

Actualización normativa 2022

Alexander Coral R.
Abogado

Febrero/2022

Aplicación o no de circulares del Mintrabajo sobre vacunación y aislamiento.

Nueva ley desconexión laboral, ¿un canto a la bandera?

Nueva ley de fuero paterno.

Nueva licencia parental compartida

Nueva ampliación licencia de paternidad.

Nueva Ley Isaac. Para cuidado de hijos en condición terminal.

Nueva ley prohibiendo Prueba de embarazado y su consecuencia.

Trabajo en casa / Trabajo remoto / Teletrabajo (*Diferencias*).

Nueva ley de reducción de jornada ¿Cuándo y cómo?

Requisitos para acceso a subsidio por contratación de jóvenes

Nómina electrónica. Herramienta de control de la UGPP y la DIAN

Ajuste obligatorio aportes pensión Abril y Mayo de 2020

Piso de protección social. Riesgos de su uso

Beneficios laborales de la Nueva Reforma Tributaria (*Ley del 14/Sep/2021*)

Alexander Coral R.

Aplicación o no de circulares del Mintrabajo sobre vacunación y aislamiento

¿En todos los casos son de obligatorio cumplimiento?

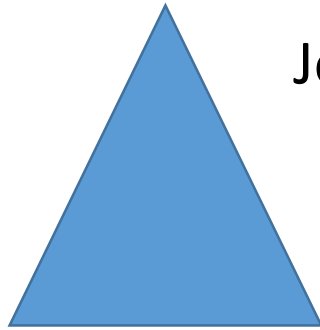
Constitución

Ley

Decretos

Resoluciones

Acuerdos-Ordenanzas



Jerarquía de las normas

Pirámide de Kelsen

¿Cuál es el alcance de una circular?

Los actos administrativos son la expresión unilateral de la voluntad de la Administración capaz de producir efectos jurídicos y vincular a los administrados; **es distinto de otro tipo de actos, como las circulares de servicio, cuyo alcance es instruir, orientar o coordinar a la administración, pero no tienen la virtualidad de obligar.** Consejo de Estado

Las circulares o instrucciones que expide la Administración para dar a conocer el pensamiento o política del Gobierno sobre determinada materia, tienen por objeto ilustrar tanto a los funcionarios públicos como a los administrados sobre una determinada gestión. Estas instrucciones, como la que se demanda, contienen un conjunto de reglas de carácter interno, emanadas del superior, expedidas en ejercicio de sus atribuciones legales y destinadas a los funcionarios de la Administración para que ajusten determinada actividad a lo que en ellas se establece. Consejo de Estado

Alexander Coral R.

Aplicación o no de circulares del Mintrabajo sobre vacunación y aislamiento

¿En todos los casos son de obligatorio cumplimiento?

Bogotá D.C., 12 ENE 2022

CIRCULAR No. 00031

Para: EMPLEADORES Y TRABAJADORES DE LOS SECTORES
PRODUCTIVOS ABIERTOS AL PÚBLICO.

DE: MINISTRO DEL TRABAJO

ASUNTO: EXIGENCIA DE ESQUEMA DE VACUNACION COVID-19 A
TRABAJADORES DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS ABIERTOS
AL PÚBLICO.

Aplicación o no de circulares del Mintrabajo sobre vacunación y aislamiento

¿En todos los casos son de obligatorio cumplimiento?

2. Los trabajadores que presten sus labores en eventos como los descritos en el artículo 2º del Decreto 1615 de 2021, esto es, aquellos de asistencia masiva a bares, gastrobares, restaurantes, cines, discotecas, lugares de baile, conciertos, casinos, bingos y actividades de ocio, así como escenarios deportivos, parques de diversiones y temáticos, museos, y toda actividad que implique atención al público, deberán adelantar el esquema de vacunación, para presentar ante el empleador su carnet que así lo acredite.

¿deberán?

3. En el marco de la responsabilidad social, sensibilización humana, la autodeterminación y autonomía personal, los trabajadores y empleadores que adelanten sus funciones en los establecimientos abiertos al público o que implique atención al público, deberán tener en cuenta que la vacunación no solo constituye una medida preventiva para el propio individuo, sino también sanitaria para evitar la propagación del coronavirus Covid-19.

Circular 003 12/ene/2022

4. El empleador debe desplegar acciones, mecanismos y establecer protocolos de bioseguridad para la protección de la vida y salud de sus trabajadores, tales como el cumplimiento del esquema de vacunación, en armonía con lo señalado en la Circular No. 047 de 2021, y medidas de higiene y seguridad en el trabajo para garantizar el desarrollo de las actividades laborales en los sitios de trabajo en condiciones seguras.

Aplicación o no de circulares del Mintrabajo sobre vacunación y aislamiento
¿En todos los casos son de obligatorio cumplimiento?

CIRCULAR CONJUNTA N° 000000004 DE 2022

PARA: EMPLEADORES Y TRABAJADORES DEPENDIENTES,
INDEPENDIENTES Y CONTRATISTAS, INSTITUCIONES
PRESTADORAS DE SERVICIOS DE SALUD Y TALENTO HUMANO EN
SALUD.

DE: MINISTROS DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL Y DEL TRABAJO

ASUNTO: RECOMENDACIONES PARA LA PROTECCIÓN LABORAL DURANTE
EL CUARTO PICO DE LA PANDEMIA POR SARS-CoV-2 (COVID-19).

