

Boletín Laboral

Nº 2

M
A
Y
O
D
E
2
0
2
2



t r : a d a[®]
ABOGADOS & AUDITORES

Estimados Clientes y Amigos,

A continuación, encontrarán normatividad y doctrina que consideramos relevantes para el ejercicio de sus actividades empresariales.

NORMATIVIDAD

1

Resolución 0448 del 23 de febrero de 2022 del Ministerio de Trabajo. **Tema: Certificación del primer empleo de personas menores de 28 años.**

El Ministerio de Trabajo mediante esta Resolución establece que procede la certificación del primer empleo para una persona menor de 28 años cuando no registre afiliación o cotización previa como trabajador dependiente o independiente en el Sistema Integrado de Seguridad Social y en especial en el subsistema pensional. Por ello, para validar si procede la certificación del primer empleado se verificará el estado de afiliación del trabajador por medio del reporte que expiden las Entidades Administradoras de Fondos de Pensiones – AFP.

2

Decreto 555 del 09 de abril de 2022 del Ministerio del Trabajo. **Tema: Por medio del cual se reglamenta el trabajo remoto.**

Mediante este Decreto se regulan las condiciones que le son aplicables al trabajo remoto creado mediante la Ley 2121 de 2021, señalando de manera clara cuáles son las condiciones que le son aplicables. De manera puntual se indica cuál debe ser el contenido mínimo del contrato de trabajo remoto, incorporando dentro del mismo las funciones del trabajador, las características del puesto de trabajo, las responsabilidades frente a la custodia de los elementos de trabajo que son entregados, las medidas de seguridad de la información y las circunstancias excepcionales en las que se podría requerir la presencia física del trabajador en las oficinas del empleador.

Se contempla la posibilidad de que el trabajador utilice sus propias herramientas de trabajo, evento en el cual empleador y trabajador podrán acordar el valor mensual de compensación por ese uso.

Así mismo, se ponen de presente las obligaciones especiales que esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo trae para el empleador, el trabajador y las administradoras de riesgos laborales en materia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y la posibilidad que se tiene de implementar una jornada de trabajo flexible siempre y cuando se dé cumplimiento a la jornada laboral semanal pactada.

De igual forma, se establece que el empleador tiene la obligación de darle al trabajador un auxilio compensatorio por los costos de los servicios públicos en que éste debe incurrir por el desarrollo del contrato de manera remota, cuya cuantía no debe ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno Nacional.

3

Resolución 572 del 08 de abril de 2022 del Ministerio de Salud y Protección Social. **Tema: Por medio de la cual se incluye el Permiso por Protección Temporal – PPT como documento válido para migrantes venezolanos en los Sistemas de Protección Social.**

Por medio de la referida Resolución se establece que las entidades responsables de la administración y manejo de las bases de datos dentro del Sistema de la Protección Social, deberán realizar las actualizaciones y ajustes necesarios para que se incluya como documento válido para la identificación de los migrantes venezolanos el Permiso por Protección Temporal – PPT, el cual se identificará como tipo de documento “PT”.



DOCTRINA RELEVANTE

1

Concepto 63044901 de enero de 2022 del Ministerio de Trabajo. **Tema: Conteo del término de la licencia de paternidad.**

Si bien por medio de la **Ley 2114 de 2021** se dispuso ampliar el término de la licencia de paternidad de 8 días hábiles a 2 semanas, la referida norma guardó silencio ante la forma en que ese periodo debía ser contabilizado, ante tal situación el Ministerio del Trabajo procedió a indicar que actualmente existe un vacío sobre la forma de contabilizar los días que comprende una semana y al no existir disposición alguna en el Código Sustantivo del Trabajo ni alguna otra norma en materia laboral sobre la forma de establecer los días que comprende una semana, se debe acudir a la analogía, y en tal sentido aclaró que de conformidad con lo previsto en el **artículo 70 del Código Civil**, el cual indica que los plazos señalados en las leyes o decretos comprenden los días festivos a menos que el término dado sea en días hábiles, el tiempo otorgado para la licencia de paternidad será de 14 días, toda vez que cada semana debe contarse de lunes a domingo.



