


Conversatorio Actualidad Legal Laboral



Felipe Ortega Escovar
Abogado especializado en Derecho Laboral y
Seguridad Social

Cesantías

- Deben consignarse a más tardar el próximo martes 14 de febrero, en el fondo seleccionado por el empleado y con corte al 31 de diciembre del año 2022.
- Es posible liquidar parcialmente las cesantías directamente al trabajador antes del 14 de febrero, para los ítems autorizados por la Ley, salvo para el pago de estudio, caso en el cual únicamente se pueden liquidar las que están en el fondo de cesantías, que se girará directamente a la institución educativa.
- Adicionalmente también pueden liquidarse las cesantías para el pago de cánones de leasing habitacional, según lo determinó el entonces Ministerio de Protección Social (Hoy Ministerio de Trabajo) en el concepto 71151 de 2011, reiterado en concepto 47347 de 2012.
- Las cesantías no están sujetas a retención en la fuente.

Intereses sobre las cesantías

Deben pagarse antes del 31 de enero. El valor de los intereses a las cesantías es el resultado de multiplicar el saldo de las cesantías, con corte al 31 de diciembre del año anterior, por la tasa de interés del 12% anual, o proporcional por fracción de tiempo laborado, sobre el saldo de las cesantías.

Los intereses sobre las cesantías no están sujetos a retención en la fuente.

Incremento de salariales superiores al mínimo legal

En Colombia no existe disposición legal que permita ordenar a los jueces laborales incrementos anuales de salario en el IPC, respecto de los empleados que devenguen mas del salario mínimo legal mensual, porque este es un conflicto estrictamente económico, que no compromete el mínimo vital y la atribución de competencia de estos funcionarios es únicamente respecto de la resolución de conflictos jurídicos.

En efecto, sobre la obligación de incrementar los salarios anualmente, consideramos oportuno comentar nuevamente la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre este tema, Corporación esta que en las Sentencias 40138 de 2013 y 1072 de 2021, reiteró, que en Colombia no hay disposición legal general que obligue al incremento automático en el I.P.C. de salarios del sector privado que estén por encima de los mínimos, dado que no existe ley que faculte al juez laboral para ordenar incrementos salariales, excepto si del salario mínimo se trata, por lo que no es él quien en sus providencias puede obligar mediante el trámite de un proceso ordinario, estabilizar el desequilibrio que se presenta cuando transcurre un período de tiempo y no se aumenta el salario de los trabajadores, a pesar de que el IPC en dicho lapso haya aumentado.

Reducción de la jornada

Los tiempos para la reducción de la jornada serán progresivos, así:

- A partir del 16 de julio de 2023 la reducción es de una hora. La jornada máxima legal semanal será de 47 horas semanales.
- A partir del 16 de julio de 2024 la reducción es de una hora. La jornada máxima legal semanal será de 46 horas semanales.
- A partir del 16 de julio de 2025 la reducción es de dos horas. La jornada máxima legal semanal será de 44 horas semanales.
- A partir del 16 de julio de 2026 la reducción es de dos horas. La jornada máxima legal semanal será de 42 horas semanales.

Reducción de la jornada

En relación con las horas diarias:

La jornada máxima diaria podrá seguir siendo de 8 horas, lo importante es que a la semana no se laboren más de 47 horas semanales, distribuidas entre lunes y sábado o lunes y viernes ampliando la jornada diaria sin que se causen horas extras con el fin exclusivo de no ir a laborar los sábados, según lo previsto por el artículo 164 del C. S. del T., el cual sigue vigente.

En relación con la remuneración:

El artículo 4 de la Ley 2101 de 2021 expresamente indica que la disminución de la jornada de trabajo no implicará la reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores.

De otro lado, la reducción de la jornada semanal significa un incremento en el valor de la hora diaria como base de los recargos. Para tal efecto, debe establecerse el valor hora así: $\text{Salario mensual} / 30 = \text{salario día}$, dividido por las horas diarias que significa la nueva jornada semanal, de manera, que para el valor base hora para recargos es necesario hacer el promedio día para una jornada semanal de 47 horas, lo cual nos da un promedio diario 7.83 horas, de manera que el salario diario se divide en este número de horas y esto me arroja el valor hora para recargos.

Circular 078 de 2022

De acuerdo con esta circular:

- Debe probarse que hubo asamblea de trabajadores, comisión negociadora, etapa de arreglo directo, actas de negociación, y una puja de intereses real en el marco de un verdadero (no aparente) ejercicio de negociación colectiva.
- Debe cotejarse con lo previsto en la convención o laudo arbitral existentes que el pacto no sea igual o equivalente en beneficios, considerando que los trabajadores sindicalizados pagan cuota sindical.
- Deberá indagarse si la creación, negociación o establecimiento del pacto colectivo fue posterior a la firma de la convención o laudo arbitral.
- Deberá indagarse si la creación, negociación o establecimiento del pacto colectivo fue posterior a la creación de la organización sindical.
- Deberá indagarse, en las actas suscritas en el marco del proceso de negociación colectiva realizado entre la empresa con la organización sindical, si los beneficios inscritos en el pacto colectivo constituyeron un límite máximo impuesto por el empleador para el otorgamiento de beneficios durante la negociación.

