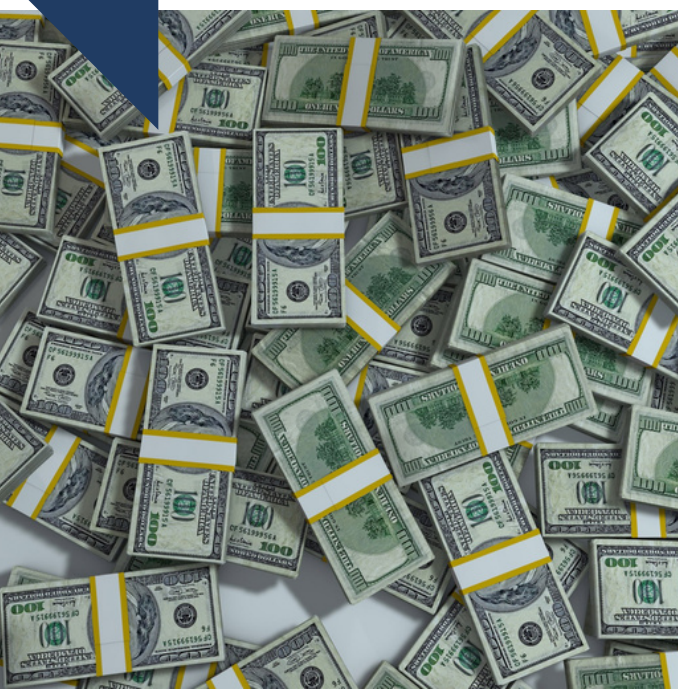





WIKI L&A

CLAVES LABORALES AL CIERRE DEL AÑO

Durante los agitados periodos de culminación del año, en las empresas, suelen surgir muchas inquietudes relacionadas con aquellas exigencias de la normativa laboral que deben cumplirse por esta época. En el presente artículo vamos a exponer los aspectos claves de las obligaciones que tienen los empleadores en esta época de fin de año.

Prima de servicios

Uno de los compromisos que tienen las empresas, corresponde a la llamada prima legal de servicios. El artículo 306 del Código Sustantivo de Trabajo señala que “el empleador está obligado a pagar a sus empleados, la prestación social denominada prima de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos”.

“La mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo” en que se laboró. En consecuencia, en el segundo semestre del 2021, la prima de servicios se tiene que pagar a los trabajadores antes del 20 de diciembre, incluido este mes completo.

Pero puede ocurrir que un empleado beneficiado con la prima se retire de la empresa, antes del 30 de diciembre, situación en la cual esa persona tendría, en sus ingresos, el valor no causado y ya pagado de la prima correspondiente a los días contados desde la fecha real de su retiro y el último día de diciembre.

En tal circunstancia, el trabajador perdería el derecho sobre tal fracción de prima, porque no trabajó durante todo el semestre y, por lo tanto, en principio, debería reembolsar ese valor parcial al empleador, quien puede hacer el descuento respectivo al momento de liquidar el contrato de trabajo, solo si cuenta con la autorización expresa y preferiblemente por escrito del empleado, pues de lo contrario el empleador podría verse inmerso en una reclamación legal del trabajador en la que alegue la aplicación de un descuento irregular en la liquidación final de acreencias laborales del contrato de trabajo.

A principios de noviembre del 2021, el Gobierno llamó al sector privado a pagar la prima de servicios antes del 20 de diciembre, con el propósito de contribuir a dinamizar la economía en tiempos de pandemia.

Dada la posibilidad de que los empleadores acaten esa recomendación, las empresas seguramente se enfrentarán a la circunstancia ya descrita, con la particularidad de que aumentarán los días de prima de servicios ya pagados y no laborados por aquellos trabajadores cuyos contratos de trabajo se terminen antes de que finalice el año.





Vale la pena aclarar que al término de cada año resulta común que se liquiden numerosos contratos de trabajo en las empresas, por lo cual la situación mencionada probablemente se presentará con mucha frecuencia.

En cuanto a la base para liquidar la prima de servicios, debe tenerse en cuenta que si el salario del trabajador es de modalidad variable, hay que promediar los ingresos salariales del semestre.

Asimismo, si en el semestre se presenta una variación del salario por concepto de trabajo suplementario o recargos nocturnos, dominicales y festivos, se deberá promediar dichos ingresos salariales para obtener la base respectiva.