FECHA: 13 ENE 2022

!Recomendaciones!

Aplicación o no de circulares del Mintrabajo sobre vacunación y aislamiento

¿En todos los casos son de obligatorio cumplimiento?

Teniendo en cuenta lo anterior y los impactos que pueden presentarse en el entorno laboral, las carteras ministeriales de Trabajo y Salud y Protección Social instan a los destinatarios de esta circular a lo siguiente:

2. Permitir el aislamiento obligatorio, temprano y de forma inmediata tanto en personas sintomáticas como asintomáticas, así:

2.1. Personas sintomáticas. Independiente de su estatus de vacunación, edad o factores de riesgo, deben realizar aislamiento por siete (7) días desde el inicio de los síntomas. Este aislamiento no requiere de prueba diagnóstica a excepción de las personas de 60 años o más, menores de 3 años o personas con factores de riesgo, aunque en todos los casos el aislamiento debe siempre comenzar desde el inicio de síntomas.

En relación con la expedición del certificado de aislamiento o el certificado de incapacidad se recomienda al médico tratante indagar sobre la actividad laboral que desarrolla el paciente y la posibilidad de realizar teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa. En todo caso, debe recordarse que en virtud de la autonomía

2.2. Personas asintomáticas, que son contacto estrecho de un caso confirmado de COVID-19, que tienen esquema incompleto de vacunación o sin vacuna, deben aislarse siete (7) días desde el primer día de exposición.

Para efectos de la expedición del certificado de incapacidad o del certificado de aislamiento al confirmar un nexo epidemiológico, se recomienda al médico tratante indagar sobre la actividad laboral que desarrolla el paciente y la posibilidad de realizar teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa; de no ser viables estas modalidades se sugiere ordenar la toma de prueba para Covid-19. Si el resultado de la prueba es negativo se suspenderá el aislamiento y podrá el trabajador reintegrarse a las actividades presenciales.

Los contactos estrechos asintomáticos con esquema de vacunación completa no requieren aislamiento ni toma de prueba. Aunque se les recomendará evitar participar en aglomeraciones, eventos, o visitar personas mayores de 60 años menores de 3 años o con algún factor de riesgo durante siete (7) días desde el inicio de la exposición. y mantener el uso estricto de tapabocas.

3. Los empleadores no exigirán una prueba COVID-19 como requisito para regresar a desempeñar las actividades laborales al culminar el aislamiento.
4. Corresponde a empleadores y trabajadores, en virtud de los artículos 49 y 95 de la Constitución Política, ser solidarios y procurar el cuidado integral de su salud y de la comunidad, acatando la normatividad e instrucciones vigentes.

Ley 2191 de 2022 (6 de enero)

Ley de Desconexión Laboral

ART. 1°. Objeto. ... tiene por objeto crear, regular y promover la D.L. de los trabajadores en las relaciones laborales ... con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

ART. 3°. Definición de D.L. ... el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores púb., a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria ... ni en sus vacaciones o descansos.

..., empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos por fuera de la jornada laboral.

ART. 4°. Garantía del derecho a la desconexión laboral. ... Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen.

... La inobservancia del derecho a la D.L. podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser **persistente y demostrable**.

Alexander Coral R.

Ley 2191 de 2022 (6 de enero) Ley de Desconexión Laboral

ART. 5°. Política de D.L. Toda persona natural o jurídica ... pública o privada, **tendrá la obligación de contar con una política de D.L. de reglamentación interna**, la cual definirá por lo menos:

- a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- b. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores/servidores puedan presentar quejas ... a nombre propio o de manera anónima.
- c. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

ART. 6°. Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

- a. Trabajadores y servidores que desempeñen cargos de **dirección, confianza y manejo**;
- b. ... por la **naturaleza de la actividad** que desempeñan **deban tener una disponibilidad permanente**, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;
- c. Situaciones de **fuerza mayor o caso fortuito**, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación, **siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable**.

ART. 7. Inspección y vigilancia. ... podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector ... o Procuraduría. La denuncia deberá detallar los hechos, así como también anexar prueba sumaria de los mismos. inspector ... **conminará preventivamente** al empleador para que ponga en marcha los procedimientos referidos en el **Art. 5°**.

Ley 2101 de 2021 (*15 julio*)

Reducción Jornada SEMANAL de Trabajo

Implementación Gradual. Disminución podrá ser implementada gradual por empleador, así:

- Transcurridos 2 años a partir de la entrada en vigencia, empezará la reducción así:
- A partir del 15 de julio/2023, queda en **47** horas semanales.
- A partir del 15 de julio/2024, queda en **46** horas semanales.
- A partir del 15 de julio/2025, queda en **44** horas semanales.
- A partir del 15 de julio/2026, queda en **42** horas semanales.

Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de 42 horas a la semana.

Nota: A partir del 15/julio/2026, desaparece: Día de la familia y
Jornada semanal de rec/Cultural/Capacitación

Objetivo: Reducir jornada, sin reducción de salario.

