

t  
r  
i  
a  
d  
a  
l  
e  
g  
a  
l  
.  
c  
o  
m

Septiembre de 2022

# Boletín Laboral

#3



M a n t e n g a   A c t u a l i z a d o

Estimados Clientes y Amigos,

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

## 01 Ley 2209 del 23 de mayo de 2022 del Congreso de la República. Tema: “Caducidad de las acciones derivadas de acoso laboral”.

Inicialmente la **Ley 1010 de 2006** establecía que las acciones derivadas del acoso laboral caducarían seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido esas conductas, no obstante, por medio de esta **Ley 2209**, el Congreso de la República modifica ese término de caducidad ampliándolo a tres (3) años y unificándolo con el de las demás acciones laborales.

La mencionada Ley no introdujo más modificaciones, por lo tanto, es importante que se tenga en cuenta que el término de estabilidad laboral reforzada con que cuentan las personas que han sido víctimas de acoso laboral continúa siendo de seis (6) meses siguientes a la presentación de la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

## 02 Ley 2225 del 30 de junio de 2022 del Congreso de la República. Tema: “Por medio de la cual se reforman las Leyes 1636 de 2013, 789 de 2002, se fomenta la generación de empleo y se dictan otras disposiciones”.

El objeto de la citada Ley es establecer nuevos apoyos para el cesante, para los cuidadores y madres o padres cabeza de familia en el marco de la prestación social del Subsidio Familiar, la afiliación automática de pensionados al sistema del subsidio familiar y el fortalecimiento del Sistema Nacional de Empleo para generar una mayor funcionalidad y eficiencia en su servicio, atendiendo las necesidades de la población para acceder al empleo.

Como punto importante a resaltar de esta norma se tiene que se ponen de presente las características de los servicios de gestión y colocación de empleo prestados por el Servicio Público de empleo, así mismo se reitera que, los empleadores están obligados a publicar sus vacantes en el Servicio Público de Empleo reportándolas a más tardar dentro de los 10 días hábiles siguientes a la existencia de las mismas. Ahora bien, las vacantes que están exceptuadas de publicación son aquellas relacionadas con: cargos estratégicos, proyectos especiales, posiciones directivas en mercados e industrias especializadas. En todo caso, las vacantes que se exceptúan de publicación deberán pertenecer a cargos del nivel directivo o estratégico de la empresa empleadora, salvo que su publicación represente riesgo para la estabilidad del mercado financiero o la seguridad nacional (**parágrafo 3° del artículo 13 del Decreto 2852 de 2013 y el artículo 6° de la Resolución 2605 de 2014**).

## 03 Resolución 1610 del 24 de junio de 2022 del Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Tema: “Restitución de recursos obtenidos sin cumplir requisitos en el marco de los programas del PAEF, PAP y/o AEAP”.

Con ocasión a las facultades de fiscalización con que cuenta la UGPP para validar el cumplimiento de los requisitos por parte de los beneficiarios en el marco de los programas de Apoyo al Empleo Formal (PAEF), Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios (PAP) y Apoyo a las Empresas Afectadas por el Paro Nacional (AEAP) se dispone la creación de una cuenta que permita la restitución de los aportes estatales, intereses y sanciones conforme a lo establecido en el artículo 804 del Estatuto Tributario. Los recursos deberán ser consignados a través del botón PSE ubicado en la página web de la UGPP.

De igual forma se dispone que cuando el beneficiario procede a la restitución del subsidio de manera voluntaria y sin que medie proceso de fiscalización o acción persuasiva alguna por parte de la UGPP deberá devolver los valores por concepto de aporte estatal sin intereses ni sanciones a través de las entidades financieras donde se recibieron los recursos.

## 04 Decreto 1296 del 25 de julio de 2022 del Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Tema: “Fórmulas para la determinación del valor de la reserva actuarial”.

Por medio de este Decreto se modifican y adicionan algunas normas del Sistema General de Pensiones relativas a la fórmula para efectuar el cálculo de la reserva o cálculo actuarial, que deben realizar los empleadores y trabajadores independientes en los eventos que hayan incurrido en omisión en la vinculación o afiliación al Sistema General de Pensiones; así mismo, reglamenta el procedimiento de pago y la imputación de los tiempos en la historia laboral, una vez efectuado el desembolso por parte del empleador o trabajador independiente que se encontraba en omisión de su obligación.



