



# Circular N°3

7 de Mayo 2019

## *Próximas obligaciones laborales*

### ***Jornada semestral:***

De acuerdo con la ley 1857 del 2017 el empleador debe conceder un día semestral de la jornada laboral para que el trabajador comparta con su familia.

### **1 Empleador no puede exigir consentimiento a los trabajadores para acceder a la historia clínica**

CLICK 

El Ministerio de Salud, mediante el Concepto 201911600200711 del 20 de febrero de 2019, dejó claro que las Entidades Promotoras de Salud (EPS) no se encuentran facultadas para exigir a los empleadores, y estos últimos a sus trabajadores, **copia de la historia clínica aun para efectos de tramitar las incapacidades.**

Lo anterior, teniendo en cuenta el carácter reservado de dicha información, la cual en principio le concierne únicamente al trabajador y en consecuencia, debe ser excluida del conocimiento público, en virtud de la protección al derecho a la intimidad del cual gozan todos los individuos.

Por lo anterior, el empleador **puede solicitar más no exigir a sus trabajadores autorización para acceder a su historia clínica**, toda vez que este último no se encuentra obligado a permitir el acceso de terceros a dicha información, sin que haya lugar a sanción disciplinaria a los trabajadores. Por último, de acuerdo con el concepto en mención, la autorización concedida por el trabajador para acceder a su historia clínica puede ser revocada por este mismo en cualquier momento.

# 2



## ¿Es posible realizar notificaciones por Whatsapp en materia de procesos disciplinarios?

El Ministerio de Trabajo, a través del concepto **9292 del 18 de marzo de 2019**, determinó que en materia de procesos disciplinarios la información correspondiente a las faltas, la escala de sanciones y el procedimiento respectivo para la comprobación de un presunto **incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, podrá ser notificada vía Whatsapp** solo si el Reglamento Interno de Trabajo lo establece.

Es necesario tener en cuenta que para su validez, el teléfono móvil utilizado para ello, debe haber sido entregado por el empleador como instrumento de trabajo.

# 3



## Ley de Acoso Laboral no es aplicable a pasantes ni a aprendices

El concepto **7663 del 07 de marzo de 2019**, expedido por el Ministerio de Trabajo, determinó que la Ley 1010 del 2006 de acoso laboral, **no aplica a los pasantes como tampoco a aquellos vinculados mediante contrato de aprendizaje**, toda vez que el campo de aplicación de la misma se limita única y exclusivamente a las relaciones de carácter laboral y no a aquellas que se originan del desarrollo de una actividad formativa por parte de un estudiante en programas de formación complementaria, como requisito para culminar sus estudios y obtener un título profesional.

Sin embargo, **en caso de presentarse alguna situación irregular con los pasantes o aprendices, precisó lo siguiente:** “(...) *cualquier situación anormal en el desarrollo de la práctica laboral deberá ser reportada por el estudiante tanto al tutor como al monitor, quienes tienen la responsabilidad legal de supervisar la ejecución de la práctica laboral y reportar oportunamente al Ministerio del Trabajo o a la autoridad competente, cualquier amenaza o vulneración a los derechos del practicante, que evidencie en el ejercicio de su actividad.*”

## Corte Constitucional declaró inexecutable presunción de periodo de prueba de 15 días para trabajadores domésticos

# 4



La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-028 del 31 de enero de 2019, declaró inexecutable el numeral 2 del artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo el cual **consagraba que en el contrato de trabajo celebrado con los servidores domésticos, se presumía como periodo de prueba los primeros quince (15) días de servicio.**

De acuerdo con la Corte, tal estipulación se considera discriminatoria e injustificable, toda vez que por disposición del numeral 1 del mismo artículo, para los demás tipos de contrato de trabajo, dicho periodo debe constar por escrito. Por tal razón y desde la expedición de la sentencia, el periodo de prueba en contratos de trabajo con servidores domésticos quedará en igualdad de condiciones con el de los demás contratos, es decir:

**1.** Sólo procederá cuando conste por escrito

**2.** No podrá ser superior a 1/5 parte del término inicialmente pactado en el contrato, sin que pueda exceder los 2 meses



# 5

CLICK 

## **Corte Constitucional precisa el número de semanas de cotización requeridas para acceder a licencia de paternidad**

De acuerdo con la **Sentencia T-114 del 14 de marzo de 2019**, proferida por la **Corte Constitucional**, para efectos de proceder al reconocimiento y pago de la licencia de paternidad, es necesario que el trabajador **haya cotizado al Sistema General de Seguridad Social en Salud, por lo menos dos (02) semanas previas al nacimiento de su hijo**, toda vez que la exigencia del periodo para acceder a dicha garantía laboral, debe ajustarse a unos parámetros mínimos de razonabilidad que no ocasionen una vulneración de los derechos fundamentales tanto del trabajador, como de la madre y el recién nacido.

Lo anterior se estableció en virtud de lo manifestado por la Superintendencia Nacional de Salud, en diversos pronunciamientos en los cuales consagra que la Ley 1822 de 2017 no determinó de forma expresa el periodo mínimo que debe cotizar el padre para el reconocimiento y pago de la licencia. Por el contrario, establece el requisito de manera amplia al expresar que debió haber cotizado “semanas previas”. Por lo tanto, de acuerdo al criterio de la Superintendencia, se estableció como requisito para acceder a la licencia de paternidad la cotización mínima de las dos (2) semanas previas al parto, postura avalada por la Corte.