Art. 161. Duración. duración máxima de la jornada ordinaria es de 42 horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días, a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:

a) Labores insalubres o peligrosas (...)

b) Menores de edad (...)

c) Trabajo sucesivo en turnos de 36 horas (...)

d) Empleador y trabajador podrán acordar que 42 h. se realice mediante jornadas diarias flexibles ... en máx. 6 días a la semana con un día de descanso obligatorio, **que podrá coincidir con el día domingo.** ... horas diarios podrá distribuirse de manera variable durante la semana, ...mínimo 4 h. continuas y **máximo hasta 9 h. diarias** sin lugar a recargo por trabajo suplementario, ... no exceda 42 h. semanales. *(Desaparece la jornada de 10 horas ordinarias)*

PARÁGRAFO. Empleador no podrá aún con consentimiento de trabajador, contratarlo para la ejecución de 2 turnos el mismo día, salvo labor supervisión/dirección/confianza/manejo.

Alexander Coral R.

Piso de protección social para personas con ingresos inferiores a un s.m.m.l.v.
DECRETO 1174 de 2020 (27 de agos) (entró en vigencia feb/2021)

Ojo. Declarado inexecutable pero con efecto diferido a 2 años, para que se haga por Ley

1. Vinculados obligatorios:

Personas que tengan uno o varios vínculos laborales por tiempo parcial (*menos del mes o menos de la jornada máxima diaria*) y que en virtud de ello reciban un ingreso total mensual inferior a 1 SMMLV.

Personas que celebren uno o varios contratos por prestación de servicios y que reciban una contraprestación total mensual inferior a un (1) SMMLV después de descontar expensas y costos cuando a ello haya lugar de conformidad con lo establecido en el artículo 107 del E.T.

(...)

Cotización será **15%** del ingreso mensual (inferior a 1 smmlv). Lo asume el empleador.

14% a Beneficio económico periódico BEPS *¿y si tengo aportes plenos en mi historial?*

1% Seguro inclusivo *¿eso si sirve?*

-Trabajadores dependientes tendrán acceso al subsidio familiar (***No ha sido reglamentado***)

- SALUD estarán afiliados al Rég. Subsidiado o beneficiarios. (**en ningún caso, este régimen reconocerá prestaciones económicas**)

- Si tiene varios ingresos o empleadores, que sumen 1 SMMLV o más, debería cotizar al sistema PLENO de seguridad social. (***¿Cómo lo hace o si trabajador miente?***)

Nómina Electrónica

Herramienta de la UGPP y DIAN para control de evasión y deducciones no válidas

Resoluciones 13, 37, 63 y 151 de 2021

(11 feb, 5 may, 30 de jul y 10 dic)

E.T. Art. 616-1 par. 6: “**El sistema de facturación electrónica** es aplicable a las operaciones de compra y venta de bienes y de servicios. Este sistema también es aplicable a otras operaciones tales como los **pagos de nómina**, las exportaciones, importaciones y los pagos a favor de no responsables del IVA”-.

Sujetos obligados a realizar Nómina Electrónica:

...el soporte de pago de N.E. se configura como documento soporte de costos, deducciones o impuestos descontables (*renta y complementarios e impuestos descontables en el Impuesto sobre las ventas -IVA, cuando aplique*), que se derivan de pagos que se realizan en virtud de una relación laboral ... y de pagos a pensionados a cargo del empleador.

3 pasos en documento soporte de pago de **Nómina Electrónica** y de las **Notas de Ajuste**

- Generación
- Transmisión
- Validación

¿Qué contiene el soporte de pago de Nómina Electrónica y de las Notas de Ajuste?

- Todos los valores devengados de nómina
- Todos los valores deducidos de nómina
- El valor total diferencia de los mismos

Novedades reportadas dentro del periodo

«Anexo técnico documento soporte de pago de NÓMINA ELECTRÓNICA»

Periodicidad del documento de nómina electrónica:

Deberá generarse para efectos tributarios de forma mensual, independientemente que empleador pague en periodos diferentes o inferiores (*Ej. Semanal, Decenal, Catorcenal, Quincenal*), es decir acumular la información de nómina realizadas en el mes inmediatamente anterior ... para cada uno de los beneficiarios de los pagos realizados.

CUNE - *Código Único de Documento soporte de pago de Nómina Electrónica-*

Es para diferenciar cada clase de documento electrónico. (*Factura electrónica, Nota Crédito...*)

Cada documento, por cada empleado lo tendrá

Trabajador	Alexander Coral	Devengo	Deducción
Salario/Mes		\$	
Horas extras		\$	
Comisiones		\$	
Auxilio de transporte		\$	
Aux. de... Subsidio de... bonificación de... etc.		\$	
Viáticos (<i>Especificar alimento, manutención, Gas. Repr., transp.</i>)		\$	
Vacaciones... <i>número de días</i>		\$	
Ojo... “todo” lo que se pague!!!		\$	
NOVEDADES (<i>incapacidad, ausentismos, licencias... etc.</i>)			
Pensión			\$
Salud			\$
Seg. Exequial			\$
Fondo de empleados			\$
Cuota sindical			\$
Libranza 1... libranza 2... libranza 3 ...			\$
Descuento Préstamo... Daños... Pérdidas			\$
Ojo... “todo” lo que se le descuenta!!!			\$
Total a pagar			\$\$\$\$

¿Qué pago se queda por fuera?
¿Cuál es la consecuencia de lo que no se reporte?

*“Control de la **UGPP** evasión Seg. Social y Parafiscales”*

! DIAN también conocerá los ingresos de éstos terceros para poderlos fiscalizar por posible evasión (*IVA y Renta*)!!!

