

**Circular N° 07**  
**19 de Agosto de 2016**

### **PRÓXIMAS OBLIGACIONES SUMINISTRO DE LA DOTACIÓN**

El próximo 31 de agosto de 2016 los empleadores deberán suministrar la segunda 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.

Finalmente, el Ministerio de Trabajo mediante [Concepto 89117 del 11 de mayo de 2016](#) señaló frente a trabajadores en periodo de incapacidad *“la norma trae un condicionamiento especial tanto en las fechas de recibo de la misma, como en la forma de entrega, así se requiere que en el periodo correspondiente de causación de la prestación, el trabajador haya laborado más de tres (3) meses al servicio de su empleador. En atención al requisito antes mencionado, cuando un trabajador permanezca en incapacidad por espacio superior a tres (3) meses, no tendría derecho a recibir la dotación por cuanto este requisito es **sine qua non** para que la obligación del Empleador se dé. Sin embargo, se debe tener claro que el Código establece con suma*

**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.

*precisión la fecha de entrega de la dotación: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre, por tanto, dentro de cada cuatrimestre que la obligación se causa, el Empleador deberá observar si el trabajador labora por espacio de tres meses, caso en el cual tiene derecho, pues el periodo de incapacidad del trabajador, puede hacerle perder la entrega de una o varias de las dotaciones, lo cual dependerá en estricto rigor de las fechas específicas de cada situación”*

## **PERIODO DE PRUEBA EN CONTRATOS SUCESIVOS**

El pasado 18 de mayo del corriente año el Ministerio de Trabajo mediante [Concepto 95880](#) señaló que, el periodo de prueba pactado entre las partes pierde su fundamento si se trata de contratos sucesivos con igual objeto, esto en atención a que la finalidad de la figura por parte del empleador es comprobar de manera objetiva las aptitudes del trabajador para el desempeño de las labores.

El Ministerio trajo a colación los requisitos mínimos del periodo de prueba señalados por la Corte Constitucional mediante sentencia T-1097 de 2012: *“(i) que se cumpla con la solemnidad de pactarse por escrito en contrato, (ii) tiene un término legal máximo de dos meses en contratos a término indefinido, o la quinta parte de la duración cuando se trate de contratos a término fijo inferior a un año, (iii) solo puede pactarse una vez mientras subsistan las mismas partes, es decir en los contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba salvo en el primer contrato”*

Así las cosas, por tratarse de contratos sucesivos, cuando la nueva vinculación no difiere en esencia de las anteriores, el periodo de prueba solo será válido para el primer contrato, excepto en los casos cuyo objeto y condiciones sean diferentes, de forma que se pueda concluir claramente que se trata de una nueva relación laboral.

## **SIMULTANEIDAD DE LICENCIA DE MATERNIDAD E INCAPACIDADES**

Es común que durante la licencia de maternidad algunas mujeres presenten adicionalmente incapacidades médicas, por lo cual es consultado constantemente si dicha situación suspende el disfrute de la licencia de maternidad;

### **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.

Frente al particular, mediante [Concepto 33474 del 02 de marzo de 2015](#) el Ministerio de Trabajo indicó no ser posible la suspensión del reconocimiento de la licencia de maternidad, aun cuando sobrevenga una enfermedad que ocasione una incapacidad, toda vez que los recursos económicos para el pago de las dos prestaciones económicas provienen del mismo sistema; en consecuencia, se deberá reconocer la prestación que resulte más favorable, en este caso la licencia de maternidad en la cual se cancela el 100% del ingreso base de liquidación, lo que subsumiría la incapacidad durante el tiempo que éstas coincidan.

Solamente en los casos en que la incapacidad general supere el tiempo de la licencia de maternidad, esta se pagará cancelando el periodo en el cual no coexistan con los porcentajes legalmente establecidos.

## LICENCIA DE MATERNIDAD DE MADRES O PADRES ADOPTANTES

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar mediante [Concepto 8 de 2016](#) ha señalado respecto a la adopción de un menor:

1. “Con la sentencia de adopción se consolidan los derechos y obligaciones propios de la relación paterno o materno-filial, así como los efectos contemplados en el artículo 64 de la Ley 1098 de 2006 desde la presentación de la demanda, adquiriendo la adopción su carácter de irrevocable y definitivo.
2. La ley hace extensivo a los padres adoptivos el derecho a la licencia de maternidad y demás derechos conferidos a las madres gestantes en los mismos términos y cuando fuere procedente, asimilando la fecha del parto a la entrega oficial del menor de edad que se adopta.
3. La ley no contempla equivalencias entre el tiempo de gestación de una madre biológica y tiempo de espera para la asignación de un niño, niña o adolescente a una madre adoptiva”.

Es importante resaltar que anteriormente la licencia de maternidad solo se reconocía a favor de aquellas personas que adoptaran un niño menor a 7 años de edad, lo cual fue declarado inexecutable mediante sentencia C-543 de 2010; en esa oportunidad la Corte Constitucional señaló: *“No resulta lógico ni razonable, que luego de las situaciones de abandono, violencia, maltrato físico y emocional, soledad y pérdida de los padres, a las que suelen estar expuestos los y las adolescentes, se prive precisamente a este grupo etario del goce de un conjunto de prestaciones encaminadas a asegurar la integración a la nueva familia en condiciones de calidad y dignidad”.*

### 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.

## AMPLÍAN PLAZO PARA LA PRESENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL – PESV

El Ministerio de Transporte mediante el [Decreto 1310 del 10 de agosto de 2016](#) amplió el plazo hasta el último día hábil del mes de diciembre de 2016, para que las entidades, organizaciones y empresas obligadas a presentar el Plan Estratégico de Seguridad Vial -PESV- ante las autoridades de tránsito lo efectúen. Las entidades que ya lo habían presentado, podrán ajustarlo o modificarlo, teniendo como plazo de entrega el señalado previamente.

---

### **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.