



OBLIGACIONES MERCANTILES Y LABORALES PARA EL AÑO 2021

LEXOS SOLUCIONES LEGALES EMPRESARIALES S.A.S. se permite dejar a su disposición información valiosa relacionada con el régimen de obligaciones mercantiles y laborales a cargo del sector empresarial en Colombia, así como algunos de los cambios o modificaciones que ha sufrido dicho régimen con ocasión de las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional dirigidas a contener la propagación del Covid-19 y facilitar el cumplimiento de las referidas obligaciones

PERSONA NATURAL COMERCIANTE

Trámite de Renovación de la Matrícula Mercantil

Las personas naturales que se dediquen de manera habitual o profesional al comercio y que estén inscritas en el Registro Mercantil de la Cámara de Comercio tienen la obligación de renovar la matrícula año a año, dentro de los primeros 3 meses del año, teniendo como fecha límite el 31 de marzo.

Ahora bien, con ocasión de la emergencia sanitaria actual y las medidas de confinamiento y aislamiento social, el Gobierno Nacional amplió dicho plazo en el año 2020, sin embargo, en la actualidad el mismo no ha ampliado el plazo original para el presente año.

Trámite de renovación de matrícula de establecimiento de comercio

En condiciones normales toda persona natural comerciante que ejerza su actividad económica a través de un establecimiento de comercio abierto al público e inscrito en el Registro Mercantil de la Cámara de Comercio, deberá igualmente renovar cada año, dentro de los primeros 3 meses del año, la matrícula del mismo.

Trámite de Renovación del Registro Único de Proponentes:

Todo comerciante que dentro de sus actividades se dedique a celebrar negocios o contratos con el Estado y esté debidamente inscrito en el Registro Único de Proponentes de la Cámara de Comercio de su domicilio, para el año 2021 estaba obligado a tramitar la renovación de dicho registro a más tardar el quinto (5) día hábil del mes de abril.

SECTOR CORPORATIVO

Trámite de Renovación de la Matrícula Mercantil

Todas las sociedades están en la obligación de renovar su matrícula en el Registro Mercantil de la Cámara de Comercio correspondiente dentro de los primeros 3 meses de cada año.

Celebración de reunión ordinaria del máximo órgano social

La Asamblea General de Accionistas o Junta de Socios, según el caso, debe ser convocada a reunión ordinaria por lo menos una vez al año, dentro de los primeros 3 meses de cada año, con el objeto de aprobar, principalmente, los balances de fin de ejercicio y los estados financieros del año inmediatamente anterior.

Registro de situaciones de control o grupo empresarial

Cuando la sociedad ostente la titularidad de más del 50% del capital de otra sociedad, que tenga además poder de decisión sobre esta y haya unidad de propósito y dirección, deberá registrar dicha situación dentro de los 30 días siguientes a que se configure dicha situación.

Obligación de nombrar un Revisor Fiscal

Todas las sociedades, cualquiera sea su naturaleza, estarán obligadas tener Revisor Fiscal si, de acuerdo con la información contable, sus activos brutos al 31 de diciembre del año 2020 sean o excedan el equivalente de 5.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes (\$4.542.630.000) y/o cuyos ingresos brutos durante el año inmediatamente anterior sean o excedan al equivalente a 3.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes (\$2.725.578.000).

Obligación de implementar un manual de riesgos SARLAFT

Toda sociedad que esté vigilada por la Superintendencia de Sociedades y que al 31 de diciembre del año 2020 registren ingresos brutos iguales o superiores a 160.000 SMLMV, esto es, \$145.364.160.000, estará obligada a implementar el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo en Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo.

El diseño y elaboración del manual están a cargo del Representante Legal y éste deberá presentárselo a la Junta Directiva o al máximo órgano social para su aprobación. La implementación del manual de riesgos SARLAFT deberá hacerse dentro de los doce (12) meses siguientes al cumplimiento del requisito señalado anteriormente.

Implementación de programas de transparencia y ética empresarial:

Aquellas sociedades vigiladas por la Superintendencia de Sociedades que en el año 2020 hayan llevado a cabo de manera habitual negocios, contratos o transacciones, cualquiera que sea su naturaleza, con personas naturales o jurídicas extranjeras de derecho público o privado, que pertenezcan a los sectores farmacéutico, construcción, manufactura, minero-energético y con quienes se haya negociado a través de intermediarios, deberán adoptar su respectivo programa de ética empresarial a más tardar el 30 de junio del año siguiente.

Trámite de renovación del Registro Único de Proponentes (RUP)

Toda sociedad que dentro de sus actividades se dedique a celebrar negocios o contratos y esté debidamente inscrita en el Registro Único de Proponentes de la Cámara de Comercio de su domicilio, para el año 2021 estaba obligada a tramitar la renovación de dicho registro a más tardar el quinto (5) día hábil del mes de abril.