2

Concepto 202211600040821 del 12 de enero de 2022 del Ministerio de Salud y Protección Social. **Tema: Pago de incapacidades a trabajadores cotizantes dependientes pensionados.**

El Ministerio indica que por regla general un pensionado no tiene derecho al reconocimiento de incapacidades ni licencias de origen común por cuanto el pago de la pensión no se ve interrumpido por esas circunstancias, no obstante, cuando el pensionado tiene a su vez la calidad de trabajador dependiente y en tal condición efectúa los aportes correspondientes al subsistema de salud, sí tiene derecho al reconocimiento de las incapacidades y licencias de origen común.

3

Concepto 05EE2022120300000008223 del 21 de febrero de 2022 del Ministerio de Trabajo. **Tema: Contrato de Trabajo por obra o labor-Liquidación de salario y prestaciones sociales.**

Con relación al contrato por obra o labor el Ministerio recuerda que éste es un tipo de contrato de trabajo cuya terminación y liquidación está atada al tiempo que el trabajador se demore en ejecutar la tarea para la cual fue contratado o por el tiempo o porcentaje de la obra que se haya estipulado en el contrato. Sin embargo, la terminación anticipada y unilateral por parte del empleador de este tipo de contrato implica una indemnización para el trabajador por el tiempo que falte para terminar la obra, la cual debe estar plenamente identificada en el contrato.

En desarrollo de lo anterior, el Ministerio reitera que independientemente de la duración del contrato de trabajo o la modalidad por medio de la cual éste se ejecute nace entre el empleador y el trabajador un vínculo laboral del cual devienen obligaciones para ambas partes, entre ellas las relacionadas con el pago de las acreencias laborales, indemnizaciones y el pago de los aportes a la seguridad social y la parafiscalidad en la medida en que las mismas se vayan causando.

4

Concepto 220-057501 del 07 de marzo de 2022 de la Superintendencia de Sociedades. **Tema: Indemnizaciones laborales en el marco de procesos de insolvencia empresarial.**

La SuperSociedades señaló que el **numeral 5 del artículo 50 de la ley 1116 de 2006** que dispone que con la apertura del proceso de liquidación judicial se genera la terminación de los contratos de trabajo sin que se requiera autorización administrativa o judicial pero con el pago de la correspondiente indemnización laboral pues esta situación no constituye una justa causa para la culminación de la relación laboral, no vulnera la protección constitucional que se brinda al derecho al trabajo ni al debido proceso de los que son titulares los trabajadores, pues no es una medida que obedezca a la voluntad unilateral del empleador, sino que constituye la garantía para el pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, en el marco de la situación crítica por la que atraviesa la empresa al calificar a los trabajadores como acreedores de ésta.

5

Circular 0015 del 11 de marzo de 2022 del Ministerio de Trabajo. Tema: **Obligación del empleador de asumir el costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias.**

El Ministerio reitera que de conformidad con lo previsto en la **Resolución 2346 de 2007** le corresponde al empleador asumir el costo de las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas y de egreso que les realice a sus trabajadores, sin que pueda extenderles a éstos el cobro por la realización de las mismas. Adicionalmente, el Ministerio señala que como autoridad de policía tiene a su cargo la vigilancia y control de las normas laborales, y está facultado para imponer multas de entre uno y quinientos salario mínimos legales mensuales vigentes a los empleadores que violen las disposiciones que en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo se encuentran establecidas.

6

Concepto DIAN 264 [100208192] de 07 de marzo de 2022. Tema: **Reliquidación de un contrato de trabajo en nómina electrónica se debe realizar mediante una nota de ajuste.**

De acuerdo con la DIAN cuando se realice la reliquidación de un contrato de trabajo porque sea necesario realizar ajustes al reporte de la liquidación inicial efectuada al mismo, el empleador obligado al reporte de nómina electrónica deberá generar la respectiva **“nota de ajuste”** del documento soporte de pago de nómina electrónica, con el objeto de que la misma le sirva de soporte de los costos y deducciones en el impuesto sobre la renta y complementarios e impuestos descontables en el impuesto sobre las ventas -IVA derivados de la relación laboral que liquida.

