

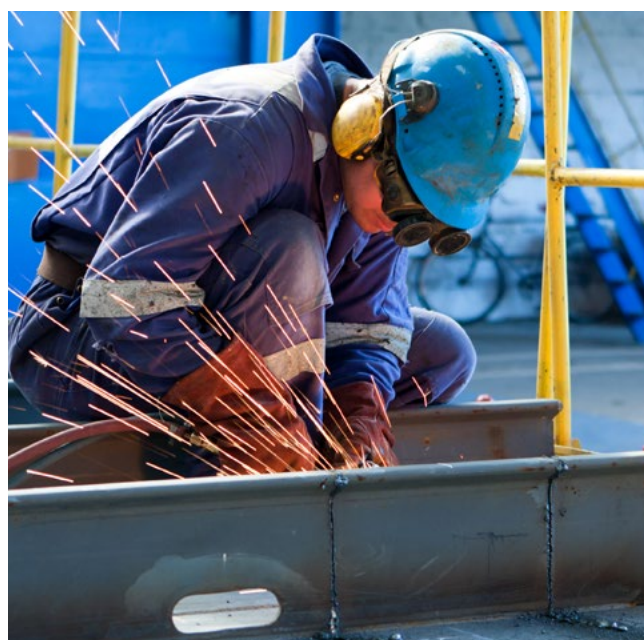


PRÓXIMAS OBLIGACIONES LABORALES

● SUMINISTRO DE DOTACIÓN

El próximo 20 de diciembre de 2019 los empleadores deberán suministrar la tercera dotación del año a los trabajadores que devengan hasta dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes y hayan cumplido más de tres (3) meses a su servicio.

La dotación es una prestación social que consiste en la entrega de un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor apropiados para el tipo de labores que desempeñen los trabajadores y debe estar acorde con el medio ambiente en donde ejercen sus funciones, siendo prohibida su compensación en dinero.



● PRIMA DE LEGAL DE SERVICIOS

Les recordamos la obligación laboral a cargo de los empleadores consistente en realizar el pago de quince (15) días de salario por concepto de prima de servicios; dicho pago deberá ser realizado a más tardar el próximo veinte (20) de diciembre.

Es importante recordar que para determinar la base para liquidar esta prestación se deben tener en cuenta todos los pagos que reciba el trabajador que constituyan salario (Artículo 127 CST) en el respectivo semestre o en todo el tiempo trabajado si fuera inferior.

En el evento que el trabajador tenga derecho al pago del auxilio de transporte, éste debe incluirse para determinar el monto a pagar por concepto de esta prestación. Así, la fórmula para efectuar la liquidación será la siguiente:

$$\text{PRIMA} = (\text{SALARIO BASE} \times \text{DÍAS A LIQUIDAR}) / 360$$

• REPORTE DE CUOTA DE APRENDICES

Las empresas privadas, cuyo número de trabajadores no sea inferior a 15 y realicen cualquier tipo de actividad económica diferente a la construcción, están obligadas a contratar aprendices del SENA. En éste sentido, en los meses de julio y enero o marzo y septiembre las empresas obligadas a hacerlo, deben reportar al SENA cualquier variación en el número de trabajadores vinculados que pueda afectar la cuota mínima de aprendices. Recuerde que la empresa no puede autorregularse y solamente después de un acto administrativo en firme proferido por el SENA tendrá conocimiento si debe o no cumplir con una cuota de aprendices.

Barrera Palacio Abogados, los invita a realizar las acciones tendientes a verificar sus nóminas e identificar las variaciones de personal que hayan ocurrido en el segundo semestre del año 2019 para informarlo oportunamente ante la Regional del SENA correspondiente y así cumplir con esta obligación legal y evitar posibles sanciones.



GOBIERNO NACIONAL EXPIDE DECRETO ANTITRÁMITES

El pasado 22 de noviembre de 2019, el Gobierno Nacional expidió el [Decreto 2106 de 2019](#) por medio del cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la Administración Pública.

En materia de derecho laboral y seguridad social, los aspectos principales que trae este Decreto son:

1. Transformación digital de la gestión pública el cual busca integrar todos los trámites en el portal único del Estado colombiano. (artículo 15)
2. Estandarización en los procesos administrativos, dentro del cual se establece un plazo de 6 meses para unificar los plazos, procedimientos, requisitos y formularios que actualmente se aplican para los trámites relacionados con el reconocimiento de pensiones en los dos regímenes y las cesantías. (artículos 22 y 23)

3. Las entidades contratantes del Estado deberán verificar mediante una herramienta tecnológica suministrada por el Ministerio de Salud y Protección Social los aportes a Seguridad Social realizados por los contratistas, en este sentido no se podrá exigir la presentación de la planilla de pago en físico. (artículo 24)

4. Se reitera la prevalencia de la notificación electrónica en los procesos realizados por la Dian y la UGPP. (artículos 46 y 47)

5. Se establece el término de un año para solicitar ante el ADRES el recobro de los pagos realizados por conceptos diferentes a recobros por servicios y/o tecnologías financiadas con la UPC, contados a partir de la fecha de generación de la obligación de pago. (artículo 93)

De igual forma, la devolución de aportes y reconocimiento de licencias de maternidad o paternidad pagadas por las EPS a los aportantes tendrán el mismo término contado a partir del pago del aporte o licencia.