Renovación del Registro Nacional de Turismo

Las sociedades que, dentro de sus actividades, estén dedicadas a la prestación de servicios turísticos normalmente deben renovar el Registro Nacional de Turismo y el de sus establecimientos de comercio, dentro de los 3 primeros meses del año, teniendo como fecha límite el 31 de marzo. Dicha actualización en todo caso, está condicionada a la certificación de la implementación de normas sectoriales.

Depósito de estados financieros ante la cámara de comercio

Todas las sociedades, salvo aquellas que estén obligadas a remitir sus estados financieros a la Supersociedades, deben depositar copia de los estados financieros de propósito general, junto con sus notas y dictamen correspondiente, si lo hubiere. Dicha presentación debe efectuarse dentro del mes siguiente a su fecha de aprobación.

Actualización de información inscrita en el Registro Nacional de Bases de Datos.

Todas las sociedades que para el año 2020 tengan activos superiores a 100.000 UVT deberán registrar sus bases de datos ante el Registro Nacional de Bases de Datos dentro de los dos (2) meses siguientes a su creación. Dicho registro debe ser actualizado año a año, dentro de los primeros tres meses.

Informe de prácticas empresariales y presentación de estados financieros antes la Superintendencia de Sociedades

Las sociedades que se encuentren sometidas a la inspección, vigilancia y control de la Supersociedades, deberán presentar los estados financieros del año 2020 debidamente aprobados, así como el formulario de prácticas empresariales debidamente diligenciado, en los plazos decretados acorde con los dos últimos dígitos del Número de Identificación Tributaria, como se muestra a continuación:

Plazos para el envío de los estados financieros a 31 de diciembre de 2020 y documentos adicionales:

Últimos dos (2) dígitos del NIT	Plazo máximo para el envío de información en el año 2021	Últimos dos (2) dígitos del NIT	Plazo máximo para el envío de información en el año 2021
01 - 05	Lunes 12 de abril	51 - 55	Lunes 26 de abril
06 - 10	Martes 13 de abril	56 - 60	Martes 27 de abril
11 - 15	Miércoles 14 de abril	61 - 65	Miércoles 28 de abril
16 - 20	Jueves 15 de abril	66 - 70	Jueves 29 de abril
21 - 25	Viernes 16 de abril	71 - 75	Viernes 30 de abril
26 - 30	Lunes 19 de abril	76 - 80	Lunes 03 de mayo
31 - 35	Martes 20 de abril	81 - 85	Martes 04 de mayo
36 - 40	Miércoles 21 de abril	86 - 90	Miércoles 05 de mayo
41 - 45	Jueves 22 de abril	91 - 95	Jueves 06 de mayo
46 - 50	Viernes 23 de abril	96 - 00	Viernes 07 de mayo

Plazos para el envío del Informe 42 - Prácticas Empresariales al 31 de diciembre de 2020:

Últimos dos (2) dígitos del NIT	Plazo máximo para el envío de información en el año 2021	Últimos dos (2) dígitos del NIT	Plazo máximo para el envío de información en el año 2021
01 - 10	Martes 18 de mayo	51 - 60	Martes 25 de mayo
11 - 20	Miércoles 19 de mayo	61 - 70	Miércoles 26 de mayo
21 - 30	Jueves 20 de mayo	71 - 80	Jueves 27 de mayo
31 - 40	Viernes 21 de mayo	81 - 90	Viernes 28 de mayo
41 - 50	Lunes 24 de mayo	91 - 00	Lunes 31 de mayo

IMPORTANTE:

Las sociedades inspeccionadas que nunca antes hayan presentado reportes a la Superintendencia de Sociedades, deben inscribirse en el portal de esa Superintendencia para que se le asignen las contraseñas respectivas, ya que el reporte con las cifras financieras se entrega en forma virtual.

Las entidades sometidas a vigilancia o control que se encuentren adelantando un proceso de liquidación voluntaria, así como también aquellas que no cumplan con la hipótesis de negocio en marcha, deberán presentar a más tardar el 23 de junio de 2021.

5

FECHAS IMPORTANTES

Marzo 31, 2021

- Trámite de renovación de matrícula mercantil de la Sociedad, sus sucursales, agencias y establecimientos de comercio y de la Sucursal
- Reunión ordinaria de Asamblea de Accionistas o Junta de Socios
- Actualización del registro de bases de datos personales

.....

30 días siguientes a la fecha de la Asamblea Ordinaria

Depósito de estados financieros ante el Registro Mercantil

.....

Mayo 07, 2021

Envío de estados financieros Consolidados

.....

