

I. TRIBUTARIO

A) LA DIAN ESTÁ OBLIGADA A ACATAR LOS PRONUNCIAMIENTOS CONSTITUCIONALES QUE ESTUDIAN LAS NORMAS TRIBUTARIAS

La Corte Constitucional en Sentencia T 063 de 2017, recordó que la DIAN como entidad encargada de la administración y control del cumplimiento de las obligaciones tributarias, esta en la obligación de realizar acatar las sentencias de constitucionalidad que han analizado las normas tributarias en relación con su regulación actual.

Como consecuencia de lo anterior, en el referido fallo constitucional la Corte indicó que esta entidad deberá verificar en cada caso si la declaración de la obligación tributaria presentada por los contribuyentes hay lugar al reconocimiento de exenciones o si se genera la obligación de realizar el pago del impuesto correspondiente.

Vale la pena resaltar que dicho pronunciamiento se derivó del estudio de un caso en el cual la Corte luego de realizar el análisis correspondiente evidenció que existía un desconocimiento por parte de la DIAN del precedente jurisprudencial establecido en la sentencia C-1261 de 2005 por medio de la cual se realiza una interpretación del parágrafo 3 del artículo 206 del Estatuto Tributario, teniendo en cuenta que se precisó que la frase “de acuerdo con la ley 100 de 1993” no dejó por fuera la exención de renta de los regímenes incluidos transitoriamente en el artículo 36 de la referida ley.

En consecuencia, los beneficiarios de dichos regímenes deben ser exonerados en igualdad de condiciones sin importar el régimen al cual pertenezcan.

Parágrafo 3. Artículo 206 E.T. “Para tener derecho a la exención consagrada en el numeral 5 de este artículo, el contribuyente debe cumplir los requisitos necesarios para acceder a la pensión, de acuerdo con la Ley 100 de 1993.”

II. JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA

A) PROYECTO DE LEY PRETENDE ELIMINAR VIA FAST TRACK LA EXISTENCIA DE PACTOS COLECTIVOS AL INTERIOR DE LAS EMPRESAS.

Recientemente al interior del congreso de la república, se está analizando la posibilidad de eliminar los pactos colectivos del ordenamiento jurídico por medio de la figura del “**fast track**” (contemplada en el acto legislativo n° 1 de 2016) la cual constituye una vía rápida para la aprobación de leyes o reformas constitucionales por medio de un procedimiento breve teniendo en cuenta que se reduce el número de debates.

Dentro de la exposición de motivos en los cuales se encuentra fundamentada esta iniciativa, se establece que la intención de prohibir la celebración de pactos colectivos está dirigida a proteger el derecho fundamental de asociación, pues se considera que los pactos colectivos han sido figuras utilizadas para limitar el derecho de trabajadores sindicalizados teniendo en cuenta que en ocasiones son mayores los beneficios que los empleadores ofrecen a aquella parte de su personal que no se encuentra sindicalizado.

Así las cosas, dentro de la exposición de motivos se lee lo siguiente:

“(…) los pactos colectivos en Colombia se han convertido en una herramienta sistemática de violación al derecho de asociación sindical, puesto que los empleadores han otorgado más y mejores beneficios a los trabajadores no sindicalizados a través de estos instrumentos, con el único fin de debilitar a las organizaciones sindicales existentes en la empresa. Al respecto, el Comité de libertad sindical de la OIT sostiene que si existen uno o varios sindicatos en la empresa, los arreglos directos entre un empleador y un grupo no sindicalizado de trabajadores no promueven la negociación colectiva en el sentido previsto en el artículo 4 del convenio núm. 98. (...)”

Ahora bien, de la revisión efectuada al proyecto en sí mismo, se desprende claramente que lo que se pretende eliminar es la posibilidad de hacer uso de los pactos colectivos en aquellos casos donde al interior de la empresa exista una organización sindical sin importar el número de trabajadores pertenecientes a la misma.

Lo anterior, dejaría sin efecto alguno el artículo 481 del Código Sustantivo de Trabajo que dispone lo siguiente:

“Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los títulos II y III, Capítulo I, parte segunda del Código Sustantivo de Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.

PROHIBICION. Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes”

Así las cosas, los efectos de la aprobación de la iniciativa legislativa, principalmente se verían reflejados en los siguientes aspectos:

- Prohibición absoluta de suscribir pactos colectivos al interior de la empresa donde existan organizaciones sindicales, sin importar si estas agrupan más o menos de la tercera parte del personal de la empresa.

- Aplicación de una única excepción que permita la suscripción de pactos colectivos en aquellos casos en que al interior de la compañía no exista organización sindical.

B) MEDIANTE LA RESOLUCIÓN 970 DE 2017 EL MINISTERIO DE TRABAJO FIJA LOS CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE FACTORES DE VALORACION SALARIAL ESTABLECIDOS EN EL ARTICULO 4 DE LA LEY 1496 DE 2011

El pasado 17 de marzo de 2017, el Ministerio de Trabajo pidió la resolución 970 de 2017 por medio de la cual busca desarrollar los criterios de valoración salarial establecidos en la ley 1496 de 2011 (por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres) para evitar cualquier forma de discriminación laboral en contra de las mujeres.

Así las cosas, el artículo 1 de la mencionada resolución establece como criterios orientadores para la aplicación de factores de valoración salarial los siguientes:

- **Naturaleza de la actividad a realizar:** Dentro de este criterio, se establece a cargo de los empleadores la prohibición de cualquier forma de discriminación respecto de la mujer en el campo del empleo y la ocupación. Así mismo se le obliga a los empleadores de dar cumplimiento de los factores de valoración salarial descritos en la ley 1496 de 2011 para garantizar la igualdad salarial.

