

PRÓXIMAS OBLIGACIONES

JORNADA SEMESTRAL

De acuerdo a lo establecido en el párrafo del artículo 3° de la Ley 1857 de 2017, las empresas deben brindar a sus empleados una jornada semestral, para que el trabajador pueda compartir con su familia, si el empleador no lo gestiona, deberá permitir que el trabajador disfrute de ese tiempo con su familia, sin afectar el tiempo de descanso.

Por lo anterior, recordamos esta obligación e invitamos a los empleadores a gestionar el espacio correspondiente por si mismos o ante su caja de compensación familiar.

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 conocido que la UGPP ha notificado el requerimiento 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 la empresas generar procesos preventivos de revisión de aportes periódicos y auditoria al software de liquidación, con el fin de identificar riesgos y contingencias que presente la compañía y minimizar las 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 en Seguridad Social al correo snovoa@barrerapalacio.com

EN EL CASO DE SUBROGACIÓN DE ÚTERO UNO DE LOS PADRES EN PAREJAS HOMOPARENTALES TIENE DERECHO A LA LICENCIA DE MATERNIDAD

El Ministerio de Salud mediante [Concepto No. 201711601828841](#) del 18 de septiembre de 2017, estableció que uno de los padres en el caso de parejas homoparentales que realicen procedimientos que carecen de regulación específica en el país como la subrogación del útero, tiene derecho al reconocimiento de la licencia de maternidad.

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.

Para acceder a la prestación económica uno de los padres deberá cumplir los requisitos que establece la legislación vigente, conforme lo indica el artículo 2.1.13.1 del Decreto 780 de 2016, es decir, haber efectuado la cotización al Sistema de Seguridad Social durante los meses correspondientes a la gestación, toda vez que la licencia no se encuentra condicionada a la existencia de una madre y no se puede desconocer los derechos prevalentes y la protección al interés superior del menor que está por nacer.

NO ES POSIBLE SOLICITAR LA HISTORIA CLÍNICA DEL TRABAJADOR PARA EFECTOS DEL RECONOCIMIENTO Y PAGO DE INCAPACIDADES

El Ministerio de Salud, mediante [Concepto No. 201711401883231](#) del 25 de septiembre de 2017, estableció que para llevar a cabo el trámite de pago y reconocimiento de las prestaciones económicas reconocidas por el Sistema de Seguridad Social, como lo son las incapacidades o las licencias, ni el empleador ni la EPS pueden solicitar copia de la historia clínica del trabajador, pues es un documento que en la legislación colombiana vigente y en la jurisprudencia constitucional se ha tratado de manera confidencial y reservada, por lo que solo el paciente, las personas que éste faculte, su médico y los autorizados por la ley, serán las que pueden tener acceso al mismo.

RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO POR DESASTRES NATURALES

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante [Sentencia SL-74592017 \(38705\)](#), dispuso que el empleador deberá reconocer y pagar la indemnización plena de perjuicios que se derive de un accidente de trabajo, cuando ha incurrido en culpa comprobada, ya que la misma se presenta cuando quien tiene el deber de seguridad no adopta todas las medidas necesarias para evitar la lesión del trabajador durante el ejercicio de sus labores, puesto que se parte de la premisa que el empleador es quien se beneficia del trabajo desarrollado por el empleado y es quien debe asumir las consecuencias de los riesgos asociados.

La Sala reitera que una de las causas de exoneración de la responsabilidad del empleador, es la alegación de la fuerza mayor, la cual, no puede ser confundida imperativamente con un desastre natural, dado que no todo desastre natural constituye una exoneración de responsabilidad.

Considerando lo señalado las características que deben revestir un hecho calificado de fuerza mayor son:

- No debe tener relación con el trabajo desarrollado.
- Desde el inicio no se puede conocer que vaya a generar daño.
- Imprevisible: en condiciones normales es improbable que el hecho se presente.
- Excepcional y sorpresivo de acuerdo a la frecuencia de la realización del evento, no sucede habitualmente.

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.

- Irresistible: pese a ser diligente, no fue posible sobreponerse a las consecuencias, debe ser un obstáculo insuperable.
- El empleador no puede ser negligente, debe desplegar toda la diligencia posible, la cual se verificará según el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, como lo es la entrega de los elementos de seguridad a los trabajadores, la matriz de riesgos elaborada y todas las acciones que realice el empleador tendientes a reducir o minimizar el riesgo producido.

