



# Circular N°2

5 Abril 2019

## Próximas obligaciones laborales

Abril

30

Suministro de calzado y vestido de labor a trabajadores cuya remuneración sea igual o inferior a 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes

### **ARL no está obligada a indemnizar si existe mora en el pago de las cotizaciones a la ocurrencia del evento.**

1 La Superintendencia Financiera, a través del Concepto No. 2018133827 del 18 de noviembre de 2018, indicó que las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), no se encuentran obligadas a efectuar el pago de las indemnizaciones a los trabajadores en caso de presentarse una enfermedad o accidente de origen laboral, si el empleador, contratista o trabajador independiente presenta mora en el pago de las cotizaciones a la fecha en que ocurra el evento.

Por lo anterior, resulta ser indispensable que los aportes al sistema de seguridad social de todos sus trabajadores directos e indirectos sean pagados de forma completa y oportuna, con el fin de evitar contingencias que pueden ir desde el pago de incapacidades o costos de atención médica, hasta el pago de una pensión de invalidez o sobrevivientes en eventos catastróficos.

CLICK



# 2.

## Despido en estado de debilidad manifiesta hace procedente el reintegro laboral mediante acción de tutela

La Corte Constitucional, mediante Sentencia T-041 del 06 de febrero de 2019, reiteró que la acción de tutela es procedente para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se encuentren en estado de debilidad manifiesta por problemas de salud.

CLICK 

**Adicionalmente, recordó los presupuestos que debería evaluar un juez para efectos de tutelar este derecho**

- El trabajador debe presentar una limitación física, sensorial o síquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral.
- El empleador debe tener conocimiento de tal situación.
- El despido se realiza sin autorización del Ministerio del Trabajo, y sin que medie justa causa para ello.

*Así las cosas, antes de proceder con la terminación del contrato de un trabajador que pueda encontrarse amparado con una estabilidad laboral reforzada en razón de su estado de salud, los invitamos a consultar previamente el caso con nuestra firma, con el fin de verificar los riesgos efectivos que puede presentar esa desvinculación y evitar un eventual reintegro a través de una acción de tutela.*

# 3.

## Norma estableció nuevos estándares para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Recientemente el Ministerio del Trabajo ha proferido la Resolución 0312 de 2019, la cual tiene como objetivo modificar los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, que hasta el 13 de febrero del presente año se encontraban regulados por la Resolución 1111 de 2017.

CLICK 

**Dentro de los aspectos a resaltar en esta resolución se encuentran:**

- Tiene aplicación a todos los empleadores del sector público y privado, incluyendo contratantes de personal sin importar la modalidad de contratación, empresas de servicios temporales, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo y debe hacerse extensiva a los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados, estudiantes afiliados al SGRL y los trabajadores en misión.



## Los responsables del SG-SST quedaron de la siguiente manera:

Empresas con menos de 10 trabajadores						
Formación del responsable	Nivel de riesgo	Requisitos que debe cumplir			Alcance SG-SST	
		Experiencia	Licencia SST	Curso 50 horas	I,II y III	IV y V
Técnico en SST	I,II y III	Si (1 año)	Si	Si	Diseño e implementación	N/A
Tecnólogos en SST	I,II y III	No	Si	Si	Diseño e implementación	N/A
Profesionales en SST o con posgrado en SST	I,II y III, IV, y V	No	Si	Si	Diseño e implementación	Asesoría, diseño, implementación, ejecución y capacitación
Cualquier persona	I,II y III	No	No	Si	Administrar y ejecutar, no podrá diseñar ni implementar	N/A
Tecnólogos en SST	I,II y III	Si (2 años)	Si	Si	Diseño e implementación	N/A
Profesionales en SST o con posgrado en SST	I,II y III, IV, y V	No	Si	Si	Diseño e implementación	Asesoría, diseño, implementación, ejecución y capacitación
Estudiantes de último semestre en programas de formación en SST	I,II y III	No	No	Si	Diseño pero bajo la supervisión de un docente con licencia SST	N/A
Profesionales en SST o con posgrado en SST		No	Si	Si		Asesoría, diseño, implementación, ejecución y capacitación

