



ACOPI
ATLANTICO

BOLETÍN JURIDICO

NOVIEMBRE 2024



BOLETÍN JURIDICO

NOVIEMBRE 2024

En el marco del seguimiento normativo que realiza el área jurídica de ACOPI Seccional Atlántico, nos complace presentarle nuestro Boletín, que ofrece información actualizada sobre aspectos regulatorios y proyectos normativos que impactan directamente al sector MiPyme.

Desde ACOPI Atlántico, entendemos la importancia de brindar a nuestros afiliados acceso a información relevante y actual. Este Boletín es una herramienta esencial para que puedan tomar decisiones informadas y estratégicas que fortalezcan el crecimiento y desarrollo de sus negocios.

Esta publicación es parte de nuestro compromiso para apoyar nuestras empresas en su crecimiento y adaptación a los cambios normativos. Mantenerse informado y fortalecer tu competitividad en el mercado.



CONTENIDO

Pag.

CONTEXTO DEL PERIODO LEGISLATIVO 3

Prima de servicios, cesantías e intereses. 3

OBLIGACIONES LABORALES DE FIN DE AÑO 3

Reporte de la Autoevaluación de Estándares Mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo ante el Ministerio de Trabajo. 4

Aspectos clave para las fiestas de fin de año en la empresa 5

Recomendaciones generales 5

TRATAMIENTO DE LAS VACACIONES COLECTIVAS 6

REPORTE AL SENA VARIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL 7

SALARIO MÍNIMO 2025 PROCESO DE FIJACIÓN EN COLOMBIA 7

EN LO TRIBUTARIO 8

MODIFICACIONES 4 X 1000 8

FIJACION UVT 2025 9

CONTEXTO DEL PERIODO LEGISLATIVO

Desde el inicio de la primera parte de la legislatura 2024-2025, que comenzó el 20 de julio de 2024, se ha radicado 799 iniciativas legislativa en el Congreso.

Iniciativas tramitadas por origen legislatura 2024

358

SENADO

441

CÁMARA DE
REPRESENTANTES

OBLIGACIONES LABORALES DE FIN DE AÑO

Prima de servicios, cesantías e intereses.

Pago de la prima de servicio

Todo empleador está obligado a pagar la prima de servicios correspondiente al segundo semestre del año. Este pago debe realizarse a más tardar el 20 de diciembre.

Recuerde que los trabajadores de servicio doméstico también tienen derecho a esta prestación, que equivale a 15 días de salario o su proporcional según el tiempo de vinculación durante el semestre.

Liquidación de cesantías e intereses

Al cierre del año, debe realizarse la liquidación de:

Cesantías:

Este valor deberá ser consignado en los fondos de cesantías a más tardar el 14 de febrero del siguiente año.

Intereses sobre las cesantías:

Estos deben ser pagados directamente al trabajador antes del 31 de enero del siguiente año.

Aspectos importantes para el cálculo

Para determinar el valor de estas prestaciones, se debe incluir el auxilio de transporte como parte de la base salarial, siempre que el trabajador lo reciba.

Sanciones por incumplimiento

El incumplimiento de estas obligaciones puede acarrear sanciones económicas significativas,

como el pago de intereses moratorios y multas impuestas por el Ministerio del Trabajo, además de posibles acciones legales por parte de los trabajadores.

Cumplir con estas disposiciones no solo evita sanciones, sino que también fomenta un ambiente laboral justo y alineado con la normativa vigente.

Reporte de la Autoevaluación de Estándares Mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo ante el Ministerio de Trabajo.

Ministerio del Trabajo de Colombia ha establecido

plazos específicos para la presentación anual de la autoevaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este proceso es esencial para garantizar la implementación efectiva de políticas que promuevan la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Para realizar la autoevaluación, las empresas deben acceder al formulario habilitado en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) del Ministerio del Trabajo. Es fundamental que las empresas completen este formulario dentro de los plazos establecidos para cumplir con la normativa vigente.

Pasos para realizar la autoevaluación:

1.1. Acceder al formulario: Ingrese al Sistema General de Riesgos Laborales y regístrese o inicie sesión.



1.2. Diligenciar el formulario: Complete la autoevaluación conforme a la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST.

1.3. Elaborar el plan de mejora: Basado en los resultados de la evaluación, desarrolle un plan de mejora que debe ser aprobado por la empresa en el Plan Anual del SG-SST.

1.4. Ejecutar el plan: El plan anual del SG-SST debe ejecutarse a partir del 1 de enero del año siguiente. Es importante destacar que el Ministerio del Trabajo ofrece acompañamiento y asesoría en este proceso a través de la Dirección de Riesgos Laborales.