15 días hábiles siguientes a la fecha de la Asamblea Ordinaria

Estado de Vigilancia

.....

Diciembre 31, 2021

SAGRLAFT

Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral:

De acuerdo con lo establecido en la Ley 100 de 1993, es obligación del empleador afiliar a cada uno de sus trabajadores a los subsistemas de salud, pensión y riesgos laborales, ello con el fin de asegurar la cobertura respecto a cada uno de los riesgos derivados de cualquier contingencia de enfermedad y accidente laboral y/o de origen común, la vejez, la invalidez y la muerte de sus trabajadores. Permitted con ello, subrogar o trasladar la responsabilidad del pago de cada una de las prestaciones económicas originadas en algunas contingencias a las entidades de la seguridad social.

Así mismo, dentro de la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, es deber del empleador conocer a que Administradora de Fondo de Pensiones (A.F.P.) y a que Entidad Promotora de Salud (E.P.S.), desea afiliarse cada trabajador, pues estas entidades son escogidas de manera libre por el trabajador para acceder a los servicios, ello conforme al principio de la libre escogencia que pregonan la Ley 100 de 1993, no solo de él, sino también su grupo familiar o beneficiarios en los eventos en que cuente con ellos.

De no cumplirse lo anterior, las consecuencias jurídicas se traducen en:

a. En materia de pensión de vejez: Será deber del empleador cancelar a favor del fondo de pensiones un cálculo actuarial (título pensional) liquidado por la misma AFP, o emitir un bono pensional si se trata de un afiliado del sector público, en el que se incluirán no solo el valor de las cotizaciones dejadas de efectuar, sino también los intereses a que haya lugar por la mora en el pago de dichos aportes. Lo anterior con el fin de que las semanas laboradas y no cotizadas por falta de afiliación, se contabilicen dentro de la historia laboral del afiliado.

b. En materia de invalidez, enfermedad o accidente: Será deber del empleador asumir el pago de todas y cada una de las prestaciones tanto asistenciales como económicas a que haya lugar en razón de la omisión en la afiliación de sus trabajadores, esto es, en caso de accidente o enfermedad deberá cancelar no solo el valor de las incapacidades, sino el de los tratamientos y medicamentos necesarios para la recuperación del trabajador en la misma forma en que lo hubiese reconocido la E.P.S. o A.R.L. si se hubiese encontrado afiliado en debida forma, y en aquel evento que se llegase al estado de invalidez, además de lo anterior, deberá el empleador cancelar el valor de la pensión de invalidez que habría sido reconocida por la entidad de seguridad social (A.R.L o A.F.P. según el evento) en caso de haberse encontrado afiliado en debida forma.

c. En caso de sobrevivencia: Si acontece la muerte de un trabajador que no ha sido afiliado al sistema general de seguridad social en debida forma por el empleador, será deber de este último responder por la pensión de sobreviviente a favor de los beneficiarios que haya dejado él mismo, en los mismos términos y porcentajes que habrían sido reconocidos por la entidad de seguridad social.

Cotización mensual al sistema de Seguridad Social Integral:

Una vez efectuada la afiliación será deber del empleador por medio de la planilla integral de liquidación efectuar los aportes o cotizaciones a los subsistemas de seguridad social que, por regla general, de acuerdo con la Ley 100 de 1993, se distribuyen de la siguiente manera:

a. Salud: 8.5% asumido por empleador + 4% asumido por trabajador = 12.5%IBC. Cuando se trata de trabajadores que perciben un ingreso menor a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, el empleador se encuentra exonerado de pagar el porcentaje a salud, de conformidad con lo determinado en el Estatuto Tributario.

b. Pensión (12% asumido por empleador + 4% asumido por trabajador = 16% IBC), en los eventos de tratarse de trabajadores que perciban un salario mayor a cuatro (4) salarios mínimos, se deberá cotizar un porcentaje adicional destinado al Fondo de Solidaridad Pensional, ello de conformidad con lo determinado en la Ley 100 de 1993.

c. Riesgos laborales (el aporte es asumido en un 100% por el empleador). Son calculados con base en el nivel de riesgo en que se encuentre la actividad desempeñada por el trabajador y/o la actividad económica de la empresa. Serán cancelados mes vencido con base en todos los conceptos salariales devengados por el trabajador durante cada respectivo mes calendario, de conformidad con los artículos 127, 128 y 129 del C.S.T.

Retener porcentajes correspondientes al trabajador para el pago de aportes a los subsistemas de salud y pensión

Mes a mes el empleador deberá retener por regla general el 8% del valor total del salario de sus trabajadores, salvo que por el valor de sus ingresos se deba hacer descuentos mayores al sistema de pensiones con el fin de efectuar de manera completa y oportuna el pago de los aportes al sistema de salud y al sistema de pensión.

