

BOLETÍN JURÍDICO ACOPI

ACOPI realiza esta publicación virtual de manera mensual, la cual reúne la normatividad, conceptos y jurisprudencia, con el objetivo de mantener actualizados a nuestros afiliados sobre los cambios normativos y regulatorios de incidencia en la gestión empresarial.



Osiris Meriño García
Vicepresidencia de Asuntos
Jurídicos Acopi.

ANÁLISIS DEL PROYECTO DE LEY PRIMA LEGAL PARA LA CANASTA FAMILIAR

POR MEDIO DEL CUAL SE CREA LA PRIMA LEGAL PARA LA CANASTA FAMILIAR.

OBJETO: Crear una prima de carácter legal para la Canasta Familiar, para los trabajadores privados, trabajadores oficiales y servidores públicos que deven-guen hasta tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Esta es una prima adicional que se pagará sin perjuicio de la prima ya contemplada en el Código Sustantivo del Trabajo y de aquellas primas extralegales pactadas entre empleadores y trabajadores, se pagaran a 15 días del salario mínimo legal mensual vigente, por cada año de trabajo y proporcional por fracción de tiempo laborado en ese mismo período.

PAGO: Se cancelará por el empleador en dos pagos la: mitad máximo el 30 de marzo de cada año y la otra mitad a más tardar el 30 de septiembre de la misma anualidad.

CARACTERÍSTICAS DE LA PRIMA: No constituye salario para ningún efecto y no hace parte de la base para liquidar los aportes parafiscales como SENA, ICBF, Régimen del Subsidio Familiar y contribuciones (aportes y cotizaciones) a la seguridad social establecidas por la Ley 100 de 1993 y decretos reglamentarios. Adicionalmente, sobre dicha suma no se podrá aplicar gravamen o impuesto alguno.



Los motivos señalados en el proyecto son:

Compensar los gastos destinados a suplir los elementos de la canasta familiar.

Consolidar a la clase media trabajadora frente a su fragilidad debido a que sus ingresos son volátiles y no resiste cambios bruscos en las variables macroeconómicas.

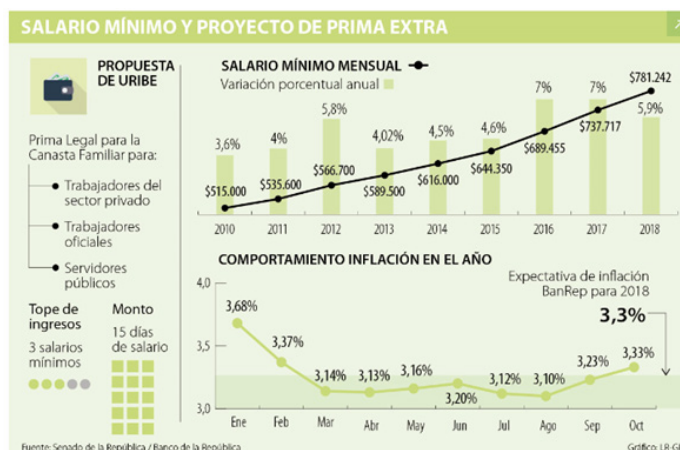
En general, la clase media es el grupo más numeroso de contribuyente efectivos, ya que tienen un mayor porcentaje participativo en el pago de los impuestos de consumo y renta. Sin embargo, este grupo también se caracteriza por ser de los que menos incentivos tributarios recibe; y no poseer los mismos beneficios subsidiarios otorgados a la población pobre.

La población de ingresos medios es uno de los más resentidos en su consumo, porque ellos destinan gran parte de sus ingresos al consumo básico. Cálculos de Raddar indican que los colombianos de ingresos medios son responsables del 54 % del gasto de los hogares. Se estima que en promedio el gasto mensual de una persona de ingresos medios es de \$750.000, dinero que se invierte en alimentos, vestuario, salud, entretenimiento, educación y transporte.

Adicionalmente se debe tener en cuenta que la canasta básica de alimentos puede costar en promedio entre \$290mil y \$330mil pesos, pero si se incluyen los otros gastos como salud, recreación, educación y vivienda, esta puede aumentar en promedio hasta \$1.300.000; Esto significa que el Salario Mínimo en Colombia no alcanza para comprar la canasta familiar completa, cubre solo el 60% de esta.