Estabilidad laboral reforzada por registro en la historia clínica

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL3839-2022, recuerda que en la providencia CSJ SL5700-2021, esta Alta Corporación había expresado que: «no toda afección de salud es merecedora de la protección foral», lo que significa que no está determinada por la existencia de una patología o una incapacidad médica, sino por «una situación objetiva, concretada en un grado de limitación relevante», que garantice su finalidad y el efecto jurídico que busca proteger, esto es, se resalta, la no discriminación en el empleo.

En efecto, la jurisprudencia mayoritaria de la Sala ha sido constante en indicar que las enfermedades registradas en las historias clínicas, las incapacidades o incluso las recomendaciones médicas, en principio, son insuficientes para acreditar la limitación objeto de salvaguarda, pues, para que opere la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debe demostrarse que el trabajador se encuentra en una de las siguientes hipótesis: «[...] a) con una discapacidad moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15 % y el 25 %; b) severa, mayor al 25 %, pero inferior al 50 % de la pérdida de la capacidad laboral o; c) profunda cuando el grado de discapacidad supera el 50 %».

Precedente constitucional sobre estabilidad laboral

Es importante tener en cuenta que en los términos de la Sentencia de la Corte Constitucional SU-380 de 2021, la protección de estabilidad laboral reforzada no depende de este dato aritmético porcentual, concebido desde un enfoque puramente médico, técnico-científico, sino que se activa ante la presencia de una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que afecte el normal desempeño de funciones de la persona.

En este sentido esta alta corporación en la Sentencia SU 049 de 2017, citada en la sentencia SU 380 de 2021 precisó que: "(...) La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte *sustancialmente* el desempeño de sus labores en condiciones regulares".

Es importante resaltar que la sentencia SU 380 de 2021 anuló las providencias de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia SL 711 de 2021, reiteró lo expresado en las sentencias 56095 de 2018, 42451 de 2016, 53083 de 2015 y 39207 de 2012, en las cuales dicha Corporación sostenía que la estabilidad laboral reforzada prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es aplicable únicamente a aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial para efectos que el trabajador afectado no sea excluido del ámbito del trabajo.

Pago por consignación

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia SL3751-2022, precisó que para que el pago por consignación produzca efectos plenamente liberatorios es indispensable que alcance el efecto de dejar a disposición del beneficiario la suma correspondiente, para lo cual deberá informarse al trabajador de tal circunstancia.

En este sentido la Corte reiteró lo dispuesto en sentencia CSJ SL440-2014, en la que se refirió a la validez del pago por consignación determinando que para que éste “produzca sus efectos plenamente liberatorios es indispensable que alcance el efecto de dejar a disposición del beneficiario la suma correspondiente y ello se logra mediante la orden del juez ordenando lo pertinente. Sólo en tal momento debe tenerse por cumplida la condición para que cese el efecto de la indemnización moratoria, salvo que la razón por la cual no se produzca esa orden no sea imputable a responsabilidad del consignante”.

En la providencia CSJ SL de 20 oct 2006, rad. 28.090, esta Sala dispuso: “Importa precisar que no resulta suficiente que la empleadora consigne lo que debe, o considera deber, por concepto de salarios y/o prestaciones de quien fue su trabajador, en los términos del artículo 65 del C. S. del T., sino que es su obligación notificarle o hacerle saber de la existencia del título y del juzgado a donde puede acudir a retirarlo, porque, de no obrar así, es lógico entender que no actuó con buena fe, lo que es lo mismo, que su responsabilidad se entiende extendida hasta dicho momento”.

Beneficio de las 72 UVT hasta por cuatro dependientes

El artículo 7 de la Ley 2277 de 2023, al regular nuevamente el artículo 336 correspondiente a la depuración de la renta líquida gravable general estableció un beneficio adicional por dependientes al que venía del 10% de los ingresos brutos hasta 32 UVT, según previsto por el inciso segundo del artículo 387 del E. T.

En este sentido la norma dispone que, sin perjuicio del beneficio antes indicado, el trabajador podrá deducir, en adición al límite del 40% y el tope de las 1340 UVT, 72 UVT anuales hasta por 4 dependientes. Puede ser de ha 6 UVT mensuales o las 72 de una sola vez.

En principio este deducible sólo aplica para la declaración de renta por parte del beneficiario. No obstante, los tratadistas interpretan que éste también podrá tomarlo como deducible en la retención en la fuente. Recomendamos evaluar con el asesor tributario.

Quien se entiende por dependiente

Tendrán la calidad de dependientes:

1. Los hijos del contribuyente que tengan hasta 18 años de edad.
2. Los hijos del contribuyente con edad entre 18 y 23 años, cuando el padre o madre contribuyente persona natural se encuentre financiando su educación en instituciones formales de educación superior certificadas por el ICFES o la autoridad oficial correspondiente; o en los programas técnicos de educación no formal debidamente acreditados por la autoridad competente.
3. Los hijos del contribuyente mayores de dieciocho (18) años que se encuentren en situación de dependencia, originada en factores físicos o psicológicos que sean certificados por Medicina Legal.
4. El cónyuge o compañero permanente del contribuyente que se encuentre en situación de dependencia sea por ausencia de ingresos o ingresos en el año menores a doscientas sesenta (260) UVT, certificada por contador público, o por dependencia originada en factores físicos o psicológicos que sean certificados por Medicina Legal, y,
5. Los padres y los hermanos del contribuyente que se encuentren en situación de dependencia, sea por ausencia de ingresos o ingresos en el año menores a doscientas sesenta (260) UVT, certificada por contador público, o por dependencia originada en factores físicos o psicológicos que sean certificados por Medicina Legal..



GRACIAS