## 05 Decreto 1227 del 18 de julio de 2022 del Ministerio del Trabajo. Tema: “Modificaciones relacionadas con el teletrabajo”.

El objeto de este Decreto es eliminar barreras para que los empleadores puedan acudir a la vinculación de trabajadores mediante la modalidad de teletrabajo, para ello establece algunas condiciones particulares que deben ser tenidas en cuenta para que a ello haya lugar, entre las cuales se pueden destacar las siguientes:

- Los contratos de trabajo deberán contener: **(i)** la descripción de las funciones, de los equipos y programas informáticos asignados y sus formas de uso; **(ii)** las modalidades de teletrabajo a utilizar y la jornada semanal aplicable; **(iii)** las responsabilidades frente a la custodia de los elemento de trabajo y su forma de restitución; **(iv)** las medidas de seguridad digital que se deben cumplir; y **(v)** la descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en lo que se refiere a aspectos ergonómicos y tecnológicos.
- Se establecen algunas obligaciones especiales para teletrabajadores y empleadores en el desarrollo del contrato de trabajo.
- La introducción de modelos híbridos de trabajo desarrollados mediante teletrabajo suplementarios en los cuales de acuerdo con las necesidades de la organización se pueden establecer los días de trabajo presencial y de teletrabajo.
- Las partes de mutuo acuerdo podrán fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía fija y móvil y energía. También se prevé la posibilidad de que el trabajador pueda asumir en su totalidad el costo de los servicios de internet y energía, si así se acuerda entre las partes.
- El empleador deberá suministrar al teletrabajador los equipos y herramientas de trabajo adecuados, sin embargo, este último podrá poner a disposición del empleador sus propios equipos y herramientas de trabajo y de mutuo acuerdo con su empleador podrán pactar un valor mensual de compensación por el uso de esas herramientas.
- Se elimina la obligación de incluir un capítulo de teletrabajo en los Reglamentos Internos de Trabajo y a su turno se debe implementar una política interna en la que se describan las condiciones particulares de este tipo de trabajo en la organización.



## 06 Oficio DIAN 459 [902973] de 07 de abril de 2022. Tema: **Nómina Electrónica frente a los Consorcios y Uniones Temporales que contratan directamente a trabajadores.**

La DIAN informa que cuando el contribuyente del impuesto sobre la renta en su calidad de unido temporalmente o consorciado necesite soportar los costos o deducciones derivados de los pagos o abonos en cuenta por una relación laboral que mantiene el contrato de colaboración empresarial en su nombre, es el tercero gestor, representante o administrador del consorcio o la unión temporal quien deberá -en razón a su actuación como tercero representante de sus consorciados o unidos temporalmente generar y transmitir para validación el documento soporte de pago de nómina electrónica, el cual constituirá el soporte del costo y deducciones a que tienen derecho los contribuyentes del impuesto sobre la renta y complementarios que hacen parte del mencionado contrato.



## 01

Concepto DIAN 100208192-419 del 07 de abril de 2022. **Tema: Beneficios tributarios que promueven la vinculación laboral.**

De conformidad con el contenido del **artículo 259-2 del Estatuto Tributario adicionado por la Ley 2010 de 2019**, se eliminaron todos los descuentos tributarios aplicables al impuesto sobre la renta, que sean distintos de los contenidos en los **artículos 115, 254, 255, 256, 256-1, 257, 257-1 y 258-1 del Estatuto Tributario, el artículo 104 de la Ley 788 de 2002 y los previstos en esta ley para las Zomac.**

Lo anterior, según lo reseñado por la DIAN implica que los descuentos tributarios establecidos en los **artículos 9, 10 y 11 de la Ley 1429 de 2010** relacionados con los descuentos en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina por vinculaciones de menores de 28 años, desplazados, en procesos de reintegración o en condición de discapacidad, así como por vinculación de mujeres mayores de 40 años sin empleo en los últimos 12 meses respectivamente no se encuentran vigentes.

