



# Notilaboral

Boletín informativo laboral para  
nuestros clientes

Edición 77: Octubre de 2017

## Los colaboradores son **creadores de valor** en las empresas

### En esta edición:

#### Editorial

- Los colaboradores son creadores de valor en las empresas

#### Noticias

- Rembolso de incapacidades debe tramitarse en término no superior a tres años
- 283.000 venezolanos podrán acceder al Servicio Público de Empleo
- Es procedente la terminación del contrato así empleado tenga incapacidad médica o una limitación inferior al 15%

Dirección: Juan Luis Trujillo Agudelo

Revisión Editorial: Hernán Felipe Ospina

Difusión: Proceso de Sistemas

En el actual mundo laboral la mayoría de las estrategias empresariales están orientadas hacia la competitividad. Ahora los directivos no temen invertir recursos en su búsqueda por ganarse un lugar en el mercado; por ello las organizaciones se mantienen en una permanente búsqueda de creación de valor que les permita superar a la competencia y lograr un mejor posicionamiento de sus productos.

Es un hecho. Las organizaciones se enfrentan a mercados globales cada vez más exigentes, en los que se ha convertido en una obligación crear valor e innovar para mantenerse en el mercado. En este escenario parece fundamental contar con colaboradores que demuestren personalidades creativas y que puedan responder eficazmente a las necesidades de los clientes.

Sin embargo, ¿cómo podemos contar con empleados que generen valor? Por un lado, hace falta crear y mantener una **cultura organizacional que fomente la competitividad** y que ejerza una influencia positiva sobre el personal y su entorno laboral. Esto será clave para convertir a los colaboradores en *agentes de valor* que ostenten un rol protagónico en la construcción del éxito de la organización. Por otro lado, los colaboradores deben ser conscientes de la necesidad de estudiar, capacitarse y nunca parar de aprender nuevos métodos y estrategias que les permitan **ser más competitivos**. Han de trabajar en el desarrollo y fortalecimiento y fortalecimiento de sus habilidades y competencias para prepararse de manera inteligente



frente a las nuevas dinámicas que ha venido imponiendo la revolución digital.

A lo anterior se le complementa con un **trabajo orientado a la atención al cliente**. En donde los empleados puedan anticiparse a las necesidades de los clientes. También deben mantenerse a la vanguardia de tendencias tecnológicas mundiales, adoptando una actitud retadora dispuesta a romper viejos paradigmas, generar nuevas ideas y nuevos escenarios de negocio.

Los colaboradores que generan valor agregado en las organizaciones influyen notoriamente en los mercados globales. Aquellas empresas que logren captar este talento y aprovecharlo para innovar en las formas existentes de vender un producto o de ofrecer un servicio, se convertirán en las mejores a la hora de fidelizar clientes. Amazon y Tesla, sólo por nombrar algunas compañías, son ejemplo de esto.

A pesar de lo valioso que puedan ser los colaboradores motivados e innovadores, las empresas deben ser realistas respecto a las complejidades de su entorno, pero lo suficientemente optimistas para responder a las dificultades. Sin lugar a duda, deben poner al cliente como eje principal de la estrategia corporativa y satisfacer necesidades y expectativas mediante un servicio atento e integral.

Las organizaciones deberán entender las realidades de su entorno y a partir de este: guiar, transmitir, delegar, empoderar y entrenar a sus colaboradores para el logro de las metas y objetivos organizacionales propuestos. Para esto, el líder deberá ser receptivo a ideas innovadoras y a romper paradigmas, por tanto, centrar su atención en aquellos "colaboradores de valor" le facilitará el camino en esta búsqueda.