Este consumo es muy importante para la economía del país y preocupa que se vea afectado por políticas que disminuyan el poder adquisitivo de estos. Al contrario, bajo el contexto actual, se hace importante las políticas de reactivación económica, para que este aumento de la clase media sea mayor y porque mientras que el país mantenga un ritmo de crecimiento sostenido y políticas impositivas progresivas, se va a poder reducir el riesgo de que la clase media retorne al grupo de pobres.

IMPLICACIONES



Tomado del Diario la Republica.

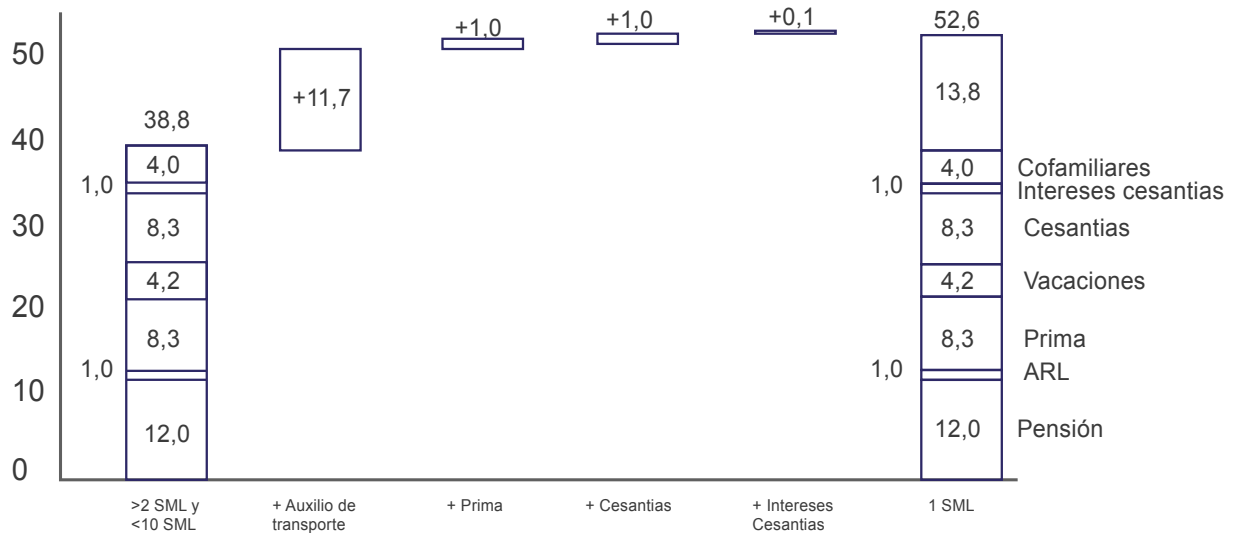
Teniendo en cuenta que Colombia es un país de Pymes, esta medida afecta a este segmento, pues genera más del 70% del empleo. De igual forma de acuerdo a datos suministrados por el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, el país tiene cerca de siete millones de empleados con un rango salarial de hasta cuatro salarios mínimos, con lo que la medida podría cobijar hasta el 90% de estos trabajadores.

ACOPI, mediante su estudio de "Costos No salariales" demostró que este tipo de medidas afecta los costos directos labo-

rales, en el caso concreto de la prima de servicio se evidenció que ésta representa una carga no salarial del 8.8% al 9.3% para los trabajadores que devenguen entre 1 y 2 salarios mínimos y no reciban

