



# Circular N°5

11 de Julio 2019

## Próximas obligaciones laborales

1

### Variación Cuota SENA

El 15 de julio de 2019, vence el plazo para radicar ante el SENA la variación de la cuota de aprendizaje.

### Suministro de dotación

El próximo 31 de agosto de 2019 los empleadores deberán suministrar la segunda dotación del año a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes y hayan cumplido más de tres (3) meses a su servicio. Esta prestación se entrega sin importar el cargo que el trabajador desempeña.

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, en las fechas legalmente determinadas, siendo prohibida su compensación en dinero.

## Desde el 4 de junio de 2019 inició el proceso de renovación del PEP para venezolanos

# 2

Mediante **Resolución No. 1567 de 2019**, Migración Colombia inició el proceso de renovación de los Permisos Especiales de Permanencia (PEP) otorgados a ciudadanos venezolanos, que están próximos a vencerse.

El proceso de renovación del PEP es totalmente gratuito y se llevará a cabo a través de la página web de Migración Colombia: **[www.migracioncolombia.gov.co](http://www.migracioncolombia.gov.co)**

La autoridad migratoria ha dispuesto de un sistema de pico y placa en el cual, cada 5 días se habilitará un nuevo grupo de números para renovación, los cuales dependerán de la fecha de vencimiento del actual PEP.

La fecha límite para la expedición del PEP será un día antes del vencimiento del actual documento y su vigencia será de dos años a partir de la fecha de renovación.

Así mismo, el Ministerio de Trabajo mediante **[concepto No. 6432 de fecha 28 de febrero de 2019](#)**, recordó los requisitos para que un ciudadano venezolano y, en general, para cualquier extranjero pueda trabajar legalmente en Colombia:

1. Debe contar con visa correspondiente o con el Permiso Especial de Permanencia (PEP).
2. Si la visa tiene una vigencia superior a tres (3) meses, debe inscribirse en el registro de extranjeros y obtener la cédula de extranjería.
3. Si se trata de una profesión regulada, deberá contar con la respectiva autorización del Consejo Profesional y para oficios no regulados que pretenda desarrollar en el país, deberá acreditar experiencia o idoneidad.

Las empresas que contraten extranjeros sin el cumplimiento de estos requisitos, podrán ser objeto de multas impuestas por el Ministerio de Trabajo equivalentes al monto de 1 a 5000 salarios mínimos legales mensuales vigentes y, por parte de Migración Colombia, multas cuyo monto dependerá del incumplimiento respectivo. Así mismo, el ciudadano extranjero podrá ser sujeto de una deportación.

Recomendamos adelantar un proceso de auditoria en materia laboral, para identificar las inconsistencias que se puedan presentar al vincular laboralmente a trabajadores extranjeros.



# 3

## Retiro de cesantías para estudios superiores en el exterior

El numeral 3 del artículo 102 de la Ley 50 de 1.990, precisa que el retiro de la cesantía resulta aplicable para financiar los pagos por concepto de matrículas del trabajador, su cónyuge, compañera(o) permanente y sus hijos, en entidades de educación superior reconocidas por el Estado, sin que se aclare que debe tratarse de instituciones colombianas.

En consecuencia, el Ministerio de Educación Nacional mediante **concepto No. 22227 de fecha 26 de febrero de 2019** precisó, que el retiro de cesantías puede efectuarse para realizar estudios en las instituciones de educación superior extranjeras, toda vez que no existe disposición legal que lo impida. Sin embargo, para que el título obtenido en territorio extranjero, sea debidamente reconocido académica y legalmente en Colombia, debe efectuarse la convalidación del mismo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 38 de la Ley 30 de 1992 y demás normas concordantes.

---

## Viáticos permanentes y su incidencia salarial. Base de prestaciones sociales, seguridad social y aportes parafiscales?

# 4

El artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo regula lo referente a la figura de los viáticos accidentales y permanentes. Los primeros, aquéllos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario o poco frecuente y que no constituyen salario en ningún caso. Los segundos, los cuales constituyen salario únicamente en la parte destinada a manutención y alojamiento del trabajador, sin que la norma determine cuando estos viáticos son permanentes. De esta manera, ha sido la jurisprudencia la encargada de fijar pautas para definir cuando los viáticos tienen el carácter de permanentes y por ende, su incidencia salarial.