Consecuencias jurídicas por omisión en la cotización: El empleador que se retrase en el pago de las cotizaciones al sistema de seguridad social tendrá a su cargo no solo el pago de las cotizaciones, sino que adicionalmente tendrá que cancelar al sistema el valor de los intereses moratorios por el retardo en la obligación del pago de las cotizaciones.

Consecuencias jurídicas en caso que el empleador no reporte el IBC correcto: El empleador que se percate que existe una inexactitud entre el IBC reportado en la planilla de aportes al sistema de seguridad social y el valor del salario realmente devengado por el trabajador, podrá hacer la corrección al sistema, cancelando la diferencia e incluyendo los factores salariales que no habían sido tenidos en cuenta.

Consecuencia jurídica en caso que el empleador omite u olvide realizar el descuento de los porcentajes a cargo del trabajador: De conformidad con el Artículo 22 de la Ley 100 de 1993, "...El empleador responderá por la totalidad del aporte aún en el evento de que no hubiere efectuado el descuento al trabajador".

Aportes parafiscales:

Los aportes parafiscales son una contribución que empresas y empleador deben realizar de manera mensual a la caja de compensación familiar (4% del IBC), SENA (2% del IBC) e ICBF (3% del IBC) por cada uno de los trabajadores que tengan vinculados. Dichos aportes son asumidos en un 100% por el empleador y dichos porcentajes se calculan sobre el valor de la nómina mensual, entendiendo por esta, el salario percibido por el trabajador, más los descansos remunerados que por ley, por convención colectiva o de acuerdo al contrato, el empleador cancele al trabajador, esto, de conformidad con el Artículo 17 de la Ley 21 de 1982.

La omisión en: a) la afiliación, b) la cotización al sistema de seguridad social y parafiscales y c) la inexactitud en el reporte del IBC para el pago de aportes, son situaciones que podrán ser objeto de proceso de fiscalización por parte de la UGPP, quien, en caso de verificar los hechos, impondrá las acciones correctivas y sanciones que estime pertinentes.

Pago oportuno de salarios:

De acuerdo con el artículo 134 del C.S.T el salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago de los jornales no puede exceder una semana, y del salario (sueldo) no mayor a un mes. En caso de que el empleador no cancele el salario en los plazos convenidos contractualmente con el trabajador puede dar lugar a la renuncia motivada o terminación del contrato con justa causa imputable al empleador por parte del trabajador y la cancelación de la indemnización por falta de pago de que trata el Artículo 65 del C.S.T.

Aplicación del incremento anual del salario mínimo y del salario mínimo integral:

Cada año el Ministerio del Trabajo atendiendo a las negociaciones del salario sostenida en la Mesa de Concertación de Políticas Salariales y Laborales o de acuerdo al Decreto emitido por el Gobierno Nacional, tiene la obligación de dar a conocer el valor del salario mínimo, generando consecuentemente al empleador el deber de ajustar y actualizar automáticamente el salario de aquellos trabajadores que devengan el salario mínimo al iniciar cada año y el de aquellos trabajadores que devengan el salario integral mínimo.

VALOR SALARIO MÍNIMO 2021: \$ 908.526 COP

**VALOR SALARIO INTEGRAL MÍNIMO 2021:
13 SMLMV = \$11.810.838 COP**

Reajuste anual de salarios superiores al mínimo legal mensual vigente:

No existe norma que imponga la obligación a incrementar los salarios que superan el SMLMV, sin embargo, la Corte Constitucional sostiene que estos salarios deberían por lo menos mantener su poder adquisitivo, esto es, ajustarlo en el mismo porcentaje del IPC.

Auxilio de Transporte:

Todo trabajador que devengue un salario de hasta dos salarios mínimos tendrá derecho al pago mes a mes, de un auxilio de transporte, que tiene como finalidad facilitar al trabajador la cancelación de los gastos de transporte en que incurre para desplazarse a su sitio de trabajo.

Si no existe prestación del servicio o no se requiere la movilización del trabajador a su lugar del trabajo por ser de aquellos que labora desde su hogar, no hay lugar al pago del auxilio de transporte, sin embargo, al momento de liquidar cada una de las prestaciones sociales (prima de servicio, Auxilio de Cesantía, Intereses a las Cesantías) dicho concepto si debe ser tenido en cuenta dentro de la base para liquidar dichas prestaciones económicas.