Además, si el empleador decide reconocer esta prima antes del 20 de diciembre, por ejemplo, el 30 de noviembre, estos mismos rubros serán afectados, tanto en los contratos laborales terminados en diciembre, como en los contratos laborales que sigan vigentes, por lo que se hará necesario realizar una reliquidación por el reconocimiento de dichos valores adicionales, con el fin de incluir las va-

variaciones reales del salario, a lo largo del mismo mes, en cuanto a comisiones y a horas extras, recargos nocturnos y pago de dominicales.

Finalmente, un contrato de prestación de servicios no genera la obligación de pagar prima de servicios, porque el beneficio solamente se deriva de un contrato de trabajo.

Entre tanto, el salario integral tampoco da origen a la prima legal de servicios, porque tal prestación social está calculada en el factor prestacional de los tres salarios adicionales que se pagan bajo esa modalidad. Cabe mencionar que la prima de servicios se reconoce a todas las personas vinculadas mediante contrato de trabajo, sin límite de salario y sin importar el tipo de contrato de trabajo suscrito.

Última dotación del año

El artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que todo empleador que "habitualmente ocupe uno o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta de dos salarios mínimos mensuales vigentes".



Además, señala que "tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres meses al servicio del empleador".

De acuerdo con ese artículo, las empresas entregan la dotación a los trabajadores en los meses de abril, agosto y diciembre de cada año. La dotación de calzado y vestuario de labor no puede sustituirse por un pago en dinero. Sin embargo, el empleador puede darle al empleado un bono que él deberá canjear por la respectiva dotación. En esa medida, cuando se entrega un bono, el empleador debe solicitar al trabajador el comprobante de compra de la dotación y que se haya destinado el mismo a dicha compra.

Auxilio de cesantías

El artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo estipula que el empleador "está obligado a pagar a sus trabajadores, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año".

Así pues, el auxilio se paga una vez al año, pero no se gira directamente al trabajador, sino que se consigna el valor al fondo de cesantías al cual esté afiliado el trabajador.

El monto del mismo se calcula del 01 de enero al 31 de diciembre, del año cumplido de contrato laboral. El empleador tiene como fecha límite para realizar la consignación el 14 de febrero del año siguiente al de liquidación del auxilio.

Si el empleador no consigna a más tardar en esa fecha, quedará sujeto al pago de los intereses de mora, liquidados sobre el valor total del auxilio de cesantía, que se causen a partir del 15 de febrero y hasta el día en que realice la consignación. Es probable que en ese momento el fondo de cesantías exija incluir el monto de los intereses de mora causados, siendo un valor diferente del que se puede generar por la moratoria del no pago del auxilio de cesantías, el cual debe ser ordenado por un Juez Laboral, debiendo haber evidenciado un acto de mala fe por parte del empleador.

Por otro lado, se podrá realizar el pago parcial de cesantías destinado a compra de vivienda, construcción de vivienda, ampliación, reparación o mejora de vivienda, liberación de gravámenes o pago de impuestos que afecten la vivienda y pago de matrícula de estudios, debiendo en todo caso indicar que de ninguna manera el pago se podrá realizar al trabajador de forma directa y dicho monto, solo se podrá consignar al fondo de cesantías para que sea esta entidad quien haga la entrega de forma directa a los empleados.

Los intereses de las cesantías se pueden pagar entre el primero y el último día del mes de enero, dinero que sí se entrega directamente al trabajador.

Contratos laborales con los profesores

El cierre del año escolar pone de presente que los contratos de trabajo de los profesores tienen una característica particular en cuanto a su tiempo de vigencia.

En efecto, acerca de la duración del contrato de trabajo de los profesores de establecimientos particulares de enseñanza, el artículo 101 de Código Sustantivo del Trabajo establece que “se entiende celebrado por el año escolar”, salvo estipulación contraria. Esa disposición implica que el contrato laboral con los maestros, en los establecimientos privados de enseñanza, tiene las mismas condiciones legales del contrato a término fijo.

Dado que ese tipo de contrato debe ajustarse al calendario escolar del establecimiento de enseñanza , conviene recalcar que el tiempo de du-



ración del mismo estará supeditado, específicamente, al tiempo del año escolar que cada colegio determine.

En consecuencia, el calendario de cada establecimiento de enseñanza se tomará como parámetro de duración del contrato laboral para calcular la prima de servicios, el auxilio de cesantía, los intereses de cesantías, al igual que para el reconocimiento de beneficios extralegales.

Procesos disciplinarios en temporada de fin de año

Las fiestas de final de año en algunos casos propician que ciertos comportamientos se relajen, generando que los trabajadores incurran en más faltas a sus obligaciones laborales, lo que trae como consecuencia un aumento en la realización de procesos disciplinarios.

