

**Circular N° 03**  
**18 de Abril de 2017**

**PRÓXIMAS OBLIGACIONES:  
SUMINISTRO DE LA DOTACIÓN**

El próximo 30 de abril de 2017 los empleadores deberán suministrar la primera 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 del vestido y calzado adecuado para la labor que realiza el trabajador, en las fechas legalmente determinadas, siendo prohibida su compensación en dinero.

Algunos empleadores por razones prácticas han adoptado como alternativa para cumplir esta obligación, la entrega de bonos de dotación a los trabajadores que tengan derecho a ella, práctica que podría resultar viable en la medida que tales bonos se encuentran destinados para ser intercambiados exclusivamente por prendas de vestir y calzado; siendo recomendable para quienes acojan esta medida exigir a los trabajadores la respectiva la factura.

Es importante recordar que los trabajadores están en la obligación de utilizar la dotación suministrada por el empleador, quien quedará eximido de entregar la siguiente dotación, que correspondería en este caso a la del mes de diciembre, a aquellos trabajadores que se abstengan de usarla.

**LINEAMIENTOS SOBRE TERCERIZACIÓN  
LABORAL Y CÓMO DETECTARLA**

El Ministerio de Trabajo, estableció los lineamientos para la Inspección, Vigilancia y Control que se adelantan respecto de la tercerización laboral, a través de la [Resolución 5670 del 2016](#), la norma inicialmente recuerda que de conformidad con los Artículos 22, 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo toda relación de trabajo personal se presume regida por un contrato de trabajo, posteriormente define la intermediación y la tercerización laboral y describe de manera detallada la labor de las empresas temporales de trabajo reguladas por el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 del 2006, buscando reducir el margen de error en la interpretación de las normas citadas.

---

**BARRERA PALACIO ABOGADOS**

Nuestro interés es presentar 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.

Asimismo, recuerda que las empresas públicas y/o privadas no podrán contratar procesos o actividades misionales permanentes con cooperativas y precooperativas de trabajo asociado (CTA), pues a estas les está vedada la intermediación laboral, en los términos de las leyes 1233 de 2008 y 1429 de 2010.

Finalmente determina el Ministerio que serán sus direcciones territoriales las encargadas de indagar en las instituciones públicas o empresas privadas si hay irregularidades de personal vinculado en cuanto a la contratación y actividades desarrolladas en las compañías, y posterior a esto emitir las sanciones correspondientes, contempladas en el artículo 63 de la Ley 1429 del 2010.

## **DEFINEN ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

El Ministerio del Trabajo a través de la expedición de la [Resolución 1111 del 2017](#), estableció los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales se estaban esperando desde la publicación del Decreto 052 expedido en el mes de enero de 2017, la nueva Resolución igualmente aplica a los empleados públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las asociaciones y agremiaciones que afilian trabajadores al Sistema General de Seguridad Social, esto, teniendo en cuenta que serán los requisitos mínimos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establecen, registran, verifican y controlan el cumplimiento de las condiciones básicas indispensables de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera y de capacidad técnico-administrativa para el funcionamiento del Sistema General de Riesgos Laborales.

Se debe destacar que la resolución indica claramente que los estándares mínimos del SG.SST, en el marco de riesgos laborales, para personas naturales que desempeñen labores de servicio doméstico, serán establecidos en actos administrativos independientes.

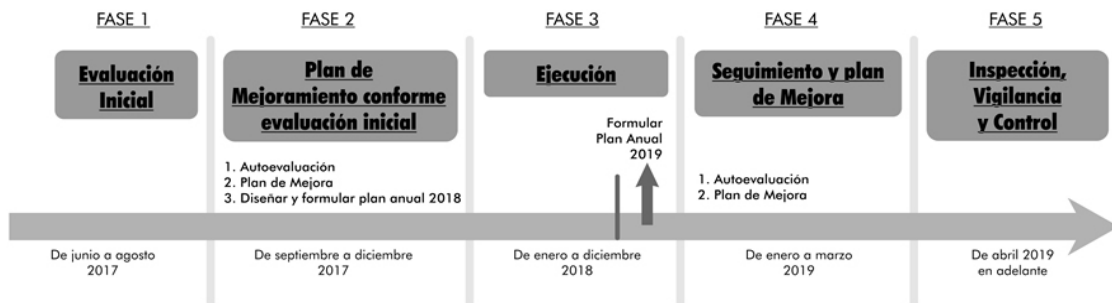
Esta nueva norma del Ministerio, de manera novedosa establece que los estándares mínimos serán graduales dinámicos, proporcionados y variables según el número de trabajadores, la actividad económica, la labor u oficios a las que se dediques las empresas o entidades obligadas a cumplir con estos, implementando las siguientes fases de transición y aplicación del SGSST entre junio de 2017 a diciembre de 2019:

