

Circular N° 2
08 de Marzo de 2016

EXPEDICIÓN CERTIFICADOS DE INGRESOS Y RETENCIONES

De acuerdo con el calendario tributario, el 18 de marzo de 2016 es la fecha límite para la expedición a los trabajadores de los certificados de ingresos y retenciones correspondiente año gravable 2015, por concepto de pagos originados en la relación laboral o legal y reglamentaria, así como de los certificados a terceros por conceptos distintos a pagos originados en la relación laboral o legal y reglamentaria ([Artículo 43 Decreto 2243 del 2015](#)).

Recordamos que el incumplimiento de la anterior obligación, a cargo de los agentes retenedores del impuesto sobre la renta y complementarios, podría acarrear la imposición sanciones económicas de hasta el cinco por ciento (5%) del valor de los pagos o abonos correspondientes a los certificados no expedidos, conforme lo establece el artículo 667 del Estatuto Tributario.

De otra parte, atendiendo a lo dispuesto por el párrafo 4° del artículo 3° del Decreto 099 de 2013, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 1° del Decreto 1070 de 2013, el certificado de ingresos y retenciones podría ser esencial al momento de determinar la condición de declarante o no del impuesto de renta y complementarios por el año gravable inmediatamente anterior de las personas naturales clasificadas tributariamente en la categoría de empleados, quienes deben, bajo la gravedad del juramento, informar a su pagador esta circunstancia hasta el 31 de marzo de 2016, para efectos de practicar la retención mínima ordenada por el artículo 384 del Estatuto Tributario, en caso de resultar mayor a la obtenida por los procedimientos tradicionales, a quien tenga la calidad de declarante.

De allí la importancia de la emisión a tiempo de los certificados de ingresos y retenciones por parte de los agentes retenedores del impuesto de renta y complementarios.

BARRERA PALACIO ABOGADOS

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

UNIFICAN PLAZO PARA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

El Gobierno Nacional, mediante el [Decreto 171 del 1º de Febrero de 2016](#), unificó el plazo otorgado a todos los empleadores del sector público y privado para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. En consecuencia, sin importar la cantidad de trabajadores existentes en cada empresa, el término para la incorporación de dicho sistema expirará el próximo 31 de enero de 2017 para todas ellas.

Originalmente el lapso para instaurar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo vencía en forma gradual, dependiendo del número de empleados, a partir del presente año. Sin embargo, la uniformidad en el plazo conferido a todos los empleadores significó la ampliación del término para aquellos con menos de 10 trabajadores y para aquellos con más 10 y menos 200 trabajadores, cuyos plazos, antes de la prórroga decretada, fenecían, respectivamente, en los meses de enero y julio del año en curso.

En cambio, el término otorgado inicialmente a las compañías con más de 200 empleados se mantiene hasta el 31 de enero de 2017, fecha en la cual también debe culminar el proceso de implementación del Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo para todas las empresas de conformidad con la nueva disposición.

Recordamos que la falta de incorporación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la oportunidad señalada podría exponer a su empresa a la imposición de sanciones por parte del Ministerio de Trabajo, tales como multas de hasta mil (1000) salarios mínimos legales mensuales vigentes o inclusive el cierre definitivo del establecimiento en caso de reincidencia.

CONVALIDAN APOYO DE SOSTENIMIENTO PARA APRENDICES EN ETAPA PRÁCTICA

Los aprendices del SENA en su etapa práctica continuarán recibiendo durante la presente anualidad, a título de apoyo de sostenimiento, el equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente, conforme a lo dispuesto por el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, toda vez que el índice de desempleo certificado por el Departamento

BARRERA PALACIO ABOGADOS

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

Administrativo Nacional de Estadística - DANE para el año 2015 fue inferior al diez por ciento (10%).

En tal sentido, el Ministerio de Trabajo expidió la [Resolución No. 339 de 2016](#), la cuantía del apoyo de sostenimiento a que tienen derecho los aprendices SENA en la fase práctica en la cifra de seiscientos ochenta y nueve mil cuatrocientos cincuenta y cinco pesos m/cte (\$689.455) para toda la vigencia del 2016, incluidos, aquellos causados en durante lo corrido del año, antes de la fecha publicación de la resolución.

NOVEDADES EN DERECHO COLECTIVO

En el mes de enero a través de la expedición de dos (2) importantes decretos, el Gobierno Nacional reglamentó aspectos relevantes en el ámbito del derecho colectivo del trabajo, relacionados con la conformación de los tribunales de arbitramento y el contrato sindical.

❖ **Proceso de Convocatoria e Integración de Tribunales de Arbitramento:**

El [Decreto 017 del 8 de enero de 2016](#) estableció las reglas para la designación de los árbitros llamados a decidir sobre los conflictos colectivos de trabajo originados en los desacuerdos entre el empleador y las organizaciones sindicales, no resueltos en la etapa de negociación colectiva.

