es una prestación social que consiste en la entrega del vestido y calzado adecuado para la labor que realiza el trabajador, en las fechas legalmente determinadas, siendo prohibida su compensación en dinero.

Algunos empleadores por razones prácticas han adoptado como alternativa para cumplir esta obligación, la entrega de bonos de dotación a los trabajadores que tengan derecho a ella, práctica que podría resultar viable en la medida que tales bonos se encuentran destinados para ser intercambiados exclusivamente por prendas de vestir y calzado; siendo recomendable para quienes acojan esta medida exigir a los trabajadores la respectiva la factura.

2 REGLAMENTAN CONDICIONES DE COTIZACIÓN DE INDEPENDIENTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

El pasado 23 de julio fue expedido el Decreto 1273 de 2.018, a través del cual el Gobierno Nacional reglamenta la cotización de los trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social, pasando del pago de aportes mes anticipado al pago mes vencido; de esta manera. Los trabajadores independientes realizarán el pago de la cotización correspondiente a los ingresos percibidos en el mes inmediatamente anterior y con base en las reglas de determinación del Ingreso Base de Cotización (IBC) ya existentes. La medida aplicará a partir del 1º de octubre próximo, razón por la cual el tránsito de pago mes anticipado a mes vencido, implicará en la práctica que el independiente no realizará un pago efectivo durante el mes de septiembre (pagará anticipado el periodo de septiembre en agosto y vencido el mes de septiembre en octubre). Es importante que las Compañías que cuentan con contratistas personas naturales con riesgo IV y V tengan en cuenta la modificación, ya que los aportes al Sistema de Riesgos Laborales se encuentran a su cargo.

Por otra parte, se reglamentó la obligación de los contratantes respecto de sus contratistas independientes persona natural con la que se ejecute un contrato de prestación de servicios, consistente en realizar la retención y pago de los aportes a favor del contratista al Sistema de Seguridad Social, respecto de los pagos generados a su favor en ejecución de dicho contrato y cuyo IBC en todo caso, no podrá ser inferior al cuarenta por ciento (40%) del valor mensualizado del mismo. Dicha obligación regirá a partir del mes de junio del año 2.019, sin embargo, desde ya es importante analizar el alcance de las disposiciones contenidas en la norma, ya que con absoluta seguridad generará en su aplicación una cantidad importante de dificultades e inconsistencias que iremos identificando durante los próximos meses.

Por último, la norma reitera las obligaciones que tiene el contratante en relación con sus contratistas frente al Sistema de Riesgos Laborales.

El Presidente de la República sancionó el pasado 3 de agosto de la anualidad, la [Ley 1935](#) de 2018 mediante la cual se reglamenta la naturaleza y destinación de las propinas, los aspectos más importantes de la ley, en materia laboral y que deben ser tenidos en cuenta, son:

- Se entenderá por propina el reconocimiento en dinero que en forma voluntaria el consumidor otorga a las personas que hacen parte de la cadena de servicios del establecimiento comercial.
- Serán beneficiarios de la destinación de las propinas única y exclusivamente las personas involucradas en la cadena de servicios, quienes decidirán como la distribuyen, en el evento en que no lleguen a ningún acuerdo, las mismas se distribuirán de manera equitativa. El empleador será autónomo en los plazos para repartir el dinero, tiempo que no podrá ser superior a 1 mes.
- Tanto los propietarios como los administradores de los establecimientos tienen prohibido intervenir en la distribución de las propinas, o destinarlas a gastos propios del establecimiento que no correspondan al pago del trabajador.
- Los ingresos por concepto de propinas no constituyen ni salario ni remuneración, por lo que los mismos tampoco serán tenidos en cuenta para efectos de calcular el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010.

El empleador que incumpla las disposiciones contenidas en la presente ley podrá ser sujeto a las sanciones establecidas en la Ley 1480 de 2011. La entidad encargada de vigilar, inspeccionar y controlar lo dispuesto en la presente ley de será la Superintendencia de Industria y Comercio.