---

### **BARRERA PALACIO ABOGADOS**

Nuestro interés es presentar 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.

## FASES DE ADECUACIÓN Y TRANSICIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON ESTÁNDARES MÍNIMOS



Es importante resaltar que se definieron aspectos importantes, como el perfil de los responsables del diseño y ejecución del sistema de gestión, la labor de las administradoras de riesgos laborales, la implementación del sistema en las microempresas y las pequeñas empresas y las fases de adecuación, transición y aplicación.

Barrera Palacio realizará una conferencia el próximo 19 de mayo de 2017, para ampliar la información y aclarar los efectos de este pronunciamiento, para más información [clic acá](#)

## LIQUIDACIONES OFICIALES DE LA UGPP QUE MODIFICAN AUTOLIQUIDACIONES DE CONTRIBUCIONES PARAFISCALES PUEDEN DEMANDARSE 'PER SALTUM'

El Consejo de Estado, mediante [sentencia 25000233700020150192301 \(22387\)](#), del dos de febrero de 2017, señaló que frente a la liquidación oficial de revisión, que tiene por objeto modificar por una sola vez las declaraciones privadas de los contribuyentes, el parágrafo de artículo 720 del Estatuto Tributario contempla la posibilidad de interponer demanda *per saltum*, es decir, acudir directamente ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo para demandar dicho acto sin necesidad de interponer recurso de reconsideración.

La Sala precisó que los requisitos para demandar *per saltum* las liquidaciones oficiales de revisión son los siguientes:

*“1) Haber dado respuesta al requerimiento especial en debida forma, es decir, dentro de los tres (3) meses siguientes a la notificación de este, por escrito, y como lo indica el artículo 559 del ET, la suscriba el contribuyente o quien tenga la capacidad legal para hacerlo y contenga las objeciones al requerimiento.*

*2) Que la demanda contra la liquidación oficial de revisión se presente ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo dentro de los cuatro (4) meses siguientes a su notificación.”*

### BARRERA PALACIO ABOGADOS

Nuestro interés es presentar 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.

Advirtió la sección cuarta, que si bien que el artículo 180 de la Ley 1607 del 2012, no prevé que el contribuyente pueda demandar *per saltum* la liquidación oficial de revisión, en este aspecto es aplicable lo establecido en el inciso sexto del artículo 156 de la Ley 1151 del 2007, el cual indica que: “*lo no previsto allí debe quedar sujeto a lo contemplado en el libro V, títulos I, IV, V y VI del Estatuto Tributario*”.

## **EL MANEJO, CUSTODIA, TIEMPOS DE RETENCIÓN, CONSERVACIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE LAS HISTORIAS CLÍNICAS.**

El Ministerio de Trabajo, mediante la expedición de la [Resolución 839](#) del 23 de marzo de 2017, reglamento el procedimiento para el manejo, custodia, tiempos de retención, conservación y disposición final de las historias clínicas.

De acuerdo a lo establecido con por el ministerio las entidades que integran el sistema general de seguridad social, como responsables de la custodia de las historias clínicas deben retenerlas y consérvalas por un periodo mínimo de quince (15) años, contados a partir de la fecha de la última atención. Los cinco (5) primeros años dicha retención y conservación se hará en el archivo de gestión y los diez (10) años siguientes en el archivo central.

En el caso de las historias clínicas de víctimas de violaciones de derechos humanos o infracciones graves al Derecho Internacional Humanitario, los términos de retención y conservación documental se duplicarán.

Adicionalmente menciona la norma las entidades del Sistema General de Seguridad Social, que se encuentren en proceso de liquidación o incurran en este posteriormente, así como los profesionales independientes que decidan no continuar con la prestación del servicio, respetando sus responsabilidades sobre la custodia y conservación de las historias clínicas, deberán proceder a entregarlas a los respectivos usuarios antes del cierre definitivo.