Debe coincidir con la consignación

Alexander Coral R.

Plazo para el cumplimiento periódico de la transmisión:

Dentro de los 10 primeros días del mes siguiente al cual corresponde el pago o abono en cuenta (*Independiente que la empresa pague efectivo o transferencia el día 30, 31 o primeros días del mes siguiente causado*)

Impedimento de la transmisión:

Si al momento de la transmisión, se presentan inconvenientes tecnológicos, deberá transmitir en un plazo máximo de 48 horas contadas a partir del día siguiente al que se restablezca el servicio informático electrónico del sistema de facturación, donde se encuentra la funcionalidad del documento soporte de pago de nómina electrónica.

OJO... debe dejar los soportes del inconveniente presentado, para cuando la DIAN los requiera.

Conservación: Los documentos soportes de pago de N.E. y notas de ajuste, que se generen, transmitan y validen deben ser conservados de conformidad con Art. 632 E.T. y Art. 304 Ley 1819/2016
(... será el mismo término de firmeza de la declaración tributaria correspondiente)

Ojo... no confundir requerimientos de orden laboral
(Juzgado Laboral)

TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES (*Ley 1581 DE 2012*)

(No se registra, pero si debe cumplir postulados) deberán tratar los D.P. de manera leal, lícita, confidencial y segura... evitando su adulteración, pérdida, recolección, uso o acceso no autorizado o fraudulento.

Implementar y consolidar, así como **exigir** a contratistas, colaboradores, empleados, directivos, ... todas las medidas humanas, tecnológicas y administrativas de seguridad y protección de información que sean necesarias para garantizar la protección de los D.P. transferidos contra amenazas o peligros que afecten su seguridad y/o integridad, impedir su deterioro, adulteración, modificación o **copia no autorizada**, pérdida, consulta, uso o **acceso no autorizado** o fraudulento, o cualquier uso de los mismos que puedan generar algún perjuicio al Titular de los D.P. y/o al responsable.

Resolución 63 de 2021 (30 de Julio)

“1. Calendario de implementación para sujetos de acuerdo con el número de empleados.

Grupo	Fecha de inicio habilitación en el servicio informático electrónico nómina electrónica (DD/MM/AAAA)	Fecha máxima para iniciar con la generación, transmisión del documento soporte de pago de nómina electrónica y de las notas de ajuste del documento soporte de pago de nómina electrónica. (DD/MM/AAAA)	Intervalo en relación con el número de empleados	
			Desde	Hasta
1	18/08/2021	1/09/2021 *	Más de 250	
2		1/10/2021	101	250
3		1/11/2021	11	100
4		1/12/2021 **	1	10

***Nota:** Primer grupo, de manea excepcional, 1ª transmisión máximo 29 oct/2021

****Nota:** 10 o menos, cambió con Resolución 151

Alexander Coral R.

Resolución 151 (10 dic 2021)

Plazo especial para la 1ª generación y transmisión nómina electrónica para los empleadores que tienen a su cargo entre 1 y 10 empleados.

Empleadores con 1 y 10 empleados **podrán** realizar la 1ª generación y transmisión del documento soporte de pago de nómina electrónica y las notas de ajuste ..., correspondiente a cada uno de los meses de **diciembre/2021, enero y febrero/ 2022**, de forma independiente, dentro de los **10 primeros días del mes de marzo/2022**.

Lo indicado en el inciso anterior **no aplica** para empleadores con 1 y 10 empleados **que hayan realizado la implementación de forma anticipada** ... nómina electrónica.

Empleadores con 1 y 10 empleados podrán optar por realizar la implementación anticipada, debiendo cumplir con las disposiciones que regulan la funcionalidad del documento soporte de pago de nómina electrónica previstas en Resolución N° 13/2021.

Resolución 37 de 2021 (5 de mayo)

2. Calendario de implementación Permanente

Grupo	Fecha de inicio de habilitación en el servicio informático de nómina electrónica y fecha máxima para iniciar con la generación y transmisión del documento soporte de pago de nómina electrónica y de las notas de ajuste del citado documento.	Otros sujetos
1	Tendrán un plazo de dos (2) meses, contados a partir de la realización de los pagos o abonos en cuenta derivados de una vinculación laboral o legal y reglamentaria y los pensionados a cargo del empleador para llevar a cabo el procedimiento de habilitación y proceder con la transmisión del documento soporte de pago de nómina electrónica y las notas de ajuste al citado documento.	Los <u>nuevos sujetos</u> que deban generar el documento soporte de pago de nómina electrónica y las notas de ajuste al citado documento como soporte para la solicitud de costos y deducciones en el impuesto sobre la renta y complementarios e impuestos descontables en Impuesto Sobre las Ventas –IVA, cuando aplique, en este calendario <u>se incluyen a aquellos sujetos que adquieren la obligación de facturar</u> .

Resolución 13 de 2021 (11 de febrero)

3. Calendario de implementación para sujetos no obligados a expedir factura electrónica de venta

Grupo	Fecha de inicio de habilitación en el servicio informático electrónico nómina electrónica (DD/MM/AAAA)	Fecha máxima para iniciar con la generación y transmisión del documento soporte de pago de nómina electrónica y de las notas de ajuste del documento soporte de pago de nómina electrónica. (DD/MM/AAAA)	Otros sujetos
1	31/03/2022	31/05/2022	Los sujetos no obligados a expedir factura electrónica de venta.