7

Oficio DIAN 589 [915463] de 17 de diciembre de 2021
Tema: **Reporte en nómina electrónica de los pagos realizados a teletrabajadores y aprendices.**

Al absolver una consulta la DIAN indica que tratándose del reporte en el documento soporte de nómina electrónica - DSNE de los pagos laborales efectuados a teletrabajadores éstos deben incorporarse en los mismos campos que se encuentran dispuestos para el reporte de las acreencias laborales generales de cualquier tipo de trabajador, ahora bien, el DSNE sí dispone de un campo especial para el reporte de los pagos que se dan en cumplimiento de las obligaciones laborales propias del teletrabajo, tales como el apoyo en el pago de la energía y conectividad conforme lo establece en el **numeral 7° del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008**, los cuales deben incorporarse en el campo "NIE158".

Por otra parte, con relación al contrato de aprendizaje la DIAN recuerda que este tipo de contrato no genera una relación laboral ya que no implica la existencia de una relación laboral conforme a las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, y que en tal medida los pagos originados en virtud de este tipo de relaciones no deben incluirse en el DSNE por cuanto el **artículo 4 de la Resolución No. 000013 de 2021**, es claro en determinar que los sujetos obligados a implementar el documento soporte de pago de nómina electrónica son aquellos contribuyentes del impuesto sobre la renta y complementarios, que realizan pagos o abonos en cuenta que se derivan de una vinculación laboral, que requieran soportar los costos y deducciones en el impuesto sobre la renta y complementarios e impuestos descontables en el impuesto sobre las ventas -IVA, según corresponda.

8

DIAN, Oficio 059 [909581] de 10 de septiembre de 2021 **Tema: Aplicación simultánea de la deducción especial por primer empleo y del apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la Estrategia Sacúdete**

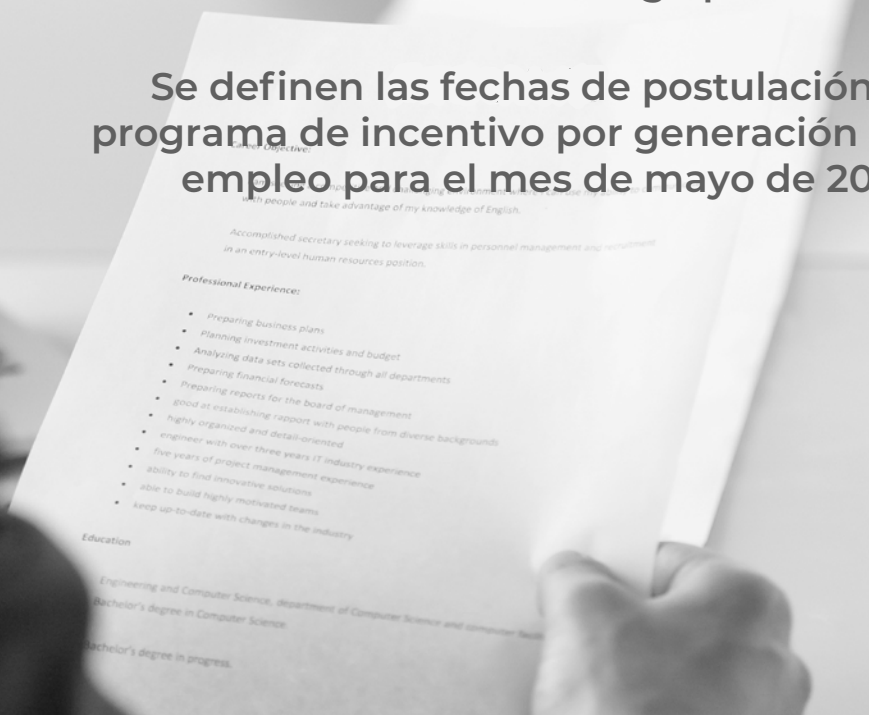
La DIAN al analizar si la deducción del 120% prevista en el **artículo 108-5** del Estatuto Tributario por el primer empleo de personas menores de 28 años, reglamentada por medio del **Decreto 392 de 2021**, puede aplicarse de forma concurrente con el aporte mensual del veinticinco por ciento (25%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) para la generación de empleo para jóvenes previsto en el Decreto 688 de 2021, indicó que la aplicación simultánea de lo anterior no representa la concurrencia de beneficios tributarios en los términos del artículo 23 de la Ley 383 de 1997, por cuanto el artículo 108-5 del Estatuto Tributario contempla una deducción especial del impuesto sobre la renta, mientras que el **Decreto 688 de 2021** describe un apoyo económico comprendido como la transferencia de recursos del Estado a un particular, que, a su vez, representan un ingreso constitutivo de renta en cabeza de aquel.