VALOR AUXILIO DE TRANSPORTE 2021: \$106.454 COP

NOTA COVID-19: Mediante Decreto 771 de 2020, y atendiendo a la figura del Trabajo en Casa autorizada por el Ministerio del Trabajo por medio de sus múltiples circulares emitidas durante el año 2020, aquellos empleadores que hayan adoptado la figura de trabajo en casa, están en el deber legal de cancelar a cada uno de los trabajadores que se encuentren prestando servicios de esta manera y que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales, un auxilio denominado AUXILIO DE CONECTIVIDAD, auxilio este que equivale al mismo valor del Auxilio de transporte y el cual únicamente estará vigente durante el mismo tiempo que se encuentre vigente el Estado de Emergencia Sanitaria. Así las cosas, una vez se determinó el levantamiento del Estado de Emergencia Sanitaria, perderá vigencia el Auxilio de conectividad y por su parte se continuará cancelando el Auxilio de Transporte.

Debe advertirse que el Auxilio de Conectividad, guarda las mismas características que el Auxilio de Transporte, esto es, no es un concepto salarial, pero si tiene que tenerse en cuenta al momento de conformar la base salarial para liquidar las prestaciones sociales de aquellos trabajadores que perciben un salario hasta de dos salarios mínimos legales.

Registro de Horas Extra:

Es importante que el empleador lleve una contabilidad detallada de las horas extras que ejecutan sus trabajadores, de tal manera que, sea posible, no solo cancelar correctamente el salario al trabajador, toda vez que este tiempo extra es considerado como un concepto salarial conforme al Artículo 127 del C.S.T., también para efectuar el debido cálculo del IBC para cancelar las cotizaciones al sistema de seguridad social integral y parafiscales.

Se debe recordar que para laborar horas extras de manera habitual es necesario contar con autorización del Ministerio de Trabajo, de tal manera que, si en la compañía así lo requieren deberán adelantar el respectivo trámite solicitando la referida autorización, so pena de incurrir en una eventual sanción por parte del mismo Ministerio.

Para llevar un mayor control de este tiempo extra, aconsejamos se establezca como política interna de la compañía, la prohibición de laborar tiempo extra no autorizado por el empleador.

Consignación anual de Cesantías:

De conformidad con el artículo 249 del C.S.T todo empleador está obligado a cancelar a sus trabajadores un auxilio de cesantías equivalente a un mes de salario por cada año de servicios prestado, auxilio este que deberá ser consignado al fondo de cesantías elegido por el trabajador.

Así las cosas, el empleador cada año a 31 de diciembre debe efectuar la liquidación de las cesantías y consignar dicho valor al fondo de cesantías en que este afiliado cada trabajador de la compañía a más tardar el 14 de febrero de cada año, so pena de cancelar una sanción por mora equivalente a un día de salario por cada día de retardo, lo anterior conforme lo establecido en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Pago de intereses a las Cesantías:

De acuerdo con el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 el empleador cancelará a cada trabajador un interés del 12% sobre el valor anual de sus cesantías o proporcionales por fracción de año, intereses estos que serán pagaderos a más tardar el 31 de enero del año siguiente al año en que se causaron las cesantías, o al terminar el contrato de trabajo.

Los intereses de las cesantías se pagan directamente al trabajador. La sanción por incumplimiento consiste en pagar el doble del valor correspondiente a los Intereses a las Cesantías.

Pago de prima de servicios:

El empleador está obligado a cancelar a cada uno de sus trabajadores una prima de servicios correspondientes a 30 días de salario por año o proporcionalmente al tiempo laborado.

Dicha prima de servicios se reconoce en dos pagos, la mitad pagadera a más tardar el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros 20 días de diciembre de cada anualidad.

El no pago correcto y de forma oportuna de la respectiva prestación social, podría generar en contra del empleador el pago de la indemnización por falta de pago de que trata el Artículo 65 del C.S.T. equivalente a un día de salario por cada día de retardo, siempre que el trabajador demuestre la mala fe del empleador.

Vacaciones:

Todo trabajador tiene derecho a que le sean reconocidos mínimamente quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año efectivamente laborado, y así mismo, todo empleado tiene derecho a acumular períodos de vacaciones hasta por dos (2) años como regla general o excepcionalmente por cuatro (4) años para trabajadores técnicos, especializados, extranjeros y de confianza y manejo. Sin embargo, todo trabajador tiene que gozar anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones que no serán acumulables, es decir, ningún trabajador podrá acumular períodos completos de vacaciones, y el tiempo máximo que podrá acumular por cada período de vacaciones será nueve (9) días.

Es deber de todo trabajador programar y solicitar sus vacaciones por lo menos de seis (6) días hábiles continuos, o en su defecto, es obligación del empleador programar anualmente, como mínimo, el disfrute de estos seis días de vacaciones que no son acumulables y permitir hasta por dos períodos la acumulación de los nueve (9) días restantes.