**En el evento que la EPS niegue el pago de la licencia lo invitamos a contactarse con nosotros para realizar la reclamación del caso, con base en los argumentos jurídicos planteados.**

## **Consecuencia para el empleador que omita afiliar a sus trabajadores al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones**

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia mediante la Sentencia SL-5582019 con radicado No. 61083, del 27 de febrero de 2019, **reiteró las consecuencias para el empleador que omita afiliar a sus trabajadores al Sistema General de Pensiones**, a continuación:

- **Deberá pagar los aportes correspondientes al tiempo dejado de cotizar y que resulte necesario para financiar una pensión de vejez.**
- **Debe responder por el traslado a la entidad pensional del valor del cálculo actuarial liquidado en la forma indicada por el Decreto 1887 de 1994.**

Por lo anterior, resulta indispensable realizar de manera oportuna y correcta la afiliación de todos sus trabajadores al Sistema General de Pensiones, con el fin de evitar las contingencias anteriormente mencionadas.

# 6

CLICK

# 7



## Posibilidad de realizar operaciones de libranza mediante firma digital

Recientemente la Superintendencia Nacional de Sociedades, por medio del concepto 220-016062 del 05 de marzo de 2019, autorizó la firma de contratos de libranza de manera virtual y mediante firma electrónica.

Lo anterior, en virtud de la Ley 1527 del 2012 “Por la cual se establece el marco general para la libranza” y establece como requisito para realizar la solicitud de un crédito para la adquisición de productos y servicios financieros, la autorización expresa y por escrito del solicitante, **sin que se pueda evidenciar prohibición alguna para tal fin el uso de las firmas digitales**. Sin embargo, precisa el concepto que el uso de esta tecnología **dependerá también de las condiciones técnicas y operativas que se hayan pactado entre la entidad operadora y la pagadora, y que en caso de aceptarse dicha firma**, deberá cumplir con los requisitos establecidos en la Ley 527 de 1999 que reglamenta el uso de la misma.

## Obligaciones de un contratista independiente residente en el exterior frente al Sistema General de Seguridad Social en Colombia

# 8



El pasado 05 de abril de 2019, la **Unidad de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales (UGPP)** publicó una infografía dirigida a los colombianos residentes en el extranjero y que perciben ingresos producto de fuentes diferentes a las derivadas de una relación laboral en Colombia y que por tal razón, son considerados “contratistas independientes”. De acuerdo con la publicación, **dichos contratistas no se encuentran clasificados como cotizantes obligatorios al Sistema General de Seguridad Social (SGSS)**. Sin embargo, pueden ser cotizantes voluntarios al Sistema General en Pensiones en cualquiera de los dos regímenes.

Posteriormente indica la publicación que en caso de recibir por parte de la UGPP una acción persuasiva indicándole una presunta omisión en el pago de cotizaciones al SGSS, **se deberá validar ante la entidad la condición de no residente en el país mediante soportes emitidos por las autoridades responsable del control migratorio o por el consulado colombiano de la ciudad en la cual reside la persona**, lo cual, por lo general, se avala por medio del certificación de no objeción de permanencia en el exterior o certificado de residencia.

# 9



## Precisiones sobre la implementación de la modalidad del teletrabajo

El Ministerio de Trabajo, en virtud del gran auge que ha tenido la implementación del teletrabajo, mediante circular externa número 0027 del 12 de abril de 2019, realizó las siguientes precisiones para que esta modalidad laboral pueda ser desarrollada:

- **Sobre las visitas al puesto de trabajo:** La realización de visitas al domicilio del posible teletrabajador es una práctica previa al reconocimiento de la condición de esta modalidad, cuyo fin es revisar y verificar las condiciones de trabajo bajo el cual se desarrollarán las labores, tales como características físicas, biológicas o psicosociales que puedan influir significativamente en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador.

• **Suministro de equipos y herramientas:** Por disposición del numeral 7, del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, los empleadores deberán proveer los equipos a los teletrabajadores para el desarrollo a cabalidad de sus funciones. Sin embargo, se precisa en el documento que el empleador podrá exonerarse del cumplimiento de dicha obligación en el caso en el cual existan restricciones económicas.

De acuerdo con lo anterior, el empleador y el trabajador podrán llegar a un acuerdo para el otorgamiento de las herramientas de trabajo en el evento en que la empresa no cuente con los recursos para suministrarlos, con el propósito que tal situación no limite de ninguna manera la implementación de la modalidad de teletrabajo.

# 10

## **Ajustes a la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA- 0 creación de la planilla tipo “0” para acogerse a exoneraciones en procesos UGPP**



De acuerdo con la Resolución No. 736 del 26 de marzo de 2019, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, **aquellos aportantes que hayan sido previamente declarados por La Unidad de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales (UGPP) como omisos, inexactos y/o morosos**, con respecto a los pago de aportes a los Sistemas Generales de Seguridad Social en Salud, Riesgos Laborales y Parafiscales y que cumplan con los requisitos y condiciones de los artículo 100 y 101 de la Ley 1943 de 2.018, para acogerse a la terminación de dichos procesos administrativos por conciliación o terminación por mutuo acuerdo, **deberán utilizar la Planilla Tipo “0”, para el pago de las obligaciones determinadas por la UGPP a los sistemas anteriormente mencionados.**

Para efectos de lo anterior, la UGPP **deberá enviar al Ministerio de Salud y Protección Social**, a través de la Plataforma de Intercambio de Información del Sistema Integral de Información de la Protección Social, **a más tardar el día 25 de cada mes, los datos que se relaciona en la norma con el objetivo que tal Entidad valide la información.** Si el aportante no está relacionado no podrá hacer uso de la planilla tipo “0” para acceder a los beneficios.



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

