

Circular N° 05
18 de marzo de 2018

PRÓXIMAS OBLIGACIONES

❖ **Pago de Prima Mes de Junio:**

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 treinta (30) de junio.

No existe ley que determine el salario base para liquidar la prima de servicios. Sin embargo, la jurisprudencia establece que la base para liquidar esta prestación corresponderá a lo devengado a título de salario en el respectivo semestre o en todo el tiempo trabajado si fuera inferior. No obstante, es recomendable liquidar la prima de servicios con base en el último salario ordinario devengado por el trabajador, más el promedio de todo el salario variable y extraordinario devengado en el periodo a liquidar. Igualmente, en el evento de haberse presentado una suspensión del contrato de trabajo en los términos establecidos por el artículo 53 del C.S.T., se deberá tomar el promedio de lo devengado en el respectivo semestre.

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:

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

❖ **Cuota de Aprendizaje**

De acuerdo a lo establecido en el artículo 11 del Decreto 933 de 2.003, las Empresas deben informar si existió variación del número de trabajadores en cada semestre del año que incida (aumento o disminución) en la cuota de aprendizaje regulada.

Por lo anterior, recordamos esta obligación y los invitamos a realizar la revisión de las nóminas con la actualización de las matrices y, en caso de identificar variaciones, radicarlas de manera oportuna, esto es, durante el mes de Julio, ante la Regional del SENA que corresponda.

El incumplimiento de esta obligación acarreará la imposición de sanciones por parte del SENA, quien no revisará las matrices radicadas en forma extemporánea, sino hasta la próxima oportunidad de revisión en el mes de diciembre.

En este orden de ideas, si se presentó alguna modificación en la cantidad de trabajadores en el primer semestre del año 2.016, se deberá establecer el promedio respectivo de enero a junio y determinar si afecta la cuota que se encuentra vigente e informar de esta situación al SENA.

❖ Presentación del Plan Estratégico de Seguridad Vial – PESV

De conformidad con el artículo 12 de la ley 1503 de 2011 las entidades, organizaciones y empresas del sector público o privado que en cumplimiento de sus fines misionales o en el desarrollo de sus actividades posean, fabriquen, ensamblen, comercialicen, contraten o administren flotas de vehículos automotores o no automotores superiores a diez (10) unidades, o contraten o administren personal de conductores, están en la obligación de diseñar el Plan Estratégico de Seguridad Vial -PESV-

El plazo para la adopción y entrega a los organismos de tránsito del Plan Estratégico de Seguridad Vial – PESV – vence el día 30 de junio de 2016.

Las nuevas empresas u organizaciones que se constituyan a partir del 1 de julio de 2016 deberán presentar el Plan Estratégico de Seguridad Vial -PESV- ante las autoridades respectivas dentro de los seis (6) meses posteriores a su constitución.

GOBIERNO EXPIDE DECRETO ÚNICO DEL SECTOR SALUD Y LA PROTECCIÓN SOCIAL

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.

En el marco de la política de racionalización y simplificación normativa el Gobierno Nacional expidió el Decreto Único del Sector Salud y la Protección Social ([Decreto 780 de 2016](#)) mediante el cual se compila y actualiza disposiciones reglamentarias preexistentes que rigen la materia.

El nuevo decreto desarrolla a grandes rasgos temas como los que enunciamos a continuación, entre otros:

- Afiliación y reporte de novedades de los Usuarios al Sistema de Salud en el Régimen Contributivo y Subsidiado.
- Traslados y movilidad de EPS y portabilidad.
- Sistema de Información Transaccional
- Mecanismos para la continuidad del aseguramiento en salud
- Garantías para la libre escogencia de EPS.
- Prohibición de prácticas que restrinjan el acceso a los servicios de salud y a las prestaciones económicas.
- Financiamiento y administración de los recursos destinados al Sistema de Salud.
- Efectos de la mora en el pago de las cotizaciones y garantías de atención en Salud.
- Mecanismos para la asignación de afiliados por procesos de liquidación de la EPS.
- Reconocimiento de la licencia de maternidad, licencia de paternidad e incapacidades por enfermedad general.
- Aportes en el régimen contributivo y aportes patronales.
- Planes Voluntarios de Salud.
- Administración y Financiamiento del Régimen Subsidiado.
- Atención a Población no asegurada
- Reglas para aseguradores (EPS) y prestadores (IPS) de servicios de salud.
- Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad en Salud – SOGCS
- Plan de Cultura de Seguridad Social

El decreto deroga todas las normas de carácter reglamentario relativas al sector salud y la seguridad social, quedando excluidos a la derogatoria la creación y conformación de comisiones intersectoriales, comisiones interinstitucionales, consejos, comités, sistemas administrativos y demás asuntos relacionados con la estructura, configuración y conformación de las entidades y organismos del sector administrativo de salud.