Las vacaciones pueden ser compensadas hasta en la mitad de su tiempo en dinero, previa solicitud escrita del trabajador y acuerdo por escrito entre las partes, de tal manera que, resulta posible que el trabajador disfrute ocho (8) días hábiles de vacaciones y le sean compensados en dinero los siete (7) días restantes.

Cabe precisar que de conformidad con lo establecido en el Artículo 53 del C.S.T los períodos de suspensión del contrato pueden descontarse por el empleador para liquidar vacaciones.

Jornada de la Familia

El empleador debe otorgar de manera semestral una jornada remunerada para que el trabajador la destine a pasar tiempo y compartir con su familia.

Esta obligación el empleador podrá cumplirla de 3 maneras:

- a. El empleador puede disponer a su criterio el sitio y forma de realización de la jornada para que el trabajador comparta con su familia.
- b. El empleador podrá realizar gestiones necesarias para que dicha jornada se coordine con la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentra vinculado.
- c. En el caso de que las primeras dos opciones no puedan llevarse a cabo, el empleador debe conceder al trabajador una jornada libre remunerada.

En caso de que el empleador haga caso omiso a esta obligación, estará sometido a las eventuales sanciones económicas que el Ministerio del Trabajo le imponga por el incumplimiento de lo normado en la ley.

Dedicación exclusiva de dos horas de la jornada semanal a determinadas actividades:

Las empresas con más de 50 trabajadores que laboren 48 horas a la semana, sus trabajadores tendrán derecho a que dos horas de dicha jornada máxima legal, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. Dichas horas pueden acumularse por máximo un año y al cumplimiento de este término concederlas de forma unificada y plena.

El no cumplimiento de esta disposición jurídica, genera la posibilidad de que judicialmente el trabajador pretenda el reconocimiento de este derecho, el cual inclusive puede ser reconocido por la Jurisdicción Ordinaria Laboral de forma plena y completa de los últimos tres años a la solicitud judicial presentada por el trabajador.

Certificado de ingresos y retenciones:

El empleador en calidad de agente retenedor, en la fuente deberá expedir anualmente a los trabajadores un certificado de ingresos y retenciones por concepto de pagos originados en la relación laboral, legal o reglamentaria correspondiente al año gravable inmediatamente anterior. El plazo máximo para emitir este certificado hasta el 31 de marzo de 2021.

Entrega de vestido y calzado de labor:

El empleador tiene el deber de suministrar cada cuatro (4) meses, un par de zapatos y un vestido de labor a todo trabajador cuya remuneración sea igual o inferior a dos salarios mínimos y que haya cumplido con la prestación de sus servicios por lo menos tres meses de cada cuatrimestre al servicio del empleador.

Las fechas de entrega de esta prestación son: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre. Si a estas fechas el trabajador no ha cumplido 3 meses al interior de la compañía, deberá esperar a la próxima entrega.

Entrega de Elementos de Protección Personal:

El empleador debe proporcionar a cada trabajador, sin costo para este último, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en el lugar de trabajo.

Atendiendo a ello, es necesario que todo empleador, desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, determine y diagnostique con claridad al interior de la empresa la matriz de peligros existentes en las diferentes áreas de la empresa, y de esta manera, desde el subprograma de medicina preventiva y el subprograma de higiene y seguridad, se establezcan los elementos de protección personal en aras de mitigar, minimizar o eliminar los factores de riesgos laborales a los que se expone cada trabajador de acuerdo a su actividad, profesión u oficio al interior de la empresa.

Implementación, revisión y actualización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

A 31 de enero de 2020 todas las empresas deben implementar en un 100% este sistema, de conformidad con los parámetros establecidos en la Resolución 0312 de 2019. Anualmente el empleador debe hacer revisión y actualización del sistema de gestión identificando nuevos peligros, evaluando y valorando riesgos y estableciendo controles para prevenir el daño.

Realizar reuniones mensuales del COPASST:

Es deber de todas las compañías contar con un comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, encargado de la promoción y vigilancia del cumplimiento de las normas y reglamento de seguridad y salud en el trabajo, el cual a través de actividades de promoción y prevención procurará reducir al mínimo los riesgos de accidente y enfermedad laboral.

Dicho comité debe estar conformado por representantes del empleador y de los trabajadores, en los términos establecidos en el artículo segundo de la Resolución 2013 de 1986, su vigencia es de dos años y debe reunirse por lo menos una vez al mes para adelantar las actividades de promoción, divulgación e información a su cargo, en la empresa y durante la jornada laboral, reunión esta de la que se dejará constancia por escrito.