La nueva reglamentación fue expedida en procura de garantizar mayor agilidad y eficacia en el proceso de conformación de los tribunales de arbitramento para fortalecer la negociación colectiva y la pronta solución a los conflictos colectivos laborales.

Para estos efectos la regulación dispone aspectos como los que a continuación se destacan:

- a) Requisitos para la presentación de la solicitud de convocatoria de tribunal.
- b) Términos perentorios para las partes, los árbitros y las autoridades en los procesos de designación, posesión, convocatoria e instalación del tribunal.
- c) La facultad reglada del Ministerio de Trabajo para designar los árbitros en caso de renuencia de la partes y en el evento de desacuerdo entre los

BARRERA PALACIO ABOGADOS

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

- árbitros designados por las partes en la elección del tercer árbitro.
- d) Unidad en la integración de los tribunales de arbitramento cuando exista pluralidad de pliegos de peticiones.
 - e) Obligación de los árbitros de informar cualquier circunstancia de impedimento o que implique un eventual conflicto de intereses.
 - f) Asimilación de los árbitros y sus secretarios a los funcionarios y auxiliares judiciales para efectos de control disciplinario.
 - g) Utilización de los medios electrónicos en todas las actuaciones.

❖ Contrato Sindical

En el marco de las acciones gubernamentales orientadas garantizar la formalización del empleo y con el ánimo de promover el trabajo colectivo y la generación de empleo, a través de la institución del contrato sindical, se expidió el Decreto 036 del 12 de enero de 2012.

El contrato sindical es aquél “[...] que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados.”

Con el fin reglamentar la figura y garantizar los derechos de quienes prestan sus servicios a empresas en calidad de afiliados a las organizaciones sindicales, a través de un contrato sindical, la regulación expedida por el Gobierno Nacional prevé las siguientes aspectos relevantes:

- a) **Requisitos para la organización sindical:** (i) La preexistencia del sindicato, (ii) La calidad de afiliados al sindicato de los trabajadores con los cuales se presta el servicio, (iii) Estructura y capacidad administrativa y financiera para prestar servicios, ejecutar las obras contratadas y cumplir con las obligaciones legales (iv) Informe anual a la asamblea sobre la ejecución del contrato sindical, (v) Reglamento para cada contrato sindical aprobado por la asamblea general, (vi) Llevar la contabilidad de cada contrato sindical.
- b) **Requisitos del Contrato Sindical:** (i) Autorización y aprobación de la asamblea general para su celebración. (ii) Solemnidad escrita y contenido mínimo del contrato; (iii) Suscripción por los representantes legales de la empresa contratante y de la organización sindical (iv) Depósito del contrato sindical y reglamento respectivo ante la Dirección Territorial del Ministerio

de Trabajo.

- c) **Garantías de Cumplimiento:** Tanto el sindicato como la empresa contratante deberán constituir caución para garantizar el cumplimiento de las obligaciones a su cargo. En caso de omisión, se entenderá que responden con la totalidad de su patrimonio.
- d) **Obligaciones de las partes contratantes frente a los afiliados a la organización sindical que prestan servicios a la empresa contratante:**
 - (i) A cargo de la organización sindical se encuentra la afiliación y pago de aportes a la seguridad social, el suministro de las herramientas de trabajo y elementos de protección personal, pago de las obligaciones pactadas con los afiliados, la expedición de las certificaciones, expedición de certificaciones laborales y práctica examen médico de retiro y (ii) a cargo del contratista prestar los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad y guardar respeto por la dignidad y los derechos a los afiliados a los sindicatos.
- e) **Prelación de obligaciones:** Serán créditos de primera clase aquellos a favor de los afiliados en caso de disolución del sindicato, así como los créditos a favor sindicato en el evento de disolución de la empresa contratante.

Las nuevas normas expedidas por el Gobierno Nacional fueron compiladas en el Decreto 1072 de 2015, en la parte 2º de su Libro 2º que regula los aspectos colectivos del derecho del trabajo.

REGLAS SOBRE MONETIZACIÓN

Como lo informamos en el pasado mes de diciembre, mediante la [Circular Conjunta No. 3-2015-000168 del 26 de Octubre de 2015](#), el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA dictó nuevas directrices para *“unificar el cobro de la monetización, por parte de los empleadores obligados a contratar aprendices”*.