Habilitación. Es el procedimiento que se desarrolla en el servicio informático electrónico del sistema de facturación, dentro del cual se encuentra la funcionalidad del documento soporte de pago de N.E. de la DIAN, el citado procedimiento requiere ser realizado previo a la fecha máxima para iniciar a generar y transmitir el documento soporte de pago de nómina electrónica y sus notas de ajuste...

Confirmar el resultado de las pruebas ... en caso de que las mismas sean superadas en forma satisfactoria, en el sistema de facturación, dentro del cual se encuentra la funcionalidad del documento soporte de pago de N.E., actualizará el estado de «solicitado»

a «habilitado»; en caso contrario se deberá continuar con las pruebas hasta obtener el estado de «habilitado». 3.4. Una vez se encuentre en estado «habilitado» automáticamente migrará a producción en operación.

Aportes a pensión abril y mayo 2020

¿Cómo y cuándo se debe pagar?

Aporte de pensión 16% (75%-25%)

12% empleador y 4% trabajador

(Trabajador paga % adicional por Fondo de Solidaridad Pensional, a partir de los 4 smmlv de IBC)

Con Decreto 558 de 2020 para Abril y Mayo 2020, se podía:

3% pensión (75%-25%)

2.25% empleador y 0.75% trabajador

Lo que se debe pagar: (75%-25% del 13% faltante)

9.75% empleador y 3.25% trabajador

Aporten los montos faltantes de las cotizaciones de Pensiones de abril y mayo/2020, cuyos pagos se hicieron parcialmente en virtud del Art. 3 Decreto Legislativo 558/2020, declarado inexecutable por la Corte Constitucional C-258/2020 (*23 julio/2020*).

Decreto 376/2021 (9 abril)

Implementa mecanismos necesarios para que, en un plazo no superior a 36 meses, contado a partir del 1 de junio/2021 (*hasta mayo 2024*)

- Empleadores sector público
- Empleadores sector privado
- Trabajadores dependientes
- Trabajadores independientes

Decreto 376 de 2021 (9 abril)

Pago faltante del aporte Pensiones para los periodos de abril/mayo de 2020

A los que hicieron uso del Decreto Legislativo 558/2020, y por ello sólo hayan aportado el 3% de la cotización a Pensiones (*correspondiente a la comisión de administración y a cobertura de aseguramiento de invalidez y sobrevivencia*) para efectuar el aporte de la cotización faltante, **sin que haya lugar a la causación de intereses de mora dentro de dicho plazo** (*hasta mayo 2024*).

(Lo establece la sentencia C-258 de 2020)

¿Cómo se hace el aporte?

75% por el empleador exclusivamente y el **25%** restante por el trabajador

(Empleador o trabajador podrán efectuar la totalidad de pago faltante y posteriormente efectuar el cobro al empleador o al trabajador)

Trabajador independiente, pagará el 100% del aporte de Pensiones faltante.

A partir de la publicación del decreto (9 abril/2020), empleadores estarán facultados para descontar del salario y/o la liquidación de prestaciones sociales el valor correspondiente al 25% de cotización en pensiones *(NO se necesita autorización del trabajador, simplemente le informa)*

Aportes de abril y mayo de 2020 podrá hacerse en fechas diferentes, sin superar MAYO/2024.

(No se aceptan pagos parciales para alguno de esos dos meses)

Pago faltante del aporte de Pensiones en CASOS ESPECIALES

1. Si empleador llegare a entrar en liquidación o se declarase en cesación de pagos, deberán realizar prioritariamente en favor de sus trabajadores de los aportes Abril/Mayo 2020.

2. Retiro del trabajador

Después del 9/abril/2021: En caso de retiro o despido a partir de la fecha, se podrá descontar el 25% a cargo del trabajador (*Pero no se obliga al pago inmediato, sigue el límite de mayo/2024*)

Antes del 9/abril/2021: Y sólo se efectuó el pago de la cotización a cargo del empleador (2.25% + 9.75%) el Fondo de Pensiones deberán acreditar en la historia laboral del afiliado, las semanas correspondientes a 75% de la cotización realizada. (*75% del aporte equivale al 12% del IBC*)

En todo caso, trabajador podrá en cualquier momento efectuar el pago del porcentaje faltante, es decir el 25% (*inicialmente aportó 0.75% + 3.25% = 4% del IBC*) de la cotización faltante a Pensiones.

Ojo: Si ajusta después de Mayo/2024, paga intereses de mora (*mora a partir del 1 junio/2014*).

Trabajador podrá pagar la totalidad de aporte faltante, caso en el cual **podrá repetir** contra el empleador directamente o hacerse acreedor en el proceso liquidatorio, si a él hubiere lugar.

Ingreso Base de Cotización –IBC-

Deberá corresponder al reportado en los periodos de abril y mayo de 2020

(No inferior a 1 smmlv, ni superior a 25 smmlv)

¿Cómo se refleja **hoy** en la historia laboral?

Deberá reflejar en cualquier caso, el **3%** de cotización previamente aportado para la cobertura de aseguramiento de **invalidéz y sobrevivencia**.