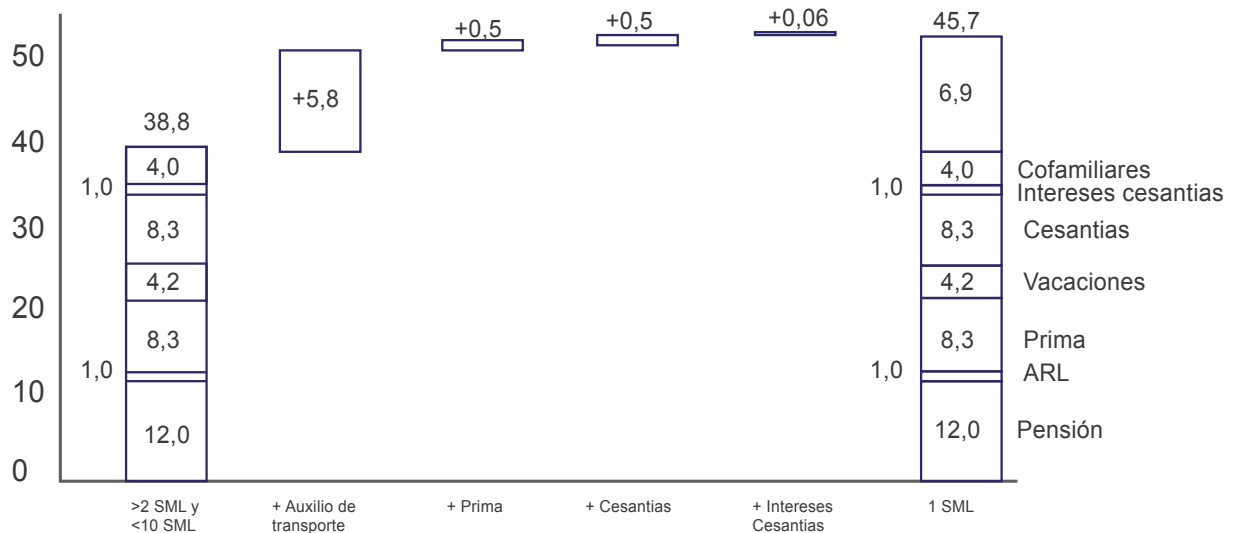
auxilio de transporte, por lo cual la creación de esta prima especial, refleja un incremento en los costos no salariales para los empleadores.

Costos no Salariales de 1 SML en 2015 (%)



Fuente: Elaboración Anif

Costos no Salariales de 2 SML en 2015 (%)

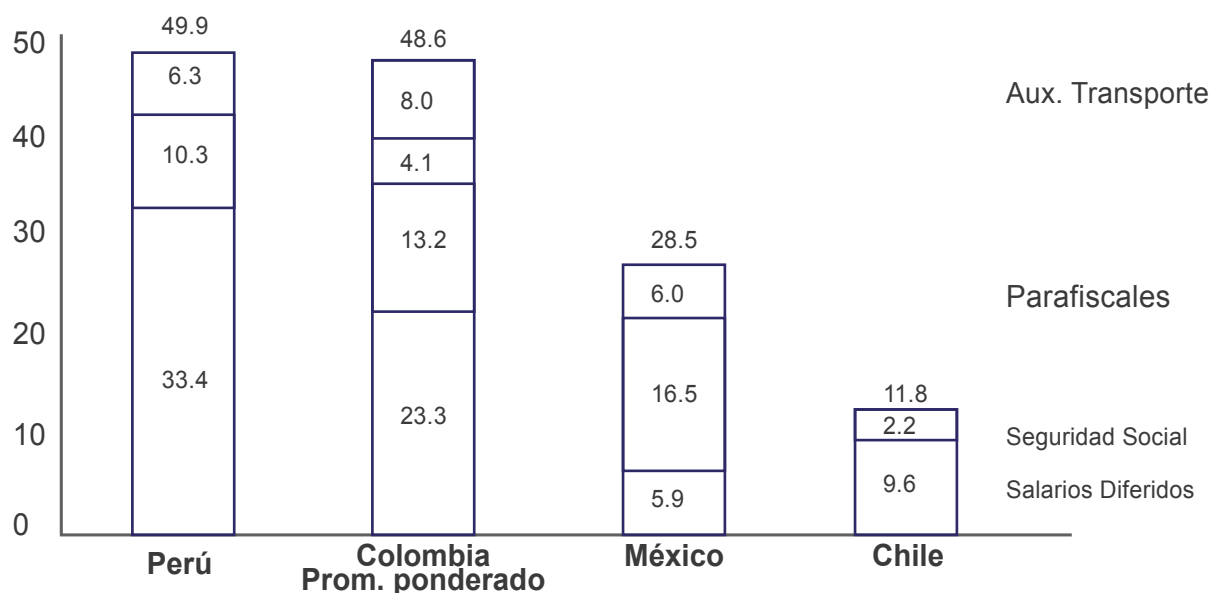


Fuente: Elaboración Anif

Al compararnos con los países de la Alianza del Pacífico, Colombia después de Perú resulta ser el país con los costos