## Reembolso de incapacidades debe tramitarse en término no superior a tres años

Al resolver una solicitud de reembolso del pago de una incapacidad, la Superintendencia Nacional de Salud recordó varios aspectos relacionados, entre ellos que el empleador debe abstenerse de deducir el valor que corresponde a las incapacidades de las cotizaciones en salud realizadas. (Lea: Empleador no puede exigir al trabajador copia de la historia clínica para tramitar incapacidades)

Ello acorde con lo previsto en el artículo 24 del Decreto 4023 del 2011, que reglamenta el proceso de compensación y el funcionamiento de la subcuenta de compensación interna del régimen contributivo del Fondo de Solidaridad y Garantía y fija reglas para el control del recaudo de cotizaciones al régimen contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Así mismo, el artículo 21 del Decreto 1804 de 1999 establece la facultad de la que gozan los empleadores para acceder al reembolso del pago de incapacidades, liberando de la carga administrativa al trabajador que se encuentra en estado de incapacidad. (Lea: Precisan falta de oportunidad de aportes para reconocimiento y pago de incapacidades y/o licencias)

Igualmente, advirtió que el derecho de los empleadores a solicitar el reembolso a las entidades promotoras de salud (EPS) se pierde si no se reclama en el término de tres años, contados a partir de la fecha en que hizo el pago correspondiente al trabajador, según lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 1438 del 2011.

En el caso analizado, una sociedad demandó a una EPS con el fin de obtener el reembolso de la incapacidad otorgada al trabajador. Al respecto, y luego de analizar el tema del reembolso de las incapacidades, la sentencia precisó que si bien se hizo uso del derecho antes de completar los tres años, no se acreditó en debida forma la fecha ni el pago efectuado, por lo que no se accedió a las pretensiones.



Tomado de [www.ambitojuridico.com](http://www.ambitojuridico.com). Publicación realizada el 25 de octubre del 2017

## 283.000 venezolanos podrán acceder al Servicio Público de Empleo

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, prestará a los venezolanos todos los servicios de gestión y colocación de empleo, de forma tal que se les garantice los mismos derechos que a un nacional al momento de aplicar a las vacantes disponibles y a todos los servicios de la entidad. Así lo determinó el Ministerio de Trabajo, poniendo como única condición que los ciudadanos venezolanos cuenten con el Permiso Especial de Permanencia.

Este permiso se otorga únicamente a los venezolanos que ingresaron al territorio colombiano antes del 28 de julio del presente año, con su pasaporte y por un puesto de Control Migratorio habilitado, y que no tengan antecedentes judiciales a nivel nacional e internacional, ni medida de expulsión o deportación vigente.

La ministra del Trabajo Griselda Restrepo indicó que su ministerio “se suma a la iniciativa que se fundamenta en la promoción de una política migratoria ordenada, regular y segura, garantizando la seguridad y el respeto de los derechos de nacionales y extranjeros, con el fin de evitar la explotación laboral y preservar el orden interno y social”. Agregó que lo que también se busca es garantizar condiciones dignas de trabajo para los migrantes venezolanos, en momentos en los que muchos son contratados de manera irregular, con salarios por debajo de los mínimos establecidos y sin las debidas prestaciones sociales.

El ministerio laboral indicó que si se detectan irregularidades en las empresas que vinculen nacionales venezolanos en Colombia, todas las autoridades atenderán las solicitudes y realizarán las visitas de inspección respectivas para hacer respetar las normas laborales colombianas, y para evitar la explotación laboral de los trabajadores extranjeros.

## Es procedente la terminación del contrato así empleado tenga incapacidad médica o una limitación inferior al 15%

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia CSJ-SCL-EXP2016-N42451-SL10538, de fecha 2016/06/29, estableció: La estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad no se otorga con el solo quebrantamiento de la salud o por encontrarse el trabajador en incapacidad médica, pues debe acreditarse la limitación física, psíquica o sensorial, correspondiente a una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%. Interpretación y aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.



Del análisis de pruebas, error de hecho del ad quem al considerar que para despedir a la trabajadora se necesitaba previamente autorización del Ministerio del Trabajo, ya que el stress laboral que padecía la actora y la solicitud de reubicación no son suficientes para considerarla con limitación en los porcentajes establecidos en la Ley. Para la Corte, la prueba de la situación de discapacidad, por regla general, existe libertad probatoria para acreditar la condición generatriz de la protección, excepcionalmente, dependiendo de la patología solo podrá verificarse con el dictamen pericial de la Junta de Calificación de Invalidez -no requiere prueba solemne o ad substantiam actus-. (Anexo 1)

[www.portafolio.com.co](http://www.portafolio.com.co), octubre 11 de 2017

ACOSET, Circular N° 30