- **Acceso a los medios de formación profesional:** Se establece a cargo de los empleadores la obligación de respetar y garantizar a la mujer el derecho de acceder en condiciones de igualdad a los medios de formación profesional para aumentar sus conocimientos y capacidades en la esfera laboral. De igual forma, los empleadores deben tener en cuenta la formación profesional de la trabajadora para fijar su retribución salarial basado en elementos claramente objetivos.

- **Condiciones en la admisión en el empleo:** En relación con este tercer criterio, se establece a cargo de los empleadores la obligación de respetar y garantizar a las mujeres las mismas oportunidades de acceso al empleo con las que cuentan los hombres, basados siempre en el derecho a la libertad de escoger profesión u oficio. De igual forma, se dispone que una vez la mujer sea aceptada en un empleo, tenga el mismo derecho a ascensos, estabilidad en el trabajo, prestaciones y condiciones de servicio.

- **Condiciones de Trabajo:** Con la fijación de este criterio, el Ministerio de Trabajo establece a cargo del empleador el deber de garantizar que las mujeres tengan derecho a una remuneración igual a la de los hombres, así como el pago de prestaciones sociales, y un trato de respeto dentro de su trabajo. Adicional a lo anterior, el empleador debe garantizar en todos los casos las trabajadoras la protección de su salud y seguridad en las condiciones de trabajo, así como la estabilidad laboral derivada del estado de gestación relevándola cuando sea necesario del deber de desempeñar funciones que puedan poner en peligro su integridad.

- **Igualdad y oportunidades de trato:** El empleador deberá tener en cuenta las diferencias biológicas y culturales que en algunos casos existen entre hombres y mujeres, considerando que en algunos casos no se debe imponer a la mujer un trato idéntico al del hombre, sino que se deben equilibrar las diferencias en cada caso.

- **Otros complementos salariales:** Finalmente, el Ministerio de Trabajo, recordó que los empleadores deben garantizar a la mujer no solo el pago del salario base pactado, sino de otros componentes o conceptos que hacen parte de la estructura salarial fijados en la ley o en el contrato suscrito entre las partes.

Así mismo, además de fijar los criterios previamente establecidos, en el artículo 2 de la resolución respectiva, el Ministerio conmina al grupo de trabajo de equidad de género para las mujeres y a la oficina asesora jurídica del Ministerio de Trabajo para que a la mayor brevedad elaboren conjuntamente el proyecto de decreto ordenado en el parágrafo 2 del artículo 4 de la ley 1496 de 2011, por medio del cual se quiere establecen las reglas y sanciones a que hace referencia el parágrafo 3 (de 50 hasta 500 SMLMV) del artículo 4 de la precitada ley.

C) SENTENCIA SU 049 DE 2017 EXTIENDE LA PROTECCION DEL FUERO DE SALUD A AQUELLAS RELACIONES DE TRABAJO QUE NO SE EJECUTAN BAJO SUBORDINACION

Mediante sentencia SU 049 de 2017, la Corte Constitucional, recordó que la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada es procedente no solo en aquellos casos en que el sujeto padezca de una limitación leve, moderada o profunda, sino también cuando la patología que padece le impide cumplir a cabalidad con las funciones asignadas, sin que sea necesario que previamente se cuente con calificación alguna acerca de su capacidad laboral.

Al respecto, la Corte evocó que en múltiples pronunciamientos jurisprudenciales, se ha dispuesto que la estabilidad laboral reforzada, no solo encuentra fundamento en una norma sino también en precepto constitucionales, argumento que justifica que no es requisito para la aplicación de la misma que el sujeto cuente con una calificación que defina el grado de pérdida de capacidad laboral, pues justamente lo que se busca es evitar que cualquier persona que padezca algún tipo de limitación sea objeto de tratos discriminatorios que atenten contra sus derechos fundamentales.

En consecuencia, en el fallo de constitucionalidad referido, la Corte Constitucional recordó que con base en el principio de solidaridad, es deber del Estado garantizar que aquellas personas que se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan acceso a condiciones laborales dignas y justas que le permitan mantener una calidad de vida acorde con sus necesidades.

Finalmente, en el fallo correspondiente, la Corporación se manifestó en el sentido de que la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de salud no es solo aplicable a aquellas relaciones de trabajo que se encuentran ejecutadas bajo el elemento de subordinación, sino que se hace extensible a cualquier tipo de relación de trabajo sin limitarse a las reguladas dentro del Código Sustantivo de Trabajo, tomando como fundamento lo establecido por el artículo 53 de la Constitución Política.

D) SENTENCIA T 057 DE 2017, RECORDO COMO OPERA LA PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL EN ENFERMEDADES DEGENERATIVAS.

En reciente fallo de tutela, la Corte Constitucional advirtió que en aquellos casos en que el trabajador padece de una enfermedad degenerativa, crónica o congénita, entendida esta como aquellas de “larga duración” en la que la pérdida de capacidad laboral no se genera de forma inmediata sino de manera paulatina, las entidades administradoras de pensiones deben tener en cuenta las semanas cotizadas con posterioridad a la fecha de estructuración de la enfermedad.

Como fundamento de lo anterior, la Corporación recordó que por tratarse de este tipo de enfermedades en la mayoría de los casos el trabajador a pesar de padecer la patología puede continuar desempeñando sus actividades productivas con cierta normalidad, por lo que el hecho de que el trabajador continúe obligado a realizar las cotizaciones correspondientes al Sistema de Seguridad Social en pensiones. Finalmente, el fallo referido, indicó que se trata de una medida de protección de los trabajadores que por derecho a la seguridad social de los trabajadores que por padecer este tipo de enfermedades degenerativas, son considerados como sujetos en situación de debilidad manifiesta y evitar que se genere un enriquecimiento sin justa causa por parte del fondo de pensiones.