TIPS RECORDATORIOS LABORALES

Julio 05 de 2020

La idea central de este documento es facilitar el entendimiento de normas expedidas y recordar algunos tópicos que consideramos de importancia:

NUEVOS CAMBIOS EN LA PLANILLA PILA A PARTIR DEL 1 DE JULIO

Si tienes a cargo el pago de aportes de dependientes u otros cotizantes a tu cargo, a partir del 1° de julio debe validar la ARL reportada en la liquidación frente a la base de afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales emitida por el Ministerio de Salud. Como resultado de esta verificación podrás encontrar en la casilla de información adicional de la planilla la opción para consultar esta validación.

APORTES SIN INTERESES MORATORIOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA

Durante la emergencia sanitaria causada por la pandemia del COVID-19, el Gobierno Nacional emitió el pasado 12 de abril de 2020 el Decreto Ley 538, en el cual se hace claridad sobre el pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral sin intereses moratorios a partir del periodo marzo de 2020, y hasta el levantamiento de la emergencia sanitaria.

Con la prórroga de la emergencia sanitaria hasta el 31 de agosto de 2020 definida en la Resolución 844 del 26 de mayo de 2020, los periodos sin intereses moratorios corresponderán a los periodos de marzo, abril, mayo, junio, julio y agosto de 2020.

DISMINUCIÓN TEMPORAL DEL APORTE A PENSIONES POR EMERGENCIA SANITARIA

Mediante la Resolución 686 de 2020 se reglamentan las condiciones en PILA para la aplicación del Decreto 558 que en concordancia con los alivios económicos ofrecidos desde el Gobierno Nacional durante la emergencia establece una reducción en el porcentaje de cotización al Sistema General de Pensiones, donde se define que el aporte será del 3%. Esta condición aplica para los periodos de cotización de abril y mayo, pagos que se realizan en los meses de mayo y junio respectivamente.

Tenga presente que desde el mes de julio ya debe liquidar los aportes a pensiones a la tarifa general, es decir 16%, en el cual el empleador asume el 12% y el trabajador el 4% restante.

Calle 110 No 9-25 / Torre Pacific Of. 912
(57) 1 (571) 300 1010 / 300 1011
Bogotá - Colombia

EMPLEO ADULTO MAYOR NO PENSIONADO

Se establece una deducción en el impuesto sobre la renta por la contratación de adultos mayores, del 120% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante los años gravables en los que permanezcan contratados por el empleador, siempre que correspondan por lo menos al 2.5% de la planta de personal respecto de los empleadores que tengan un número menor a 100 empleados.

El requisito del 2.5% se incrementará en un 0.5% por cada 100 empleados, con un límite máximo del 5% de la planta de personal. Como requisito para poder obtener la deducción, el empleador deberá vincular al adulto mayor por lo menos durante el año siguiente a la vigencia de la Ley.

MINHACIENDA REGLAMENTÓ EL PROGRAMA DE APOYO PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE SERVICIOS (PAP)

Mediante la Resolución 1361 de 2020, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MinHacienda) establece lo siguiente respecto del programa de apoyo para el pago de la prima de servicios (PAP):

- El monto del aporte estatal del PAP será de $ 220.000.
- Los documentos para la postulación al PAP serán los mismos requeridos para postularse al Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF), o dependiendo del potencial beneficiario de que se trate.
- El método de cálculo de la disminución de 20 % de los ingresos de los beneficiarios, para lo cual deben seguirse las disposiciones contenidas en el artículo 3 de la Resolución 1129 de 2020.
- Para verificar el número de empleados y calcular el aporte estatal del programa de apoyo para el pago de la prima de servicios (PAP), la UGPP contabilizará los aprobados en el marco del PAEF y que −además− cumplan las siguientes condiciones:

  a) Los cotizantes cuyo ingreso base de cotización sea, por lo menos, de un SMLMV y hasta un millón de pesos

  b) Los cotizantes para quienes se haya cotizado durante los meses de abril, mayo y junio el mes completo.

Calle 110 No 9-25 / Torre Pacific Of. 912
(57) 1 (571) 300 1010 / 300 1011
Bogotá - Colombia

OTORGAMIENTO DE LA JORNADA SEMESTRAL CON LA FAMILIA EN EL MARCO DE LA CONTINGENCIA DEL COVID-19.

El Ministerio de Trabajo manifestó que no es posible el aplazamiento de esta jornada, debido a que el empleador cuenta con varias opciones para su cumplimiento.

La Ley 1857 de 2017 establece que los empleadores tienen la obligación de conceder a los trabajadores dependientes (incluyendo los del servicio doméstico) dos (2) días en el año, en los cuales puedan realizar actividades lúdicas, recreativas y culturales junto con su núcleo familiar.

Esta jornada de recreación se conoce como jornada laboral semestral con la familia, y el empleador debe notificar a sus trabajadores los días en los cuales concederá se llevarán a cabo estas actividades.

PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO FORMAL: TERCERA JORNADA DE POSTULACIÓN INICIA ESTA SEMANA

Por medio de la Resolución 1129 de 2020 (modificada por la Resolución 1242 del año en curso) se establecieron las fechas para la postulación al Programa de Apoyo al Empleo Formal –Paef–, mediante el cual las personas naturales o jurídicas y consorcios y uniones temporales podrán acceder a un aporte monetario otorgado por el Estado para subsidiar la nómina de sus empleados.

Según lo previsto en dicha resolución, la tercera jornada de postulación al Paef iniciará el miércoles 8 de julio de 2020 y se extenderá hasta el día 16 del mismo mes.

SUSPENSIÒN DE CONTRATO LABORAL DURANTE EMERGENCIA SANIARIA POR COVID-19

Conforme lo antes expuesto, resulta claro que en virtud de las instrucciones impartidas por el Ministro del Trabajo, a través de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, las Inspecciones del Trabajo darán curso a la función preventiva, con el fin de salvaguardar las fuentes de empleo y los ingresos de los trabajadores y no corresponde al Ministerio del Trabajo definir la existencia o no de la fuerza mayor, pues ello lleva consigo la valoración particular de las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del COVID-19, valoraciones que son de la órbita exclusiva de los jueces, en consonancia con lo señalado en el Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

Calle 110 No 9-25 / Torre Pacific Of. 912
(57) 1 (571) 300 1010 / 300 1011
Bogotá - Colombia

Conforme a lo anterior, este fenómeno de salud pública (COVID-19), en el ámbito laboral hace un llamado de solidaridad al empleador para conservar al máximo los puestos de trabajo, por lo que por sí solo el virus covid-19 no justifica ni es causal autónoma para despedir a un trabajador.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN AL TRABAJADOR Y ALTERNATIVAS QUE PROMUEVEN LA CONSERVACIÓN DE LOS EMPLEOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19

su empleador durante la emergencia sanitaria podrá hacer uso de cualquiera o varias de las siguientes opciones aportadas por el Gobierno Nacional con el fin de conservar los empleos como son:

1. Trabajo en casa
2. Teletrabajo
3. Jornada laboral flexible
4. Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas
5. Permisos remunerados
6. Licencia remunerada compensable
7. Modificación de la jornada laboral y concertación de salario
8. Modificación o suspensión de beneficios extralegales
9. Concertación de beneficios convencionales

Lo anterior, sin perder de vista que la finalidad de la normatividad laboral es la de lograr la justicia en las relaciones que surjan entre patronos y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social y eso implica sacrificios por cada uno de los actores contractuales.

AUXILIO ENFOCADOS AL TRABAJADOR Y EMPLEADOR DURANTE LA EMEREGENCIA SANITARIA POR COVID-19

MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE

La ley dispone que todos los trabajadores dependientes del sector público o privado, que realicen aportes o que hagan un uso voluntario de los aportes a las cesantías a las Cajas de Compensación Familiar, por lo menos un año continuo o discontinuo en los últimos tres (3) años, accederán al Mecanismo de Protección al Cesante, sin importar la forma de su vinculación laboral, y de conformidad con lo establecido por la reglamentación que determine el Gobierno Nacional.

Dicho subsidio consiste en:

✓ El pago de 2 salarios mínimos durante tres meses
✓ El pago de seguridad social (salud y pensiones) sobre un (1) SMMLV

Calle 110 No 9-25 / Torre Pacific Of. 912
(57) 1 (571) 300 1010 / 300 1011
Bogotá - Colombia

✓ El pago de cuota monetaria por seis (6) meses en los términos de la Ley 1636 de 2013.

PROGRAMA DE AUXILIO A LOS TRABAJADORES EN SUSPENSIÓN CONTRACTUAL

Se podrá otorgar hasta por tres (3) meses una transferencia mensual monetaria no condicionada a quienes para los meses de abril, mayo o junio de 2020 se les haya suspendido su contrato laboral o se encuentren en licencia no remunerada.

MEDIDAS ALTERNATIVAS RESPECTO A LA JORNADA DE TRABAJO

En atención al Decreto 770 del 03 de junio de 2020 se establecieron dos jornadas laborales temporales durante la vigencia de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, con ocasión de la pandemia derivada del Coronavirus COVID-19 a saber:

1. Se podrá definir la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de ocho (8) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana, sin que sea necesario modificar el reglamento de trabajo.
2. Se permite la distribución de las 48 horas de la jornada ordinaria de la siguiente forma:

- 4 días laborales en la semana.
- Jornada máxima de 12 horas diarias sin pago de horas extras.
- No debe ajustarse el Reglamento de Trabajo

Se deben pagar los recargos nocturnos, dominicales y festivos, los cuales pueden diferirse, por mutuo acuerdo, hasta el 20 de diciembre de 2020.

Calle 110 No 9-25 / Torre Pacific Of. 912
(57) 1 (571) 300 1010 / 300 1011
Bogotá - Colombia