



## **Circular Jurídica No. 5 mayo 2024**

### **Deducciones a los trabajadores**

El Ministerio del Trabajo (MinTrabajo) por medio del Concepto 08SE202412030000009552 de 2024 absolvió una consulta relacionada con la prohibición de descontar de las propinas de los trabajadores un porcentaje para pagar daños de inventario.

Ante esto, MinTrabajo declaró que de conformidad con el artículo 149 Código Sustantivo del Trabajo (CST), el empleador tiene prohibido deducir, retener o compensar alguna suma del salario del trabajador sin su permiso o sin un mandamiento judicial. En concreto, tiene prohibido hacer descuentos por motivo de uso de herramientas de trabajo, deudas del trabajador, socios o parientes; indemnización por daños a locales, máquinas o materia prima; y pérdida de elementos del trabajo, etc. Del mismo modo, está prohibido, aún con consentimiento del trabajador, deducir o retener alguna suma cuando esto implique una afectación al salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV).

Según el artículo 150 del CST, los descuentos permitidos y que puede realizar el empleador son los relacionados con cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorros autorizadas en forma legal, sanciones disciplinarias impuestas de acuerdo con el reglamento del trabajo, cuotas con destino al seguro social obligatorio y las contribuciones solidarias a la educación superior para el servicio de apoyo para el acceso y permanencia de beneficiarios activos en educación superior.

### **¿Establece el ordenamiento jurídico contenido específico del informe de gestión?**

Según oficio 220-020243 de 2024 de la Superintendencia de Sociedades, “A través de los informes de gestión se debe menciona expresamente las operaciones celebradas por la sociedad con los socios o con los administradores. Si bien la norma no establece el contenido específico de esta disposición, se deberá revelar la información necesaria para que los asociados pueden conocer de forma suficiente las operaciones celebradas con los administradores y los socios, y de esta forma poder evidenciar cual ha sido el actuar de la sociedad en este asunto. Al respecto, la Superintendencia de Sociedades a través de la Circular Externa 100-0000008 de 2022, indica que tanto los administradores de la matriz y de las subordinadas del grupo empresarial deberán presentar informe a la asamblea general de accionistas o a la junta de socios en la que se exprese la intensidad de la relación económica existente entre estas, el cual debe incluir los aspectos señalados en la ley”

### **¿El tiempo empleado por el trabajador en los desplazamientos hacia el lugar de trabajo hace parte de la jornada laboral cuando la sede de trabajo es distinta de la habitual?**



Según concepto 08SE202412030000009524 del Ministerio del Trabajo, “El tiempo de desplazamiento desde la sede habitual de residencia del trabajador hasta la sede habitual de trabajo, no es considerada como parte de la jornada laboral y por lo tanto no remunerada, sin embargo, cuando el empleador ordena el desplazamiento a otro sitio que no es el habitual de

trabajo, es obligación del empleador el remunerar el tiempo de desplazamiento en proporción al tiempo destinado por el trabajador para cumplir la orden impartida por el empleador hasta el inicio de su jornada laboral, con el salario ordinario devengado por el trabajador sin considerarlo trabajo suplementario y de horas extras debido a que no forma parte de la jornada laboral en estricto sentido, sino que es el tiempo de descanso del trabajador que sacrifica para cumplir las órdenes impartidas por el empleador, siendo la razón por la cual, la jurisprudencia ha considerado que debe ser remunerada con el salario ordinario que devenga el trabajador en proporción al número de horas destinadas para el efecto”

### **¿Cuándo opera el despido indirecto del trabajador y cuál es su consecuencia?**

Según sentencia SL-7942024 (98372) de 2024 de la Corte Suprema de Justicia, “El despido indirecto se configura cuando el operario da por terminada la relación laboral, porque el empleador ha incurrido en alguna de las causales previstas en el literal b) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que modificó el 62 del CST. En ese caso, el primero debe manifestarle al segundo la causal o motivo de su decisión, sin que después pueda alegarse válidamente uno distinto. La consecuencia jurídica del despido indirecto no es otra que el pago, por parte del empleador, de la indemnización consagrada en el artículo 64 del CST”