*\*Es importante tener en cuenta que las empresas que cuenten con menos de 50 trabajadores pero que estén clasificadas dentro del riesgo IV o V, deberán aplicar los estándares que se encuentra establecidos en el artículo 16 y siguientes de la mencionada resolución.*

- Se mantiene la certificación de acreditación en SST como un reconocimiento que realiza el Ministerio de Trabajo a las empresas que cuenten con excelente calificación en el cumplimiento de los estándares en SST y que se tendrá como criterio para la disminución de las cotizaciones al SGRL.
- Frente a las fases de implementación del SG-SST es de resaltar que se modificaron las fechas para las etapas de seguimiento y plan de mejora, y de inspección, vigilancia y control, quedando de la siguiente manera:
- SEGUIMIENTO Y PLAN DE MEJORA: De acuerdo a lo que establecía la Resolución 1111 de 2017 iba de enero a marzo de 2019, con la Resolución 0312 de 2019 quedó de enero a octubre de 2019.
- INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL: De acuerdo a lo que establecía la Resolución 1111 de 2017 iba de abril de 2019 en adelante, con la Resolución 0312 de 2019 quedó de noviembre de 2019 en adelante.



Se reitera la obligación de remitir copia de la autoevaluación de los estándares mínimos y plan de mejoramiento a la ARL a partir de diciembre de 2019 y de registrarlas en el aplicativo que diseñe el Ministerio para tal fin a partir de diciembre de 2020.

## Ministerio de Trabajo efectuará visitas de verificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas



En concordancia con lo señalado en la noticia inmediatamente anterior y de acuerdo con lo establecido por el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012, el Ministerio de Trabajo de manera directa o a través de terceras personas idóneamente calificadas y mediante previa citación a la empresa, ha informado que realizará visitas de verificación del cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales si bien pueden ser en cualquier momento, independientemente del cumplimiento de las fases 4 y 5 del Sistema, priorizarán la visita para aquellas empresas que reporten una mayor tasa de accidentalidad.

Nos permitimos adjuntar el documento base de referencia que usarán las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo en el momento de efectuar las visitas, con el fin que la empresa cuente de manera previa con la información y documentación requerida que debe poner a disposición de la entidad.



## Información importante para afiliados a Fondos Privados de Pensiones que no escogieron multifondo

La Ley 1328 de 2009 introdujo para los afiliados al Régimen de Ahorro Individual (Fondos Privados de Pensiones – AFP) el esquema de multifondos que corresponden a tres clases de riesgo a saber, mayor riesgo, moderado o conservador, los cuales tienen como objeto ofrecer planes de ahorro destinados para la pensión, brindando la posibilidad de generar una mayor rentabilidad de los aportes y manejando los riesgos, teniendo en cuenta la edad y el perfil de afiliado.

El Decreto 959 de 2018 estableció que el afiliado contará con un plazo de nueve (9) meses que venció el pasado 5 de marzo de 2019, para escoger la modalidad de multifondo al cual serían destinados sus aportes.

**En caso que no haya realizado su elección, el dinero de su cuenta de ahorro individual será destinado de la siguiente manera:**

**A.** Para el caso de mujeres con 42 años y hombres con 47 años cumplidos, se iniciará una etapa de convergencia en la cual cada año se trasladará un 20% de los ahorros pensionales hacia el fondo moderado. Esto implica que al cumplir los 46 años (mujer) y 51 años (hombre), el 100% de su ahorro pensional se encontrará en el fondo moderado.

**B.** Con el propósito de proteger los recursos de las cuentas de ahorro individuales, cuando las mujeres cumplan 52 años y los hombres 57 años y hayan elegido un tipo de fondo o se les haya asignado uno por defecto, se trasladarán progresivamente los ahorros hacia el fondo conservador hasta cumplir la edad de pensión.

**Para todo aporte realizado a partir del mes de marzo de 2019, la regla aplicable será la siguiente:**

**A.** Los nuevos aportes de las mujeres menores de 42 años y los hombres menores de 47 se asignarán por defecto al Fondo de Mayor Riesgo.

