



En esta nueva edición encuentre las siguientes noticias:

1. Modificación del precedente jurisprudencial respecto al fuero de maternidad
2. Formulario único de afiliación y reporte de novedades al sistema general de riesgos laborales
3. Reglamentan las prácticas laborales
4. Despido con efectos diferidos a trabajadora embarazada
5. Pago total de la licencia de maternidad debe ser por parte de la EPS o del empleador
6. Requisitos exigidos para obtener el reconocimiento y pago de incapacidades por parte de la EPS
7. Proyectos de ley

La Sala Plena de la Corte Constitucional a través de la Sentencia SU- 075 de 2018 estudió 3 acciones de tutela, mediante las cuales las accionantes, mujeres embarazadas vinculadas mediante contrato de trabajo, solicitaban el amparo de la estabilidad laboral reforzada por haber sido desvinculadas durante el periodo de gestación, el cual no era de conocimiento de los empleadores al momento de dar por terminado el contrato de trabajo.

En el análisis de los casos puntuales, la Corporación si bien mantuvo la línea jurisprudencial de la Sentencia SU-070 de 2013, modificó el precedente en lo relacionado con las obligaciones del empleador (relaciones laborales subordinadas), toda vez que bajo los argumentos de la SU-070 de 2013, la Corte había establecido que cuando el empleador no conocía el estado de la trabajadora y la desvinculaba, debía reconocer el pago de aportes a la seguridad social, cubrir la licencia de maternidad o incluso asumir el reintegro.

Por lo tanto, la Corte argumentó en esta nueva sentencia su decisión exponiendo que la estabilidad laboral reforzada se fundamenta en: *“(i) el derecho de las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad; (ii) la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo; (iii) la protección del derecho fundamental al mínimo vital y a la vida; y (iv) la relevancia de la familia en el orden constitucional.”*. En razón de lo manifestado, si bien el fuero de maternidad busca proteger los derechos fundamentales a la salud, mínimo vital y seguridad social tanto de la mujer como del niño (a) que está por nacer, el fundamento principal de la estabilidad reforzada es la protección a la mujer en el ámbito laboral frente a la discriminación por su condición reproductiva. Es por ello que cuando el fuero se otorga basado exclusivamente en supuestos diferentes a la discriminación, la acción afirmativa pierde su sustento y se difumina su argumento, tal como sucede en la jurisprudencia vigente, donde se ha fallado sin tener en cuenta la discriminación.

Como consecuencia de lo señalado, la Corte dispone que: *“la regla jurisprudencial objeto de modificación impone una obligación desproporcionada para el empleador cuando no existe discriminación de su parte, pues cuando es claro que el motivo del despido no tuvo que ver con el estado de embarazo de la trabajadora, es decir, no se fundó en un trato ilegítimo derivado del ejercicio de la función reproductiva de las mujeres, no es posible imponer cargas económicas por haber actuado dentro del margen de apreciación del trabajo que tiene el empleador”*.

Ahora bien, el precedente fijado en la presente sentencia por la Corte determina que: *“El empleador no debe asumir el pago de cotizaciones a la seguridad social ni el pago de la licencia de maternidad cuando desvincula a la trabajadora sin conocer su estado de embarazo. Corresponde al Estado asumir la protección de las mujeres gestantes cuando se encuentren desamparadas o desempleadas, al tenor del artículo 43 Superior.”*

En consecuencia, la regla de estabilidad laboral reforzada frente a los contratos de trabajo a término fijo, término indefinido y por obra o labor quedó de la siguiente manera:

1. Si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, se mantiene lo establecido en la Sentencia SU- 070 de 2013
2. Si el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.
3. Si existe duda sobre el conocimiento por parte del empleador del estado de gestación de la trabajadora, operará la presunción de despido por razón del embarazo, pero al empleador se le garantizará el derecho de defensa.

Por último, mediante la sentencia en mención, la Corte establece que en aquellos casos de desvinculación de la trabajadora, ésta en ningún momento quedará desprotegida, toda vez que la legislación colombiana cuenta con diferentes políticas públicas que permiten que ni la mujer gestante ni su bebe queden desamparados.

2

FORMULARIO ÚNICO DE AFILIACIÓN Y REPORTE DE NOVEDADES AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

El Ministerio de Salud y Protección Social el día 3 de agosto de 2018 expidió la [Resolución No. 3310](#) de 2018, por medio de la cual deroga el artículo 1 de la Resolución 3796 de 2014 y adopta el “Formulario Único de Afiliación y Reporte de Novedades al Sistema General de Riesgos Laborales” contenido en el Anexo Técnico de dicha resolución.

Esta nueva resolución aplica a las ARL, a los empleadores, a los trabajadores independientes, a las agremiaciones, asociaciones o congregaciones religiosas que realizan afiliación colectiva, a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, entre otros.

El formulario deberá ser implementado por las ARL a más tardar el último día hábil del mes de octubre de 2018.

3

REGLAMENTAN LAS PRÁCTICAS LABORALES

El día 3 de agosto de 2018 el Ministerio del Trabajo profirió la [Resolución No. 3546](#) de 2018, mediante la cual regula las prácticas laborales de que trata la Ley 1780 de 2016 y que entrará a regir a partir del 1 de enero de 2019. Los aspectos más importantes de la norma son:

- La práctica laboral será entendida como *“la actividad formativa desarrollada por un estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores y educación superior de pregrado, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación; para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral”*.
- Las características de la figura jurídica son: 1. No constituye relación de trabajo, solo es de carácter formativo. 2. Puede ser gratuita o remunerada (100% del smlmv). 3. Tienen una vigencia limitada. 4. Es una relación tripartita entre el estudiante, la institución educativa y el escenario de práctica.
- Las prácticas laborales no pueden ser realizadas por menores de 15 años y los adolescentes entre los 15 y 17 años, deben contar con autorización previa y expresa del Ministerio del Trabajo.
- Establece las obligaciones de las partes que intervienen.
- Prescribe la forma y contenido de la vinculación del estudiante.
- Establece las causales de terminación de la relación de la práctica.

4

DESPIDO CON EFECTOS DIFERIDOS A TRABAJADORA EMBARAZADA

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante [sentencia SL- 1319](#) de 2018 señaló que la finalidad de la estabilidad laboral reforzada por maternidad, se fundamenta en que la trabajadora en los periodos de protección laboral no tenga preocupaciones tales como la pérdida del empleo, ello con la intención de que se encuentre en buena capacidad física, psíquica y emocional. Como consecuencia de lo anterior, cualquier acto que atente contra dicha finalidad, como la comunicación de la terminación del contrato de trabajo con efectos diferidos es reprochable y no producirá efecto alguno.

5

PAGO TOTAL DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD DEBE SER POR PARTE DE LA EPS O DEL EMPLEADOR

La Superintendencia Delegada para la Función Jurisdiccional y de Conciliación de la Superintendencia Nacional de Salud, por medio de la [Sentencia S2018-000541](#) dispuso que la trabajadora dependiente siempre recibirá el pago completo de la licencia de maternidad, toda vez que será el empleador el que en un primer momento sea el obligado de efectuar el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas. No obstante, lo que ocurre es que si la trabajadora reúne los requisitos exigidos por la legislación, el empleador tiene la posibilidad de acudir ante la EPS con el fin de solicitar el reembolso.

6

REQUISITOS RECONOCIMIENTO Y PAGO DE INCAPACIDADES POR PARTE DE LA EPS

La Superintendencia Delegada para la Función Jurisdiccional y de Conciliación de la Superintendencia Nacional de Salud, por medio de la [Sentencia S2018-000546](#) reiteró que los requisitos mínimos para tener derecho al reembolso de las incapacidades se encuentran establecidos en los artículos 2.1.13.4 y 2.1.9.1 del Decreto 780 de 2016, los cuales señalan: 1. Un mínimo de cotización de 4 semanas en forma ininterrumpida y completa. 2. No existir suspensión en la afiliación por mora en las cotizaciones de 2 periodos consecutivos a cargo del empleador

7

PROYECTOS DE LEY

1. Proyecto de Ley No. 10 de 2018 Cámara de Representantes, "Por medio del cual se modifica el código sustantivo del trabajo, con el fin de armonizar el derecho de huelga con los convenios sobre libertad sindical de la organización internacional del trabajo".
2. Proyecto de Ley No. 82 de 2018. Cámara de Representantes, "Por medio del cual se regula el trabajo digital en Colombia y se dictan otras disposiciones".
3. Proyecto de Ley No. 089 de 2018 Senado, "Mediante el cual se establece el retiro parcial de cesantías para la financiación de proyectos de emprendimiento familiar."
4. Proyecto de Ley No. 062 de 2018 Senado, "Mediante el cual se establecen lineamientos para la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas y se dictan otras disposiciones".
5. Proyecto de Ley No. 8 de 2018, Senado "Por medio de la cual se derogan las disposiciones que no lograron los efectos prácticos para la generación de empleo Ley 789 de 2002".