El Presidente de la República sancionó el pasado 12 de julio de la anualidad, la [Ley 1920](#) de 2018 mediante la cual dicta disposiciones relacionadas con las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada y busca mejorar las condiciones en las que el personal de vigilancia y seguridad privada desarrollan sus labores.

Los aspectos más importantes de la ley, en materia laboral y que deben ser tenidos en cuenta, son:

1. La jornada laboral de los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada podrá ser máximo de 12 horas diarias, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de 60 horas. Para esto se mantendrá el tope de la jornada ordinaria en 8 horas y se podrá extender la jornada suplementaria hasta por 4 horas adicionales diarias.

Tratándose de asociados a cooperativas de trabajo asociado, las relaciones de trabajo se rigen por los correspondientes regímenes de trabajo asociado o de compensaciones.

2. La personas vinculadas a los servicios de vigilancia que deban portar armas de fuego deberán obtener un certificado de aptitud psicofísica anualmente, el certificado será realizado sin ningún costo por las ARL a la que este afiliado el trabajador, el resultado del examen no puede ser causal de exclusión laboral, por lo que procederá la reubicación del trabajador en labores sin armas de fuego.

5

REGULAN EL PAGO DE INCAPACIDADES SUPERIORES A 540 DÍAS Y LAS CIRCUNSTANCIAS QUE PUEDEN CONFIGURAR ABUSO DEL DERECHO

El Ministerio de Salud y Protección Social emitió el día 27 de julio de 2018 el [Decreto No. 1333](#) de 2018, por medio del cual se sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2010, reglamentando el procedimiento de revisiones periódicas de las incapacidades por enfermedad general de origen común, el concepto de prórroga de incapacidad, los casos en los que las EPS reconocerán y pagaran las incapacidades superiores a 540 días derivadas de enfermedades generales de origen común y determinando cuales son los deberes del afiliado para con el sistema de seguridad social con el fin de detectar, investigar y sancionar las situaciones que pueden constituir abuso del derecho, situaciones que de ahora en adelante serán causales de suspensión o no reconocimiento de pago de las incapacidades por enfermedad general.

6

MODIFICAN LAS FECHAS EN QUE LOS EMPLEADORES DEBEN REMITIR LA INFORMACIÓN DE SUS TRABAJADORES AL SENA

El Ministerio del Trabajo el día 27 de julio de 2018 profirió el [Decreto No. 1334](#) de 2018, por medio del cual modifica el artículo 2.2.6.3.11 del Decreto 072 de 2015, sobre la regulación de la cuota de aprendices, disponiendo que el empleador desde el 1 de diciembre de la anualidad (fecha de entrada en vigencia), puede presentar la información en la variación del número de empleados en los siguientes periodos: julio y enero o marzo y septiembre.

Por otro lado, la norma excluyo de la posibilidad de contratación de aprendices voluntarios a las empresas entre 1 y 14 empleados.

Finalmente, las actuaciones administrativas que hayan iniciado antes de la entrada en vigencia del presente Decreto, continuarán su trámite de conformidad con lo señalado en la norma vigente al momento de la radicación de la información de la planta de trabajadores.

El Ministerio del Trabajo expidió la [Resolución 2021](#) del 09 de mayo de 2018, que define los lineamientos orientadores para ejercer la inspección, vigilancia y control por parte de sus direcciones territoriales en materia de la Ley de Formalización y Generación de Empleo (Ley 1429 del 2010).

Se puntualizó que ninguna persona natural o jurídica diferente a las empresas de servicios temporales podrá suministrar personal de manera directa, indirecta o encubierta a un tercero con el cual tengan una relación contractual, puesto que de hacerlo se encontrará en curso de una intermediación laboral ilegal.

