



1. PRÓXIMAS OBLIGACIONES.

CONSIGNACIÓN CESANTÍAS CAUSADAS EN EL AÑO 2019

Recordamos que los empleadores se encuentran obligados a consignar antes del 15 de febrero de 2020, en el fondo escogido por el trabajador, el auxilio de cesantía causado a 31 de diciembre de 2019.

La base de liquidación de esta prestación social corresponde al salario devengado por el trabajador en el mes de diciembre de 2019, con excepción de los siguientes casos:

1. Salario Variable.
2. Variación de salario dentro de los tres (3) meses anteriores a la fecha de liquidación.

De acuerdo con el artículo 253 del Código Sustantivo del Trabajo, en estos dos eventos, se debe tomar como base de liquidación el promedio de lo devengado por el trabajador por concepto de salario durante el año de servicios inmediatamente anterior o todo el tiempo de servicios si fuere menor a un año.

Cuando el salario base de liquidación sea igual o inferior a dos (2) smmlv, debe incluirse el valor correspondiente al auxilio legal de transporte. El empleador podrá descontar los días de suspensión del contrato para liquidar el auxilio de cesantía.

El incumplimiento de esta obligación genera una sanción a cargo del empleador consistente en un día de salario por cada día de retraso en la consignación, conforme lo señala el artículo 99 numeral 3° de la Ley 50 de 1990.



2. REFORMA FINANCIERA (LEY 2010 DE 2019)



Presentamos las principales novedades que trajo consigo la reforma financiera, también denominada Ley de crecimiento económico ([Ley 2010 de 2019](#)), relacionados con beneficios tributarios por generación de empleo, asuntos laborales, de seguridad social y UGPP:

1. Beneficios tributarios por mega inversiones que generen empleo.

Norma	Beneficios	Requisitos
Artículo 75	<ul style="list-style-type: none"> Tarifa renta 27%. No aplica renta presuntiva. No causa impuesto al patrimonio. Utilidades no sometidas a impuesto sobre dividendos. Durante 20 años. 	<ul style="list-style-type: none"> Nuevas inversiones superiores al equivalente a 30'000.000 de UVT. Creación de 400 empleos directos. Para el caso de tecnología (emergente y exponencial) y comercio electrónico, creación de 250 empleos directos.

2. Beneficio tributario por contratación de primer empleo.

Norma	Beneficios	Requisitos
Artículo 88	<ul style="list-style-type: none"> Deducción del 120% (para efectos del impuesto de renta) pagado por concepto de salario mensual. Deducción máxima equivalente a 120 UVT. 	<ul style="list-style-type: none"> Trabajador menor de 28 años. Que sea su primer empleo certificado por el Mintrabajo. Solo aplica para nuevos contratos de trabajo.

3. Incentivo tributario para empresas de economía naranja.

Norma	Beneficios	Requisitos
Artículo 91	<ul style="list-style-type: none"> 7 años de rentas exentas 	<ul style="list-style-type: none"> Proyecto de economía naranja aprobado por el Comité de economía naranja del Mincultura. Objeto social exclusivo en materia de desarrollo e industria de valor agregado tecnológico y/o actividades creativas (actividades contenidas en el literal c) del artículo). Constitución e inicio de actividades antes del 31 de diciembre de 2021. Domicilio principal en Colombia. Monto mínimo de inversión no inferior a 4400 UVT en un plazo de tres años gravables (será reglamentado por el Gobierno Nacional). Mínimo 3 trabajadores directos con labor relacionada directamente con la industria (no puede incluirse el administrador de la sociedad y será reglamentado por el Gobierno Nacional).