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.

LEY PROJOVEN

El pasado 2 de mayo de 2016 fue expedida la [Ley 1780](#) que busca promover la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 de edad, así como incentivar el emprendimiento juvenil a través del desarrollo de políticas y mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral para este grupo poblacional.

Incentivos a la generación de empleo juvenil

Las empresas que contraten a nuevo personal entre los 18 y 28 años de edad no tendrán que cancelar aportes a las cajas de compensación familiar por estos nuevos trabajadores durante el primer año de vinculación. Para acceder a este beneficio deberá demostrarse el incremento del número de trabajadores en la nómina y en el valor de la misma en términos constantes con relación al año gravable inmediatamente anterior, conforme la reglamentación que expida el Gobierno Nacional.

Incentivos al emprendimiento juvenil

Con este propósito la nueva disposición exonera del pago del registro mercantil y su de su renovación durante el primer año a las denominadas pequeñas empresas jóvenes, creadas a partir de la entrada en vigencia de la ley, siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:

- a) Pertenecer a personas naturales de hasta 35 de años de edad o personas jurídicas con participación accionaria o de cuotas sociales mayoritaria en cabeza de uno o más jóvenes menores de 35 años de edad.
- b) Renovar la matrícula mercantil oportunamente dentro de los tres (3) primeros meses de cada año.
- c) Mantenerse al día en el pago de las obligaciones tributarias y laborales.
- d) No tratarse de empresas jóvenes que tengan el mismo objeto social, nómina, domicilio, activos y establecimientos de comercio de empresas

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.

liquidadas, escindidas, disueltas o inactivas con posterioridad a la vigencia de la ley.

Promoción de empleo en el sector público:

El Gobierno Nacional reglamentará dentro de los próximos doce (12) meses la creación un programa de incentivos destinado a la vinculación de jóvenes talento sin experiencia a las empresas industriales y comerciales del estado, empresas de economía mixta, empresas de servicio público y empresas del sector público, dando prioridad a los jóvenes inmersos en el postconflicto.

Prácticas Laborales

De acuerdo con la norma son prácticas laborales las actividades formativas desarrolladas por un estudiante proceso de formación ofrecidos por escuelas normales superiores y educación superior de pregrado, por un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, relacionadas con asuntos de su área de estudio, para el cumplimiento de un requisito de grado.

Por tratarse de una actividad formativa las prácticas laborales no constituirán relación de trabajo y deberán cumplir los siguientes requisitos, que serán reglamentados por el Gobierno Nacional en un plazo de seis (6) meses:

- a) Solo podrán realizar prácticas laborales los estudiantes mayores de 15 años de edad en adelante y tratándose de menores de 18 años de edad se requerirá autorización para el efecto.
- b) El horario de práctica debe permitir la asistencia a las actividades formativas, sin que pueda exceder de la jornada máxima laboral.
- c) Relación triádica entre estudiante, el escenario de práctica (empresa) y la institución educativa.
- d) Los acuerdos de voluntades entre las partes deben constar por escrito.

Las empresas estarán obligadas a reportar las plazas para prácticas laborales en el servicio público de empleo.

Se fomentarán políticas para que los jóvenes talentos sin experiencia puedan realizar prácticas laborales en las empresas contratistas y subcontratistas de exploración, explotación y transporte en el sector minero – energético.

Las empresas del sector público no requerirán celebrar convenios con las entidades educativas para la realización de prácticas, judicatura o docencia en el área de la salud, salvo que la entidad educativa lo requiera en el marco de la autonomía universitaria.

Acreditación y normalización de la situación militar para acceder al empleo

La nueva norma exige a los jóvenes acreditar su situación militar para ejercer cargos públicos, trabajar en el sector privado o suscribir contratos de prestación de servicios, sin que en ningún caso pueda exigirse la libreta militar como requisito para acceder al empleo.

Las personas declaradas no aptas, exentas o que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas podrán acceder a un empleo sin haber definido su situación militar, pero contarán con un plazo de dieciocho (18) meses para hacerlo a partir de la fecha de su vinculación, pudiéndose realizar descuentos por nómina para efectos del pago de la cuota de compensación militar, sanciones e infracciones, siempre y cuando estén autorizados por el trabajador.

