

NOVEDADES LABORALES

EL MINISTERIO DEL TRABAJO REGLAMENTÓ LA EXPEDICIÓN DEL CERTIFICADO DE PRIMER EMPLEO

Con la finalidad de aclarar los requisitos para acceder al beneficio tributario por la contratación laboral de trabajadores menores de veintiocho (28) años en su primer empleo, el Ministerio del Trabajo publicó la Resolución 448 de 2022¹ mediante la cual estableció los criterios y requisitos para expedir dicha certificación.

El Ministerio indicó lo siguiente:

- Con la finalidad de determinar el primer empleo, se entenderá que es el primer empleo de la persona menor de 28 años, cuando esta no registre afiliación y cotización como trabajador dependiente o independiente del Sistema Integrado de Seguridad Social.
- Una vez radicados los documentos requeridos, el Ministerio verificará que el formato de solicitud de primer empleo se encuentre total y debidamente diligenciado y que se aporten la totalidad de los documentos exigidos. Además, verificará que los jóvenes eran menores de 28 años al momento de ser contratados y que no registran afiliación como trabajadores dependientes o independientes al Sistema General de Pensiones, previo a la fecha de contratación establecida en el certificado laboral.
- Luego de que sean verificados los requisitos, el Ministerio del Trabajo procederá a expedir y enviar el certificado de primer empleo al solicitante, así como el envío de la información correspondiente a los jóvenes menores de 28 años que no cumplieron con los requisitos exigidos para la certificación. Para lo anterior, el Ministerio del Trabajo contará con 15 días hábiles a partir de la radicación de la documentación requerida.

NÓMINA ELECTRÓNICA: CONCEPTO DE LA DIAN SOBRE LA INCLUSIÓN DE VACACIONES

La DIAN mediante el concepto 2022901476 se pronunció sobre el tratamiento en la generación del reporte del pago o abono en cuenta de las vacaciones, frente a la nómina electrónica.

¹ <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/0448.PDF/7779c90c-f9fc-0f0e-e7b5-7e8490354b44?t=1645733430177>

Sobre el tema la DIAN indicó lo siguiente:

“Tratándose del concepto de vacaciones o cualquier otro que haga parte de la retribución que efectúa el empleador al trabajador y que se desprenda de la relación laboral o legal y reglamentaria, **dichos valores deberán incluirse en la generación del documento electrónico objeto de estudio respecto de cada trabajador de acuerdo con el momento del pago o abono en cuenta**, lo que suceda primero, y conforme con las calidades de cada sujeto obligado”. (subrayas y negrilla fuera de texto.)

De acuerdo con la DIAN el Consejo de Estado ya ha hecho pronunciamientos sobre el tema, indicando lo siguiente:

*“2.6. (...) De acuerdo con lo dispuesto en el CST, las vacaciones se causan en el período de un año (...) y, por ello, esa erogación debe solicitarse como deducción en esa anualidad, (...).
(...)*

2.8. Como en el momento en que se causan las vacaciones el ente económico no tiene certeza de cuando realizará el pago de las mismas, el artículo 76 del Decreto 2649 de 1994 permite que se realice una estimación de esa erogación. Las cantidades así estimadas se deben ajustar al cierre del período, determinando el monto a favor de cada empleado de conformidad con las disposiciones legales y los acuerdos laborales vigentes. Empero, es del caso enfatizar que, de acuerdo con las normas del sistema de causación, el ajuste de las vacaciones solo puede llevarse como deducción cuando surge para la sociedad la obligación de pagarlas, que en los términos de la legislación laboral, se presenta cuando la sociedad realiza el pago con el último salario devengado por el trabajador, pues es en ese momento en que se causa esa diferencia.

*2.9. En ese orden de ideas, **las sociedades pueden llevar como deducción por vacaciones en un período gravable: i) las causadas en esa vigencia y, ii) el ajuste que surge por la diferencia del valor de las vacaciones causadas en períodos anteriores y el pagado por estas en ese período**”. (Subrayado y negrilla fuera de texto.)*

EL MINISTERIO DE SALUD PUBLICÓ LA ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD

Mediante la Resolución 350 de 2022², el Ministerio de Salud y Protección Social actualizó el protocolo de bioseguridad para todas las actividades económicas, sociales, culturales.

Entre los principales puntos, se encuentran:

- No será obligatorio el uso de tapabocas en espacios abiertos, en los municipios con una cobertura de vacunación mayor al 70% en esquemas completos.
- En espacios cerrados el uso del tapabocas continúa siendo obligatorio.
- Se recomienda el uso permanente de tapabocas quirúrgico en personas con comorbilidades, cuadros respiratorios y en no vacunadas.