Para consultas o asistencia, puede comunicarse al correo electrónico sgridatosti@mintrabajo.gov.co. Cumplir con estos requisitos no solo es una obligación legal, sino que también contribuye a la creación de un ambiente laboral más seguro y saludable para todos los trabajadores.

Aspectos clave para las fiestas de fin de año en la empresa

Las celebraciones de fin de año en el ámbito laboral son una excelente oportunidad para fomentar el compañerismo, pero deben organizarse cumpliendo la normativa y garantizando la seguridad de todos. Aquí algunos puntos a tener en cuenta:

1. Realización en jornada laboral

- Las fiestas deben realizarse dentro de la jornada laboral y, preferiblemente, incluir solo a empleados directos de la empresa.
- Si el evento se realiza fuera de las instalaciones, es obligatorio informar a la ARL (Administradora de Riesgos Laborales) y reportar cualquier incidente o accidente que ocurra.

2. Normas de comportamiento laboral

- Si durante el evento los trabajadores incumplen

con sus deberes laborales, el empleador puede realizar un llamado a descargos e imponer sanciones disciplinarias conforme al reglamento interno de trabajo.

3. Consumo de alcohol

- Aunque no existe una norma que prohíba ofrecer alcohol en estos eventos, su suministro queda a discreción de la empresa.
- Es importante que el consumo siga las políticas establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y cualquier reglamento interno relacionado con la prevención de consumo de alcohol.

4. Horas de recreación

- Para empresas con más de 50 trabajadores y una jornada laboral de 46 horas semanales, estas actividades pueden considerarse parte de las horas de recreación contempladas en la Ley 50 de 1990.
- Es fundamental no confundir estas actividades con los días de la familia, que están regulados de manera distinta.

Recomendaciones generales

- **Planificación:** Organice actividades inclusivas y alineadas con los valores corporativos.
- **Prevención:** Garantice que las medidas de seguridad sean claras y estén implementadas durante el evento.
- **Cumplimiento normativo:** Asegúrese de cumplir con la legislación laboral y de riesgos laborales aplicable.

Estas pautas ayudarán a crear un ambiente festivo y seguro, respetando las normas laborales y de convivencia.

TRATAMIENTO DE LAS VACACIONES COLECTIVAS

El cese colectivo de actividades, conocido como vacaciones colectivas, es una medida que puede implementar el empleador en períodos donde la operación de la empresa se reduce o se detiene, generalmente durante festividades o temporadas bajas. A continuación, se presentan aspectos clave y recomendaciones:

1. Definición y remuneración

Las vacaciones colectivas deben ser notificadas con suficiente anticipación y programadas en la época que fije el empleador.

Durante este período, los empleados tienen derecho a recibir el salario que estén devengando en el momento de iniciar las vacaciones.

2. Vacaciones anticipadas

Para los trabajadores que aún no han cumplido un año de vinculación, las vacaciones colectivas se considerarán vacaciones anticipadas.

En este caso, no será posible exigir la devolución del valor ya reconocido, aun si el empleado termina su contrato antes de completar el año laboral.

3. Autorización para deducciones

Es recomendable solicitar a los empleados la firma de una autorización de descuento en caso de vaca-

ciones anticipadas, lo cual permitirá descontar los días no causados de la liquidación final si el contrato se termina antes del cumplimiento del año.

Recomendaciones prácticas

1. Comunicación clara: Informe a los trabajadores sobre las fechas de las vacaciones colectivas con antelación, especificando cómo se manejarán las vacaciones de quienes aún no las han causado.

2. Registro y documentación: Lleve un control detallado de los períodos de vacaciones de cada empleado y conserve copias firmadas de las autorizaciones de descuento, si aplica.

3. Consulta de normativa interna: Asegúrese de que la política de vacaciones colectivas esté alineada con el reglamento interno de trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo.

4. Consideración de excepciones: Si hay áreas o cargos críticos que no puedan cesar actividades, evalúe la posibilidad de excluir a ciertos empleados del esquema colectivo y programar sus vacaciones de manera individual.

Cumplir con estas recomendaciones garantizará un manejo eficiente y justo de las vacaciones colectivas, minimizando riesgos legales y promoviendo un ambiente laboral positivo.



REPORTE AL SENA

VARIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

Según el Decreto 1334 de 2018, las empresas deben reportar al SENA la variación en su planta de personal en dos períodos anuales:

1. Período julio y enero:

o **Julio:** Dentro de los primeros 10 días hábiles, se reporta la planta de trabajadores de enero a junio del año en curso.

o **Enero:** Dentro de los primeros 10 días hábiles, se reporta la planta de trabajadores de julio a diciembre del año inmediatamente anterior.