### **¿Que se requiere para que la firma de trabajador analfabeta en carta de renuncia tenga validez?**

Según sentencia SL-7612024 (97061) de 2024 de la Corte Suprema de Justicia, “El artículo 826 del Código de Comercio regula lo relacionado con los «escritos y firmas». Según dicha norma, la firma a ruego es un mecanismo diseñado para validar el consentimiento de las personas que no saben leer, ni escribir o que se encuentran imposibilitadas para ello. Esto incluye a las personas analfabetas pues, a pesar de que puedan trazar formas que representen aceptación de ciertos contenidos, requieren acompañamiento y ratificación de un tercero, en la medida en que no cuentan con conocimiento necesario para entender los signos y palabras que reposan en un escrito que puede generarle consecuencias jurídicas. Así pues, se impone que sea leído a viva voz para su aceptación; de ello, darán fe 2 testigos garantes de que lo que consta en el documento, coincide con lo leído de viva voz”



**Hechos que son indicativos de que una Cooperativa de Trabajo Asociado está ejerciendo actos de intermediación laboral y no la prestación de servicios especializados.**

Según sentencia SL-8702024 (96036) de 2024 de la Corte Suprema de Justicia, “Para ello, es dable tener como hechos indicativos de que una CTA está ejerciendo actos de intermediación laboral y no la prestación de servicios especializados de manera autogestionaria, entre otros, los siguientes: i) que la contratación tenga como objeto la prestación de servicios y actividades misionales permanentes y la empresa contratante ejerza la subordinación jurídica frente a los trabajadores asociados; ii)

la CTA no tiene una estructura propia, especializada y autónoma para su gestión y; iii) el trabajador se integra a la organización de la empresa y labora bajo la subordinación del beneficiario del servicio, aspecto que tiene en cuenta la Recomendación 198 de la OIT como indicador de una verdadera relación de trabajo”

### **Se viene el pago de la prima de servicios**

La prima de servicios es una prestación social que consiste en el pago de 30 días de salario por cada año de trabajo, o en proporción al tiempo trabajado cuando este es inferior a un año. La prima de servicios se paga a todo trabajador que esté vinculado con un contrato de trabajo, y se tiene derecho sin considerar la duración del contrato, y no existen trabajadores excluidos de ella. La ley dispone que la prima de servicios se paga en dos partes; la mitad en el primer semestre y la otra mitad en el segundo semestre, en las siguientes fechas: (i) el 30 de junio y (ii) el 20 de diciembre. El plazo máximo para pagar la primera parte de la prima de servicios vence el 30 de junio, pudiendo el empleador pagarla antes. El plazo para pagar la segunda parte de la prima de servicios es hasta el 20 de diciembre. La norma señala que el plazo es los primeros 20 días del mes de diciembre, por lo que se puede pagar en cualquier día siempre que no se pase del 20 de diciembre.

### **Reducción de la jornada laboral**

Según la Ley 2101 de 2021, la jornada laboral se reducirá en una hora cada año hasta llegar a las 42 horas semanales en el año 2026. Por lo tanto, la jornada laboral quedará distribuida de la siguiente manera:

- A partir del 15 de julio de 2024, se reducirá otra hora (46 horas semanales).
- A partir del 15 de julio de 2025, se reducirá a 44 horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2026, se reducirá a 42 horas semanales.

La ley también permite que el empleador y el trabajador acuerden la distribución de la jornada laboral en cinco o seis días a la semana, garantizando siempre el día de descanso. Además, se mantiene el pago de las horas extras y se establecen algunas excepciones para las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, así como para los adolescentes autorizados para trabajar.



**Empleador está exonerado de conceder el día de la familia si implementa de manera inmediata la disminución de la jornada laboral a 42 semanas.**

Con la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021, sobre la disminución gradual de la jornada laboral, el empleador quedará exonerado de darle dos días al año para el día de la familia en caso de que el trabajador implemente de manera inmediata la disminución de la jornada laboral a 42 horas semanales. Si la disminución de la jornada laboral se realiza de manera gradual, el empleador deberá conceder al trabajador de común acuerdo la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, deportivas, culturales o de capacitación. Así las cosas, entre tanto no entre en vigencia la jornada laboral de las 42 horas semanales, el empleador deberá conceder al trabajador los dos días al año para el goce y disfrute del día de la familia.

**Cordialmente,**

**Alejandro Ribero Rueda**  
**Director Ejecutivo**  
**FECEC**