

BOLETÍN LABORAL #2

tr:ada[®]
ABOGADOS & AUDITORES

Estimados Clientes y Amigos, a continuación, encontrarán normatividad, doctrina y jurisprudencia laboral que consideramos relevantes para el ejercicio de sus actividades empresariales.

NORMATIVIDAD

1) Resolución 1365 del 02 de septiembre de 2021 del Ministerio de Salud y Protección Social. Tema: Ajustes a la PILA para permitir el no aporte a CCF para los empleadores que vinculen veteranos de la fuerza pública

El Ministerio de Salud ajusta la PILA para permitir a partir del 01 de octubre la exoneración del pago de aportes a Cajas de Compensación Familiar a los empleadores que vinculen a trabajadores en condición de veteranos de la fuerza pública con asignación de retiro, pensionados por invalidez y quienes ostenten la distinción de reservista de honor. También se consideran veteranos todos aquellos que hayan participado en nombre del país en conflictos internacionales, así como aquellos miembros de la Fuerza Pública que sean víctimas en los términos del artículo 3° de la Ley 1448 de 2011, por hechos ocurridos en servicio activo y en razón en ocasión del mismo. Estos veteranos deberán acreditar que al inicio del contrato de trabajo tienen entre 18 a 40 años, y la exoneración de aportes a Caja de Compensación Familiar por estos trabajadores se dará por los primeros 2 años de vinculación, siempre y cuando, estos empleos sean adicionales a los que tenía el empleador con corte al 31 de diciembre del año anterior y por ende se haya incrementado la nómina.

DOCTRINA

2) DIAN concepto Rad: 906476 del 01 de julio de 2021. Tema: Retención en la fuente – certificado de ingresos y retenciones.

La Dian al resolver una consulta respecto de en qué año se deben certificar los ingresos laborales cuando los trabajadores terminaron el contrato en el año 2020 pero su liquidación fue consignada en el año 2021, señala que la expedición del certificado de ingresos y retenciones debe atender a los pagos efectivamente realizados en el año gravable correspondiente y esto supone la observancia del marco normativo aplicable en materia de retención en la fuente, especialmente a lo dispuesto en los artículos 383, 385 y 386 del Estatuto Tributario.

Así las cosas, concluye la Dian que en el evento que los trabajadores hayan terminado

su contrato en el año 2020, pero su liquidación fue efectivamente consignada en el año 2021, los pagos por estos conceptos deberán ser incluidos en el certificado de ingresos y retenciones correspondiente a este último año gravable.

3) DIAN concepto Rad: 906528 del 02 de julio de 2021. Tema: Impuesto sobre la renta y complementarios - Deducción del 200% de salarios y prestaciones por vincular mujeres víctimas de la violencia

La Dian indica que los beneficios tributarios por contratación de mujeres víctima de la violencia contenidos en la Ley 1257 de 2008 y en los artículos 2.2.9.3.1. al 2.2.9.3.6. del Decreto 1072 del 2015 se encuentran vigentes ya que la norma no ha sido objeto de modificación alguna y mantiene su aplicabilidad en el tiempo, por lo cual recuerda los siguientes requisitos que deben acreditarse para efectos de acceder a la deducción del 200% en el valor de los salarios y prestaciones sociales, así:

1. Que el empleador esté obligado a presentar declaración de renta y complementarios.
2. Que exista una relación laboral con las trabajadoras mujeres víctimas de la violencia comprobada.
3. Que se acredite y disponga, cuando así lo requiera la autoridad tributaria, la prueba correspondiente que evidencie que, en efecto, se trata de trabajadoras mujeres víctimas de la violencia, de conformidad con el artículo 21 de la misma Ley, que al referirse a cómo deben acreditarse las situaciones de violencia señala: “Las situaciones de violencia que dan lugar a la atención de las mujeres, sus hijos e hijas, se acreditarán con la medida de protección expedida por la autoridad competente, sin que puedan exigirse requisitos adicionales”.
4. La deducción, sobre este tipo de contratación laboral con las características indicadas, tiene aplicación hasta por un período de tres (3) años desde que exista la relación laboral.

4) Ministerio de Trabajo, Circular 062 del 07 de octubre de 2021. Tema: Están prohibidas las prácticas discriminatorias en procesos de selección y desempeño laboral

El Ministerio del Trabajo insta a los empleadores para que se abstengan de llevar a cabo prácticas discriminatorias en los procesos de selección, ingreso y permanencia de los trabajadores, pues de conformidad con lo dispuesto por la Constitución Política en los artículo 13 y 53 se ampara la igualdad y la protección especial del derecho al trabajo frente a formas de discriminación, por lo cual está prohibido cualquier acto de

exclusión y obstaculización laboral en los procesos de selección para desempeñar un empleo en el sector privado, de no atender esto el empleador podrá ser objeto de investigaciones y sanciones por vulneración de los derechos laborales.