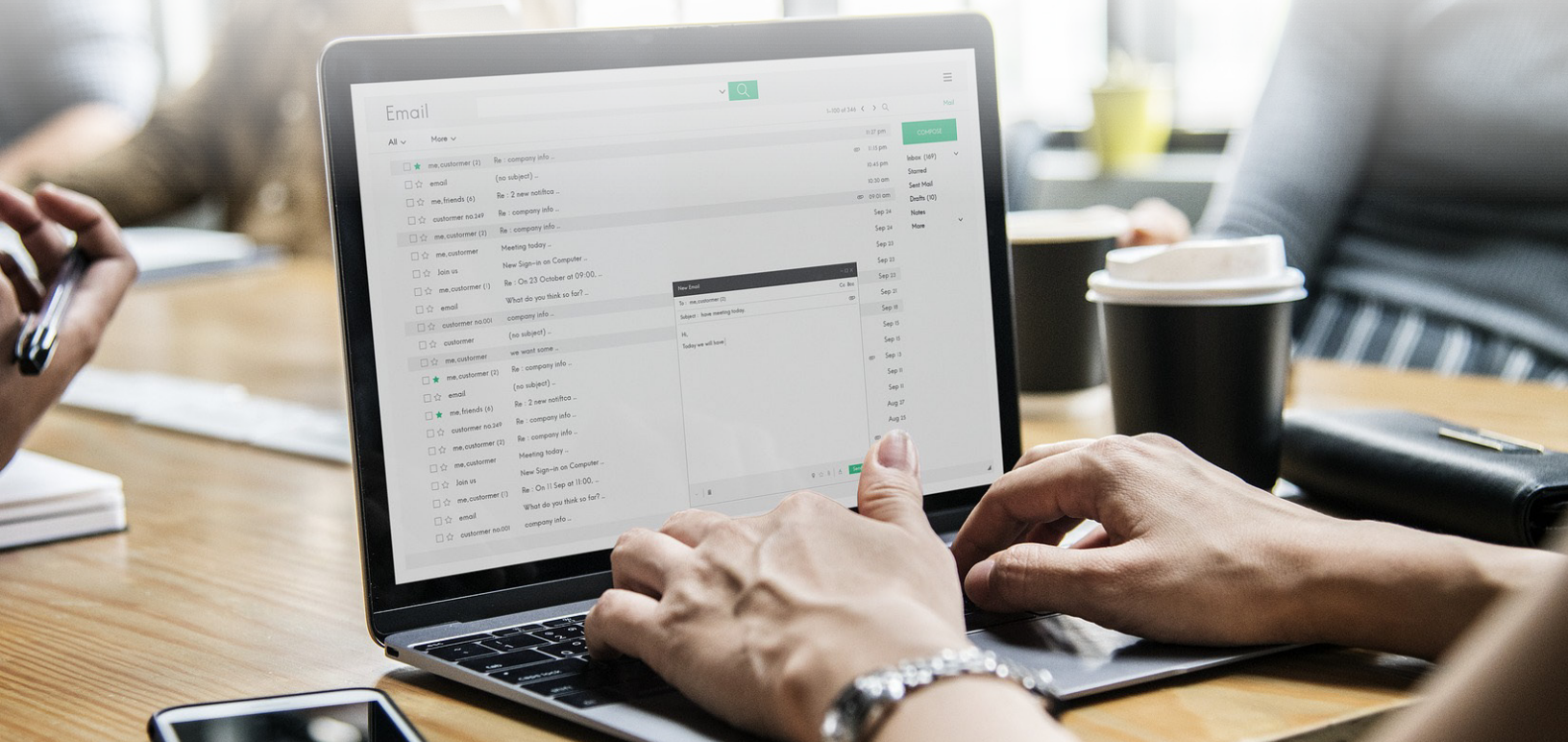
no salariales más elevados para el caso de 1 SML, superando ampliamente los registros de Chile (12%) y México (28%).