## **REQUISITOS TÉCNICOS Y DE SEGURIDAD PARA PROVEEDORES DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO PARA TRABAJO SEGURO EN ALTURAS**

Por medio de la [Resolución 1178](#) del 28 de marzo de 2017, el Ministerio de Trabajo estableció los requisitos técnicos que deben cumplir los proveedores de servicios de capacitación y entrenamiento en protección contra caídas en trabajo en alturas, lo anterior en concordancia con lo establecido en la resolución 1409 de 2012.

La resolución es aplicable a las instituciones o personas naturales con licencia en salud ocupacional que ofrecen programas de capacitación y entrenamiento de trabajo en alturas, estableciendo los perfiles mínimos de formación de los instructores y talento humano; los

enfoques pedagógicos y metodológicos, planes de estudio, evaluación de la formación, medidas de seguridad, así como, materiales, espacios y estructuras necesarias para la capacitación y entrenamiento.

Adicionalmente, se crea el registro de los proveedores de formación en protección contra caídas en trabajo en alturas, en el cual todos los proveedores del servicio tendrán que inscribir sus centros de capacitación y entrenamiento, a través del aplicativo diseñado para tal fin por el Ministerio del Trabajo, plataforma tecnológica que facilitara la vigilancia y control de los mismos.

## **RECONOCIMIENTO DE INCAPACIDADES TEMPORALES CUANDO YA SE HA PAGADO UNA PERMANENTE PARCIAL**

El Ministerio del Trabajo mediante la [Circular No. 0010](#) del 2017 del 03 de febrero de 2017, aclaró los lineamientos generales sobre el reconocimiento y pago de incapacidades temporales, cuando la persona ya hubiere recibido el pago de la indemnización por una incapacidad permanente parcial.

En primer lugar, indicó el Ministerio sobre el reconocimiento y pago de las incapacidades temporales, que las administradoras de riesgos laborales (ARL) deben reconocer y pagar el auxilio económico, correspondiente al 100 % del salario con el cual se efectuó la cotización, desde el momento en que ocurrió el accidente o inició la incapacidad hasta que el trabajador se recupere, se reconozca su invalidez o fallezca, de acuerdo a lo contemplado en el párrafo 2 del artículo 1 y el artículo 3° de la Ley 776 del 2002, y la jurisprudencia reciente de la Corte Constitucional.

En segundo lugar, señaló que de conformidad con el párrafo 2 del artículo 5 de la ley 1562 del 2012, para el pago del subsidio por incapacidad temporal se tendrá como base el último ingreso base de cotización (IBC) pagada a la ARL al inicio de la incapacidad médica y las ARL deben asumir el pago de las cotizaciones a pensión y salud.

Finalmente indicó, que el no pago de incapacidades temporales por parte de las ARL dentro de los dos meses siguientes contados desde la fecha en la cual se alleguen el total de requisitos exigidos para su reconocimiento, la administradora de riesgos laborales deberá reconocer y pagar un interés moratorio igual al que rige para el impuesto de renta en proporción a la duración de la mora.

## **SUSPENSIÓN DE LOS NUMERALES 4 Y 6 DEL ARTÍCULO 2.2.3.2.1. DEL DECRETO 1072 DE 2015 – TERCERIZACIÓN LABORAL**

El pasado 15 de marzo, el Consejo de Estado, mediante [auto No. 11001032500020160048500](#) (22182016), suspendió provisionalmente los numerales 4.º y 6.º del artículo 2.2.3.2.1. del Decreto Reglamentario 1072 de 2015, el cual fue adicionado por el Decreto 583 de 2016.

Los apartes demandados definían lo que debe entenderse por “beneficiarios y proveedores” de servicios que pueden ser ofertados por modalidades de contratación distintas a la directa, así como la definición de “tercerización laboral” y sus límites legales.