De acuerdo con la circular los puntos a cambiar serían los siguientes:

- a. **Empleados Base de la Monetización:** La monetización no se realizará

sobre el número de trabajadores que el SENA haya tenido en cuenta para la fijación de la cuota de aprendizaje, sino sobre el número de trabajadores reportado en las matrices 1 y 2 elaboradas al momento de solicitar la regulación dicha cuota a la entidad, excluyendo los trabajadores transitorios y temporales. Ello implica obtener el promedio de los trabajadores reportados en las seis (6) matrices 1 y 2 con base en las cuales se solicita la regulación al SENA.

Si en las matrices se incluyeron trabajadores transitorios o temporales, se debe informar al SENA esta situación al momento de optar por la monetización.

- b. **Cálculo de la Monetización:** Se deberá tomar el cinco por ciento (5%) del número de trabajadores reportado en las matrices como se señaló en literal a) y multiplicarlo por un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
- c. **Término para monetizar:** El término para el pago de la monetización podría tornarse anticipado, el SENA no ha sido claro en este aspecto, pero de la lectura de la norma podría desprenderse esa interpretación.

Es importante considerar los nuevos parámetros al momento de optar por la monetización de la cuota de aprendices, pues si bien la circular infortunadamente no ha sido suficientemente difundida ni clara en su redacción, dejando muchos vacíos y espacios a la interpretación, éstas son las directrices ordenadas por la entidad para controlar el pago de los valores cancelados por este concepto, sin que haya sido posible obtener por parte del SENA una respuesta certera frente a la inquietudes formuladas por nuestra oficina para esclarecer las distintas dudas que suscita esta nueva normativa que derogó la anterior Circular Conjunta No. 001 del 2008.

Por lo tanto, ante el panorama de incertidumbre expuesto, nuestra recomendación a todas las empresas que han optado por monetizar su cuota de aprendices, es presentar directamente ante el SENA un derecho de petición solicitando información respecto de cómo deben aplicarse correctamente los parámetros para el cálculo de la monetización.

OPORTUNIDAD PARA INVOCAR JUSTA CAUSA DE DESPIDO

El empleador puede disponer de un término razonable para invocar una justa causa de despido después de conocidos los hechos en que fundamenta esa decisión, toda vez que es sensato que el empleador adelante las investigaciones necesarias para establecer o descartar la responsabilidad del trabajador respecto de las faltas que se le imputan.

De tal manera, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia señaló en uno de sus pronunciamientos que, la oportunidad del despido no se mide con la simple contabilización del tiempo transcurrido entre la ocurrencia del suceso constitutivo de la falta y la decisión de la empleador de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, pues no se puede dejar al margen el lapso que toma investigar lo sucedido o la observancia de los procesos establecidos en las convenciones, los reglamentos u otros cuerpos normativos; reconociendo incluso que una determinación apresurada por parte del empleador podría redundar en perjuicio de los propios intereses del trabajador. (Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, [Sentencia No. SL-8463 -2015 \(47725\)](#) del 1 de Julio de 2015, M. P. Jorge Mauricio Burgos)

Así mismo, destaca que el estudio de razonabilidad parte del momento en que el empleador tiene conocimiento de los hechos que motivan la causal alegada para la terminación del contrato.

En conclusión, si bien la inmediatez resulta relevante a efectos de establecer el nexo de causalidad entre los hechos constitutivos de la justa causa y el despido, ello no obsta para que el empleador disponga de un tiempo prudencial para constatar la responsabilidad trabajador.

EXONERACIÓN DEL CREE PARA CONSORCIOS Y UNIONES TEMPORALES

Los consorcios y las uniones temporales estarán exonerados de los aportes al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y al sistema de seguridad social en salud, siempre y cuando la totalidad de sus miembros individualmente considerados sean beneficiarios de la exoneración,

BARRERA PALACIO ABOGADOS

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

conforme lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 1607 de 2011, modificado por el artículo 19 de la Ley 1739 de 2014.

En consecuencia, si uno de los integrantes del consorcio o de la unión temporal no se encuentra exento de los aportes con destino al SENA, ICBF ni al sistema de salud, la exoneración no se extenderá al consorcio o unión temporal, según lo señaló el Ministerio de Salud en el Concepto No. 201442401093352 de 2015.

ACTUALIZACIÓN DE DATOS EN “MI SEGURIDAD SOCIAL”

Tal como fue informado en nuestra circular No. 13 de diciembre de 2015, el Decreto 2353 de ese mismo año creó el sistema de afiliación transaccional, como un nuevo mecanismo para el manejo actualizado y sistematizado de las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud. Así las cosas, les recordamos la obligación de todas las personas de ingresar al portal www.miseguridadsocial.gov.co para realizar el registro y actualización de datos que se encuentran registrados en el Sistema General de Seguridad Social, y así en etapas posterior se podrán realizar transacciones como la afiliación y reporte de novedades al Sistema General de Seguridad Social (SGSS).