Para efectos de vejez: La historia será actualizada **solo cuando se pague** el aporte completo a pensiones

Garantía de pensión

Afiliados a quienes se les haya reconocido una prestación económica conforme al Decreto 558/2020 (*Inexequible*), tendrán derecho a continuar disfrutando de dicha prestación.

Afiliados a quienes se les pagó sólo 3% de cotización tendrán derecho a que se contabilicen a su favor, las semanas de abril y mayo de 2020, para acreditar requisito de semanas para prestaciones de **invalidéz y sobrevivencia** en Colpensiones y la cobertura del seguro previsional en el Régimen de Ahorro Individual, en cualquier momento.

Para solicitudes de P. de vejez que pagaron parcialmente Abril/Mayo 2020, que no hayan sido resueltas, no se podrán contabilizar las 8 semanas de cotización de los periodos correspondientes a esos meses, hasta que se pague. (*No confundir contabilizar con tramitar pensión*)

Efectos tributarios

Empleadores sector privado y trabajadores dependientes e independientes que hicieron uso del pago parcial de Abril/Mayo 2020, **podrán deducir** en el impuesto sobre la renta y complementarios del año gravable 2020 **los salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social y aportes parafiscales que hayan sido efectivamente pagados.**

Así mismo, **una vez se haga el pago faltante, el valor pagado** podrá ser deducido del impuesto sobre la renta y complementarios **del año gravable en que se efectúe dicho pago.** (*Sin perjuicio de cumplir otras normas tributarias*)

Obligación especial de los empleadores

Empleadores que efectúen cotización faltante de aquellos **trabajadores que estén a menos de 3 años para cumplir edad de pensión**, no deberá exceder de dicha fecha**, con el fin de no afectar los derechos de sus trabajadores. (*Ojo. Hasta que no paguen, no serán tenidas dichas semanas en cuenta para pensión de vejez*)

*(**No es mayo 2024, sino que no pasen de la fecha en que el trabajador cumple la edad)*

Teletrabajo *Ley 1221 de 2008*

Trabajo en casa *Ley 2088 de 2021 (12 mayo)*

Trabajo remoto *Ley 2121 de 2021 (3 de agos)*

¿Qué es y cuál es su diferencia?

TELETRABAJO Ley 1221/08 - Dec. 884/12 TRABAJO REMOTO Ley 2121/2021 (3 agos)	TRABAJO EN CASA Ley 2088 de 2021 (12 mayo)
• Promueve y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo <u>mediante la utilización</u> de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). • ... sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.	• Regular la habilitación de T. en C. como una forma de prestación del servicio en <u>situaciones ocasionales, excepcionales o especiales</u>, que impidan que el trabajador pueda realizarlas en su lugar de trabajo, <u>privilegiando</u> el uso de las TIC. • No hay variación de las condiciones laborales pactadas al inicio de la relación laboral. (<i>No cambia naturaleza, ni desmejora contrato laboral</i>) • <u>NO</u> se limita al trabajo que puede ser realizado mediante TIC, medios informáticos o análogos, <u>sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física</u> del trabajador.

Control –Subordinación-

Teletrabajo / Trabajo remoto

No hay nada expreso en Ley 1221/2008 y Decreto 884 de 2012 y "*se redefine la concepción clásica de subordinación*", pero no por ello, se pierde el poder subordinante.

Ley de Trabajo Remoto, señala expresamente que existe subordinación

Trabajo en casa

- La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el **reporte, seguimiento y evaluación**, así como la comunicación constante y recíproca.
- Se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes.
- Empleador determinará instrumentos, frecuencia y modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el T. en C. (*Acordados previamente*)

Solemnidad del contrato	
Teletrabajo / Trabajo remoto	Trabajo en casa
Escrito (<i>Fijo/Indefinido</i>)	Ojo: Ya existe una relación laboral vigente, presencial. Verbal (<i>Indefinido</i>) o Escrito (<i>Fijo/Indefinido</i>)

Capacitación	
Teletrabajo / Trabajo remoto	Trabajo en casa
No es obligatoria, ya se está contratando a teletrabajador con competencias en TIC.	Empleador <u>deberá</u> promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales , en los trabajadores <u>cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.</u>

Duración de la modalidad

Teletrabajo / Trabajo remoto	Trabajo en casa
Según el término del contrato de teletrabajo.	• Originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por 3 meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias, se extenderá la habilitación de T. en C. hasta que desaparezcan dichas condiciones. • Para asignar T. en C., empleador deberá notificar por escrito a su trabajador y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando T. en C.
Cambiar a labor permanente en lugar asignado por el empleador, deberá ser mediante un acuerdo <i>(Aceptado por el trabajador)</i>	En todo caso, el empleador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de T. en C., siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

Jornada	
Teletrabajo / Trabajo remoto	Trabajo en casa
Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal. *SI HAY LÍMITE Y PAGO HORAS EXTRAS <i>*Corte Constitucional Abril/2021</i> Ley de Trabajo remoto, ya lo contempla expresamente.	• Durante el tiempo que dure el T. en C. se mantendrán vigentes las normas previstas en el CST, relativos al horario y la jornada laboral (<i>Horas extras, nocturnas, festivas, etc.</i>). • Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, confianza o manejo. • Desconexión laboral. Garantía y el derecho a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. • Empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos por fuera de la jornada laboral.

