



# BOLETÍN

## NOVEDADES LABORALES

Presentamos, a continuación, algunas novedades en materia laboral que consideramos de su interés:

### AUMENTO CONCERTADO DEL SALARIO MÍNIMO PARA EL AÑO 2018

La Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, en la que participan los empleadores, los trabajadores, y el Gobierno Nacional, suscribió un acuerdo, y fijó en la suma de setecientos ochenta y un mil doscientos cuarenta y dos mil pesos (\$781.242) el salario mínimo mensual vigente para el año 2018, esto es, con un incremento del 5.9% respecto del salario mínimo establecido para el año 2017.

De otro lado, mediante el acuerdo citado, el subsidio de transporte, al que tienen derecho los trabajadores que devengan hasta 2 salarios mínimos, fue fijado en la suma de ochenta y ocho mil doscientos once pesos (\$88.211) para el año 2018, esto es, con un incremento del 6.1% respecto del auxilio de transporte fijado para el 2017.

Con todo, el nuevo salario mínimo queda así:

	Salario 2018
Diario	26.041
Mensual	781.242

## 2. OTROS ASPECTOS DE IMPORTANCIA

### Auxilio de Transporte

Según lo establecieron la Ley 15 de 1959, la Ley 4 de 1992 y los decretos reglamentarios de la materia, el límite salarial para tener derecho al auxilio de transporte es de hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, es decir, un millón quinientos sesenta y dos mil cuatrocientos ochenta y cuatro mil pesos (\$1.562.484) a partir del 1° de enero de 2018.

### 3. INCIDENCIA DEL SALARIO MÍNIMO EN OTROS CONCEPTOS LABORALES

#### a. Salario integral

El artículo 18 de la Ley 50 de 1990 consagró la posibilidad de que todos aquellos trabajadores que devenguen un salario superior a diez (10) veces el salario mínimo, es decir, siete millones ochocientos doce mil cuatrocientos veinte pesos (\$7.812.420) acuerden con sus empleadores un régimen de salario integral. Para pactarlo debe tenerse en cuenta que el límite inferior del salario integral es el equivalente a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional de la empresa, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de los diez (10) salarios mínimos legales mensuales, es decir, dos millones trescientos cuarenta y tres mil setecientos veintiséis pesos (\$2.343.726). El salario integral mínimo asciende entonces a diez millones ciento cincuenta y seis mil ciento cuarenta y seis pesos (\$10.156.146).

#### b. Subsidio familiar

El artículo 3 de la Ley 789 de 2002 establece que “Tienen derecho al subsidio familiar en dinero los trabajadores cuya remuneración mensual, fija o variable no sobrepase los cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, siempre y cuando laboren al menos noventa y seis (96) horas al mes y que, sumados sus ingresos con los de su cónyuge o compañero (a), no sobrepasen seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes”. En consecuencia, tendrán derecho a subsidio familiar en el año 2018 los trabajadores que cumplan los requisitos enunciados y que devenguen hasta tres millones ciento veinticuatro mil novecientos sesenta y ocho pesos (\$3.124.968).

#### c. Calzado y vestido de labor

Igualmente, existe la obligación de suministrar calzado y vestido de labor el 30 de abril, el 31 de agosto y el 20 de diciembre, a todos los trabajadores que devenguen hasta dos (2) veces el salario mínimo, es decir, un millón quinientos sesenta y dos mil cuatrocientos ochenta y cuatro pesos (\$1.562.484) a partir del 1° de enero de 2018.

### LOS DICTÁMENES DE LAS JUNTAS DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ NO ATAN AL JUEZ RESPECTO AL ORIGEN DEL ACCIDENTE O ENFERMEDAD

La Corte Suprema de Justicia en Sentencia con radicado 54955, indicó que para que proceda la indemnización plena de perjuicios en razón de existir culpa del empleador en la ocurrencia de un accidente de trabajo, es necesario que el trabajador demuestre:

# BOLETÍN

1. la ocurrencia del infortunio
2. la culpa del empleador

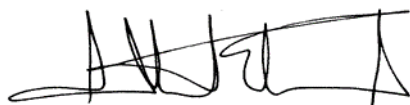
Así mismo, estableció la Corte en la mencionada sentencia, que previo a determinar si existió culpa del empleador en la ocurrencia del hecho, debe verificarse que se encuentre acreditado la ocurrencia del riesgo, esto es, la configuración de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Frente al origen de la enfermedad o accidente, la Corte Suprema de Justicia aclaró lo siguiente respecto a los dictámenes rendidos por las juntas de calificación de invalidez:

*“El dictamen rendido por las juntas de calificación de invalidez fue diseñado para el establecimiento de la invalidez que conlleva el reconocimiento de las prestaciones previstas en el Sistema General de Seguridad Social Integral, más no tratándose de otras que no están allí comprendidas, como lo es la indemnización plena de perjuicios derivada de la existencia de culpa del empleador en la ocurrencia del siniestro, precisando además que los referidos dictámenes no gozan del tratamiento de pruebas ad substantiam actus o solemnes como para que impidan que por otros medios de convicción se logre el establecimiento de hechos como los que dan lugar a la pregonada responsabilidad”*

En conclusión, los dictámenes emitidos por las juntas de calificación de invalidez son plena prueba respecto del porcentaje fijado como pérdida de la capacidad laboral, sin embargo, no ata al juez respecto al origen del infortunio.

Esperamos que esta información sea de utilidad,



ALBERTO ECHAVARRÍA SALDARRIAGA  
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos