

Actualización legal

Varias Novedades Laborales

Septiembre 20 de 2018

1. Novedades con relación al pago y retención de aportes al Sistema de Seguridad Integral y Parafiscales de trabajadores independientes

Modificaciones del Decreto 780 de 2016 y del Decreto 1072 de 2015

Por medio del Decreto 1273 de 2018, el Ministerio de Salud y Protección Social realizó modificaciones en el Único Reglamento del Sector Salud y Protección Social, específicamente respecto a la cotización al Sistema de Seguridad Social Integral a cargo de trabajadores independientes. Esto es lo que debe tener en cuenta:

1. El pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral se deberá hacer mes vencido, es decir, el pago se efectuará teniendo en cuenta los ingresos percibidos en el mes anterior. Adicionalmente, el pago de dichas cotizaciones debe hacerse por medio de la Plantilla Integrada de Liquidación de Aportes (“PILA”).

Recuerde que el Ingreso Base de Cotización (“IBC”) del trabajador independiente, corresponde como mínimo al cuarenta (40%) del valor mensual de cada contrato, sin incluir el valor total del Impuesto al Valor Agregado (IVA). Adicionalmente, en ningún caso el IBC podrá ser inferior al Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (“SMLMV”), ni superior a 25 SMLMV.

2. En caso de que el contratista cotice por varios ingresos, la retención y pago de aportes se deberá efectuar sobre el valor de cada uno de los contratos, independientemente de que el resultado de la aplicación del 40% al valor mensualizado del contrato sea inferior a un (1) SMLMV.

3. El Decreto dispone que toda persona jurídica que sea contratante, patrimonios autónomos y consorcios o uniones temporales en los cuales haya al menos una persona jurídica, tienen la obligación de realizar retenciones y giros de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral a través de la PILA, respecto de los trabajadores independientes con contratos de prestación de servicios.

4. De igual forma, el Decreto dispone que el contratante será el responsable de girar a las administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral las sumas de dinero dejadas de retener o que hayan sido retenidas por un valor inferior, y también responderá por los intereses moratorios que se causen en razón del incumplimiento de los plazos establecidos para el giro de dichos aportes. Finalmente, tenga en cuenta que el pago de estas cotizaciones se hará efectivo a partir del 1º de octubre de 2018, motivo por el cual se inicia con el pago de las cotizaciones correspondientes al mes de septiembre del mismo año.

- <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%201273%20DEL%2023%20DE%20JULIO%20DE%202018.pdf>

2. Novedades en relación con las prácticas laborales

Nueva regulación sobre las prácticas laborales en el sector público y privado.

La Resolución 3546 de 2018, tiene como finalidad la regulación de las prácticas laborales establecidas en la Ley 1780 de 2016. Esto es lo que debe tener en cuenta:

Esta Resolución es aplicable al sector público y privado, en el cual se entienden incluidas todas las personas naturales o jurídicas dedicadas a actividades con o sin ánimo de lucro. La Resolución no regula los contratos de aprendizaje ni las judicaturas.

La Resolución define la práctica laboral y los parámetros bajo los que debe entenderse, es decir, el tipo de actividad, el sujeto que desarrolla la actividad, su finalidad y su duración. Este tipo de prácticas podrán ser gratuitas o será posible pactar un auxilio de carácter económico el cual no será constitutivo de salario, con el fin de apoyar al practicante en el desarrollo de su actividad formativa; no obstante, se debe tener en cuenta que de ser pactado un auxilio económico, éste no podrá ser inferior al equivalente a 1 SMLMV.

Adicionalmente, debe tener en cuenta que en el desarrollo de las prácticas laborales, también debe participar la Institución Educativa, que es la encargada de determinar cuál será la duración de las prácticas laborales.

Por otro lado, si el estudiante se encuentra entre los 15 y 17 años de edad, se deberá contar con autorización del Ministerio del Trabajo para su vinculación como practicante.

La Resolución establece la cantidad de horas diarias y semanales de práctica que podrá tener el estudiante, dependiendo del margen de edad en que se encuentre, sin que en ningún caso pueda ser menor de 14 años de edad. La Resolución también prevé los horarios de las estudiantes en estado de embarazo.

Como escenario donde se realiza la práctica, debe tener en cuenta que debe asignar un tutor quien tendrá la obligación de velar por el desarrollo de las actividades del estudiante, revisar el plan de práctica y reportar si hay violación de los derechos del practicante.

En caso de incumplir los deberes contenidos en la Resolución, será acreedor de las sanciones de carácter general que puede implementar el Ministerio del Trabajo.

Finalmente, tenga en cuenta que la Resolución empezará a regir a partir del 1º de enero de 2019.

- <https://www.opinionysalud.com/wp-content/uploads/2018/08/RESOLUCI%C3%93N-N%C3%9AMERO-3546-DE-2018.pdf>

3. Novedades en relación con el pago de incapacidades

Reglamentación para el pago de incapacidades superiores a 540 días.

El Ministerio de Salud y Protección Social, por medio de Decreto número 1333 de 27 de julio de 2018, reglamentó las incapacidades superiores a 540 días.

Esto es lo que debe tener en cuenta:

1. A partir de la fecha de entrada en vigencia de las cuentas maestras de recaudo, los trabajadores independientes no podrán deducir de las cotizaciones en salud los valores correspondientes a incapacidades por enfermedad general y

licencias de maternidad/paternidad. Lo anterior debido a que ese pago será realizado a los aportantes por parte de las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Entidades Obligadas a Compensar (EOC).