4. Incentivo tributario para empresas agrícolas.

Norma	Beneficios	Requisitos																																		
Artículo 91	<ul style="list-style-type: none"> 10 años de rentas exentas 	<ul style="list-style-type: none"> Proyecto aprobado por el Minagricultura. Actividades contenidas en el literal a) numeral 2º. Sociedades constituidas a partir del 28 de diciembre de 2018 e iniciar actividades antes del 31 de diciembre de 2021. Adicionalmente deben cumplirse los siguientes requisitos en materia de generación de empleo: <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Grupo</th> <th colspan="2">Monto mínimo de inversión en UVT durante los seis (6) primeros años.</th> <th colspan="2">Ingresos en UVT durante el respectivo año gravable</th> <th rowspan="2">Mínimo de empleos directos</th> </tr> <tr> <th>desde</th> <th>hasta</th> <th>desde</th> <th>hasta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>1.500</td> <td></td> <td>0</td> <td>40.000</td> <td>1 a 10</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>25.000</td> <td></td> <td>40.001</td> <td>80.000</td> <td>11 a 24</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>50.000</td> <td></td> <td>80.001</td> <td>170.000</td> <td>25 a 50</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>80.000</td> <td></td> <td>170.001</td> <td>290.000</td> <td>Más de 51</td> </tr> </tbody> </table>	Grupo	Monto mínimo de inversión en UVT durante los seis (6) primeros años.		Ingresos en UVT durante el respectivo año gravable		Mínimo de empleos directos	desde	hasta	desde	hasta	1	1.500		0	40.000	1 a 10	2	25.000		40.001	80.000	11 a 24	3	50.000		80.001	170.000	25 a 50	4	80.000		170.001	290.000	Más de 51
Grupo	Monto mínimo de inversión en UVT durante los seis (6) primeros años.			Ingresos en UVT durante el respectivo año gravable		Mínimo de empleos directos																														
	desde	hasta	desde	hasta																																
1	1.500		0	40.000	1 a 10																															
2	25.000		40.001	80.000	11 a 24																															
3	50.000		80.001	170.000	25 a 50																															
4	80.000		170.001	290.000	Más de 51																															

5. Disminución cotización obligatoria de salud para pensionados de bajos ingresos.

Años 2020-2021	Valor mesada pensional	Porcentaje cotización salud
Artículo 142	• 1 smlmv	8%
	• Más de 1 smlmv hasta 2 smlmv	10%
	• Más de 2 smlmv	12%
Años 2022 en adelante	Valor mesada pensional	Porcentaje cotización salud
Artículo 142	• 1 smlmv	4%
	• Más de 1 smlmv hasta 2 smlmv	10%
	• Más de 2 smlmv	12%

6. Exoneración de sanciones por procesos de fiscalización de la UGPP

Norma	Beneficios	Requisitos
Artículo 119	<ul style="list-style-type: none"> Proceso de fiscalización (Determinación de obligaciones): Exoneración hasta por el 80% de los intereses (excepto intereses por aportes al sistema de pensiones). <p>Sanciones por omisión o inexactitud:</p> <ul style="list-style-type: none"> Exoneración hasta por el 80% de la sanciones. <p>Sanciones por no envío de información:</p> <ul style="list-style-type: none"> Exoneración hasta por el 50% del valor de la sanción. 	<p>* Terminación por mutuo acuerdo: Aplica para aquellas personas, tanto naturales como jurídicas, a quienes la UGPP les haya notificado actos administrativos antes del 27 de diciembre de 2019, siempre que se presente la solicitud que cumpla con todos los requisitos establecidos legalmente y dentro del término para interponer el recurso respectivo (2 o 3 meses de acuerdo con la etapa administrativa) o antes que venza el término para demandar ante la jurisdicción de lo contencioso (4 meses).</p> <p>* Plazo: El obligado deberá realizar el pago a más tardar el 30 de junio 2020, pero es muy probable que el término de dos (2) a cuatro (4) meses ya esté corriendo en su caso, razón por la cual es indispensable que consulte cuál es el estado de su caso para que no se le venza el plazo para acogerse al beneficio.</p> <p>Podrán suscribirse acuerdos de pago, los cuales no podrán exceder el término de doce (12) meses contados a partir de la suscripción del mismo. El plazo máximo de suscripción de los acuerdos de pago será el 30 de junio de 2020. El acuerdo deberá contener las garantías respectivas de conformidad con lo establecido en el artículo 814 del Estatuto Tributario. A partir de la suscripción del acuerdo de pago los intereses que se causen por el plazo otorgado para el pago de las obligaciones fiscales susceptibles de negociación, se liquidarán diariamente a la tasa diaria del interés bancario corriente para la modalidad de créditos de consumo y ordinario, más dos (2) puntos porcentuales.</p>

3. RENOVACIÓN PERMISO ESPECIAL DE PERMANENCIA (PEP)



El 20 de diciembre de 2019, el Ministerio de Relaciones Exteriores expidió la [Resolución 6667](#) “Por la cual se establece el procedimiento dirigido a renovar el Permiso Especial de Permanencia (PEP), creado mediante la Resolución número 5797 de fecha 25 de julio de 2017, otorgado entre el 7 de febrero de 2018 y el 7 de junio de 2018”.

En virtud de la mencionada norma, los ciudadanos venezolanos podrán solicitar ante la Unidad Administrativa de Migración Colombia la renovación del Permiso Especial de Permanencia (PEP), por el término de dos (2) años contados a partir de la fecha de su vencimiento.