NO SE REQUIERE AUTORIZACIÓN PARA TERMINAR EL CONTRATO A TÉRMINO FIJO, POR EXPIRACIÓN DEL PLAZO, DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDADES INFERIORES AL 15%

La Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, por medio de la Sentencia con radicado No. 88053 del 24 de enero del 2022, reiteró que, cuando existe un contrato a término fijo, el cumplimiento del plazo pactado entre las partes como causa objetiva de la desvinculación del trabajador **es válido y no requiere de la autorización del inspector de trabajo para su procedibilidad, cuando la discapacidad de un trabajador es inferior al 15%**.

En esta ocasión, la Corte estudió el caso de un despido de un trabajador que tenía un contrato a término fijo alegando el cumplimiento del plazo pactado, pese a que el trabajador padecía una discapacidad en un porcentaje del 37,72%, y sin que mediara la autorización del Ministerio del Trabajo.

En ese sentido, la Sala encontró que el empleador aun cuando acreditó la finalización del vínculo laboral por el cumplimiento del término fijo pactado, no

²https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20350%20de%202022.pdf

demonstró las razones objetivas que suponían la imposibilidad de extender el contrato y tampoco solicitó la autorización ante la autoridad correspondiente.

Por su parte, en lo que tiene que ver con los contratos a término fijo en donde el trabajador acredita una discapacidad en un porcentaje igual o superior al 15%, la Corte expresó que la expiración del plazo por sí sola no es una causa objetiva para la terminación del contrato, sino que se requiere, además, que el empleador **acredite que los cimientos de la contratación inicial desaparecieron o que por razones objetivas era inviable extender el contrato de trabajo**. De no demostrarse ello el despido se presume discriminatorio.

LA OIT INFORMÓ QUE MÁS DE 4 MILLONES DE MUJERES NO HAN LOGRADO RECUPERAR EL EMPLEO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó el estudio “América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia”. De acuerdo con el informe,

“En términos absolutos, los puestos de trabajo masculinos perdidos en el segundo semestre del 2020 (alrededor de 26 millones) se recuperan hacia el tercer trimestre de 2021, pero de los 23,6 millones de puestos de trabajo femeninos que se perdieron **sólo se recuperaron 19,3 millones**”.

En ese sentido, se puede decir que más de 4 millones de mujeres no han logrado recuperar el empleo en América Latina y el Caribe. Esto se puede explicar teniendo en cuenta la gran presencia femenina en los sectores económicos más afectados por la pandemia, tales como los de hotelería y restaurantes, actividades de servicios y del sector de hogares, así como la mayor incidencia de informalidad entre las mujeres.

Asimismo, se presentó una disminución de la participación en el mercado laboral de la población femenina en 5 puntos porcentuales respecto del año 2019. Lo anterior, significó un retroceso, pues para el año 2019 la participación de las mujeres en el mercado laboral fue del 52,3%.

Como consecuencia de esta disminución y teniendo en cuenta la baja recuperación del empleo femenino en relación con la participación laboral, el nivel de desempleo de las mujeres se mantuvo, pero continúa siendo alto. Para el 2021 el desempleo de los hombres se redujo en 1,2 puntos porcentuales

respecto del año 2020, mientras que las mujeres continuaron con un desempleo del 12,4%.

Por su parte, el estudio hizo un análisis sobre las políticas con enfoque de género que adoptaron los países de América Latina y el Caribe. A partir de dicho análisis, en cada una de estas se encontraron diversas buenas prácticas de género con base en las cuales se formularon las siguientes recomendaciones:

- Incluir como eje transversal políticas y consideraciones basadas en la equidad de género para el diseño, elaboración y aplicación de programas, estrategias, leyes y reglamentos.
- Continuar con medidas de estímulo sectorial para consolidar la recuperación, especialmente en sectores con una proporción mayoritaria de mujeres trabajadoras.
- Invertir en los servicios de cuidados.
- Fortalecer y capacitar las capacidades de las mujeres.
- Reconvertir y adaptar las capacidades de las mujeres para ingresar al mundo de la economía digital.
- Desarrollo y la modernización de los Servicios Públicos de Empleo.
- Revisar los marcos regulatorios referidos al teletrabajo o trabajo a distancia y las plataformas de comercio electrónico en función de la equidad de género.
- Propender por el diálogo social.

Esperamos que esta información sea de utilidad.

Cordialmente,

ALBERTO ECHAVARRÍA SALDARRIAGA
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos