

PRÓXIMAS OBLIGACIONES LABORALES

VALIDACIÓN CUOTA DE APRENDICES

Nuevamente recordamos que en el mes de diciembre las empresas obligadas a reportar cualquier variación en el número de trabajadores vinculados que pueda afectar la cuota mínima de aprendices al SENA, deben hacerlo, para lo cual es preciso realizar la verificación de sus nóminas e identificar las variaciones de personal que hayan ocurrido en el segundo semestre del año 2017 para informarlo oportunamente ante la Regional del SENA correspondiente y así cumplir con ésta obligación legal, evitando posibles sanciones.

No obstante, lo anterior, es menester tener en cuenta el Concepto No. 2-2017-041638, mediante el cual el SENA el día 15 de septiembre de la anualidad aclaró el Concepto No. 2-2017-025229 calendado el 23 de junio de 2017, indicando que:

“(…) aun cuando el promedio de trabajadores no incida para modificar la cuota de aprendices de la empresa, es el SENA quien debe determinar de conformidad con el artículo 33 de la Ley 789 de 2002, si la cantidad de trabajadores es objeto de modificar la cuota si no lo es. Conviene subrayar que la empresa puede realizar el cálculo de la cuota de aprendices siguiendo el procedimiento de la Ley 789 de 2002 y el Decreto 620 de 2005 para saber o tener una idea si el promedio de trabajadores incide para modificar la cuota de aprendices, sin embargo, la facultad es únicamente del SENA.

Con lo anterior le informamos que la empresa deberá reportar en los meses de julio y/ o diciembre la cantidad de trabajadores del semestre inmediatamente anterior, y mediante un oficio la administración le informará si la cuota de aprendices se modifica o no, o si por el contrario, la administración decide expedir una nueva resolución con la misma cantidad de aprendices. Lo anterior con el fin de actualizar la resolución (…)

Teniendo en cuenta lo señalado anteriormente, aunque la Empresa no se encuentra obligada a reportar la información al SENA, nuestra Firma recomienda remitirla, a efectos de adoptar las directrices fijadas por la Entidad y mantener actualizada la resolución que impone la cuota de aprendices con el fin de atenuar y evitar posibles contingencias.

31 DE ENERO DE 2018 PAGO DE INTERESES SOBRE LAS CESANTÍAS

De conformidad con lo establecido en el Artículo 99 de la Ley 50 de 1990, el empleador debe pagar directamente al trabajador, un interés equivalente al doce por ciento (12%) anual o proporcional por fracción, con respecto a la suma causada en el año por concepto de auxilio de cesantía.

Por su parte, la Ley 52 de 1975, en su artículo 1° determina que dichos intereses se pagarán sobre los saldos que, a 31 de diciembre de cada año, tenga el trabajador a su favor por concepto de cesantía y deberán cancelarse en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaron.

Así las cosas, recordamos la obligación de los empleadores de cancelarle a sus trabajadores, a más tardar el 31 de enero de 2018, los intereses de las cesantías causadas a 31 de diciembre de 2017. En caso de no consignar los intereses en los tiempos antes señalados, la norma laboral consagra a título de indemnización la obligación del empleador de cancelar por una sola vez un pago doble del valor que corresponde.

VERIFICACIÓN DE AFILIACIÓN Y PAGO DE APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Con el fin de generar buenas prácticas para la validación de aportes y posibles inconsistencias en las afiliaciones a las diferentes administradoras de los subsistemas de Seguridad Social (Salud, Pensiones y Riesgos Laborales,), Barrera Palacio Abogados les recuerda a las empresas solicitar paz y salvo de los aportes a la seguridad social de sus trabajadores con fecha de corte 31 de diciembre de 2017, con el fin de identificar posibles contingencias económicas derivadas de este concepto.

CUENTAS POR COBRAR POR CONCEPTO DE INCAPACIDADES A DICIEMBRE DE 2017

En vista del alto impacto que ha generado el aumento en este rubro dentro de los informes financieros de las Empresas, recomendamos revisar el estado de cuenta de cartera de las prestaciones económicas (incapacidades, licencia de maternidad, licencia de paternidad) pendientes por reconocer por los Subsistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos laborales que presenten una vigencia no superior a tres (3) años, con el fin de establecer si hay valores que puedan ser recuperados por parte de la Compañía, haciendo uso de las diferentes herramientas que brinda la Ley, tales como la interposición de quejas o demandas ante la Superintendencia del ramo.

Teniendo en cuenta lo anterior, recordamos cuál es la Entidad responsable del pago y reconocimiento de las incapacidades de origen común:

PERIODO	ENTIDAD OBLIGADA	FUENTE NORMATIVA
Día 1 a 2	Empleador	Artículo 1° del Decreto 2943 de 2013
Día 3 a 180	EPS	Artículo 41 de la Ley 100 de 1993
Día 181 hasta 540, sin importar si es un concepto de rehabilitación favorable o desfavorable	Fondo de pensiones	Artículo 41 de la Ley 100 de 1993
Día 541 en adelante	EPS	Artículo 67 de la Ley 1753 de 2015

Si requiere información adicional o desea conocer las alternativas para lograr la recuperación de cartera derivada de este tipo de prestaciones económicas, puede ponerse en contacto con Sandra Cristina Novoa Vizcaino, especialista de nuestra firma en el Área de Seguridad Social, al correo snovoa@barrerapalacio.com.