**B.** A partir de estas edades y hasta los 45 años para las mujeres y los 50 años para hombres, los nuevos aportes se distribuirán entre los fondos de mayor riesgo y moderado.

**C.** El porcentaje que se destinará al fondo moderado irá aumentando proporcionalmente con la edad del afiliado.

Es importante que tenga en cuenta que, en cualquier caso, usted cuenta con la posibilidad de escoger el multifondo que mejor se adapte a su situación, siempre que cumpla con las reglas establecidas para el efecto, razón por la cual lo invitamos a solicitar la asesoría por parte del Fondo de Pensiones al cual se encuentre afiliado.

Adjuntamos comunicado de prensa expedido por la Superintendencia Financiera a través del cual se explican las reglas de asignación por defecto para quienes no escogieron multifondo.



# 6



## Posibilidad de suscribir contratos de trabajo mediante firma electrónica

El Ministerio de Trabajo, mediante la Circular 060 del 05 de diciembre 2018, autorizó la suscripción de contratos de trabajo mediante la firma electrónica, lo anterior teniendo en cuenta que dicha firma es uno de los métodos mediante el cual se permite identificar a

- Dicho contrato debe cumplir con los requisitos del artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Se considera conveniente incluir las estipulaciones con respecto a las condiciones técnicas a las cuales quedarán sujetas las partes al momento de realizar las comunicaciones, efectuar transacciones, crear documentos o cualquier otra actividad que involucre el intercambio electrónico de datos.

La suscripción de los contratos de trabajos por medios electrónicos no tendrá ningún costo adicional para los trabajadores.

**El Ministerio señala las siguientes pautas a seguir para la suscripción de contratos de trabajo mediante firma electrónica:**

- El contrato de trabajo, no requiere forma especial alguna para su validez. Por lo anterior pueden ser suscritos mediante firma manuscrita o firma electrónica y digital, tanto por parte del empleador como del trabajador.

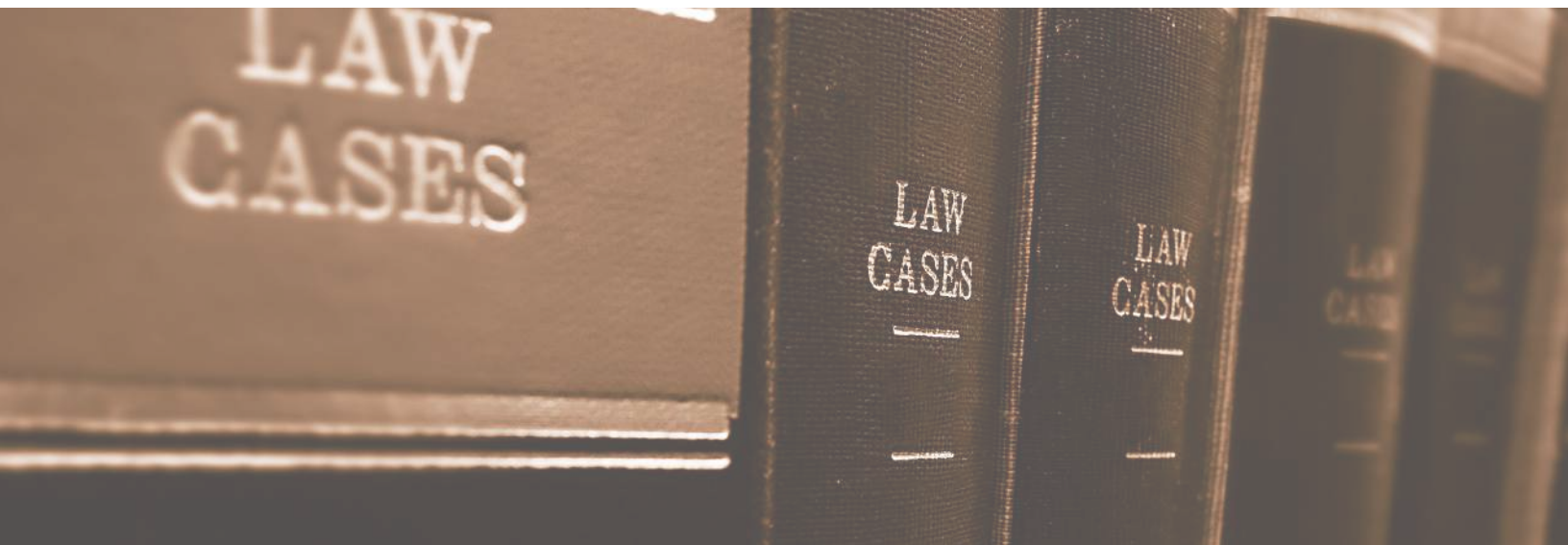
## Apoyo de sostenimiento en la fase práctica a aprendices SENA se mantiene en el 100% del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.

