

PRÓXIMAS OBLIGACIONES LABORALES

REPORTE DE CUOTA DE APRENDICES

Las empresas privadas, cuyo número de trabajadores no sea inferior a 15 y realicen cualquier tipo de actividad económica diferente a la construcción, están obligadas a contratar aprendices del SENA. En éste sentido, en los meses de julio y diciembre las empresas obligadas a hacerlo, deben reportar al SENA cualquier variación en el número de trabajadores vinculados que pueda afectar la cuota mínima de aprendices. Recuerde que la empresa no puede autorregularse y solamente después de un acto administrativo en firme proferido por el SENA usted tendrá conocimiento si debe o no cumplir con una cuota de aprendices.

Barrera Palacio Abogados, los invita a realizar las acciones tendientes a verificar 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 y evitar posibles sanciones.

PRIMA LEGAL DE SERVICIOS

Les recordamos que toda Empresa deberá pagar a todos sus trabajadores, quince (15) días de salario a título de prima legal o de servicios por el respectivo semestre o proporcionalmente al tiempo laborado durante el mismo, dentro de los primeros veinte (20) días del mes de diciembre.

No existe ley que determine el salario base para liquidar la prima de servicios. Sin embargo, la jurisprudencia establece que la base para liquidar esta prestación corresponderá a lo devengado a título de salario en el respectivo semestre o en todo el tiempo trabajado si fuera inferior. No obstante, es recomendable liquidar la prima de servicios con base en el último salario ordinario devengado por el trabajador, más el promedio de todo el salario variable y extraordinario devengado en el periodo a liquidar.

Es importante mencionar que tal y como lo establece el artículo 7 de la Ley 1 de 1.963, “Considérese incorporado al salario, para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales el auxilio de transporte...”.

SUMINISTRO DOTACIÓN

El próximo 20 de diciembre de 2017 los empleadores deberán suministrar la tercera 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.

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.

La dotación es una prestación social que consiste en la entrega de un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor apropiados para el tipo de labores que desempeñen los trabajadores y debe estar acorde con el medio ambiente en donde ejercen sus funciones, en las fechas legalmente determinadas, siendo prohibida su compensación en dinero.

PLAN DE MEJORAMIENTO CONFORME LA EVALUACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

En concordancia con las fases de adecuación, transición y aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con estándares mínimos establecidos en la Resolución 1111 de 2017, entre los meses de septiembre a diciembre de 2017 todo empleador tendrá que contar con la fase de evaluación inicial y realizar el plan de mejoramiento conforme la evaluación inicial.

Entre los meses de septiembre y diciembre todo empleador deberá contar con el plan de mejora conforme a la evaluación inicial y diseñar el SGSST y formular el plan anual año 2018.

APORTES AL SISTEMA GENERAL EN SALUD POR PARTE DE PENSIONADOS

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante [Sentencia SL9610](#) de 2017, reitera que los pensionados son cotizantes obligatorios al sistema general en salud dentro del régimen contributivo, que la cotización que ellos realizan, se encuentra en su totalidad a cargo del afiliado, y la misma será descontada por la institución pagadora de la pensión, sin la necesidad que medie autorización al respecto, pues la entidad está autorizada legalmente a realizar la referida deducción.

FALTA GRAVE COMO JUSTA CAUSA DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por medio de la [Sentencia SL16298](#) de 2017, prescribió que el numeral 6 del literal 1) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, consagra dos hipótesis diferentes, las cuales son:

1. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo
2. Cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

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.

La diferencia de las mismas, se presenta en quien califica la gravedad, pues la primera será calificada por el juez, mientras que la segunda, ya se encuentra calificada por medio del instrumento jurídico en el cual se encuentra, bien sea pacto colectivo, convención colectiva, fallo arbitral, reglamento interno de trabajo y contrato de trabajo; como consecuencia de ello, el juzgador que evalúa la conducta del trabajador en la segunda hipótesis, no podrá desconocer la voluntad originaria de las partes.

Por otro lado, la Sala recordó que el empleador al momento de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo debe expresar los motivos en que se funda el despido.

AFILIACIÓN TRANSITORIA EN EL SISTEMA DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP, el día 3 de octubre de la anualidad, profirió la [Resolución No. 1310](#) de 2017, donde dispuso:

“La afiliación transitoria es un mecanismo excepcional a cargo de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP), en los casos de omisos que no se encuentran afiliados a alguno o algunos de los subsistemas de la protección social y no atiendan la invitación de afiliarse dentro de los ocho (8) días siguientes al envío de dicho requerimiento.”

La afiliación transitoria de quien fue determinado como omiso en los subsistemas de salud, pensiones y riesgos laborales será formalizada ante:

- Salud: Nueva EPS.
- Pensiones: La Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones.
- Riesgos laborales: Positiva Compañía de Seguros S. A.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA MUJER EMBARAZADA

La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, mediante [Sentencia T583](#) de 2017 recordó, que el fuero de maternidad y de lactancia depende solamente de la existencia del contrato laboral y que la trabajadora se encuentre en estado de gravidez o dentro de los 3 meses siguientes al parto. No obstante, el grado de protección judicial se encuentra determinado por dos circunstancias:

1. Si el empleador conocía del estado de gestación de la trabajadora, ello genera:

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.

“Protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y, por ende, en un factor de discriminación en razón del sexo. En contraste, la ausencia de conocimiento da lugar a una “protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido”

2. Si la modalidad del contrato laboral es a término fijo o por duración de la obra o labor:

“En el caso de los contratos laborales bajo la modalidad a término fijo o por obra o labor contratada, opera una presunción según la cual cuando se despide a una mujer en estado de gestación o lactancia y se argumenta que han desaparecido las necesidades del servicio, se entiende que la falta de renovación del contrato se debió al embarazo.”

