

NOVEDADES LABORALES

Apoyo para la generación de empleo para jóvenes

El Gobierno Nacional mediante el Decreto 688 de 2021 creó el apoyo para la generación de empleo para jóvenes que otorgará a los aportantes el **25% de un salario mínimo legal mensual vigente**, por los trabajadores **adicionales** entre 18 y 28 años que vincule. Este apoyo se otorgará hasta por 12 veces.

Beneficiarios:

1. personas jurídicas
 2. personas naturales
 3. consorcios
 4. uniones temporales,
 5. patrimonios autónomos
 6. cooperativas
- Deben demostrar su calidad de empleadores mediante la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes — PILA.
 - Deben contar con un producto de depósito en una entidad financiera vigilada por la Superintendencia Financiera de Colombia.
 - La UGPP efectuará la fiscalización durante los 4 años siguientes a la finalización del apoyo
 - No podrán exceder al apoyo las personas naturales expuestas políticamente PEP.

Reglas para los beneficiarios

1. Para contabilizar los trabajadores adicionales se tomará como referencia el número de empleados por el que cada empleador hubiera cotizado para el mes de marzo de 2021, cuyos aportes deberá haber pagado antes de la fecha máxima de cada postulación.

BOLETÍN

Se tendrán en cuenta los trabajadores adicionales que cumplan tres requisitos:

- a) Que se encuentren en el rango entre 18 a 28 años de edad.
 - b) Que cuenten con un ingreso base de cotización de al menos 1 salario mínimo legal mensual vigente
 - c) Que estén afiliados al sistema de seguridad social integral
2. Para las nuevas empresas se tendrán en cuenta los trabajadores dependientes en un rango de edad entre los 18 y 28 años, por los cuales el beneficiario haya cotizado el mes completo al Sistema General de Seguridad Social en el PILA, con un ingreso base de cotización de al menos 1 salario mínimo legal mensual vigente.
 3. Las personas que figuran como empleadores no podrán ser incluidos, a su vez, como empleados.
 4. Si se presentan múltiples empleadores el apoyo se otorgará al primero que realice la respectiva postulación.
 5. En caso de presentarse una sustitución patronal los empleados no serán considerados como trabajadores adicionales para el cálculo del apoyo.
 6. Si se presentó reporte de novedad de suspensión temporal de contrato de trabajo en marzo de 2021, está debe ser por un término igual o inferior a 15 días.

Procedimiento

1. Presentar solicitud firmada por el representante legal o el que haga sus veces, o por la persona natural empleadora en la cual, se manifiesta la intención de ser beneficiario del apoyo.
2. Certificación firmada por el representante legal o la persona natural empleadora y el revisor fiscal o contador público que incluya los siguientes puntos:
 - Que los empleados jóvenes sobre los cuales se otorgue el apoyo efectivamente recibieron el salario correspondiente al mes inmediatamente anterior.

BOLETÍN

- Que, al momento de la postulación, los pagos de seguridad social para el mes de marzo de 2021 se encuentran al día.
- 3. El beneficiario deberá cumplir con este procedimiento en cada uno de los meses en los que se postule.
- 4. Las entidades financieras recibirán los documentos y realizarán el proceso de verificación.
- 5. Las entidades financieras informarán a la UGPP sobre la recepción de los documentos y postulación para el apoyo.
- 6. La UGPP llevará un registro de los beneficiarios, trabajadores y número de empleos que se generan a través de este mecanismo.

Restitución del apoyo

El beneficiario deberá restituir el apoyo cuando:

1. Se evidencie que no cumplía con los requisitos establecidos en el Decreto 688 de 2021
2. Se evidencie que no se cumplieron las reglas
3. Se compruebe que existió falsedad en los documentos presentados para acreditar los requisitos.

Proyectos de ley laborales aprobados, pendientes de sanción presidencial

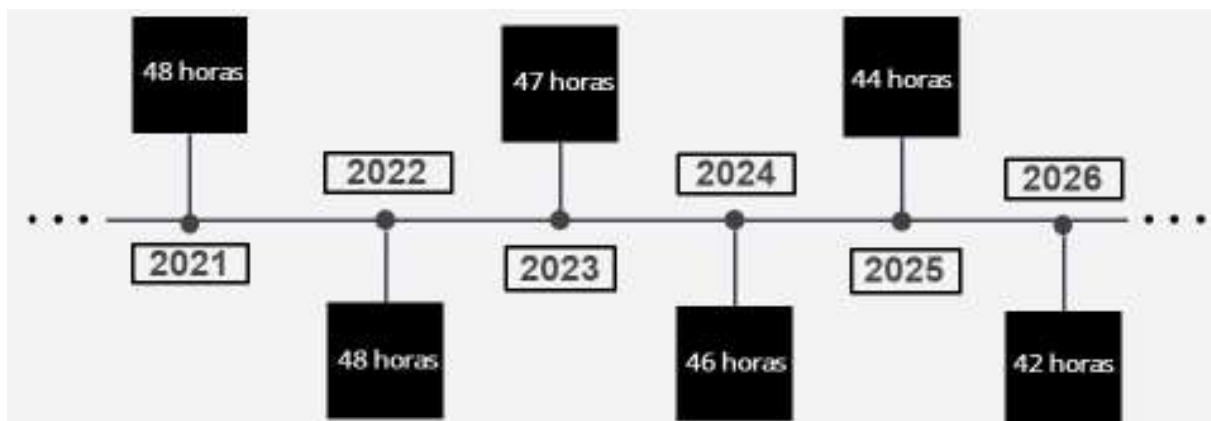
1. Reducción de jornada laboral:

Después de dos años de discusión en el Congreso, se aprobó en cuarto debate en Cámara de Representantes el Proyecto de Ley 489 de 2021, mediante el cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores.