**CONSTITUYEN SALARIO TODOS LOS PAGOS QUE TENGAN
RELACIÓN DIRECTA CON EL SERVICIO PRESTADO**

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante [Sentencia SL-92402017 \(39747\)](#), precisó que cuando la vivienda es una exigencia del trabajo, es decir es un derecho accesorio al contrato de trabajo, como en los caso en que el empleado es trasladado de ciudad o país, presenta carácter salarial, en razón a que es una remuneración ordinaria y permanente que recibe el trabajador como contraprestación directa del servicio, constituida como salario en especie, que enriquece su patrimonio (en el evento en que no se pacte lo contrario), lo mismo ocurrirá, cuando el dinero cancelado es a título de auxilio de estudio de los hijos del trabajador, pues según la Sala estos pagos tienen por finalidad enriquecer el patrimonio del trabajador, en tanto éste no tiene que cubrir los costos, cuando los mismos están a cargo de su empleador.

Por otro lado, reiteró que la aplicación de la ley en el espacio, por regla general según el artículo 2 del Código Sustantivo del Trabajo, no aplica a servicios prestados en el exterior, sin embargo, la anterior disposición no es absoluta, pues admite algunas excepciones a su aplicación, lo que conlleva a que pese a que el contrato no se ejecute en Colombia si se aplica la legislación Colombiana, una de las excepciones es la inequívoca y continua subordinación desde Colombia, o que las partes convengan el sometimiento de la relación a la legislación colombiana.

**DERECHO A LA SUSTITUCIÓN PENSIONAL POR PARTE DE LA
COMPAÑERA PERMANENTE QUE TENGA UN VÍNCULO
MATRIMONIAL VIGENTE CON UN TERCERO**

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante [Sentencia No. SL-24442017](#), reitero la jurisprudencia sobre esta materia, pues iteró que en las controversias relativas a pensión de sobrevivientes, la norma aplicable es la que rige a la fecha del deceso.

Por otra parte la Corte establece que de una adecuada interpretación de los artículos 27 y 29 del Decreto 758 de 1990, no se puede derivar la imposición a la compañera (o) permanente supérstite, del requisito de la disolución legal de un vínculo matrimonial vigente con un tercero para acceder a la sustitución pensional de vejez, pues como lo ha indicado la Sala en diferentes pronunciamientos, la ausencia acreditada del elemento esencial de comunidad de vida, sin la disolución legal del vínculo, hace posible que la compañera permanente sea beneficiaria de la pensión de sobreviviente, siempre y cuando acredite los requisitos de convivencia establecidos en la Ley.

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.

**COTIZACIÓN MÍNIMA PARA ACCEDER A LA LICENCIA DE
PATERNIDAD SON DOS SEMANADAS PREVIAS A SU CAUSACIÓN**

La Superintendencia Nacional de Salud Delegada para la Función Jurisdiccional y de Conciliación, mediante Sentencia de primera instancia [No. S-2017-147](#) del 13 de marzo de 2017, estableció que desde el 2011, con la entrada en vigencia de la Ley 1468, la cual modificó los requisitos necesarios para obtener el reconocimiento de la licencia de paternidad, se estableció como requisito para acceder a la licencia “demostrar la cotización de semanas previas al parto”, lo que conlleva a interpretar que la exigencia para el reconocimiento y pago de la prestación económica es la cotización de mínimo dos semanas previas al parto.

En el presente fallo, es necesario considerar, que la Superintendencia de Salud funge como sentenciador de primera instancia, por lo que será el Tribunal Superior – Sala Laboral del Distrito Judicial del apelante el que determine finalmente si esa interpretación de la norma que realizó la entidad es adecuada o no, por lo anterior, la firma aconseja continuar cumpliendo el requisito de la cotización durante todo el periodo de gestación, pues es posible que las EPS no reembolsen el pago de la prestación económica.