2. Las EPS y EOC son las encargadas de revisar de forma periódica la incapacidad por enfermedad de origen común, realizando las acciones contenidas en el Decreto, particularmente detectando casos en que la incapacidad se pueda prolongar, realizando planes integrales de tratamiento y consignando los resultados en las historias clínicas.

3. El Decreto contiene tres casos en los cuales las EPS y las EOC deberán reiniciar y pagar las incapacidades derivadas de enfermedad general de origen común superiores a 540 días, a saber: (i), cuando exista concepto favorable de rehabilitación expedida por el médico tratante, (ii), cuando habiéndose seguido las guías de atención, recomendaciones y protocolos, no haya habido recuperación por parte del paciente y (iii), cuando se hayan presentado nuevas situaciones agravantes de la condición del paciente a raíz de enfermedades concomitantes.

4. Finalmente, el Decreto establece que en los casos en que se evidencien conductas de abuso del derecho, se dará oportunidad al usuario de presentar explicaciones de su incumplimiento dentro de los 5 días siguientes. En caso de no recibirse respuesta por parte del cotizante o en caso de reincidencia, se suspenderá el pago de la prestación económica, hasta suscribirse un acuerdo en el cual se comprometa a cumplir con las órdenes del profesional de la salud.

- <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%201333%20DEL%2027%20DE%20JULIO%20DE%202018.pdf>

4. Novedades en cuanto a la implementación de las Salas Amigas De La Familia Lactante Del Entorno Laboral

Parámetros técnicos para la operación de la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral

El Ministerio de Salud y Protección Social expidió una Resolución estableciendo la aplicación de la estrategia Salas Amigables de la Familia Lactante del Entorno Laboral (Ley 1823 de 2017)

Dicha Resolución tiene como finalidad establecer los parámetros técnicos para la operación de las Salas, incluyendo la implementación de capacitaciones y adecuación de espacios de lactancia en el lugar de trabajo para las trabajadoras en estado de lactancia. Esto es lo que debe tener en cuenta:

1. En el ámbito privado, esta Resolución sólo aplica para las empresas con un capital igual o superior a 1.500 SMLMV o aquellas empresas con más de 50 empleadas.

2. La compañía deberá asignar un responsable para garantizar los parámetros establecidos en la Resolución y realizar capacitaciones a las trabajadoras embarazadas o en lactancia, las cuales deben contener como mínimo la información contenida en dicha Resolución.

3. La Resolución establece unos requisitos específicos que deben ser cumplidos por las empresas en la implementación de estas salas, particularmente en cuanto a infraestructura, equipos y utensilios, insumos, control y registro.

- <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:xTyu6IK30C0J:www.colcob.com/noticolcob/index.php/panorama/item/101-resolucion-2423-de-2018-texto-completo+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=co>

5. Novedades en relación con el fuero de maternidad

Si el empleador desconoce el embarazo y el contrato termina, no se aplica el fuero de maternidad

La Sala Plena de la Corte Constitucional mediante Sentencia de Unificación 0-75 del 24 de julio de 2018, estableció una nueva posición a seguir en los casos de despido de trabajadoras en estado de embarazo cuando no exista conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador, esto es lo que debe tener en cuenta:

1. Si el empleador conoce el estado de embarazo de la trabajadora y desea desvincularla, se debe acudir de manera previa al Inspector del Trabajo para obtener una autorización.
2. Si al momento de realizar el despido de una trabajadora, el empleador desconoce su estado de embarazo, no aplica el fuero de maternidad, pues la Corte Constitucional considera que en esos casos no se podría alegar discriminación.
3. Si la trabajadora goza de fuero de maternidad y es despedida, en los casos que exista una tercera empresa prestadora de servicios involucrada, ésta deberá responder solidariamente con la empresa usuaria por la protección.

Esta sentencia es importante debido a que retira una carga desproporcionada para el empleador y así mismo logra incentivar la contratación de mujeres.

- <http://www.corteconstitucional.gov.co/comunicados/No.%2028%20comunicado%204%20de%20julio%20de%202018.pdf>

Para mayor información, favor contactar a alguno de los siguientes abogados:

> Isabella Gandini García	Bogotá	+571 746.4602	isabella.gandini@nortonrosefulbright.com
> María Adelaida Durán	Bogotá	+571 746.5565	maria.duran@nortonrosefulbright.com

Norton Rose Fulbright Canada LLP, Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc y Norton Rose Fulbright US LLP son entidades legales separadas y todas ellas forman parte de Norton Rose Fulbright Verein, una asociación suiza. Norton Rose Fulbright Verein ayuda a coordinar las actividades de sus miembros pero no proporciona servicios legales a clientes.

Las referencias a "Norton Rose Fulbright", "la firma de abogados" y la "práctica legal" son referencias a uno o más de los miembros de Norton Rose Fulbright, o a una de sus respectivas filiales (todas juntas denominadas "las entidades Norton Rose Fulbright"). Ninguna persona que sea miembro, socio, accionista, director, empleado o consultor de, o en alguna entidad de Norton Rose Fulbright (sea o no que dicha persona sea descrita como un "socio") acepta o asume responsabilidad, o tiene alguna obligación con alguna persona con respecto a esta comunicación. Cualquier referencia a un socio o director es a un miembro, empleado o consultor con una situación y calificación equivalente a la entidad de Norton Rose Fulbright relevante.

El objetivo de esta comunicación es proporcionar información en cuanto a los desarrollos de la ley. No contiene un análisis completo de la ley y no constituye una opinión de ninguna entidad de Norton Rose Fulbright sobre los temas legales discutidos. El cliente debe solicitar asesoría legal específica sobre cualquier asunto en particular que lo preocupe. Si requiere cualquier asesoría o más información, comuníquese con su contacto usual en Norton Rose Fulbright.