ELEMENTOS DE TRABAJO *(Herramientas)*

Teletrabajo / T. Remoto	Trabajo en casa
• Empleador deberá proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de energía, desplazamientos ordenados para desempeñar sus funciones. • Elementos y medios suministrados, debe restituirlos a la finalización contrato, en buen estado, salvo deterioro natural. • Si teletrabajador no recibe paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario. <i>(Art. 140 CST)</i> • Si lugar de trabajo es suministrado por empleador y no puede realizar labores debido a corte en línea telefónica o flujo eléctrico su labor debe ser retribuida. <i>(Si es sitio escogido por teletrabajador, NO se pagaría)</i>	• Trabajador podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador. • Si <u>no se logra acuerdo</u>, empleador suministrará equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto. • Empleador definirá criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la ley. • En todo caso, empleador es el primer responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de las actividades, cumplimiento de funciones y prestación del servicio.

Auxilio de transporte
Ley 15 de 1959

Teletrabajo / Trabajo remoto

- No aplica.
- Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte (*no importa el monto del salario*).
- Si debe ir a empresa, se pagará proporcional A. Transporte.

Trabajo en casa

- Trabajador que devengue hasta 2 smmlv **y que se les reconozca** el auxilio de transporte, durante el tiempo que presten T. en C., se le reconocerá este pago a título de **Aux. de conectividad digital**.
- El Aux./conectividad y Aux./transporte NO son acumulables. (*Art. 10 Ley 2088/2021 Convirtió en norma permanente lo señalado en Dec. 771/2020*)
- **Nota:** El Aux./conectividad, suma para Cesantía y Prima. Ley 1ª/63

Salarios, prestaciones y vacaciones

Teletrabajo / Trabajo remoto

Todo como cualquier trabajador.

Trabajo en casa

Se mantiene, el cambio transitorio NO cambia condiciones salariales y prestacionales.

OJO Código Laboral:

“Art. 50. Revisión. Todo contrato de trabajo es revisable cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la existencia de tales alteraciones, corresponde a la justicia del Trabajo decidir sobre ella y, mientras tanto, el contrato sigue en todo su vigor.”

Riesgos laborales

Teletrabajo / Trabajo remoto

Al inicio del contrato, se debe registrar dicha modalidad ante la ARL.

Trabajo en casa

Una vez, se remita al trabajador a T. en C., se debe inmediatamente reportar a la ARL, incluyendo la dirección de la residencia del trabajador.

ARL deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental y seguridad en el trabajo.

Se deben pagar incapacidades, pensiones e indemnizaciones por accidentes o enfermedades de origen laboral.

Empleador debe precisar actividades que ejecutará trabajador, lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo según labor ejecutada, clase de riesgo en centro de trabajo, horario en el cual se ejecutarán. La información es necesaria para determinación de riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

Reglamento Interno de Trabajo

Teletrabajo / Trabajo remoto

Para el sector privado el empleador debe incluir en el RIT, lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.

Las obligaciones reciprocas **en seguridad y previsión de riesgos** son las definidas por la normatividad. En todo caso, empleador debe incorporar en RIT, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo.

Trabajo en casa

El T. en C. como habilitación **excepcional** aquí regulada **NO requerirá modificación** al RIT ni al Manual de Funciones, salvo que fuera necesario para el desarrollo de las labores.

Ojo. Modificación eventual del RIT no modifica automáticamente contrato de trabajo.

Ley 2119 de 2021 (30 de julio)

“SE ESTABLECEN MEDIDAS (...) INSERCIÓN LABORAL PARA JÓVENES”

- **ARTÍCULO 8°.** En procesos de las distintas modalidades de contratación pública, entidades públicas incorporaran cláusulas dirigidas a la promoción de la inserción laboral o contractual de jóvenes entre los **18 y 28 años**, (...) las personas jurídicas o naturales que participen en dichos procesos, se encuentren obligadas a disponer de personal para la ejecución del objeto contractual.
- Suscrito el contrato, el contratista deberá vincular, laboral o contractualmente a dicha población de forma inmediata y durante toda la ejecución del contrato estatal. En ningún caso, el porcentaje de jóvenes vinculados podrá ser inferior al 8% del total del personal.

(Entrará a regir a partir del 1/nov/2021).

Ley 2114 de 2021 (29 julio)

Ampliación Licencia de Maternidad

- Parto prematuro, se suma semanas de diferencia, parto múltiple y parto hijo con discapacidad, se aumentarán 2 semanas.

Ampliación Licencia de Paternidad

- Licencia de 2 semanas (*Incluye padre adoptante*)
- L.P. estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.
- L.P se ampliará 1 semana adicional por cada punto porcentual de disminución tasa desempleo estructural comparada con su nivel al 29/julio/2021, sin que en ningún caso pueda superar 5 semanas (*metodología medición tasa desempleo estructural será definida por MinHacienda, Banrep. Y Dpto. Plan.*)



Ley 2114 de 2021 (29 julio)

LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL

Madre y/o padre podrán optar por una LPFTP, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su L. de Mat. o L. Pat. por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado.

- Serán antes de finalizar las 2 del padre y desde la 13 de la madre. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.
- Debe existir acuerdo entre empleadores y trabajadores. Se consultará dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. Empleador deberá dar respuesta dentro de los 5 hábiles siguientes.