Recordemos que la vinculación de trabajadores por medio de las empresas temporales se realiza únicamente por, a. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias. b. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, y c. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

La resolución también indica que las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado (CTA), les está vedada la intermediación laboral. Para determinar la ocurrencia de una infracción, la normativa advierte que las direcciones territoriales deberán adelantar las actuaciones administrativas necesarias e imponer la penalidad verificando previamente si la asociación o vinculación del trabajador asociado a la cooperativa o precooperativa no fue voluntaria; si estas entidades no tienen independencia financiera o si no tienen la propiedad y autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que se contraten.

La ley 1823 de 2017 establece que las entidades públicas del orden nacional y territorial, del sector central y descentralizado, y las empresas privadas deben adecuar sus instalaciones con un espacio acondicionado y digno para que las mujeres en periodo de lactancia que laboran allí, puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral. Al respecto, el Ministerio de Salud y Protección Social expidió la [Resolución 2423](#) el 08 de junio del 2018 mediante el cual establece los parámetros técnicos de higiene, salubridad y dotación mínima para la operación de la sala amiga de familia lactante en el entorno laboral.

Las salas se deben adecuar y dotar con un espacio físico privado, de fácil acceso, para que las lactantes puedan realizar la extracción y conservación de la leche humana. El lugar deberá ser privado y exclusivo, cuyo entorno no presente problemas de polución, ruido, humedad u otras condiciones de inseguridad para la salud. En cuanto a las dimensiones, la norma explica que estas serán establecidas por cada entidad de acuerdo con el número de empleadas en lactancia que la institución haya calculado, de modo tal que se disponga de un espacio suficiente, cómodo y salubre para la extracción y conservación de la leche materna.

Estas disposiciones aplicarán a las empresas privadas con capitales iguales o superiores a 1.500 salarios mínimos o aquellas con capitales inferiores a 1.500 salarios mínimos con más de 50 empleadas.

TIEMPO PARA REALIZAR ADECUACIONES Y CUMPLIMIENTO DE LA NORMA	
Empresas	Fecha Límite de implementación
Con más de 1000 empleados	03 de enero 2019
Con menos de 1000 empleados	03 Enero 2022

9

EXPIDEN UN NUEVO PERMISO ESPECIAL DE PERMANENCIA PARA PERSONAS INSCRITAS EN EL REGISTRO ADMINISTRATIVO DE MIGRANTES VENEZOLANOS

El día 2 de agosto de 2018 Migración Colombia profirió la [Resolución No. 2033](#) de 2018, norma que reglamento el Decreto 1288 del 25 de julio de 2018 y que dispuso que la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia otorgará discrecionalmente el permiso especial de permanencia a las personas inscritas y que cumplan los siguientes requisitos:

- Se hayan inscrito en el Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos (RAMV) que efectuó el Gobierno Colombiano y que cuenten con el número de formulario del RAMV.
- Hayan ingresado a más tardar el 2 de agosto de 2018.
- Que no tengan antecedentes judiciales a nivel nacional o internacional.
- Que no tengan ninguna medida de expulsión o deportación vigente.

Dichas personas podrán realizar el trámite de expedición del PEP - RAMV a través de la página web de migración Colombia, cuya plataforma está habilitada desde el 2 de agosto y hasta el 2 de diciembre de 2018.

El presente permiso contará con el mismo plazo y prórroga que los permisos especiales de permanencia expedidos anteriormente, esto es, se otorgará por un periodo de 90 días calendario prorrogables de manera automática por periodos iguales, sin exceder 2 años.

10

NO SE REQUIERE PERMISO DEL MINISTERIO DE TRABAJO PARA TERMINAR CON JUSTA CAUSA EL CONTRATO DE TRABAJO DE UN TRABAJADOR AMPARADO POR FUERO DE SALUD

La Corte Suprema de Justicia a través del fallo [SL1360](#) de 2018, estableció que en el evento que exista una justa causa de terminación del contrato de trabajo que esté debidamente comprobada por parte del empleador, podrá procederse con la finalización del contrato del trabajador amparado con el denominado "fuero de salud", sin que exista obligación de contar previamente con la autorización del Ministerio de Trabajo.