El plazo para solicitar la renovación del PEP inició el pasado 23 de diciembre de 2019 y finaliza un día antes del vencimiento establecido para cada permiso en particular. Si superado este término el nacional venezolano continúa en el país sin haber renovado el PEP u obtenido una visa, incurrirá en permanencia irregular.

En la Resolución se aclara que aquellos nacionales venezolanos que se beneficiaron del PEP, pero posteriormente obtuvieron una visa, no podrán renovar el permiso especial de permanencia, toda vez que “el estatus migratorio es un concepto singular, que no admite concurrencia de situaciones, por lo tanto su estatus seguirá determinado por la visa otorgada.”

4. MIGRACIÓN COLOMBIA ESTABLECE NUEVOS PLAZOS PARA ACCEDER AL PERMISO ESPECIAL DE PERMANENCIA (PEP).



Con la expedición de la [Resolución 238 del 27 de enero de 2020](#), los ciudadanos venezolanos podrán solicitar el permiso especial de permanencia (PEP), a partir del 29 de enero de 2020 y hasta el 29 de mayo del mismo año, previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Encontrarse en territorio colombiano a fecha 29 de noviembre de 2019.
- Haber ingresado al territorio nacional por Puesto de Control Migratorio habilitado con pasaporte.
- No tener antecedentes judiciales a nivel nacional e internacional.
- No tener una medida de expulsión o deportación vigente.

El trámite se adelantará en línea y gratuitamente a través de la página web de Migración Colombia <http://www.migracioncolombia.gov.co>

5. VENEZOLANOS EN CONDICIÓN MIGRATORIA IRREGULAR PODRÁN ACCEDER A PERMISO ESPECIAL DE PERMANENCIA

Mediante [Decreto 117 del 28 de enero de 2020](#), el Ministerio de Trabajo creó el permiso especial de permanencia para el fomento de la formalización (PEPFF), como un mecanismo excepcional y transitorio dirigido a formalizar a los nacionales venezolanos que se encuentran en condición irregular en territorio colombiano.

Los requisitos para acceder al mencionado permiso son los siguientes:

1. Ser ciudadano venezolano
2. Ser mayor de edad
3. Presentar la cédula de identidad venezolana y/o el pasaporte la República Bolivariana de Venezuela aun cuando se encuentren vencidos.
4. No tener antecedentes judiciales en Colombia o en el exterior.
5. No ser sujeto de una medida administrativa de expulsión o deportación vigente.
6. Ser titular según corresponda en cada caso, de: a. Una oferta de contratación laboral en territorio nacional, por de un empleador o b. Una oferta de contratación de prestación de servicios en el territorio nacional, por un contratante.



En el mencionado proceso, se realizará una validación inicial de cumplimiento de requisitos por parte del Ministerio de Trabajo; en caso de encontrarlo viable, dicha entidad remitirá al extranjero ante Migración Colombia para dar continuidad al proceso.

Este nuevo permiso puede tener alto impacto en el sector empresarial; por ello, si su empresa está interesada en contratar talento venezolano pero tiene inquietudes frente a su vinculación laboral y el cumplimiento de requisitos legales, lo invitamos a contactarnos y con gusto las resolveremos; de la misma manera, aquellas compañías que cuenten con personal extranjero en general, pueden validar con nuestra firma de manera ágil y eficiente si la contratación y ejecución de dichas vinculaciones cumple con la normatividad laboral y migratoria vigente.

6. UNIDAD CONTRACTUAL



Con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a través de la sentencia [SL5595 del cuatro \(04\) de diciembre del 2019](#), señaló que solamente una significativa o considerable solución de continuidad (periodo durante el cual no hay contrato de trabajo) desvirtúa la existencia de una única relación de trabajo; así las cosas, la Corte entiende que aquellas interrupciones cortas o irrelevantes deben entenderse como aparentes y, por tanto, no logran desacreditar la unidad contractual.

En el caso estudiado, el alto tribunal consideró que entre el 18 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2013, el demandante estuvo vinculado a través de un solo contrato de trabajo, pues a pesar que existieron interrupciones de 22 y 27 días, las mismas fueron insuficientes para desvirtuar la continuidad laboral.