**Costos no Salariales el la Alianza del Pacífico en 2015
(% de la nómina)**



De igual manera podemos colegir que estas medidas desincentivan la contratación y se convierten en un obstáculo para la formalidad, en nuestro estudio se demuestra que incrementos del 1% en los

costos no salariales elevan el desempleo en un 0.2% y reducen la formalización en un -0.4%, lo cual destaca la importancia de profundizar en medidas que busquen disminuir dichos sobrecostos.



PUESTA EN MARCHA DE LA VENTANILLA ÚNICA DE TRÁMITES EN MATERIA LABORAL

El Ministerio de Trabajo puso en operación la “Ventanilla Única de Trámites en materia laboral” que permite la realización de trámites y servicios electrónicamente sin hacer filas, ni desplazamientos lo cual significa ahorro en tiempo y dinero.

La ventanilla de radicación WEB permite

adelantar desde la aprobación del reglamento de trabajo de las empresas de servicios temporales hasta la autorización para las horas extras, son 20 los trámites en temas de inspección, vigilancia y control, que se pueden realizar a través de la ventanilla, cuya operación inicial está vigente solo en la ciudad de Bogotá.

Los trámites que se pueden realizar se relacionan a continuación:

No	Interesado	Trámite
1	EMPRESAS	Aprobación del reglamento de trabajo de las empresas de servicios temporales.
2	EMPRESAS	Comprobación de trabajo sin solución de continuidad - Obtener la autorización para el desarrollo de actividades laborales dentro de jornadas de trabajo distintas a la máxima legal".
3	EMPRESAS	Autorización para la terminación del vínculo laboral o de trabajo asociativo, a trabajadores en situación de discapacidad.
4	EMPRESAS	Autorización para laborar horas extras.
5	EMPRESAS	Autorización al empleador para despido colectivo de trabajadores por clausura de labores total o parcial en forma definitiva o temporal.
6	EMPRESAS	Certificación de trabajadores en situación de discapacidad contratados por un empleador.
7	EMPRESAS	Constatación de cese de actividades.
8	EMPRESAS	Convocatoria e integración del tribunal de arbitramento para la solución de conflictos colectivos laborales.
9	EMPRESAS	Declaratoria de unidad de empresa.
10	EMPRESAS	Autorización a empresa para disminución de capital.
11	CIUDADANOS	Aprobación de los estatutos o reformas de una asociación de pensionados.
12	CIUDADANOS	Reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones de pensionados.
13	CIUDADANOS	Cancelación de la personería jurídica de asociaciones de pensionados.
14	EMPRESAS	Autorización al empleador para la suspensión temporal de actividades hasta por 120 días.
15	CIUDADANOS	Autorización para el pago parcial de cesantías, para la realización de planes de vivienda.
16	EMPRESAS	Autorización para terminación de contratos de trabajadoras en estado de embarazo o lactancia.

17	CIUDADANOS	Expedición del certificado de existencia y representación legal de las asociaciones de pensionados.
18	SINDICATOS	Certificaciones y/o copias de los registros de las organizaciones sindicales ante el Ministerio de Trabajo.
19	CIUDADANOS	Autorización para trabajar a niños, niñas o adolescentes, se debe integrar con el sistema de Agendamiento WEB.
20	EMPRESAS	Autorización para el funcionamiento de empresas de servicios temporales (EST) y de sus sucursales.



TRABAJADORES EXTRANJEROS DEBERÁN REGISTRARSE EN EL RUTEC

El Ministerio del Trabajo, expidió la Resolución 4386 de 2018, por la cual crea el registro de trabajadores extranjeros en Colombia vía web al siguiente Link de acceso:

<http://app2.mintrabajo.gov.co/FTRUTEC/login.aspx>

El RUTEC (Registro unico de trabajadores extranjeros en Colombia) permite certificar a los trabajadores extranjeros en el país, lo que permitirá al Ministerio del Trabajo tener información de primera mano

sobre la inmigración laboral, conocer la ubicación geográfica y sectorial de los trabajadores extranjeros, así como supervisar su situación laboral, sus condiciones de trabajo y garantizar el cabal cumpli-

miento de las normas laborales.