Las personas contrato de trabajo actualmente vigente y que se encuentren bajo las anteriores circunstancias, también contarán con un plazo de dieciocho (18) meses a partir de la entrada en vigencia de la ley para normalizar su situación militar.

Durante el plazo de normalización de la situación militar las autoridades de reclutamiento expedirán por única vez un certificado provisional que acredite el respectivo trámite.

La ley prevé que no habrá lugar a sanciones económicas para los empleadores que procedan a la vinculación de personas no aptas, exentas o que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas que no tengan definida su situación militar.

La nueva ley redujo la edad máxima de incorporación a filas de los 28 años edad a un día antes de cumplir los 24 años de edad.

Empresas de los nuevos tiempos

Las empresas que ofrecen bienes y servicios a través de plataformas tecnológicas, deberán incorporar a las mismas, mecanismos para realizar procesos de afiliación, cotización o descuentos a seguridad social.

Procedimiento para fijar cuota monetaria

La Superintendencia de Subsidio Familiar fijará en el mes de enero de cada año la cuota monetaria por departamento, aplicando el siguiente procedimiento:

- a) Se toman los aportes empresariales al subsidio familiar por departamento.
- b) Al total obtenido se le restará las obligaciones de ley a cargo de la caja de compensación familiar y se dividirá por el número total de cuotas de subsidio pagadas por personas a cargo beneficiarias en el mismo departamento de la Caja de Compensación Familiar. Para estos efectos Bogotá D.C. se considera como parte del departamento de Cundinamarca.

EVALÚE SUS PROCESOS DE TERCERIZACIÓN

De acuerdo con el decreto 583 de 2016 la tercerización laboral es ilegal cuando en una institución y/o empresa pública y/o privada coincidan dos elementos:

- a) Se vincula personal para desarrollo de las actividades misionales permanentes a través de un proveedor de los mencionados en el decreto y,
- b) Se vincula personal de una forma que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

Para efectos identificar y sancionar casos de tercerización ilegal el Ministerio de Trabajo tendrá como elementos indicativos los señalados por el mismo decreto, sin que se entienda que estos constituyen por sí mismos conductas sancionables:

1. Que se contrató al proveedor para hacer las mismas o sustancialmente las mismas labores que se realizaban para el beneficiario y los trabajadores no fueron expresamente informados por escrito.
2. Que el proveedor tenga vinculación económica del beneficiario y no tenga capacidad financiera acorde con el servicio u obra que contrata.
3. Que el proveedor no tenga capacidad, de carácter administrativo o financiero, para el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones de sus trabajadores.

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.

4. Que el proveedor no tenga la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que le sean contratados.
5. Que el proveedor no imparta las instrucciones de tiempo, modo y lugar para la ejecución de la labor de sus trabajadores, o no ejerza frente a ellos la potestad reglamentaria y disciplinaria, sin perjuicio de otras actividades de coordinación que sean necesarias por parte del beneficiario para el adecuado desarrollo del objeto del contrato.
6. Que el proveedor no realice el pago de los salarios y prestaciones legales y extralegales oportunamente o no cumpla con las obligaciones en materia de seguridad social.
7. Que el beneficiario fraccione o divida, mediante uno o más proveedores, a trabajadores afiliados a un sindicato inscrito o a trabajadores que hayan realizado la asamblea de constitución o la reunión inicial de constitución de un sindicato.
8. Que a los trabajadores que trabajaban para el beneficiario no se les otorguen por parte del proveedor iguales derechos a los que tenían cuando estaban contratados directamente por el beneficiario para el desarrollo de las mismas o sustancialmente las mismas actividades.
9. Que el beneficiario y el proveedor incurran en conductas violatorias de las normas laborales vigentes en la celebración o ejecución de la figura que los une.

Así las cosas y aprovechando las definiciones y criterios orientadores que trae a colación la norma, los invitamos a realizar una autovaloración de los procesos de tercerización al interior de su empresa con el propósito de determinar si estos se están llevando a cabo en forma adecuada o establecer eventuales contingencias derivadas de tales procesos; identificando primero a cada uno de sus contratistas y si la actividad u objeto contractual desarrollado por ellos comprende alguna de las actividades misionales permanentes de la empresa; posteriormente auditar el cumplimiento de las normas constitucionales y legales en materia laboral, prestacional y seguridad social por parte de los contratistas y finalmente realizar la ponderación los elementos indicativos de tercerización ilegal en cada uno de los procesos externalizados, a fin de adoptar

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.

decisiones en el seno de las organizaciones que conlleven a la protección de su patrimonio y bienestar de sus trabajadores.

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.