OBLIGACIÓN DE INSCRIPCIÓN DEL REGISTRO NACIONAL DE BASES DE DATOS EN LA SIC

El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo en el marco de la campaña “Menos trámites”, se encuentra gestionando un [proyecto de norma](#) mediante el cual aspira a:

1. Eliminar para Microempresas y Pequeñas empresas la obligación de inscribir sus bases de datos ante la SIC y amplió el plazo establecido para realizar la inscripción de las bases de datos ante la Superintendencia de Industria y Comercio -SIC a las medianas y grandes empresas.
2. Ampliar los plazos de inscripción de las bases de datos ante la SIC, de la siguiente manera: a. Grandes empresas, tienen plazo hasta el treinta (30) de septiembre de 2018. b. Medianas empresas, tienen plazo hasta el día treinta (30) de noviembre de 2018. C. Entidades sin ánimo de lucro y Personas Jurídicas de Naturaleza Pública, tienen plazo hasta el día treinta y uno (31) de enero de 2019.

No obstante, lo expuesto anteriormente, el Comunicado del Ministerio en ningún momento prescribe que las empresas exentas de inscribir sus bases de datos ante la SIC, se encuentren libres de cumplir lo dispuesto por la Ley 1581 de 2012 y el Decreto Reglamentario 1377 de 2013.

Teniendo en cuenta que hogaño no encontramos ninguna regulación en firme sino simplemente un escueto comunicado del Ministerio, a la fecha persiste la obligación por parte de todas las empresas de inscribir las bases de datos que manejen con información personal en el RNBD hasta el 31 de enero de 2018.

APROBADO PROYECTO QUE REDUCE LA COTIZACIÓN A SALUD DE LOS PENSIONADOS

El día 13 de diciembre de 2017 la Cámara de Representantes del Congreso de la República, rechazó las objeciones presentadas por el Gobierno en meses pasados y aprobó el Proyecto de Ley que disminuye los aportes de salud de los pensionados del 12% al 4%.

Teniendo en cuenta lo señalado y debido a que las objeciones presidenciales fueron fundamentadas en la inconveniencia y la inconstitucionalidad de la Ley, la misma será enviada a la Corte Constitucional, Corporación encargada de decidir si la norma debe entrar o no en vigencia.

MODIFICACIÓN AL RÉGIMEN MIGRATORIO COLOMBIANO

El Gobierno Nacional, por intermedio del Ministerio de Relaciones Exteriores profirió la [Resolución 6045 de 2017](#) la cual entró a regir desde el pasado 15 de diciembre de la anualidad y por medio de la cual “se dictan disposiciones en materia de visas y modifica la Resolución 5512 de 2015”, procediendo a simplificar el proceso migratorio.

La nueva regulación modifica la denominación de los tipos de visas, su alcance, particularidades, requisitos y trámite para solicitud.

La Resolución establece 3 tipos de visas:

1. *Visa de visitante “V”*

Se otorgará al visitante extranjero que no busque establecerse en el territorio nacional y desarrolle a entre otras actividades (la norma establece 17) alguna de las siguientes:

- Tránsito
- Turismo
- Negocios
- Trámites administrativos o judiciales
- Prestar servicios temporales persona natural o jurídica en Colombia
- Conferencista, deportista, artista
- Realizar la pasantía
- Voluntariado en derechos humanos
- Cubrimiento periodístico
- Transferencia intracorporativa de personal

La visa referida podrá ser otorgada igualmente como cortesía en los casos determinados en la norma.

2. *Visa de migrante “M”*

Se otorgará al extranjero con intención de establecerse en el territorio nacional y no cumpla con los requisitos para solicitar la visa tipo “R” y se encuentre en alguna de las condiciones establecidas en la norma, que a modo de ejemplo son:

- Cónyuge de colombiano
- Padre o hijo de colombiano por adopción
- Ser nacional de algún estado del Mercosur
- Trabajador
- Socio de una empresa
- Independiente

3. *Visa de residente “R”*

Se otorgará al extranjero con intención de establecerse permanentemente o fijar su domicilio en el territorio nacional.

- Fue nacional colombiano y renunció a la nacionalidad.
- Padre o madre de colombiano por nacimiento
- Permanencia en el territorio de forma continua e ininterrumpida por dos años o por cinco años depende de la visa de la cual es titular
- Inversión extranjera

Las visas expedidas antes de la entrada en vigor de esta resolución mantendrán su vigencia y condiciones. Al vencimiento de las mismas, se deberá solicitar una visa conforme a las reglas establecidas en esta resolución.