Adicionalmente, en caso de presentarse accidente grave o mortal o riesgo inminente, el respectivo comité debe reunirse con el responsable del área donde ocurrió el evento o se determinó el riesgo y ello debe ocurrir dentro de los cinco (5) días siguientes a la ocurrencia del hecho, ello de conformidad con el artículo 7 de la Resolución 2013 de 1986.

De acuerdo con el Artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, el incumplimiento de las normas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y aquellas obligaciones propias del empleador como lo es la conformación y reunión oportuna del COPASST podrá acarrear multas en contra de la compañía de hasta 500 SMLMV, impuestas por el Ministerio del Trabajo.

Realizar reuniones trimestrales del comité de convivencia

Es deber del empleador contar al interior de la compañía con un comité de convivencia laboral, encargado de promover el buen ambiente laboral, fomentar las relaciones positivas entre el personal de la empresa, mitigar el riesgo psicosocial que pueda afectar la salud del trabajador y combatir el acoso laboral.

Dicho comité debe estar conformado por representantes del empleador y representantes elegidos por los trabajadores con sus respectivos suplentes. Su vigencia es de dos años y de acuerdo con el artículo 3 de la Resolución 1356 de 2012, El comité de convivencia laboral debe reunirse de manera ordinaria cada tres meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran su inmediata intervención, como lo es una queja por presuntas conductas de acoso laboral.

Actualización de matriz Legal:

La matriz legal es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

Exámenes médicos ocupacionales:

Todo empleador está en la obligación de realizar por lo menos los siguientes tipos de evaluación médica a sus trabajadores, cuyos costos serán asumidos totalmente por la empresa:

a. Evaluación médica preocupacional o de preingreso- Se realiza para determinar la condición de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación en relación con la labor a desempeñar. El empleador deberá informar al médico encargado de la evaluación el perfil del cargo a ocupar.

b. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas- se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y posibles alteraciones del estado de salud del trabajador, también se realizan para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.

c. Evaluación médica ocupacional por cambios de ocupación- Cada que el empleador modifique el cargo u ocupación al trabajador que implique un cambio de ambiente laboral (nuevas tareas o exposición a nuevos y mayores factores de riesgo) deberá someterlo a examen médico ocupacional.

d. Evaluación médica ocupacional de egreso- Se realizan una vez terminó la relación laboral. En caso de existir hallazgos, el empleador deberá efectuar el correspondiente reporte a las entidades de seguridad social.

e. **Evaluaciones médicas pos-incapacidad o por reintegro-** para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor.

Atención a recomendaciones y restricciones médicas ocupacionales:

En caso de que uno de los exámenes referidos en el numeral anterior arroje recomendaciones o restricciones médicas, será deber del empleador adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral según dichas recomendaciones o restricciones médicas a fin de acatarlas y hacerles seguimiento constante.

Reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral:

El empleador debe efectuar el reporte a la ARL dentro de los dos días siguientes a la ocurrencia del accidente o del diagnóstico clínico de la enfermedad, so pena de incurrir en multa. En caso de que el accidente sea mortal deberá también efectuar reporte a la dirección territorial del Ministerio del Trabajo.

Adicionalmente, será deber del empleador efectuar una investigación de los hechos reportados donde identifique y analice las causas y defina acciones correctivas para evitar la ocurrencia de hechos similares.

Cumplimiento de la cuota de aprendices del SENA:

Toda empresa con más de 15 trabajadores deberá contratar voluntariamente un aprendiz, sin embargo, la normativa antes referida, indica que toda empresa que tenga en su plantilla el equivalente a 20 trabajadores deberá contar con un aprendiz y un aprendiz adicional por fracción de diez (10) trabajadores, siempre que la fracción no exceda de veinte trabajadores.

Es necesario que cada empresa reporte cada 6 meses al SENA la plantilla de trabajadores para que el SENA mediante acto administrativo determine la cuota que se debe cumplir.

Los empleadores podrán reportar su plantilla de trabajadores al SENA en los períodos de Julio y Enero de cada año o en su defecto en Marzo y Septiembre de cada año, dentro de los primeros diez (10) días hábiles de cada respectivo mes.

La empresa tendrá la facultad de monetizar su cuota, cancelando al SENA el valor de 1SMLMV por cada aprendiz que no desee contratar.

Emitir certificaciones laborales:

Es deber del empleador otorgar al trabajador que lo solicite, aun a la expiración del contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado.