En este sentido, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante **sentencia SL913-2019, Radicado 68857 del 12 de marzo de 2019**, reitera la jurisprudencia afirmando que “para que los viáticos tengan carácter permanente, es indispensable que se configuren las siguientes condiciones:

- 1. Que tengan carácter habitual, esto es que se otorguen de manera ordinaria o regular, por razón de que el trabajador deba trasladarse frecuentemente de su domicilio contractual hacia otros lugares;*
- 2. Que esos desplazamientos obedezcan a órdenes del empleador, quien con su poder subordinante está facultado para imponerle al trabajador el desarrollo temporal de sus funciones en sedes diferentes a la usual de sus servicios;*

3. *Que las actividades encargadas al trabajador en la comisión de servicios, estén relacionadas con las funciones propias del cargo del cual es titular, o de otras actividades que le encomiende su empleador*
4. *Que los viáticos se otorguen con el fin de cubrir los gastos correspondientes a manutención y alojamiento, lo que obliga a la empleadora a detallar que monto de lo otorgado cubre tales gastos y cuanto corresponde a otros ítems, tales como los de transporte.*

La importancia en definir si los viáticos que reconoce la empresa en materia de alojamiento y manutención son salario, radica en que al serlos, serán base de liquidación de prestaciones sociales, vacaciones, seguridad social y aportes parafiscales.

Por esta razón, si el empleador no cumple con esta disposición, podrá ser objeto de multas y sanciones por parte de la UGPP y demandas por parte de los trabajadores beneficiarios.

Se recomienda a los empleadores adelantar procesos de auditoria tanto en los temas laborales como en los de seguridad social, para identificar si existe o no esta contingencia.

# 5

## Las empresas serán clasificadas por sus ingresos y no por el número de empleados y el volumen de activos

Mediante el **Decreto 957 del 6 de junio del 2019**, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, determinó una nueva clasificación del tamaño de empresa para tres grandes sectores productivos como son: manufactura, servicio y comercio, basada “en el criterio único de ingresos por actividades ordinarias”, pues antes las empresas se clasificaban en consideración al “número de empleados” y “volumen de activos”.

Así quedó la nueva clasificación:

Tamaño	Manufactura	Servicios	Comercio
Micro	Hasta 811	Hasta 1.131	Hasta 1.535
Pequeña	Desde 811 Hasta 7.027	Desde 1.131 Hasta 4.523	Desde 1.535 Hasta 14.781
Mediana	Desde 7.027 Hasta 59.527	Desde 4.523 Hasta 16.558	Desde 14.781 Hasta 74.066

Cifras de ingresos por actividades ordinarias anuales en millones de pesos colombianos de 2019.

El Decreto 957 de 2019 entrará en vigencia en el mes de diciembre de 2019.

## El incumplimiento de obligaciones del empleador o de las administradoras de fondo de pensiones no es imputable al trabajador

# 6

La Corte Constitucional profirió una importante providencia de unificación en materia laboral, la **Sentencia SU-226 del 2019**, la cual precisa que el incumplimiento de las obligaciones del empleador o de las entidades administradoras en materia de pensiones no es imputable ni oponible al trabajador, ni constituirán un fundamento para afectar el acceso y/o reconocimiento de derechos pensionales.

Si el empleador omitió la obligación de afiliar al trabajador, las administradoras de pensiones, estarán obligadas a:

1. Fijar el monto adeudado con base en un cálculo actuarial y,
2. Recibir su cancelación por parte del empleador incumplido o activar los medios de cobro con los que disponga.

Recomendamos a los empleadores realizar un proceso de auditoria o revisión de aportes para identificar si hay moras o inexactitudes en el proceso de afiliación de los trabajadores al sistema general de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales.



Nuestro interés es exponer a ustedes las novedades más importantes en materia normativa, jurisprudencial y conceptual que se presentan en la esfera del ámbito jurídico laboral. Por tanto, este documento no constituye una asesoría de carácter legal. Lo invitamos a comunicarse directamente con nuestros abogados quienes resolverán su consulta



---

## **Más información**

[Comercial@barrerapalacio.com](mailto:Comercial@barrerapalacio.com)

+57(1) 742 62 12