VALOR DE LA UVT PARA EL 2018

A través de la [Resolución 000063](#) del 14 de noviembre de 2017, la Dian fijó el valor de la unidad de valor tributario –UVT– aplicable para el año 2018, estableciéndose en TREINTA Y TRES MIL CIENTO CINCUENTA Y SEIS PESOS M/CTE (\$33.156)

DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA

La Corte Constitucional mediante [Sentencia T 589 de 2017](#) recordó las condiciones que debe cumplir un trabajador para ser titular del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, las cuales son:

1. *“Se encuentre demostrado que padece serios problemas de salud;*
2. *El empleador haya tenido conocimiento de la afectación en la salud del trabajador*
3. *Haya una causal objetiva de desvinculación;*
4. *Subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral;*
5. *El despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo”*

Teniendo en cuenta lo anterior la estabilidad laboral reforzada consiste en:

1. *“El derecho a conservar el empleo;*
2. *A no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad;*
3. *A permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y;*
4. *A que la autoridad laboral competente autorice el despido”*

Por otra parte, la Corte en reiteradas oportunidades ha sido enfática en afirmar que cuando el trabajador es titular del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, lo es con independencia del tipo de vinculación laboral en que se encuentre, esto es, contrato a término fijo, indefinido, por duración de la obra, por lo que la simple llegada del plazo previsto para la terminación del contrato no es razón objetiva suficiente para llevar a cabo la desvinculación laboral del trabajador.

¿QUÉ OCURRE CUANDO LA EPS NO SE ENCUENTRA OBLIGADA A PAGAR LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS?

El día 1 de noviembre de 2017, el Ministerio de Salud mediante [Concepto No. 201711602138391](#), indicó que no existe una norma que regule de forma expresa la manera en que debe proceder el empleador cuando las EPS no se encuentren obligadas a asumir el pago de las prestaciones económicas, sin embargo, citó la Sentencia 404 de 2010 proferida por la Corte Constitucional, la cual en su apartado pertinente reza:

“Al empleador le corresponde correr con las prestaciones económicas derivadas de la incapacidad laboral en que incurra su trabajador, cuando el accidente o la enfermedad que la ocasionan sea de origen común y no se trate de un caso en que la EPS esté obligada a pagarlas.”

Como conclusión el Ministerio prescribió que cuando se presente la situación fáctica referida, el empleador o el trabajador pueden demandar la coyuntura ante la Superintendencia Nacional de Salud, quien decidirá sobre el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas.

EL JUEZ PUEDE INAPLICAR LA NORMATIVIDAD VIGENTE EN LOS CASOS LÍMITES DE PENSIÓN DE INVALIDEZ

La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, por medio de la [Sentencia T 503 de 2017](#), realizó un breve recuento jurisprudencial en relación con la posibilidad de flexibilizar el análisis de los requisitos para que el afiliado pueda acceder a la pensión de invalidez en los casos límite (supuesto fáctico en los cuales el cotizante al sistema presenta pérdida de la capacidad laboral superior al 50% pero no cumple con el supuesto de la norma, toda vez que pese a que se encuentra próximo a cumplir con las 50 semanas exigidas por la norma no las cumple en sus totalidad).

En esos casos, indicó la Corte, será necesario que el Juez Constitucional determine en el caso concreto lo siguiente, para que eventualmente se pueda inaplicar el Artículo 39 de la Ley 100 de 1993 en cuanto al requisito de las 50 semanas dentro de los últimos tres (3) años inmediatamente anteriores a la fecha de estructuración y en su lugar concederse el reconocimiento a la referida pensión.

1. Situación de desprotección del afiliado
2. Semanas efectivamente cotizadas al sistema en los 3 últimos años anteriores a la estructuración de la invalidez.
3. Identificar y ponderar los principios en conflicto

¿ES POSIBLE RETIRAR LAS CESANTÍAS CON DESTINO AL LEASING HABITACIONAL?

El Ministerio del Trabajo dando respuesta al [Radicado No. ID 116937](#), estableció que no es procedente el retiro de cesantías para mejoras locativas de la vivienda en leasing habitacional, toda vez que el trabajador o su cónyuge deben ser propietarios del inmueble, sin embargo indica que si es posible autorizar el retiro de la referida prestación social para abonos al contrato de leasing, considerando estos abonos como cánones extraordinarios, siempre y cuando el leasing habitacional se encuentre destinados a la adquisición de vivienda familiar.

Por otro lado, el Ministerio recuerda que en el evento en que el trabajador solicite retiro parcial de cesantías el empleador debe:

1. Verificar el cumplimiento de los requisitos y/o la acreditación de los documentos necesarios.
2. Efectuar el pago dentro de los 5 días siguientes a la solicitud.

PROYECTOS NORMATIVOS EN CURSO

1. [Proyecto](#) del Ministerio del Trabajo, por medio del cual se modifican los artículos 2.2.3.1.18. y 2.2.3.1.19. del Decreto 1833 de 2016 “Por medio del cual se compilan las normas del Sistema General de Pensiones”
2. [Proyecto](#) del Ministerio del Trabajo, Por el cual se adopta el Programa de Prevención de Accidentes Mayores y se adoptan otras disposiciones.