7. INEFICACIA DE LA SANCIÓN POR VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO



Mediante [sentencia T-612 de 2019](#), La Sala de revisión de la Corte Constitucional declaró la ineficacia de una sanción impuesta por el empleador a varios miembros de una organización sindical, con fundamento en los criterios establecidos en la sentencia C-593 de 2014, fundamentalmente al encontrar probado que la empresa incurrió en las siguientes violaciones:

- Indebida motivación de las actuaciones disciplinarias, ya que al formular los cargos no determinó de manera clara y precisa las conductas que se pretendían sancionar como faltas disciplinarias.
- Indebida aplicación del reglamento de trabajo, ya que se adelantó un proceso disciplinario por una determinada falta, pero se impuso una consecuencia jurídica no prevista al respecto, desconociendo el principio de legalidad, el cual tiene dos manifestaciones claras en materia disciplinaria; por un lado, exige que la conducta esté previamente determinada y, por el otro, que también se encuentre establecida con anterioridad la respectiva consecuencia jurídica (sanción).
- Ilegítimo ejercicio de la facultad sancionatoria, la cual debe ser ejercida razonablemente, en forma proporcionada a las faltas cometidas, las cuales deben encontrarse plenamente probadas. Para la Corte, el empleador sancionó a los accionantes sobre la base de afirmar que los cargos se probaron en tanto los accionantes no los desvirtuaron, lo que constituye una inversión de la carga de la prueba inadmisibles.
- El empleador no trasladó a los disciplinados las pruebas que fundamentaban los cargos formulados.
- Se desconoció el principio de la responsabilidad individual y subjetiva, razón por la cual la Corte advierte al empleador que el ejercicio del poder disciplinario debe respetar plenamente las garantías del debido proceso; además, si considera que una conducta imputable al sindicato vulnera sus derechos, debe acudir ante las autoridades competentes, denunciando o demandando a la organización sindical como persona jurídica y no a sus afiliados.

Con base en los fundamentos expuestos, la Sala de Revisión de la Corte determinó que el empleador, al proferir las sanciones, desconoció varios postulados del debido proceso y lesionó el derecho fundamental a la libertad de asociación sindical.

8. SOBRE EL FUERO DE SALUD.

La Sala de revisión de la Corte Constitucional a través de la [sentencia T-586 de 2019](#), declaró la improcedencia del reintegro laboral solicitado alegando una supuesta estabilidad ocupacional reforzada, encontrando que no se cumplían las condiciones que dan lugar al amparo solicitado, ya que se encontró probado que la terminación de la relación de trabajo se produjo en fecha anterior a aquella en que el trabajador tuvo conocimiento de la existencia de su enfermedad, razón por la cual la Corte concluye que no es posible inferir que la terminación de la relación de trabajo hubiese tenido como presunta causa la enfermedad del tutelante.

Es importante resaltar que la Sala manifiesta de forma expresa su desacuerdo con la posición sostenida por otra Sala de revisión de la Corte a través de la sentencia T-029 de 2016, por medio de la cual había sido concedido el amparo a favor de una trabajadora cuya enfermedad igualmente se había manifestado con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo. La Corte establece de manera contundente, que según los criterios establecidos en la sentencia SU-040 de 2018, para que haya lugar al amparo y consecuente reintegro, es requisito esencial que el empleador haya tenido conocimiento de la existencia de la enfermedad padecida por el trabajador.

9. ACREENCIAS LABORALES DE TRABAJADOR FALLECIDO.

En el mes de diciembre del año 2019 el Ministerio del Trabajo emitió [concepto de Rad. 08SI201971110000004263](#), por medio del cual señaló que las personas indicadas en el artículo 293 del Código Sustantivo de Trabajo y en el artículo 1045 del Código Civil, ostentan la calidad de beneficiarios de las acreencias laborales del trabajador fallecido.

Al respecto, es importante precisar que en el artículo 293 del CST se mencionan los beneficiarios del seguro de vida colectivo, figura que fue derogada tácitamente con la expedición de la Ley 100 de 1993, conforme lo señaló la Corte Constitucional en sentencia C-826 de 2006. Por tanto, Barrera Palacio Abogados no encuentra viable la aplicación del aludido artículo para identificar a los beneficiarios de las acreencias del trabajador fallecido.

En nuestro concepto, ante la ausencia de una norma vigente en la legislación laboral colombiana que regule dicho asunto, y por virtud del principio de aplicación supletoria de las normas previsto en el artículo 19 del CST, lo correspondiente es aplicar las disposiciones del Código Civil que hacen referencia a la liquidación de la sociedad conyugal, patrimonial, porción conyugal, así como los artículos 1045 y subsiguientes de esa misma norma, donde se señala expresamente quiénes tienen derecho a heredar los bienes o créditos de la persona que fallece.

10 CAPACITACIONES IN HOUSE 2020.



Los invitamos a consultar los programas de capacitación in house que diseñamos para su empresa durante el 2020. Para mayor información puede escribir al correo electrónico flopez@barrerapalacio.com o llamando al número telefónico 7426212 extensión 107

<http://www.barrerapalacio.com/services/capacitacion-2/>