

ACTUALIDAD LABORAL

1. Expedición de la Resolución No. 209 del 12 de febrero de 2020 de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP

La UGPP en esta resolución estableció el *“esquema de presunción de costos para los trabajadores independientes por cuenta propia y los trabajadores independientes con contratos diferentes a prestación de servicios personales, conforme su actividad económica”*, lo que determina el ingreso base de cotización sobre el cual los independientes, dependiendo de su actividad económica, deben cotizar al sistema general de seguridad social en pensiones.

La resolución permite a los trabajadores independientes que tengan ingresos superiores a un salario mínimo mensual legal vigente, determinar su ingreso base de cotización (IBC), aplicando el esquema de presunción de costos por actividades económicas.

2. La sola incapacidad médica no configura estabilidad laboral reforzada (reiteración jurisprudencial)- Sentencia SL5215 de 2019. M.P. Ana María Muñoz Segura.

La Sala reitera la posición de la Sentencia SL2660 de 2018 en la que indicó que el solo quebrantamiento de salud, o encontrarse incapacitado no configura la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, puesto que debe demostrarse que el trabajador tiene una limitación física, psíquica o sensorial, y adicionalmente esta debe tener el carácter de moderada, que requiere una calificación de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%.

Se recordó que el objetivo de la Ley 361 de 1997 es garantizar *“la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1o, al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su aplicación a quienes por ley son consideradas discapacitadas, es decir, todas aquellas que tengan un grado de minusvalía o invalidez superior a la limitación moderada”*.

En esa medida, plantea tres requisitos para que opere la estabilidad laboral reforzada:

- i. Que el trabajador tenga una calificación de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%.
- ii. Que el empleador conozca el estado de salud del trabajador, dado que la sola incapacidad al momento de la terminación del contrato no acredita que exista una limitación física o psíquica en el porcentaje anteriormente mencionado.
- iii. Que la relación laboral termine con ocasión al estado de salud del trabajador.

3. El criterio de la Corte Suprema de Justicia para determinar el carácter salarial de un pago – Sentencia SL5203 de 2019 M.P. Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez.

La Sala reiteró su criterio frente a la naturaleza salarial de un pago hecho al trabajador en los denominados pactos de exclusión salarial. En el caso objeto de estudio, la Corte analizó si las sumas recibidas por el trabajador por concepto de *“participación de utilidades”* constituían factor salarial para la liquidación de prestaciones sociales y aportes de seguridad social por ser retribución directa del servicio. En esa medida, analizó que la suma se entregaba mediante anticipos mensuales, lo que constituiría un pago habitual, y su causación estaba ligada al cumplimiento de metas por parte del trabajador.

Para la Corte, el hecho que el pago retribuyera directamente el trabajo para el cual fue contratado el demandante permite evidenciar que el pago era de naturaleza salarial, independientemente del nombre que le hayan dado las partes al momento de pactarlo, criterio que ha sido adoptado en diferentes decisiones como la SL283 de 2018 y la SL5159 de 2018, indicando que *“el salario se define por su destinación específica: la retribución de la actividad laboral contratada”*. Por otro lado, recordó que la posibilidad entregar sumas de naturaleza no salarial no es una autorización para restarle *“incidencia salarial a los pagos que por esencia lo son”*, ya que el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo indica que hay sumas que no compensan directamente el servicio.

4. Consecuencias del pago del auxilio de cesantías directamente al trabajador durante la relación laboral – Sentencia SL5200 de 2019 M.P. Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez.

La Sala recordó la obligación del empleador de consignar a más tardar el 15 de febrero el valor que se cause por concepto de cesantías durante el año anterior, y que de realizar el pago directamente al trabajador, de manera irregular, tiene como consecuencia la pérdida de lo pagado por ese concepto, de conformidad con lo establecido en el artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo.

Adicionalmente debe tenerse en cuenta que, la no consignación del auxilio de cesantías al fondo elegido por el trabajador trae consigo la imposición de la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 consistente en un día de salario por cada día de retardo hasta tanto no sea consignado el valor en el fondo elegido por el trabajador, situación que si bien no fue analizada por la Corte, hace parte de la sentencia de segunda instancia.

Quedamos atentos a cualquier inquietud sobre el particular,

Cordialmente,

Gamboa, García & Cardona