Una de las faltas que se incrementan en estas épocas, es presentarse a laborar bajo los efectos de alcohol. Cabe mencionar que el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, en el numeral dos, prohíbe al trabajador “presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes”.

Para iniciar el proceso disciplinario al trabajador que incurra en esa falta, tiene que existir un reporte del jefe, de algún coordinador o de cualquier persona, en el cual se informe el caso a la instancia pertinente de la compañía.

El empleador está facultado legalmente para pedir al trabajador que se realicen los exámenes de laboratorio conducentes a determinar la presencia de aquellas sustancias en su organismo; sin embargo, el trabajador podrá negarse a realizar el mismo, pudiendo el empleador tener otro tipo de indicios para comprobar si el trabajador se encuentra bajo los efectos de alcohol, tales como ver un comportamiento desorientado o presentar aliento con alcohol.

El proceso disciplinario conlleva una citación a descargos a la persona implicada, en la cual se enuncien los hechos específicos por los cuales se inició el mismo, al igual que la fecha, la hora y el lugar de ocurrencia. Una vez realizada la citación a descargos, se analizan los resultados de aquella, sin dejar de considerar aspectos agravantes y atenuantes de la falta, al igual que los antecedentes disciplinarios de la persona.

Luego se procede a tomar la decisión que puede contemplar un llamado



de atención, la suspensión del empleado por un tiempo determinado o la terminación del contrato de trabajo con causa justa.

Por lo general, el procedimiento de descargos lo adelanta el líder del área de recursos humanos de la empresa, quien puede estar acompañado del superior inmediato del trabajador.

Fiesta de fin de año

En un entorno empresarial con marcada tendencia a reactivar el trabajo presencial, no parece conveniente recomendar a las compañías que no realicen la fiesta de fin de año para sus trabajadores.

Sin embargo, si se elige adelantar esa jornada , no está demás insistir en la importancia de mantener los protocolos de bioseguridad, entre los cuales ocupa lugar destacado el uso de tapabocas. Además, conviene que en esa reunión social estén separados los niños y los adultos. No se recomienda invitar a contratistas, ni a trabajadores de otras empresas, a la fiesta de fin de año de una organización.

También es importante tener en cuenta que todos los mayores de edad que quieran asistir a un evento, deben acreditar su esquema de vacunación, por lo que tanto las empresas como los organizadores de estos eventos deben solicitar que los asistentes presenten el carné o el certificado digital de vacunación contra la COVID-19.

Los organizadores del encuentro podrían preparar y divulgar con anticipación, entre los invitados, un protocolo de bioseguridad específico para la reunión, en el cual se definan pautas, por ejemplo, relacionadas con no compartir vasos, ni platos con alimentos, entre otras recomendaciones.

Jornada con la familia

La Ley 1361 del 2009 o Ley de Protección Integral a la Familia, en el parágrafo del artículo 5A, establece que “los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados”. Jornada que se debe reconocer dos (2) veces al año, una en cada semestre.

La norma aclara que “si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario”.

En ese sentido, la norma no señala qué se entiende por familia, entonces, puede interpretarse que se trata de la familia nuclear del trabajador, es decir, esposa e hijos, o eventualmente se podría considerar un concepto ampliado de familia que incluya a los padres del trabajador y a los de su cónyuge e, incluso, a otros miembros del grupo familiar extendido.

Algunas empresas, con suficiente capacidad económica, invitan a esa jornada al grupo familiar y realizan la actividad, mientras que otras, optan por otorgar el día libre a sus empleados, para que estos puedan compartir dicho día con sus familias, debiendo indicar que este día debe ser reconocido dentro del salario mensual de los empleados, sin que haya lugar a ningún tipo de descuento.

Las empresas tienen la potestad de programar la jornada familiar en diferentes fechas dentro de cada semestre, pudiendo programar esas jornadas por grupos de trabajadores, con el fin de no afectar demasiado la operación de la compañía, debiendo recordar que son dos (2) jornadas por año obligatoriamente.

La jornada para que los empleados compartan con su familia, no se puede sustituir por un pago en dinero, debiendo ser programada la misma en los días en que los empleados se encuentren obligados a prestar sus servicios de manera general.

Regalos a contratistas

Se recomienda a la empresa no dar regalos navideños a las personas que están bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, ya que eventualmente si llegara a surgir un conflicto entre ambos de índole laboral, aquella persona podría señalar como prueba, en aras de alegar la existencia de contrato de trabajo, que la empresa le concede este tipo de beneficios, los cuales pueden catalogarse como propios de una relación laboral.