**EL EMPLEADOR TIENE LA OBLIGACIÓN DE REALIZAR EL
PAGO DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS AL TRABAJADOR**

El Ministerio de Salud, mediante [Concepto No. 201711601624791](#) del 18 de agosto de 2017, dispuso que el Decreto 2353 de 2015, contenido en el Decreto 780 de 2016, debe entenderse en los siguientes términos:

El procedimiento para el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas que otorga el Régimen Contributivo del Sistema General en Salud, como lo son las incapacidades por origen común, las licencias de maternidad y de paternidad, se encuentra en el artículo 2.2.3.1 del Decreto 780 de 2016, en el artículo 121 del Decreto Ley 019 de 2012 y en el artículo 28 de la Ley 1438 de 2011.

Las disposiciones referidas conducen a concluir que la obligación del trabajador es reportar el acaecimiento de alguna circunstancia que lleve a la causación de alguna prestación económica, mientras que la del empleador será pagarla al trabajador y llevar a cabo el trámite de reconocimiento y reembolso de las mismas, directamente ante la EPS. Teniendo en cuenta la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la prestación económica tiene por objeto suplir el salario del trabajador, por lo que es lógico que la obligación de pagarla al trabajador se encuentra en cabeza del empleador para luego repetir o recobrarla a la EPS correspondiente.

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.

OPORTUNIDAD EN EL PAGO DE LOS APORTES EN SALUD

La Superintendencia Nacional de Salud- Delegada para la Función Jurisdiccional y de Conciliación, mediante Sentencia de primera instancia [No.S2017-198](#) del 24 de marzo de 2017, dispuso que la interpretación que debe darse al artículo 21 del Decreto 1804 de 1999, sobre la oportunidad de los aportes como requisito para solicitar el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas, es:

“El usuario sólo perdería el derecho de recibir el pago de la prestación económica otorgada a su favor, en principio, cuando los aportes se hayan efectuado en su mayoría de forma inoportuna. Sin embargo, no puede considerarse inoportuno, en los términos de dicho artículo, el pago realizado por fuera de las fechas que estableció el Decreto 1670 de 2007, toda vez que como ya fue mencionado, éste fue concebido con el fin de evitar la congestión en el recaudo de aportes. Por ende, no puede oponerse a la configuración del derecho al reconocimiento y pago de la incapacidad y/o licencia. Luego, sólo puede predicarse la inoportunidad del aporte cuando éste se efectúe por fuera del periodo a pagar, es decir, por fuera del mes objeto de recaudo, ya que con ello sí se pone en riesgo el equilibrio financiero de sistema.”

TRABAJO EN ALTURAS, OBLIGACIONES PARA EL EMPLEADOR

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante [Sentencia No. SL-93552017 \(404057\)](#), estableció que para condenar a un empleador por la responsabilidad en un accidente de trabajo y reconocer la indemnización ordinaria y plena de perjuicios, cuando el empleador ha incurrido en culpa comprobada en la ocurrencia del evento, es indispensable, adicional a la demostración de la relación de causalidad entre el daño y la actividad desarrollada, probar la negligencia en el cumplimiento de las obligaciones y normas que dispone la legislación vigente en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por otro lado, la Sala indicó que la responsabilidad de la empresa, no desaparecerá en el caso en que la culpa del empleador concurra con la culpa o imprudencia del trabajador en el accidente, pues las obligaciones del empleador para el trabajo en alturas, van más allá que la simple entrega de los elementos de protección que deben utilizar los trabajadores, ya que tanto él como un delegado tienen el poder y la facultad de supervisar, controlar y vigilar el cumplimiento de las condiciones de seguridad en el trabajo, personal que, adicional a exigir el cumplimiento de los deberes puede suspender la actividad, a efectos de evitar perjuicios irremediables, pues prevalecerá la vida y la seguridad del trabajador antes que cualquier otra consideración.

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.

COTIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE DEVENGUEN SALARIO INTEGRAL

Recordamos que la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales, mediante [Concepto No. 201620053258132](#) del 8 de noviembre de 2016, dispuso que el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010 debe interpretarse de la siguiente manera:

Cuando se realicen pagos al trabajador que devengue salario integral, no constitutivos de salario, no se debe tomar el 70% del salario integral sino el 100% del mismo, por cuanto la norma hace referencia al total de la remuneración, entendido como todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie que se traduzca en contraprestación directa del servicio, por otro lado, para determinar el 40% de los pagos que no constituyen salario se incluyen los rubros que ostenten esta calidad, de tal suerte que el valor que exceda de ese porcentaje hace parte de la base de cotización para el Sistema de la-Seguridad Social Integral.

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.