# 7



Con relación al apoyo de sostenimiento a los aprendices del SENA durante la fase práctica, es preciso mencionar que, de acuerdo con el artículo 2.2.6.3.33 del Decreto 1072 de 2015, para establecer el valor de éste se deberá tener en cuenta el promedio de la tasa de desempleo del periodo comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, el cual debe estar certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). De acuerdo con el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, el valor del apoyo de sostenimiento será de un 100%, cuando la tasa de desempleo nacional sea inferior al 10% y del 75%, cuando dicha tasa sea superior al 10%.

Teniendo en cuenta lo anterior, el DANE determinó que para el año 2018, la tasa de desempleo nacional fue de 9,7%. Por lo tanto, para éste año, el apoyo de sostenimiento equivaldrá al 100% del salario mínimo legal mensual vigente.



# 8

CLICK 

## **Venezolanos con pasaporte vencido podrán ingresar, transitar y salir del país hasta por 2 años**

De acuerdo con la Resolución 0872 del 5 de marzo de 2019, expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores, los nacionales venezolanos cuyo pasaporte se encuentre vencido o próximo a vencer, podrá ser utilizado para que los mismos ingresen, transiten, soliciten visa y salgan del territorio colombiano, durante los dos (02) años siguientes, contados a partir de la fecha de vencimiento del mismo. Dicho pasaporte, continuará sirviendo como documento de identificación de los venezolanos dentro del país siempre y cuando tenga el sello de ingreso y permanencia otorgado por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.

## **Empleadores deben reportar información sobre teletrabajadores al Ministerio de Trabajo**

De conformidad con el artículo 7 de la Ley 1221 de 2018, por la cual se establecen las normas para promover y regular el teletrabajo, todo empleador que contrate teletrabajadores, tiene el deber de informar dicha vinculación y retiro a los inspectores de trabajo del respectivo municipio donde se encuentren, y en caso tal donde no existan estos, ante el alcalde.

En virtud de lo anterior, el Ministerio de Trabajo, diseñó un formato de recolección de información de teletrabajadores, el cual se encuentra publicado en la página web del Ministerio ([www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)); y adjuntamos a la presente circular. Para agilizar el trámite, el formato podrá ser enviado a las siguientes direcciones de correo electrónico: [jmartinezs@mintrabajo.gov.co](mailto:jmartinezs@mintrabajo.gov.co) y [lcespedes@mintrabajo.gov.co](mailto:lcespedes@mintrabajo.gov.co)

# 9

CLICK 

## **Vencimiento del plazo para inscripción al RUTEC de trabajadores extranjeros**

Según el parágrafo 2, del artículo 4, de la Resolución 4386 del 09 de octubre de 2018, las empresas contaban con un plazo de 120 días calendario desde la fecha de expedición de la norma, para realizar la inscripción en el RUTEC de los trabajadores extranjeros que se encontrasen vinculados a la empresa al momento de entrada en vigencia de la precitada norma.

Teniendo en cuenta que dicho plazo venció el día 09 de febrero de 2019, le recordamos la obligación de realizar la inscripción en el RUTEC de los trabajadores extranjeros con los cuales la empresa tenga un contrato laboral vigente, con el fin de evitar la imposición de sanciones que establece la norma por incumplimiento, las cuales corresponden a multas equivalentes entre de 1 a 5.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

# 10

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



## **Más información**

[comercial@barrerapalacio.com](mailto:comercial@barrerapalacio.com)

+571 7426212