BOLETÍN

Los principales puntos son:

1. La iniciativa aprobada reduce la duración máxima de la jornada laboral de 48 horas a 42 horas semanales.
2. El artículo segundo del proyecto de ley aprobado modificó el artículo 161 del código sustantivo del trabajo, ajustando las excepciones a la jornada máxima legal de 42 horas.
3. El literal d) del artículo 161 también fue modificado, la iniciativa aprobada eliminó la restricción de implementar las jornadas flexibles dentro de la jornada diurna de 6:00am a 9:00pm.
4. Implementación gradual: La norma se implementará de la siguiente forma:



En el año 2026 finalizará la implementación gradual y la jornada máxima legal será de 42 horas semanales.

5. la iniciativa estableció la exoneración para el empleador de dar aplicación a la jornada para la familia semestral (parágrafo del artículo 3 de la Ley 1857

de 2017) y de las 2 horas para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 de la Ley 50 de 1990).

Dicha exoneración se aplicará de manera gradual, respecto a las dos horas semanales dedicadas a actividades deportivas, recreativas y culturales.

Una vez se implemente la jornada de 42 horas regirá la exoneración.

[\(Haga click aquí para acceder directamente al documento del informe de conciliación\)](#)

2. Licencia parental compartida

Este proyecto de ley, que pasa a sanción presidencial, busca la creación de la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial.

Dentro de las características principales, se encuentran las siguientes:

- Se incrementa la Licencia de paternidad de 8 días hábiles a 2 semanas.
- La iniciativa estableció que se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural y en ningún caso podrá superar 5 semanas.

Será el Ministerio de Hacienda, el Banco de la República y el DNP, los que definirán la metodología de medición de la tasa de desempleo estructural.

Es importante aclarar que la tasa de desempleo estructural es diferente a la tasa de desempleo que periódicamente informa el DANE, la cual incluye tanto el fenómeno estructural como una parte coyuntural, y para tener disminuciones significativas en este indicador se requerirá de importantes avances en materia económica, de productividad y competitividad en el país.

a) Sobre la licencia parental compartida:

1. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles.

BOLETÍN

3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre.
4. Será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente.
5. Se deberá presentar un documento de mutuo acuerdo por los padres y el médico tratante, sobre la distribución de la licencia, indicando la fecha de inicio de cada uno. Este documento deberá presentarse máximo 30 días después del nacimiento del menor.

b) Sobre la licencia parental flexible a tiempo parcial

Los padres podrán optar por cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado.

1. Esta medida deberá ser de mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador.
2. La licencia será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la misma.
3. El acuerdo debe estar acompañado de un certificado médico
4. La licencia debe solicitarse al empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador debe dar respuesta dentro de los 5 días hábiles siguientes.

c) Medidas antidiscriminatorias:

- Prohibición solicitud de prueba de embarazo para ingreso o permanencia en el trabajo: se presume discriminatorio
- Se prohibió realizar preguntas relacionadas con planes reproductivos en las entrevistas laborales y se presumirá como una práctica discriminatoria

[\(Haga click aquí para acceder directamente al documento del informe de conciliación\)](#)

3. Trabajo remoto

- Crea una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, a través de las tecnologías existentes y nuevas que permitan ejercer la labor contratada de manera remota en su totalidad. – No se requiere presencialidad.
- El costo de implementar las tecnologías requeridas para tal efecto correrá por cuenta del empleador. Deberá poner a disposición del trabajador las herramientas tecnológicas, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él.
- El trabajador remoto, no será beneficiario del auxilio de transporte determinado por la ley.
- No requiere de un lugar físico para la prestación del servicio, pero deberá ser de mutuo acuerdo con empleador y previamente aprobado por la ARL, que garantice cumplimiento de medidas de SST. Siempre con conectividad.
- Se deben pactar las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio.

[\(Haga click aquí para acceder directamente al documento del informe de conciliación\)](#)

4. Fuero de paternidad

Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal.

Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo.

BOLETÍN

Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo – OIT

Alberto Echavarría, Vicepresidente Jurídico de la ANDI fue nombrado como miembro titular del Consejo de Administración de la OIT por un periodo de tres años.

El Consejo de Administración es el órgano principal de la OIT. Toma decisiones sobre la política de la OIT, determina el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, adopta el programa y presupuesto antes de su presentación en la Conferencia, y elige al Director General.

El Consejo está compuesto por 56 miembros titulares (28 Gobiernos, 14 Empleadores y 14 Trabajadores)

Esperamos que esta información sea de utilidad,



ALBERTO ECHAVARRÍA SALDARRIAGA
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos