

**Circular N° 02**  
**10 de febrero de 2017**

**PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL A LA MUJER EMBARAZADA QUE  
NO TENGA VINCULO LABORAL Y DEPENDA ECONOMICAMENTE  
DE SU PAREJA**

Mediante la sentencia [C-005 del 2017](#), la Corte Constitucional, declaró la exequibilidad condicionada del numeral 1° del artículo 239 y del numeral 1° del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo se extienden al trabajador que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer sin trabajo en periodo de embarazo o lactancia.

Para la Honorable Corte, fue evidente la existencia de una omisión legislativa relativa que la habilitaba para incorporar una interpretación ajustada a los mandatos constitucionales, puesto que la norma estudiada no cobijaba a las ciudadanas desempleadas y dependientes económicamente de su pareja que sí se encuentra vinculada laboralmente, por lo que el alto tribunal constitucional decidió extender la protección referida.

Adicionalmente es importante señalar que la Corte en la parte motiva de la sentencia indicó que: *“la protección se concederá teniendo en cuenta la condición de beneficiaria de la mujer gestante o lactante, del sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador o trabajadora a la cual se extiende la protección laboral reforzada”*. Consideramos que por la redacción de la norma se busca extender el beneficio a parejas del mismo sexo.

Barrera Palacio realizará conferencia el próximo 3 de marzo de 2017, para ampliar la información y aclarar los efectos de este pronunciamiento, si desea inscribirse puede registrarse al correo electrónico [flopez@barrerapalacio.com](mailto:flopez@barrerapalacio.com)

**NUEVO PROCEDIMIENTO PARA LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO  
NACIONAL DE BASES DE DATOS**

La Superintendencia de Industria y Comercio mediante [Circular externa 001](#), del 11 de enero del 2017, modificó dos numerales de su circular única relacionados con el proceso de inscripción en el Registro Nacional de Bases de Datos (RNBD) y la información introducida en este. Los cambios

corresponden al plazo y tratamiento de los datos en la inscripción de las bases en el RNBD, el cual debe realizarse por las personas jurídicas y sociedades de economía mixta que estén inscritas en las cámaras de comercio, a más tardar, el 30 de junio del 2017.

Con respecto a las personas naturales y entidades de naturaleza pública que no estén inscritas en las cámaras de comercio, deberán inscribir sus bases de datos hasta el 30 de junio del 2018. Adicionalmente al Superintendencia señaló los pasos para que los responsables del tratamiento de datos personales puedan realizar la inscripción de acuerdo a lo consagrado en el manual del usuario.

## **CONDICIONAN PROHIBICIÓN DE PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO INFLUENCIA DE DROGAS**

La Corte Constitucional por medio de la [Sentencia C-636 de 2.016](#), precisó que la prohibición establecida en el numeral 2° del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) únicamente se configura cuando el consumo de alcohol, de narcóticos o de cualquier otra droga enervante afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador.

La corporación indicó que esta prohibición no da lugar al despido con justa causa del trabajador de manera automática, por cuanto el despido por justa causa establecido en el artículo 62 del CST dispone en su numeral 6° que solo procede cuando el trabajador incumple de manera grave alguna de las prohibiciones del artículo 60 del CST.

La Corte además analizó el alcance del poder disciplinario del empleador y la posibilidad que tiene de imponerles prohibiciones a los trabajadores, toda vez que puede exigirles a estos determinados comportamientos e imponerles sanciones disciplinarias en caso de incumplimiento, sin embargo, aclaró que en esos casos no se podrán tomar medidas disciplinarias si no se demuestra por parte del empleador la incidencia negativa que el consumo de éstas sustancias tiene sobre el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores.