Conceder licencias y permisos obligatorios:

El empleador conceder a sus trabajadores de forma obligatoria los siguientes permisos y licencias necesarias para:

a. El ejercicio del sufragio- El ciudadano que ejerza derecho al voto, tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado que deberá ser disfrutado dentro del mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador,

b. Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación- Los ciudadanos que sean designados como jurados de votación tendrán derecho a un día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco días siguientes a las votaciones.

c. Grave calamidad doméstica debidamente comprobada- es todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia en la vida personal, familiar del trabajador o que afecten su estabilidad emocional por el grave dolor moral. Cada empleador debe establecer el término mínimo y máximo de la misma, pues la duración de la licencia remunerada atenderá las circunstancias de cada caso en particular.

d. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización - el Estado obliga al empleador a que les permita a los trabajadores sindicalizados que, dentro de la jornada laboral, asistan a las reuniones o actividades del sindicato.

e. Para asistir al entierro de compañeros- siempre que se avise con antelación al empleador, se cuente con autorización y que no se perjudique el funcionamiento de la empresa.

f. Licencia Remunerada por Luto- en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se concederá una licencia remunerada de cinco (5) días hábiles.

g. Licencia de Maternidad- toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia remunerada por la EPS con el salario que devengue al momento de iniciar la licencia, de 18 semanas o 20 semanas dependiendo de si se trata o no de embarazo múltiple en la época del parto, la cual deberá iniciar por lo menos dos semanas antes de la fecha probable de parto, fecha que se dará a conocer por medio de certificado médico en el que conste el estado de embarazo, la fecha probable de parto y la indicación del día en que deba iniciar la licencia.

Esta licencia se hace extensiva a la madre adoptante desde la fecha de entrega oficial del menor adoptado o al padre que queda a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre por cualquier causa.

Si hay nacimiento prematuro, el término de diferencia entre la fecha de parto y de nacimiento a término se sumará a las 18 o 20 semanas.

h. Licencia de Paternidad- El esposo o compañero permanente de una mujer en estado de embarazo tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad, cuyo pago será reconocido por la EPS para lo cual deberá presentarse el Registro Civil de nacimiento dentro de los 30 días siguientes al nacimiento del menor.

i. Descanso remunerado en caso de aborto- La trabajadora que sufra aborto o parto prematuro no viable tendrá derecho a una licencia de dos a cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse la misma. Para ello la trabajadora deberá presentar certificado médico donde se indique la fecha en que el aborto o parto prematuro no viable ha tenido lugar y la indicación del tiempo de reposo que requiere la trabajadora.

j. Descanso remunerado durante la lactancia- El empleador deberá conceder a la trabajadora en período de lactancia dos descansos de 30 minutos dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin efectuar descuento alguno de su salario por este concepto y durante los primeros 6 meses de edad del menor.

Permisos para asistir a citas médicas:

Por principios constitucionales el empleador está obligado a otorgar el permiso necesario para que el trabajador atienda sus problemas de salud, si bien la ley no establece el tiempo de duración de este permiso, dicho vacío deberá ser suplido con el reglamento interno de trabajo, teniendo en cuenta que el término de dicho permiso debe ser suficiente para surtir el proceso, incluyendo el desplazamiento de ida y vuelta a la cita. En todo caso el trabajador debe solicitar con la debida antelación el permiso para asistir a la cita médica y adjuntar los soportes que permitan al empleador verificar la veracidad de la cita asignada y la efectiva asistencia a la misma.

ADVERTENCIA FINAL

El presente documento tiene exclusivamente carácter informativo y no pretende advertir de obligaciones legales o reglamentarias sobre algún tema en particular y, en consecuencia, es responsabilidad de cada destinatario determinar la aplicación o no de las obligaciones y trámites mencionados en el presente documento, así como de las demás obligaciones que les puedan llegar a ser aplicables y que no estén contenidas en este documento informativo.

Salvo encargo expreso, LEXOS no es responsable de realizar las gestiones que se señalan en la presente circular.

PARA ASESORÍA ESPECIALIZADA, PONEMOS A SU DISPOSICIÓN A TODO NUESTRO EQUIPO DE EXPERTOS QUIENES PODRÁN APOYARLOS CON EL CUMPLIMIENTO DE ESTAS OBLIGACIONES O PARA ABSOLVER CUALQUIER DUDA QUE PUEDAN TENER CON RELACIÓN A LAS MISMAS.



Oscar Darío Velásquez
Rodríguez



María Paola Velásquez
Restrepo



Juan Pablo Marulanda
Cataño



César Andrés Arango
Benítez



Alirio Giraldo Aristizábal



Juan David Sañudo
Ochoa



María Alejandra
Piedrahita Gutiérrez



Juan Diego Yalí Zapata

¡SOMOS LA PIEZA CLAVE EN TODOS LOS NEGOCIOS!

 info@lexos.com.co

 www.lexos.com.co

 Carrera 43 A N° 7 - 50 A.Torre
Financiera Dann Carlton - Oficina 301

 [lexossolucioneslegales](https://www.instagram.com/lexossolucioneslegales)