**Por tanto, las siguientes vinculaciones laborales son las que actualmente generan un beneficio tributario:**

- Vinculación de personas adultas mayores que no gozan de pensión (Ley 2040 de 2020).
- Vinculación de personas en su primer empleo (Ley 2010 de 2019).
- Vinculación de personas en condición de discapacidad superior al 25% (Ley 361 de 1997).
- Vinculación de mujeres víctimas de la violencia comprobada (Ley 1257 de 2008).
- Pago de salarios a viudas y huérfanos de miembros de las fuerzas armadas (Ley 6 de 1992).
- Pago de salarios a empleados que se encuentren en cautiverio, o sean víctimas de secuestro (Ley 986 de 2005).
- Vinculación de capital humano de alto nivel en las empresas – artículo 256 y 256-1 del Estatuto Tributario.

## 02

Concepto DIAN 100208192-509 del 26 de abril de 2022. **Tema: Retención en la fuente en liquidaciones de contrato de trabajo.**

La DIAN señala que por regla general la totalidad de los pagos provenientes de una relación laboral o legal y reglamentaria son gravables y, por lo tanto, están sometidos a retención en la fuente independientemente de que constituyan o no factor salarial, y siempre que no estén expresamente exceptuados.

En esa medida la DIAN recuerda que cuando se termina una relación laboral el empleador debe liquidar salarios, prestaciones y demás conceptos derivados del contrato de trabajo a que tenga derecho el trabajador; y en ese sentido los ingresos percibidos con ocasión de la liquidación del contrato de trabajo se encuentran sometidos a las tarifas de retención en la fuente previstas en los **artículos 383 y 401-3 del Estatuto Tributario.**

01

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Cuarta. M.P. Julio Roberto Piza Rodríguez. Sentencia de radicación 05001-23-33-000-2015-00049-01 (24751) del 31 de marzo de 2022. **Tema: Carga de la prueba frente a los pagos no constitutivos de salario.**

El Consejo de Estado al estudiar una demanda de nulidad y restablecimiento del derecho con la que se pretende que se dejen sin validez unos actos administrativos proferidos por la UGPP por considerar que la Unidad asumió que determinados pagos eran salariales sin serlo.

Sobre el tema el Consejo de Estado recuerda que conforme a su jurisprudencia vigente cuando se pretenda desvirtuar la presunción salarial de un pago, es deber del empleador probar por el medio idóneo que dicho pago tiene una connotación extrasalarial o desalarizada, para ello reitera que no solo el medio probatorio escrito sirve para acreditar la voluntad de los contratantes, sino que también son válidas otras pruebas, como los testimonios o la confesión.

En consecuencia, una omisión probatoria puede acarrear que los pagos otorgados en virtud de la relación laboral se presuman salariales, y por tanto se adicionen a la base gravable de los aportes al sistema integral de seguridad social y parafiscalidad.

02

Corte Constitucional. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. Sentencia de Unificación de SU-236-2022 del 29 de junio de 2022. **Tema: Unificación de jurisprudencia en torno al test para determinar cuándo un despido es inconstitucional por vulnerar garantías fundamentales.**

La Corte Constitucional al estudiar una tutela con la que se solicitaba el reintegro laboral de una trabajadora que había sido despedida sin justa causa reconociéndole la respectiva indemnización, determinó que, si bien es cierto que, en virtud de la autonomía contractual, un empleador puede definir qué trabajadores contrata o desvincula, dicha autonomía está limitada por derechos fundamentales tales como la igualdad o la libertad de expresión. En consecuencia, un despido –con o sin justa causa– no puede vulnerar derechos fundamentales.

Esta Corporación unificó su jurisprudencia en torno al test para determinar cuándo un despido es inconstitucional por vulnerar garantías fundamentales. Sobre el particular sostuvo que en principio cuando quien es desvinculado presenta indicios y pruebas que sugieren una vulneración de derechos fundamentales se presume que hubo discriminación, no obstante, esto admite discusión y por tanto quien ordenó el despido debe exponer razones objetivas que demuestren que éste no se fundó en el quebrantamiento de derechos fundamentales.



NORMATIVIDAD  
DOCTRINA RELEVANTE  
JURISPRUDENCIA



**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