Acompañamiento Empresarial & Estratégico
www.aempresarial.co

Boletín Laboral Semanal
Abril 26 de 2021

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

El Ministerio de Hacienda y Trabajo, expidió el Decreto 376 del 9 de abril de 2021

Implementar medidas para realizar el pago de las cotizaciones al Sistema General de Pensiones por los periodos correspondientes a abril y mayo de 2020, de los que fueron exonerados los empleadores y trabajadores independientes a través del Decreto Legislativo 558 de 2020 y en cumplimiento de lo ordenado en la Sentencia C-258 de 2020 de la Honorable Corte Constitucional.

A partir del 1 de junio de 2021, los empleadores del sector público y privado y los trabajadores dependientes e independientes, tendrán un plazo hasta 36 meses para que aporten los montos faltantes de las cotizaciones al Sistema General de Pensiones correspondientes a los periodos de abril y mayo de 2020. El pago total de los aportes faltantes a las cotizaciones de los meses de abril y mayo de 2020 podrá hacerse en diferentes meses, sin que en ningún caso se supere el plazo de 36 meses establecido y no se aceptarán pagos parciales para ninguno de los dos periodos.

Decreto 392 de 2021. Por el cual se reglamenta el artículo 108-5 del estatuto tributario. Deducción del primer empleo.

MinHacienda reglamenta la deducción del primer empleo, determinando las definiciones y requisitos para su operación, así como las certificaciones que deberán expedirse y el registro anualizado de las mismas. Del contenido de la norma resalta:

Los nuevos empleos serán los que representen incremento del número de empleados e incremento en el valor total de la nómina. Los primeros empleos incluirán a los menores de 28 años que no registren previa afiliación y cotización como trabajador dependiente o independiente.

MinTrabajo emitirá resolución por medio de la cual se verificará y expedirá la certificación del primer empleo; también reglamentará el registro anualizado de las certificaciones del primer empleo.

La deducción por primer empleo no podrá generar un beneficio o tratamiento tributario concurrente.

Minsalud modifica nuevamente los protocolos de bioseguridad en las empresas

El Ministerio de Salud y Protección Social expidió la Resolución 392 de marzo 25 de 2021 por medio de la cual modificó nuevamente la Resolución 666 de 2020 (que ya había sido modificada mediante la Resolución 223 de 2021), la cual establece los protocolos de bioseguridad para las empresas del sector público y privado.

La modificación consiste, básicamente, en que las medidas relacionadas con la toma de temperatura, la limpieza de zapatos y el registro de clientes, proveedores y visitantes que ya habían sido eliminadas de la Resolución 666, ahora, también serán eliminadas de los demás protocolos de bioseguridad expedidos por el Minsalud, por ejemplo, mediante la Resolución 738 de 2020 (protocolo de bioseguridad para el sector manufacturero) y la Resolución 735 de 2020 (protocolo de bioseguridad para el sector comercio).

Ley que regula trabajo en casa pasa a firma presidencial

El pasado 13 de abril, la plenaria del Senado aprobó la conciliación del proyecto de ley que regula el trabajo en casa en el país, por lo que el documento queda pendiente de sanción presidencial para entrar en vigor. Es por ello que, en este contexto, es relevante distinguir entre el teletrabajo y el trabajo en casa, pues no son lo mismo:



Elaboración INCP

Póngase en contacto con nosotros

ACOMPAÑAMIENTO EMPRESARIAL & ESTRATÉGICO SAS

Dirección
Calle 99 No 7a-51
Edificio so100 / Oficina 405

Ciudad
Bogotá D.C.

Teléfono
3186148949

Correo electrónico
j.diaz@aempresarial.co

Sitio web
http://www.aempresarial.co

Lo que significa que una persona puede desempeñar su trabajo desde casa, ya sea de forma ocasional o por razones excepcionales como la actual emergencia sanitaria.

El teletrabajo es una figura que está estipulada en la ley, en la cual el empleador y el trabajador hacen un contrato diferente, en el que desde el comienzo el trabajador está en su casa y el empleador le pone todos los medios para que pueda trabajar desde allí. El teletrabajo se da en el marco de un contrato de trabajo o relación laboral dependiente; el empleado desempeña actividades remuneradas, usando tecnologías de la información y la comunicación (TIC), a través de las cuales mantiene contacto con su empleador; de hecho, no tiene que hacer presencia física en la empresa. Esta debe proveerles a estos empleados todos los equipos e insumos necesarios para el desempeño de su labor, y formarlos e informarlos sobre los riesgos que supone su uso. Todos los derechos laborales están incluidos.

Por el contrario, el trabajo en casa es una medida que se tomó para mitigar la pandemia, donde el contrato no se modifica. En teletrabajo no hay horario, en trabajo en casa sí, se maneja el mismo que tenía en la oficina.

Además, se establece el derecho a la desconexión laboral, una garantía tanto para trabajadores como servidores públicos, y se dice que podrán "disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral.

"La desconexión laboral es que yo cumplí mi horario laboral y chao, el empleador no debe enviar temas después de ese horario y esperar que el trabajador responda y ejecute a menos que se llegue a un acuerdo".

Asimismo, la ley establece que el auxilio de transporte, que ya no será usado por el empleado para desplazarse hasta el lugar de trabajo, se reconocerá como subsidio de conectividad a las personas que ganen hasta dos salarios mínimos.