2. Período marzo y septiembre:

o **Marzo:** Dentro de los primeros 10 días hábiles, se reporta la planta de trabajadores de septiem-

bre a diciembre del año inmediatamente anterior y de enero a febrero del año en curso.

o **Septiembre:** Dentro de los primeros 10 días hábiles, se reporta la planta de trabajadores de marzo a agosto del año en curso.

Es importante destacar que el reporte debe realizarse dentro de los primeros 10 días hábiles de cada período mencionado.

El incumplimiento de esta obligación puede dar lugar a sanciones por parte del SENA.

SALARIO MÍNIMO 2025

PROCESO DE FIJACIÓN EN COLOMBIA

La fijación del salario mínimo en Colombia es un proceso anual que busca establecer un monto justo que garantice las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, equilibrando las condiciones económicas de los empleadores. Para el 2025, el proceso incluye las siguientes etapas clave:

1. Convocatoria de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales

o **Fecha:** Habitualmente inicia en la primera semana de diciembre.

o **Participantes:** Representantes del Gobierno

Nacional, gremios empresariales y centrales sindicales.

2. Presentación de propuestas

o **Criterios clave:** Inflación proyectada, productividad laboral, contribución al PIB, y situación económica del país.

o **Las centrales obreras proponen incrementos significativos** para garantizar el poder adquisitivo, mientras que los gremios empresariales buscan evitar incrementos que afecten la sostenibilidad empresarial.

3. Negociaciones

o **Duración:** Aproximadamente 15 días, aunque puede extenderse hasta el 30 de diciembre si no hay acuerdo.

o **Objetivo:** Alcanzar un consenso entre las partes sobre el porcentaje de aumento.

4. Definición del salario mínimo

o **Si no se logra un acuerdo,** el Gobierno Nacional fija el salario mínimo mediante decreto antes del 31 de diciembre.

o **Monto final:** Se basa en estudios técnicos y los

criterios establecidos por la Ley 278 de 1996.

5. Impacto en otras prestaciones

El salario mínimo establecido afecta directamente el cálculo de prestaciones sociales, aportes a seguridad social y costos laborales en general. Equilibra el poder adquisitivo de los trabajadores con la viabilidad económica de las empresas.

En resumen, la fijación del salario mínimo para 2025 en Colombia se basa en un análisis integral de indicadores económicos, con especial atención a la productividad laboral y la inflación, buscando un equilibrio que promueva el bienestar de los trabajadores y la estabilidad económica del país.

EN LO TRIBUTARIO

MODIFICACIONES 4 X 1000

A partir del 13 de diciembre de 2024, entrará en vigencia una modificación significativa en el Gravamen a los Movimientos Financieros (GMF), comúnmente conocido como 4x1.000, en Colombia. Esta reforma, establecida en el artículo 65 de la Ley 2277 de 2022, introduce los siguientes cambios clave:

Eliminación de la restricción de una única cuenta exenta:

Anteriormente, los usuarios podían designar únicamente una cuenta como exenta del GMF. Con la nueva normativa, se permite que todas las cuentas de un mismo usuario estén exentas del gravamen, siempre que el total de sus transacciones

mensuales no supere las 350 Unidades de Valor Tributario (UVT), equivalentes a aproximadamente \$16.472.750 COP en 2024.

Monitoreo automatizado de transacciones:

Las entidades financieras deberán implementar sistemas que consoliden y supervisen los movimientos de todas las cuentas de cada usuario, garantizando el cumplimiento de la exención cuando el total de las transacciones no exceda el umbral establecido.

Incentivo a la inclusión financiera:

Esta medida busca promover un mayor uso de los servicios bancarios, facilitando que los usuarios realicen transacciones sin incurrir en el GMF, siempre que se mantengan dentro del límite mensual permitido.



FIJACION UVT 2025

La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) de Colombia ha fijado el valor de la Unidad de Valor Tributario (UVT) para el año 2025 en \$49.799.

Este ajuste representa un incremento del 5,81% respecto al valor de \$47.065 vigente en 2024.

La UVT es una medida utilizada para estandarizar y actualizar los valores en las disposiciones tributarias, facilitando el cálculo de impuestos y sanciones.

Este reajuste anual se basa en la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) para ingresos de clase media, certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

Con el nuevo valor de la UVT, se actualizan diversos indicadores tributarios, como las sanciones mínimas y máximas, las cuantías para la retención en la fuente y los topes para la no responsabilidad del IVA.

Por ejemplo, la sanción mínima por incumplimientos tributarios no podrá ser inferior a 10 UVT, es decir, \$497.990 en 2025.