## **OBLIGATORIEDAD DE REPORTE DE ACCIDENTES LABORALES**

El Ministerio de Trabajo mediante concepto [No. 08SE201612030000000799](#) de noviembre de 2016, precisó que el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y la Resolución 2851 de 2015, señalan expresamente que el empleador o contratista únicamente tienen la obligación de reportar los accidentes GRAVES O MORTALES, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la respectiva Dirección Territorial u oficina especial de Trabajo del lugar donde sucedieron los hechos dentro de los (2) dos días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o los (2) días hábiles siguientes a la fecha en que recibió el diagnóstico o concepto médico de la enfermedad laboral emitido por la IPS o EPS, donde el trabajador fue atendido en primera oportunidad; lo anterior sin perjuicio del reporte que se debe hacer realizar a la respectiva ARL y EPS.

## **REGLAS PARA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL EN CASOS DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN FUERO A LA SALUD**

Mediante Sentencia [T-521-16](#), la Corte Constitucional recordó que la finalidad de la protección de Estabilidad Laboral Reforzada es evitar la terminación del contrato de trabajo cuando ésta se origine en actos de discriminación, buscando mantener la igualdad y garantizar la continuidad de servicios y tratamientos a la salud de la persona, materializando el principio de solidaridad.

Señala el máximo Tribunal Constitucional que independientemente de la afectación en la salud del trabajador, si su condición afecta el desempeño de sus funciones, este tendrá derecho a la estabilidad laboral reforzada, indicando puntualmente que la garantía constitucional aplica en los siguientes casos:

- Tratamientos Médicos.
- Incapacidades transitorias o definitivas.
- Disminución física, psíquica, o debilidad manifiesta. Así esta no haya sido calificada o estándolo sea menor al 50%, siempre y cuando la disminución impida el cumplimiento de las funciones del trabajador.
- Discapacidad, restricción o impedimento en el funcionamiento de una actividad.
- Discapacidad severa, entendida como situación de invalidez con pérdida de la capacidad laboral superior al 50%.

Sin embargo, es necesario precisar que la Corte Constitucional, exige como presupuesto necesario para la protección predicada, que el empleador hubiere conocido los padecimientos de salud sufridos por el trabajador a la hora de dar por terminado el contrato laboral.

## **RECONOCIMIENTO DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD ESTARÁ A CARGO DE LA EPS RESPECTIVA, MIENTRAS SE CUMPLAN LOS DEBERES DEL EMPLEADOR**

La Superintendencia de Salud, mediante [Sentencia S2016-1025](#) del 12 de diciembre de 2016, recalcó que existe una relación directa entre la cotización que se realiza por el afiliado y lo que se recibe por concepto de la prestación económica, por lo que es perfectamente procedente el reconocimiento proporcional de la misma, ya que se cumplen los parámetros de equilibrio financiero previstos en el literal c) del artículo 29 de la Ley 519 de 1999.

Para asegurar el goce efectivo de los beneficios del servicio de seguridad social, el empleador funge como garante de la afiliación y, teniendo en cuenta la armonización entre el servicio y los derechos derivados del contrato laboral, es necesario aclarar que mientras se cumplan los deberes que se imponen al empleador, el reconocimiento y pago de la licencia estará a cargo del sistema, esto es, de la EPS a la que este afiliado el trabajador.

## **FORMATO DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS PARA LA AFILIACIÓN VOLUNTARIA DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES – FUIPSRL-**

El pasado 23 de enero de 2017, el Ministerio de Trabajo emitió [Resolución Numero 0144](#), mediante la cual se adoptó el formato único e instructivo de identificación de peligros, para la afiliación voluntaria de los trabajadores independientes que devenguen uno o más salarios mínimos mensuales vigentes legales, el cual deben diligenciar como requisito para acceder a la afiliación al sistema general de riesgos laborales.

El formato único de identificación de peligros deberá diligenciarse en el momento de la afiliación y deberá modificarse y/o actualizarse de manera física o electrónica en los siguientes casos:

- Por cambio de ocupación u oficio.
- En el momento que identifique un nuevo peligro.
- Por accidente de trabajo o enfermedad laboral, al momento de ocurrencia o calificación si no se hubiere identificado el peligro al momento de la afiliación.

Para la afiliación de los trabajadores independientes se deberá realizar la radicación del formulario junto con la evaluación médica pre-ocupacional, posteriormente las ARL deben verificar los datos consignados y enviar un reporte a los operadores del PILA para autorizar la inclusión.

Finalmente, es importante precisar que los trabajadores independientes deberán practicarse los exámenes pre-ocupacionales al momento de la afiliación y los exámenes periódicos mínimo cada 12 meses, contados a partir de la evaluación médica pre-ocupacional inicial, exámenes médicos que correrán a cargo de los trabajadores independientes que de manera voluntaria quieran pertenecer al Sistema General de Riesgos Laborales.

## **AJUSTES DE LA PLANILLA INTEGRADA DE LIQUIDACIÓN DE APORTES – PILA**

El próximo 1 de marzo del año en curso, se vence el término para la implementación de todas las modificaciones a la PILA incluidas en la Resolución 5858 de 2016 del Ministerio de Salud y Protección Social, la cual modifica la Resolución 2388 de 2016 que unifica la reglas para el recaudo de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales. En este sentido, todos los operadores deberán aplicar estos cambios a partir del 2 de marzo de 2017.

A continuación, presentamos algunas de las modificaciones más relevantes que introdujo la normatividad señalada:

1. Reporte de fechas en las novedades: se deberá incluir en el registro de las novedades ingreso ING, retiro RET, variación de salario permanente VSP, suspensión licencia no remunerada

### **BARRERA PALACIO ABOGADOS**

Nuestro interés es presentar a ustedes las novedades más importantes en materia normativa, jurisprudencial y conceptual que se presentan en la esfera del ámbito jurídico laboral. Por lo tanto, este documento no constituye una asesoría de carácter legal, para lo cual deberá comunicarse directamente con alguno de nuestros abogados quienes resolverán su consulta.

SLN, incapacidad de origen común IGE, licencia de maternidad LMA, vacaciones – licencia remunerada VAC-LR, variación del centro de trabajo VCT o incapacidad de origen laboral IRL, las fechas en la que ocurrió la novedad teniendo en cuenta que corresponden al periodo de otros subsistemas.

2. Se crea el reporte de novedad Licencia Remunerada LR, que se formaliza registrando una L en la novedad de vacaciones. Si llegase a presentarse concurrencia de la novedad vacaciones y LR, se deberá realizar doble registro.
3. Los aportes parafiscales tendrán dos ingresos bases de cotización, uno para caja de compensación y otro para SENA, ICBF, ESAP y MINEDU.
4. Se habilitó el tipo de documento SC- o salvoconducto de permanencia
5. El aportante debe actualizar la información como mínimo dos veces al año en los meses de enero y julio, como requisito previo para el pago de seguridad social.
6. El operador deberá validar entre otros:
  - Aportantes especiales en la PILA
  - Contenido de la planilla anterior para verificar las novedades de ING y RET.
  - Identificación y tipo de cotizantes por planillas específicas
7. Se modifican y eliminan tipos y subtipos de cotizantes
8. Se deberá reportar el número de horas reportadas en el periodo por trabajador.

Es importante mencionar que la estructura de la planilla presentará cambios en sus parámetros técnicos, por tanto, recomendamos consultar con los proveedores de software de nómina los ajustes que requieran para la correcta implementación del archivo plano requerido para el pago de aportes.

Finalmente, los invitamos a participar de la conferencia “Actualización en Seguridad Social” que se llevará a cabo el próximo 21 de febrero de 2017, cuyo objetivo es brindar herramientas que permitan aplicar correctamente las modificaciones en la planilla integrada de liquidación de aportes PILA, así como unificar y actualizar al interior de las empresas la manera correcta de llevar a cabo la liquidación y pagos de aportes. [Más información](#)