Es muy importante tener en cuenta que el despido del trabajador que se encuentra en estado de debilidad manifiesta por su situación de salud, siempre se presume discriminatorio (por causa de su patología) y, por ende, el empleador tiene toda la carga probatoria frente a la demostración contundente de la existencia de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo; en el evento que no se lograra probar la existencia de una justa causa de terminación del contrato, el Juez se encontraría facultado para ordenar el reintegro. Se trata por tanto de una decisión que debe responder en mayor medida a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, ya que se trata de personas que gozan de una protección constitucional superior, razón por la cual la decisión del empleador debe ser absolutamente objetiva, juiciosa y soportada.

La Corte recordó que la solicitud del permiso ante el Ministerio de Trabajo, solamente resulta viable para aquellos eventos en que el estado de salud es absolutamente “incompatible e insuperable” dentro de la estructura de cargos y labores de la Empresa, previo agotamiento de las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral.

11

OMITIR CITAR A DESCARGOS AL TRABAJADOR DESPEDIDO POR JUSTA CAUSA NO SIEMPRE VULNERA SU DERECHO A LA DEFENSA

La Sala de Descongestión No. 2 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia recordó que para la protección del derecho de defensa al trabajador, conforme al parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, salvo norma interna de la empresa que establezca un procedimiento especial para el despido, lo mínimo legalmente exigible es que al momento del retiro se le haga saber a éste los motivos y razones concretas que fundamentan el despido, independientemente que se haya adelantado una diligencia de descargos. La corporación recordó que no necesariamente se viola el derecho de defensa cuando el empleador no ha citado a descargos al trabajador previamente al despido, pero sí le ha dado la oportunidad para dar su versión de los hechos y le hace saber, debidamente, las causales que configuran la justa causa en la carta de retiro. (Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, [Sentencia SL-14442018](#) (58083), 04/24/2018. M. P. Santander Rafael Brito – magistrado de descongestión).

Nuestra recomendación es garantizar siempre el derecho de defensa del trabajador y agotar el debido proceso que permita al empleador contar siempre con las pruebas que soporten la terminación del contrato de trabajo.

12

PRUEBA IDÓNEA PARA DEMOSTRAR EL ESTADO DE ALICORAMIENTO DE UN TRABAJADOR

Mediante el [concepto 08SE2018120300000022684](#) del 21 de Junio del 2018 expedido por el Ministerio del Trabajo, se explica que la legislación laboral estableció como una prohibición especial aplicable a todo trabajador, el presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas enervantes (numeral 2º, artículo 60 C.S.T.); en consecuencia, se trata de una conducta que podría constituirse en una falta grave que de lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa (numeral 6º, artículo 62 C.S.T.).

Para determinar el estado de alicoramiento de un trabajador, el empleador se encuentra autorizado para utilizar cualquier mecanismo de prueba científica o contar con otro medio idóneo que demuestre el estado de embriaguez, sin que pueda el trabajador alegar que le están vulnerando derechos fundamentales, indicando que se está frente a una actividad invasiva o lesiva, ya que dichos procedimientos pretenden garantizar la seguridad del trabajador, sus compañeros e incluso terceros, así como los bienes de la empresa, siempre teniendo como objeto primordial la prevención de accidentes laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior y para que exista claridad y transparencia en las acciones aplicables, se recomienda establecer en los reglamentos de trabajo o dentro de las políticas internas de la Compañía, el procedimiento que deberá surtir para la práctica de los exámenes médicos o pruebas que determinen el grado de alcohol o sustancias psicoactivas que presenta el trabajador, debiendo respetar las partes, las obligaciones y deberes que queden establecidos en dicho procedimiento.