6. Cuando se requiera la devolución o reconocimiento por efecto de la corrección de registros compensados, ésta se tendrá que realizar en un término máximo de 6 meses.

7. Se establece un plazo máximo de cinco (5) días calendario para la entrega de la historia clínica por parte de los prestadores de servicios de salud. (artículo 102)

8. Se elimina la inscripción de empresas catalogadas de alto riesgo ante la Dirección de Riesgos Profesional ante el Ministerio del Trabajo, toda vez que las empresas clasificadas con riesgo IV y V ya son consideradas como tal. (artículo 108)

9. Se define el contenido mínimo del plan estratégico de seguridad vial, el cual, a partir de este Decreto, no requerirá aval del Ministerio del Transporte para su implementación. (artículo 110)

10. En un plazo no mayor a 12 meses no se podrá requerir el certificado de escolaridad para el pago de los auxilios de las cajas de compensación y pensión de sobrevivientes toda vez que las entidades podrán consultarlo en el sistema que cree el Ministerio de la Educación. (artículo 151)



EMPLEADOR Y TRABAJADOR NO PUEDEN PACTAR CLÁUSULAS DE DESALARIZACIÓN SOBRE VIÁTICOS

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia a través de la sentencia [SL 4096-2019 \(64324\)](#) del 19 de septiembre de 2019, señaló que todos los acuerdos celebrados entre empleador y trabajador que impliquen la desalarización de los pagos realizados por concepto de viáticos se entenderán como ineficaces o inexistentes.

Sostiene la Corte que el empleador no podrá desconocer por medio de un contrato de trabajo o de documentos internos, el carácter salarial de los viáticos consagrados en el artículo 130 del Código Sustantivo de Trabajo, en cuanto a los valores correspondientes a manutención y alojamiento siempre que estos puedan ser considerados como permanentes.

De tal manera que, la incidencia salarial o no de los valores pagados a los trabajadores por concepto de viáticos se encuentra determinada de acuerdo con los criterios funcionales, cualitativos y cuantitativos que permiten establecer si se trata de viáticos permanentes y no por la existencia de acuerdos celebrados entre empleador y trabajador.

Así mismo, se establece que la sola circunstancia de que el trabajador se traslade frecuentemente por razones de su trabajo, no genera per se el carácter permanente de los viáticos y, consecuentemente, la connotación salarial de los pagos destinados a alojamiento y manutención.

Teniendo en cuenta que es muy común que las empresas manejen pagos que deben tener el carácter de viático permanente, como gastos de viaje, lo invitamos a revisar el tema ya que se trata de un pago crítico en materia de fiscalización por parte de la UGPP. No considerarlo como salario desconociendo su naturaleza, puede generar también consecuencias económicas importantes frente al reconocimiento y pago completo de las prestaciones sociales del trabajador, con los respectivos intereses y sanciones.

Nuestros profesionales se encuentran a su disposición para atender sus inquietudes.



PRECISIONES SOBRE LA JORNADA FAMILIAR



Barrera Palacio Abogados fue consultado por el portal empleo.com para identificar los aspectos principales contenidos en el artículo 4º de la Ley 1857 de 2017.

Allí nuestro socio, Jorge Alberto Palacio Riveros, explicó las características principales de la denominada jornada familiar, destacando que este día es absolutamente obligatorio para todo empleador, sin excepción, independientemente del número de trabajadores que tenga la empresa, incluso para el empleador que es persona natural frente a su trabajador del servicio doméstico.

De igual forma, resaltó que esta Ley aplica para todos los trabajadores, independientemente de su condición familiar, teniendo el empleador la obligación de otorgarla en días hábiles laborales.

Puede consultar la información completa en el siguiente link:

<http://www.barrerapalacio.com/precisiones-sobre-la-jornada-familiar/>

GOBIERNO CREA EL CONGLOMERADO FINANCIERO ESTATAL DENOMINADO GRUPO BICENTENARIO



Foto tomada de: <https://cronicaglobal.elespanol.com/uploads/s1/53/09/60/finanzas-corporativas.png>

Por medio del [Decreto 2111 del 24 de noviembre de 2019](#), el Gobierno Nacional crea el Grupo Bicentenario, el cual se constituye como una sociedad de economía mixta de régimen especial, regida por el derecho privado y vinculada al Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Con el objetivo principal de:

I) Generar eficiencia, colaboración y coordinación en el funcionamiento de las empresas del Estado que prestan servicios en el sector financiero; **(II)** optimizar el portafolio de empresas del Estado, proteger el patrimonio y los ahorros de los colombianos; y **(III)** fortalecer el gobierno corporativo que rige las empresas financieras del Estado.

En palabras del Ministro de Hacienda, el Gobierno Nacional tiene participación en 18 entidades del sector financiero, por lo que crear el conglomerado estatal representa un gran potencial para la consolidación de un grupo de servicios financieros equiparable con los conglomerados de carácter privado que existen en el país.

No harán parte de este conglomerado financiero la Administradora Colombiana de Pensiones –COLPENSIONES-, ni la Nueva Promotora de Salud S.A –NUEVA EPS-