El Consejo de Estado suspendió los numerales citados al considerar que el Gobierno Nacional expidió las citadas disposiciones con el objetivo de delimitar quiénes pueden intervenir en contrataciones de naturaleza distinta a la directa, estableciendo así límites en la intermediación laboral y reglamentando aspectos que no habían sido precisados por la legislación, razón por la cual desbordó su facultad reglamentaria y terminó estableciendo cuáles son los mecanismos legales de intermediación laboral, con lo que evidentemente extralimita sus facultades.

Se debe aclarar que la suspensión provisional NO recae sobre todo el Decreto 583 de 2016, sino únicamente sobre sus numerales cuarto y sexto, razón por la cual no puede entenderse como una derogatoria de la regulación general que existe en materia de tercerización o intermediación laboral, subsistiendo las siguientes normas en la materia:

- i. Los otros apartes de dicho Decreto que admiten el desarrollo de tales actividades mediante figuras que no atenten contra la Constitución o la Ley.
- ii. Las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con las figuras de contratista independiente, simple intermediario y trabajadores en misión.
- iii. El artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.
- iv. La reciente resolución 5670 del 2016 expedida por el Ministerio de Trabajo.

## **ANULAN EL DECRETO 2552 DE 2015 POR EL CUAL SE FIJÓ EL SALARIO MÍNIMO DEL AÑO 2016**

El Consejo de Estado determinó que cada vez que el Gobierno deba decretar el aumento anual del salario mínimo, debe precisar las razones del incremento explicando con suficiencia y precisión la forma como se calculó y la motivación que tuvo en cuenta, en consecuencia, [mediante sentencia 11001032500020160001900 \(00342016\)](#) anuló el Decreto 2552 de 2015, mediante el cual se fijó el incremento del salario mínimo del 2016, argumentando que dicha norma no contó con la motivación adecuada, *"pues no explica, como es debido, la incidencia de factores como la inflación, índices de productividad, la contribución de los salarios al ingreso nacional y demás elementos que fueron referentes para el cálculo del aumento"*.

### **BARRERA PALACIO ABOGADOS**

Nuestro interés es presentar 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.

Así las cosas, la sentencia precisa que si bien la decisión no tiene efectos directos sobre los salarios devengados, ni sobre los tributos, multas u otros pagos que se hubieren efectuado con base a dicho decreto, tiene efectos futuros, por cuanto el Gobierno deberá realizar "*La motivación del acto administrativo mediante el cual se fija el salario mínimo y deberá explicitar con la mayor claridad y precisión, los fundamentos económicos, sociales, técnicos y financieros que llevan al Gobierno Nacional a fijar el salario mínimo en una cuantía determinada, de tal suerte que los ciudadanos puedan conocer las razones objetivas de su determinación*".

## **RECORDATORIO DE CUMPLIMIENTO DEL REGISTRO NACIONAL DE BASES DE DATOS (RNBD)**

Queremos recordarles que se aproxima el plazo establecido por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo para realizar el registro de las bases de datos en el Registro Nacional de Bases de Datos (RNBD) que será administrado por la Superintendencia de industria y comercio.

De conformidad con el [Decreto 1759 de 2016](#), por medio del cual el Gobierno amplió el plazo la inscripción de las bases de datos, se tendrán dos plazos, así:

- El primero de ellos que será para las personas jurídicas de naturaleza privada y sociedades de economía mixta inscritas en las cámaras de comercio del país, que tendrán plazo a más tardar el Treinta (30) de junio de 2017.
- El segundo plazo para las personas naturales y entidades de naturaleza pública distintas de las sociedades de economía mixta y personas jurídicas de naturaleza privada que no están inscritas en las cámaras de comercio que tendrán plazo para efectuar el registro más tardar el treinta (30) de junio de 2018.

De conformidad, el decreto advierte que las bases de datos que se creen con posterioridad al vencimiento de los plazos indicados deberán inscribirse dentro de los dos meses siguientes, contados a partir de su creación.

Para mayor información y asesoría en la creación de bases de datos y registro de las mismas puede comunicarse con la señora Fiorella López al correo electrónico [flopez@barrerapalacio.com](mailto:flopez@barrerapalacio.com).

Finalmente deseamos informar que Barrera Palacio llevará a cabo una capacitación en abril 26 para explicar las directrices generales para el debido cumplimiento ante la SIC, para mayor información puede dar [clik acá](#)

---

### **BARRERA PALACIO ABOGADOS**

Nuestro interés es presentar 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.