El RUTEC está dirigido hacia todos los trabajadores extranjeros dependientes e independientes que trabajen en Colombia, trabajadores con PEP que aporten al Sistema de Seguridad Social, y el personal administrativo de las Embajadas o Consulados en Colombia.

Para el caso de los trabajadores extranjeros dependientes, son las empresas públicas y privadas que vinculen o contraten personas extranjeras dentro del territorio nacional, quienes deben realizar el registro de sus trabajadores.

Condiciones para registrarse en el RUTEC:

Los trabajadores extranjeros que aporten al sistema de Seguridad Social en Colombia cuentan con un contrato.

Beneficios para trabajadores registrados en el RUTEC:

- Defender la garantía de derechos laborales.
- Contar con historial laboral.
- Demostrar permanencia en el país.
- Facilitar trámites de visas y Movilidad laboral.

NO deben registrarse en el RUTEC:

- El Cuerpo Diplomático de Embajadas y Consulados.

Para personas naturales contratadas bajo prestación de servicio, la empresa o entidad con la que presentó el contrato debe realizar el registro. Es responsabilidad del trabajador realizar las cotizaciones y aportes al sistema de seguridad social de acuerdo con la legislación colombiana.

A quienes desarrollan una actividad económica en el país por su propia cuenta, es su responsabilidad realizar las cotizaciones y aportes al Sistema de Seguridad Social de Colombia.

- Oficiales de Organizaciones internacionales.
- Agregados Militares y Comerciales.

Para el Ministerio del Trabajo el RUTEC le permite:

- Generar insumos de pertinencia y calidad para la construcción de la Política de Migración Laboral.
- Conocer características del perfil socio – laboral de la población extranjera en Colombia.
- Promover la garantía de derechos laborales de los extranjeros en el país.
- Evitar las prácticas abusivas de contratación. (1)

1 Fuente Mintrabajo.



MINISTERIO DEL TRABAJO PROYECTA MODIFICACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST PARA LAS EMPRESAS DE MENOS DE 50 TRABADADORES

El Ministerio, expidió el proyecto de Resolución para modificar los estándares mínimos del sistema de seguridad y salud en el trabajo, la cual se encuentra publicada en la página web de la entidad.

Para ACOPI, es de gran importancia este proyecto de resolución porque significa un gran avance del trabajo que hemos venido desarrollando con el ministerio desde hace más de un año, en el cual se reitera la necesidad de simplificar para la micro y la pequeña empresa la obligación de implementar el sistema.

Dentro de los argumentos expuesto por el gremio para sustentar la petición se basó

en la complejidad de la norma y la relación con los costos necesarios para el cumplimiento de ésta. Lo anterior teniendo en cuenta la exigencia a las Mipes contratar un técnico, tecnólogo o profesional como responsable del sistema.

Otro aspecto que se destacó en la petición, está relacionada con la incipiente estructura administrada que tienen estas empresas, cuya característica principal es que se encuentra constituidas por empresas de familia, que no cuenta con una estructura organizacional, no cuenta con recursos financieros y su equipo de colaboradores es la mano de obra sin cualificación, por lo cual se debía tener en

cuenta que los empleos contratados son los indispensables para cumplir las funciones misionales de la misma, en consecuencia no cuentan con oficinas de recursos humanos, menos con una persona responsable del proceso de la implementación del sistema con el perfil de técnico o tecnólogo requerido.

Por lo cual el Ministerio acogiendo la solicitud de ACOPI y en aras de fomentar la competitividad de las Mipes Colombianas y reconociendo que en el país existen empresas micro, pequeñas, medianas y grandes; cada una con capacidades y riesgos diferenciales, tomó la decisión a través de la Dirección de Riesgos Laborales de ajustar la Resolución 1111 de 2017 y expedir el proyecto la resolución "Por la cual se modifican los estándares Mínimos para las empresas de menos de 50 trabajadores".