Ley 2114 de 2021 (29 julio)

Nuevo Art. 241 A (Prueba de embarazo)

- Queda prohibida como requisito obligatorio para acceso o permanencia.
- Solo podrá solicitarse, con consentimiento de trabajadora, en los casos en que trabajo implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en desarrollo normal de embarazo.
- Se presume que exigencia tiene carácter discriminatorio. Esta presunción admite prueba en contrario (*empleador debe desvirtuar la conducta discriminatoria y demostrar que existen riesgos reales o potenciales al embarazo*).
- Evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso, si incluyen prueba de sangre, candidata podrá seleccionar centro médico o laboratorio.
- Trabajadora obligada a realizar P.E. en contra de lo establecido, deberá ser contratada para cargo al cual aspiraba.
- En entrevistas de trabajo, queda prohibido preguntas de planes reproductivos.
- Violar todo lo anterior, multa de 2.455 UVT. (Mintrabajo reglamentará)

Ley 2141 de 2021 (10 agos)

FUERO DE PATERNIDAD

Modifica Art. 239 y 240 C.S.T. (*Acoge Sentencia de Exequibilidad C-005/2017*)

Requisito de permiso previo para terminación de contrato de trabajo, de quien su cónyuge, pareja, compañera permanente esté:

- Embarazada o en las 18 semanas de posteriores al parto.
- No tenga un empleo formal.
- La tenga afiliada como su beneficiaria ante la EPS.

Trabajador **debe** notificar verbal o escrito el embarazo de su pareja y que está sin empleo (se entiende que es bajo gravedad de juramento) y tendrá hasta 1 mes para adjuntar prueba del embarazo (*certificados médicos o resultado de examen de laboratorio clínicos avalado y vigilado por autoridad competente*).

LEY ISAAC Ley 2174 de 2021 (30/diciembre)

- Empleador otorga una licencia remunerada **1 vez por año** para el cuidado de menor, a uno de los padres trabajadores o a quien detente la custodia y el cuidado personal de un **menor que padezca enfermedad o condición terminal** (*Enfermedad terminal Art. 2 Ley 1733/14*)
- Para sector público y privado.
- 1 vez al año y por 10 días hábiles, de mutuo acuerdo empleador/trabajador cotizante a salud (*Acuerdo también para definir si son continuos o discontinuos*)
- Paga la EPS
- Licencia previa certificación o incapacidad otorgada por médico ... donde conste necesidad de acompañamiento y el diagnóstico. **Para cada licencia, deberá renovarse.**
- No excluye posibilidad de que se otorgue al otro, siempre y cuando no sean concomitantes.
- Padre **podrá** solicitar modalidad Teletrabajo o trabajo en casa.
- Adicionó n.º12 Art. 57 C.S.T. “*Conceder licencia de 10 días ... que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para control del dolor y otros síntomas.”*
- 6 meses para reglamentación.

Reforma tributaria

Ley 2155 de 2021 (14 sept)

- Art.21°. **Ampliación de la vigencia temporal del programa de apoyo al empleo formal -PAEF.** Únicamente para aquellos potenciales beneficiarios que para el periodo de cotización de marzo/21 hubiesen tenido un máx. de 50 empleados, ampliése desde mayo/2021 **hasta el mes de diciembre/2021** el -PAEF establecido en el Dec. Leg. 639/2020 (y normas modificatorias Ley 2060/20).
- PARÁGRAFO 1. Si al momento de la postulación cuenta con un número mayor de empleados (50), éste no perderá el acceso al PAEF. Sin embargo, no podrá ser beneficiario de aportes por un número mayor al de 50 empleados.
- PARÁGRAFO 2. En el evento descrito en el párrafo 1, la determinación de los (50) empleados priorizará a las empleadas, cuyo aporte estatal corresponde al 50% de 1 smmlv (Ley 2060/20).

Reforma tributaria

Ley 2155 de 2021 (14 sept)

Art. 24°. **INCENTIVO A LA CREACIÓN DE NUEVOS EMPLEOS.** ... dirigido a los empleadores que generen nuevos empleos mediante la contratación de trabajadores adicionales ... que correspondan entre 18 y 28 años de edad, empleador recibirá 25% de 1 smmlv por cada trabajador adicional.

En caso de mayores de 28 años y ganen hasta 3 smmlv, el incentivo será del 10% de 1 smmlv. (*Si es mujer, será de 15%*)

- Trabajadores adicionales en comparación a PILA de marzo 2021.
- Hasta 12 pagos (*máximo agosto/2023*)
- Será compatible con PAEF, según reglamentación que se hará.

Reforma tributaria

Ley 2155 de 2021 (14 sept)

ART. 26°. **Apoyo a empresas afectadas por el paro nacional.** ... a los empleadores personas jurídicas, personas naturales, consorcios, uniones temporales y patrimonios autónomos un aporte para contribuir al pago de obligaciones laborales de los meses de **mayo y junio de 2021 por valor del 20% smmlv por cada empleado.**

... deberán demostrar la necesidad del mismo certificando una disminución del 20% o más en sus ingresos frente a los ingresos obtenidos en marzo de 2021.

MinHacienda determinará el método de cálculo de esa disminución.

No importa tamaño o número de empleados. Si es compatible con PAEF.

Actualización normativa 2022

Alexander Coral R.
Abogado

Febrero/2022