Por otro lado, la Corte reitera que la trabajadora no tiene el deber de informar al empleador sobre su estado de gravidez al inicio del contrato de trabajo y, que todo acto que realice el empleador al inicio del contrato tendiente a impedir el embarazo o a investigar su estado de gravidez para su acceso o promoción laboral, son ilegítimos. No obstante, la futura madre sí está en la obligación de informar al empleador su estado de gravidez antes de su vinculación laboral, cuando exista un riesgo objetivo y significativo para la salud, la vida o la integridad de la mujer gestante o del feto.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN DE INVALIDEZ

La Corte Constitucional, mediante [Sentencia T563](#) de 2017, recordó que para tener derecho al reconocimiento de la pensión de invalidez consagrada en la Ley 100 de 1993 era indispensable acreditar la pérdida de la capacidad laboral superior al 50% y la cotización de por lo menos 50 semanas dentro de los 3 años anteriores a la fecha de estructuración, o 26 semanas para el caso de las personas menores de 26 años.

Sin embargo, en caso de enfermedades congénitas crónicas y/o degenerativas, la Corte en sentada jurisprudencia, moduló la exigencia de acreditación del requisito correspondiente a las semanas requeridas, pues en estos casos ha precisado que el solicitante debe cumplir con los siguientes requisitos

1. La solicitud pensional fue presentada por una persona que padece una enfermedad congénita, crónica y/o degenerativa.
2. Posterioridad a la fecha de estructuración de la invalidez fijada por la autoridad médico laboral, la persona cuenta con un número importante de semanas cotizadas
3. Los aportes fueron realizados en ejercicio de una efectiva y probada capacidad laboral residual.

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.

AMPLIACIÓN DE PLAZOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PLANILLA INTEGRADA DE LIQUIDACIÓN DE APORTES- PILA DE MANERA ELECTRÓNICA

El pasado 30 de octubre de 2017, los Ministros de Hacienda y Crédito público, de Salud y Protección Social y la Ministra del Trabajo, proferieron el [Decreto 1765](#) de 2017, el cual tiene como objetivo ampliar los plazos para la implementación de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA de manera electrónica para las empresas y para los trabajadores independientes.

Por otro lado, el Decreto también dispone que los operadores de información tienen el deber de promoción y capacitación sobre el uso de la planilla electrónica asistida.

DISMINUCIÓN DE BENEFICIOS ECONÓMICOS OTORGADOS AL TRABAJADOR

De acuerdo con la [Sentencia SL 17984](#) de 2017, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia determinó que la adecuada interpretación que se debe conferir al artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo es:

“La norma transcrita es clara en permitir a los sujetos de la relación laboral acordar libremente el salario, como también modificar el que venía rigiendo el vínculo laboral, con la única restricción de no afectar el mínimo legal o el que este fijado en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. Lo expuesto significa entonces, que lo que la ley positiva establece es que el empleador carece de facultad para disponer unilateralmente su disminución, de manera inconsulta y contra la voluntad del trabajador.”

¿RESIDENTES EN EL EXTERIOR DEBEN REALIZAR APORTES EN SALUD?

El día 25 de octubre de 2017, el Ministerio de Salud mediante [Concepto No. 201711602086051](#) procedió a transcribir el Concepto No. 201631400203833 de fecha 29 de agosto de 2016, emitido por la Subdirección Técnica de Pensiones y Otras Prestaciones, del mismo Ministerio, concluyendo que si un cotizante o pensionado y su núcleo familiar fija su residencia en el exterior, sin tener previsto volver al país, sin ser beneficiario de un plan voluntario de salud y sin tener ningún tratamiento pendiente, debe reportar la novedad de terminación de la inscripción de la EPS a través de la PILA mediante el campo de “Colombiano residente en el exterior”. En caso de no realizar el reporte, subsistirá para el cotizante o administradora de pensiones la obligación de realizar el pago de los aportes previstos en la legislación vigente.

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.

RESPONSABLE DEL SG-SST EN EMPRESAS CON MÁS DE 50 TRABAJADORES

El Ministerio del Trabajo dando respuesta a un [derecho de petición](#) determinó que considerando que la legislación vigente solo facultó a los técnicos y tecnólogos para desarrollar el SG-SST en empresas de menos de 10 trabajadores en clase de riesgo I, II o III, el resto de empresas deberá contar con el perfil definido en el parágrafo 1 del artículo 6.2 de la Resolución 1111 de 2017, esto es:

“Los profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo, profesionales con especialización o maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo, que cuenten con licencia Salud Ocupacional o en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas, están facultados para asesorar, capacitar, ejecutar o diseñar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, e cualquier empresa o entidad, sin importar la clase de riesgo, número de trabajadores o actividad económica de la empresa.”

PRESCRIPCIÓN DE REEMBOLSO DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS

La Superintendencia Delegada para la Función Jurisdiccional y de Conciliación de la Superintendencia Nacional de Salud, mediante Sentencia de primera instancia [No. S2017-000201](#), de fecha 24 de marzo de 2017, recordó que el artículo 28 de la Ley 1438 de 2011 establece que el término de prescripción para que el empleador solicite a las Entidades Promotoras de Salud el reembolso de las prestaciones económicas derivadas de las incapacidades, licencias de maternidad y de paternidad, es de tres (3) años contados a partir del pago de la prestación al trabajador.

CAPACITACIÓN ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST

Teniendo en cuenta la importancia del SG-SST, así como las obligaciones que se avecinan para los empleadores relacionadas con el particular, **Barrera Palacio Abogados** realizará el día seis (6) de diciembre de la anualidad nuestra capacitación mensual, atendiendo las fases de adecuación, transición y aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimos.

[Más información aquí.](#)

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.