Esta resolución beneficiará a las Micro y pequeñas empresas tanto públicas como privadas de menos de 50 trabajadores, clasificadas en clase de riesgo I, II y III, y que actualmente vienen presentando dificultades en su proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con la modificación se busca que la implementación de los estándares se flexibilicen de acuerdo con el número de trabajadores y actividad económica que permitan garantizar el cumplimiento de los niveles mínimos de seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo con el proyecto de Resolución los siguientes serían los estándares mínimos para empresas o lugar de trabajo de menos de diez (10) trabajadores

Ítem	Responsabilidades en SST	Modo De Verificación
Responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo	El Representante Legal es el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo con curso virtual y/o presencial de 50 horas	Persona responsable
Afiliación al Sistema de Seguridad Social	Pago afiliación a Salud, Pensiones y Riesgos Laborales	Documento soporte
Identificación de peligros	En todas las actividades.	Documento soporte
Ejecución de medidas de prevención y control / peligros	Evidencia según tipo de actividad o control realizado	Documento soporte con acciones implementadas
Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo	Incluye inducción al puesto de trabajo u oficio, comunicación de los peligros presentes y la importancia del cumplimiento de las medidas de prevención y control	Documento soporte planillas con evidencia con firma del trabajador
Realización de los exámenes	Exámenes médicos ocupacionales	Concepto de los exámenes ocupacionales

Los estándares mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores, deberán cumplir con los siguientes estándares mínimos, con el fin de desa-

rollar acciones de promoción y prevención, dirigidas a proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

ÍTEM	REQUERIMIENTO	MODO DE VERIFICACIÓN
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	Escrita, firmada, fechada y comunicada al COPASST y todos los trabajadores	Política escrita y divulgada
Responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo,	El Representante Legal es el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo con curso virtual y/o presencial de 50 horas	Persona responsable
Persona que diseña los estándares mínimos	Los estándares mínimos podrán ser diseñados, para empresas clasificadas en Riesgo I, II, III, según lo establecido en el Decreto 1607 del 2002, o la norma que la adicione o sustituya, por técnicos o tecnólogos en Seguridad y Salud en el Trabajo o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo y que certifiquen la aprobación del curso de capacitación virtual y/o presencial de cincuenta (50) horas.	Persona que diseña que cumpla con ese perfil.
Asignar recursos para la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Demostrar la existencia de recursos económicos para desarrollar acciones de Promoción y Prevención.	Documento soporte
Afiliar al Sistema de Seguridad Social	Afiliación a Salud, Pensiones y Riesgos Laborales	Documento soporte
Conformar y asegurar el funcionamiento del COPASST	Conformar, capacitar y asegurar el funcionamiento de las responsabilidades del COPASST.	Documento soporte de conformación, actas de reuniones e informes
Conformar y asegurar el funcionamiento del Comité Convivencia	Conformar, capacitar y asegurar el funcionamiento de las responsabilidades del Comité Convivencia.	Documento soporte de conformación, actas de reuniones e informes
Capacitar en Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los trabajadores	Inducción al puesto de trabajo/ oficio, comunicación de los peligros inherentes, capacitación en prevención y la importancia del cumplimiento de las medidas de prevención y control.	Documento soporte programa de inducción capacitación y planillas con las firmas de los trabajadores participantes
Plan Anual de Trabajo	Documento que identifica objetivos metas, responsabilidad, recursos, cronograma anual, y firmado por representante legal	Documento soporte
Realizar los exámenes médicos	Examen médico ocupacional de ingreso y exámenes médicos periódicos según la exposición a los factores de riesgo.	Conceptos Médicos
Perfil socio demográfico	Identificación de características de la población trabajadora (edad, sexo, cargos, antigüedad, nivel escolaridad), de las condiciones de salud (al ingreso, periódico, al retiro)	Documento soporte
Vigilancia de la salud en el trabajo	Recopilar, analizar e interpretar los datos del estado de salud de los trabajadores a efectos de establecer medidas de prevención e intervención.	Documento soporte
Gestión de los Peligros y Riesgos	Adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.	Documento soporte