✓ PARA TENER EN CUENTA

Se reactiva la obligación de realizar la batería de riesgo psicosocial

Se definen las fechas de postulación al programa de incentivo por generación de empleo para el mes de mayo de 2022



1

Se reactiva la obligación de realizar la batería de riesgo psicosocial.

Dentro de las obligaciones del empleador en el marco del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo está la realización de la batería psicosocial para evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrentan los trabajadores y con cuyos resultados pueda determinar el programa y las acciones a implementar para disminuir esos riesgos.

La anterior obligación de acuerdo con la **Circular No. 64 de 2020** del Ministerio de Trabajo fue suspendida durante el término de la emergencia sanitaria, por consiguiente, como la misma **finaliza el próximo 30 de junio de 2022 se reactiva la obligación de realizar esta batería, la cual según lo preceptuado en la Resolución 2404 de 2019 debe realizarse de forma periódica cada uno o dos años dependiendo del nivel de riesgo psicosocial en que se encuentre la organización.**

Pese a lo anterior, nada le impide a los empleadores realizar las evaluaciones de riesgo psicosocial con anterioridad a la citada fecha, para lo cual podrán acudir a alternativas virtuales y/o presenciales de acuerdo con los aforos de personal implementados en cada organización.

2

Se definen las fechas de postulación al programa de incentivo por generación de empleo para el mes de mayo de 2022.

Del 19 al 26 de mayo de 2022 los empleadores podrán postularse para recibir los incentivos por la generación de nuevos empleos sobre las nóminas de marzo y abril de 2022 de acuerdo con los parámetros descritos en el **artículo 24 de la Ley 2155 de 2021.**

El incentivo corresponderá al 25% de un salario mínimo por cada trabajador adicional entre 18 y 28 años que haya sido contratado con posterioridad al mes de marzo de 2021. En caso de que los trabajadores vinculados sean mayores de 28 años y su IBC sea igual o inferior a 3 SMLMV también podrán recibir un incentivo del 15% de SMLMV por cada mujer contratada y del 10% de un SMLMV por cada hombre vinculado. El salario que se tomará como referencia es el del año 2022.

Para postularse el empleador deberá: **a)** Diligenciar y firmar el formulario de manifestación de intención y postulación como beneficiario del incentivo a la generación de nuevos empleos dispuesto por la Entidad Financiera en la que tenga una cuenta de depósito. **b)** Anexar la certificación firmada de cumplimiento de requisitos legales. **c)** Adjuntar copia vigente del Registro Único Tributario -RUT.



t r : a d a®

ABOGADOS & AUDITORES

*Esperamos que esta información les sea de utilidad, el equipo de trabajo de **Triada Abogados y Auditores** se encuentra comprometido con las necesidades de sus clientes, ante cualquier duda con gusto le brindaremos mayor información.*

@Triadalegal 
Triada Abogados & Auditores 
Triada Abogados & Auditores 

Manizales
Carrera 23C No. 62-52 Piso 7
Pranha Centro Empresarial
Teléfono: +57-6 894 4150
Móvil: 304 633 0459

Pereira
Carrera 15 No. 138-25. Oficina 409
Centro Logístico Eje Cafetero
Teléfono: +57-6 327 2655

Cali
Calle 36 No. 128 -321.
Business Center Zonamerica
Móvil: 304 6330459