El Ministerio reitera que los empleadores deben velar por la protección del derecho a la intimidad y privacidad de la salud de sus trabajadores o sus aspirantes, y como principio básico de la no discriminación en el empleo, el criterio para seleccionar empleados debe corresponder con el trabajo específico que se va a desarrollar, siendo prohibido acudir a cualquier tipo de práctica discriminatoria que afecte los derechos de los aspirantes a un empleo.

5) Ministerio de Trabajo, Concepto de radicado 02EE2021410600000063827 – 02EE2021410600000063828 del 06 de octubre de 2021. Tema: Compensación de periodo de incapacidad

El Ministerio señala que cuando un trabajador sufre un accidente o enfermedad de origen común o laboral y se le reconoce una incapacidad médica, se encuentra (por causas ajenas a su voluntad) imposibilitado para prestar sus servicios en favor del empleador pues debe esperar el termino indicado por el médico tratante para recuperar su estado de salud. Durante este periodo el empleador suspende el pago del salario y a su turno la EPS o ARL, según corresponda, debe cancelar el auxilio económico por incapacidad, por tanto, al no haber costos adicional para el empleador en el pago de esos días, no habría razón para que se obligue al trabajador a reponer el periodo de la incapacidad.

JURISPRUDENCIA

1) Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez sentencia SL3144 del 09 de junio de 2021. Tema: Validez de la terminación de mutuo acuerdo en casos de estabilidad laboral reforzada por salud

Respecto de la estabilidad laboral reforzada por salud la Sala indica que este derecho no es absoluto y que son válidos los acuerdos de transacción o terminaciones de mutuo acuerdo con personas que gocen de tal estabilidad cuando los mismos se suscriban de forma libre, consciente y voluntaria y no menoscaben derechos ciertos e indiscutibles. La Sala recuerda que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 prohíbe que el contrato de trabajo termine por razón de la discapacidad del trabajador y por tanto, al no contemplar el mutuo consentimiento de las partes, no hay limitación para que una

persona con discapacidad o con fuero de salud acepte una bonificación para dar por terminado el contrato de trabajo.

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que estos acuerdos o terminaciones de mutuo acuerdo podrán ser cuestionados cuando quiera que las afectaciones de la persona limiten su capacidad volitiva y de discernimiento.

2) Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez sentencia SL3695 del 04 de agosto de 2021. Tema: Limitación a la autonomía de la voluntad en el contrato de prestación de servicios puede convertirlo en un contrato de trabajo.

La Sala señala que si bien la vinculación autónoma de una persona no prohíbe fijar horarios, solicitar informes o establecer medidas de supervisión y vigilancia, y que incluso es válido impartir instrucciones en relación a la ejecución del servicio, pues el beneficiario tienen el derecho de exigir el cumplimiento de la obligación contratada, dichas actividades no pueden desbordar su finalidad al punto de convertir la coordinación en la subordinación propia del contrato de trabajo.

Lo anterior, porque en aquellos casos en los que esas instrucciones, fijación de horarios y supervisión o control de la labor se imparten en el marco de la inserción o disponibilidad de la persona en la organización de la empresa, a tal punto que se limite su autonomía y autodeterminación de su tiempo de trabajo debido a los controles y seguimientos del contratante, deberá entenderse que se trata de una verdadera relación de trabajo subordinada.

3) Consejo de Estado M.P. Stella Jeannette Carvajal Basto sentencia de radicación 25000-23-37-000-2016-02047-01(24735) del 26 de agosto de 2021. Tema: Reiteración del límite sobre la base de cotización a seguridad social

El Consejo de Estado al estudiar una demanda de nulidad y restablecimiento del derecho sobre una liquidación oficial proferida por la UGPP con relación al pago de unos aportes a seguridad social y parafiscales recuerda lo siguiente:

- La base de cotización al sistema de seguridad social integral (salud, pensión y ARL) debe corresponder como mínimo, a un (1) SMMLV y máximo a veinticinco (25) SMMLV, sin atender a la proporcionalidad entre el monto y los días efectivamente laborados (arts. 5 L. 797/2003, 3 Dto. 510/2003 y 17 Dto. 1295/1994).

- Cuando las vacaciones son disfrutadas, por los días de duración: (i) se deben realizar los pagos a los subsistemas de salud y pensión, para lo cual se tiene que observar el IBC anterior al inicio del descanso, (ii) no se hacen aportes a la ARL ante la ausencia de riesgo asegurable, sin embargo, a partir del reintegro del trabajador a sus labores se deben pagar los aportes correspondientes sobre el salario real devengado y (iii) en el caso de aportes parafiscales (SENA, ICBF y CCF), la suma pagada por ese concepto se incluye en la base de liquidación, dado que integra la nómina mensual de salarios (arts. 70 Dto. 806/1998, 17 L. 21/1982, 19 (Lit. c.) Dto. 1772/1994).
- El valor de las vacaciones compensadas en dinero hace parte de los descansos remunerados de ley y, en consecuencia, debe integrar la base para liquidar los aportes al SENA, ICBF y CCF (art. 17 L. 21/1982).