ÍTEM	REQUERIMIENTO	MODO DE VERIFICACIÓN
Actividades de Promoción y Prevención en Salud	Implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en los lugares de trabajo.	Documento soporte
Registro y Reporte de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral a la Administradora de Riesgos Laborales	Procedimiento y persona delegada para realizar el reporte de accidentes de trabajo y enfermedad laboral de acuerdo a la normatividad legal vigente.	Documento soporte
Investigación de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Procedimiento y persona delegada para realizar la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral de acuerdo a la normatividad legal vigente.	Documento soporte
Restricciones y recomendaciones medico/laborales	Ejecutar las recomendaciones y restricciones que realizan las Empresas Prestadoras de Salud o Administradora de Riesgos Laborales emitidas por los médicos tratantes a los trabajadores de acuerdo con la normatividad legal vigente.	Documento soporte
Mantenimiento periódico de máquinas, equipos y herramientas	Evidencia de ejecución	Documento soporte
Entrega de Elementos de Protección Personal y capacitación en uso adecuado	Evidencia de entrega y de la capacitación	Documento soporte
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Brigada de emergencia conformada capacitada y dotada plan de prevención, preparación y emergencia, información y simulacros o prácticas	Brigada conformada, capacitada y dotada Documento soporte plan de emergencia
Revisión de la ejecución del plan anual de trabajo	Evidencia de realización	Documento soporte
Calculo de Indicadores	Registrar, reportar los datos obtenidos y establecer e implementar planes de mejora.	Indicadores mínimos del SGSST*
Archivo o retención documental mínima	Política en Seguridad y salud en el Trabajo Identificación de peligros en todos los cargos/oficios y áreas Conceptos exámenes médicos ocupacionales Plan de emergencias Evidencias de actividades del vigía/COPASST Afiliación a Seguridad Social Comunicaciones de empleados, ARL o autoridades en materia de RL	Documento soporte

¡RECUERDA!

En Noviembre vence el plazo para registrar sus bases de datos

SIC (Superintendencia de Industria y Comercio) establece nuevos plazos para registrar bases de datos

Mediante Decreto 090 de 2018, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo estableció modificaciones para los obligados a registrar las bases de datos personales, de igual forma o de igual manera, la Superintendencia de Industria y Comercio expide la Circular No. 3 del 1 de agosto de 2018, cuyo objeto es adoptar las modificaciones señaladas en el decreto en mención.

La Circular en comento hace las siguientes precisiones:

- Las personas jurídicas y naturales no obligadas a realizar el registro siguen obligadas al cumplimiento de las medidas contempladas en la Ley 1581 del 2012.
- Quienes no se encuentren obligados a registrar sus bases de datos en el RNBD y los encargados del tratamiento deberán hacer el reporte de los incidentes de seguridad que afecten la información contenida en estas, mediante el aplicativo dispuesto para tal fin en el sitio web de la Superintendencia o mediante cualquiera de los canales habilitados por la entidad para recibir comunicaciones dentro de los 15 días hábiles siguientes al momento en que se detecten y sean puestos en conocimiento de la persona o área encargada de atenderlos.
- La circular, aclara que la información relacionada con las medidas de seguridad, los reclamos presentados por los titulares y los incidentes de seguridad

reportados en el registro no estará disponible para consulta pública.

Se definen las siguientes fechas para el registro:

- Sociedades y entidades sin ánimo de lucro con activos por más de 610.000 UVT, deben registrar hasta el 30 de septiembre del 2018.
- Sociedades y entidades sin ánimo de lucro con activos totales superiores a 100.000 y hasta 610.000 UVT, deben realizar el registro hasta el 30 de noviembre del 2018.
- Las entidades públicas, quienes tendrán plazo para registrar sus bases de datos hasta el 31 de enero del 2019.

La circular establece la obligación de actualizar la información registrada, en los siguientes periodos:

- Dentro de los primeros 10 días hábiles de cada mes a partir de la inscripción de la base de datos, cuando se realicen cambios sustanciales en la información registrada.
- Anualmente, entre el 2 de enero y el 31 de marzo, a partir del 2020.
- Adicionalmente, dentro de los 15 primeros días hábiles de los meses de febrero y agosto de cada año, a partir de su inscripción, deberán actualizar la información de los reclamos presentados por los titulares de la información.



 Acopi Nacional

 @Acopi_Nacional

 acopi_nacional

www.acopi.org.co