Bonificaciones no salariales

Muchas empresas reconocen al trabajador el pago de una bonificación no salarial, en función del logro de las metas definidas por la compañía para un año, la cual tiene pacto de exclusión salarial.

Adicionalmente, las condiciones para que el empleado se haga acreedor al pago, además del valor, las define libremente el empleador, siempre atadas a un cumplimiento de metas globales de la Empresa o de un grupo de trabajo.Este tipo de bonificación busca incentivar el esfuerzo colectivo del talento humano de la empresa, con miras a alcanzar los objetivos propuestos para un periodo determinado.



Aguinaldo navideño

El aguinaldo de Navidad es un pago que las empresas hacen libremente al trabajador en esta época del año, en calidad de beneficio extralegal, el cual, al no estar ligado al rendimiento individual de cada trabajador no constituye salario.

Este reconocimiento dinerario aumenta la capacidad adquisitiva del trabajador en una temporada caracterizada por la compra de obsequios para el trabajador y su familia. El valor del mismo lo establece el empleador autónomamente y aunque no es una contraprestación directa por el servicio prestado también recomendamos reconocerlo con el correspondiente pacto de exclusión salarial.

Horario laboral en Navidad

En época navideña existe la posibilidad de que las empresas autoricen la variación del horario de trabajo, con el propósito, de acortar medio día de las jornadas laborales de 24 y 31 de diciembre o de dar libres esos días a los trabajadores.

La variación del horario puede llevar a definir que los trabajadores, durante los días de diciembre, previos a aquellas fechas, inicien su jornada de labor media hora más temprano o que la terminen media hora antes. La opción de modificar el horario de trabajo es una decisión voluntaria del empleador que como tal no requiere acuerdo entre las partes.

Periodos de vacaciones

El artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo contempla que “los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a quince días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas”.

La época navideña y de Año Nuevo suelen ser un tiempo propicio para las vacaciones de los trabajadores. Algunas empresas tienen la capacidad de programar los quince días hábiles de manera consecutiva, así como de otorgar vacaciones colectivas.

Sin embargo, esta no es la tendencia mayoritaria, de modo que las empresas optan por programar las vacaciones del personal de acuerdo con un plan que no afecte el desarrollo de su operación, pudiendo realizar dicha programación de forma anticipada para garantizar que todos los empleados por lo menos disfruten seis (6) días al año de vacaciones.

Por otro lado, existe la figura de vacaciones anticipadas que consiste en otorgar vacaciones al trabajador antes de cumplir su año de servicios. En el contexto de vacaciones anticipadas, puede suceder que se le otorguen vacaciones anticipadas a un empleado, a quien luego de disfrutarlas, y sin haber completado el año de servicios, se le termine el contrato de trabajo.

De esta situación se deriva que el trabajador tenga a su haber una porción de la remuneración de las vacaciones, sobre la cual pierde derecho, debido a la culminación del contrato de trabajo con antelación al año de servicios que dispone la ley como requisito para adquirir el pleno derecho a las vacaciones.

Con el objeto de evitar eventuales conflictos en esa naturaleza, es conveniente un acuerdo previo a la concesión de las vacaciones anticipadas, entre empleador y trabajador, conforme al cual, en caso de presentarse esa circunstancia, el empleado se comprometa a reembolsar el dinero de las vacaciones no causadas o autorice su descuento en la liquidación final de acreencias laborales.

El artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo determina que “la época de vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso”.

Además, según la misma disposición, “el empleador tiene que dar a conocer con quince días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones” a su empleado.

No obstante, el Decreto 488 del 2020, expedido por el Ministerio del Trabajo, señala que “Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, el empleador dará a conocer al trabajador, con al menos un (1) día de anticipación, la fecha a partir de la cual concederá las vacaciones anticipadas, colectivas o acumuladas. De igual manera el trabajador podrá solicitar en el mismo plazo que se le conceda el disfrute de las vacaciones”. Esta modificación normativa sigue vigente a la fecha.

De otro lado, puede ser que el periodo de vacaciones concedido a un trabajador quede comprendido entre dos meses seguidos. En ese caso, se recomienda al empleador que divida en dos fracciones la remuneración de las vacaciones, cada una en concordancia con el número real de días disfrutados por el trabajador en el mes correspondiente.

Al reflejar esa información de manera veraz en la planilla de aportes a la seguridad social, la empresa evita el riesgo de fiscalización por parte de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), entidad que puede calificar de inconsistente el reporte mensual en la planilla, por ejemplo, de 30 días de salario y 15 días adicionales de vacaciones.

Agradecimiento a Mónica Sierra, por su participación en la elaboración de este artículo.