

NOVEDADES LABORALES

IMPLEMENTACIÓN DE LA NÓMINA ELECTRONICA

La DIAN expidió la Resolución 013 de 2021 mediante la cual se implementa y desarrolla en el sistema de factura electrónica la funcionalidad del documento de soporte de pago de nómina electrónica.

El documento soporte de pago de nómina electrónica deberá generarse para efectos tributarios de forma **mensual**, independientemente de que el sujeto obligado, realice pagos en periodos diferentes o inferiores al anteriormente indicado.

Puntos importantes de la Resolución:

1. **Sujetos obligados:** contribuyentes del impuesto sobre la renta y complementarios, que realizan pagos o abonos en cuenta que se derivan de una vinculación, por una relación laboral o legal y reglamentaria y por pagos a los pensionados a cargo del empleador.

2. Calendario de implementación:

La fecha de inicio de la **habilitación en el servicio informático electrónico de nómina electrónica es el 31 de mayo de 2021**, para todas las empresas.

Fecha máximo para iniciar la transmisión del documento	Número de trabajadores	
	1 de julio de 2021	Más de 251
1 de agosto de 2021	101	250
1 de septiembre de 2021	11	100
1 de octubre de 2021	4	10
1 de noviembre de 2021	2	3
1 de diciembre de 2021	1	

3. Información del documento soporte de pago de nómina electrónica:

1. Estar denominado expresamente como documento soporte de pago de nómina electrónica.
2. Apellidos y nombre o razón social y Número de Identificación Tributaria - NIT del sujeto de que trata el artículo 4 de esta resolución.
3. Apellidos y nombre(s) y Número de Identificación del beneficiario del pago.
4. El código único de documento soporte de pago de nómina electrónica- CUNE.
5. Llevar un número que corresponda a un sistema interno de numeración consecutiva
6. Contenido y valores de los conceptos que corresponden al valor devengado de nómina
7. Contenido y valores de los conceptos que corresponden a los valores deducidos de nómina
8. El valor total diferencia, que corresponde a la diferencia del valor total devengado de nómina menos el valor total deducido de nómina.
9. El contenido del «Anexo técnico documento soporte de pago de NÓMINA ELECTRÓNICA»
10. El medio de pago, que utiliza para hacer la entrega de la contraprestación económica de los servicios prestados
11. Fecha y hora de generación.
12. La firma digital del sujeto al momento de la generación como elemento para garantizar autenticidad, integridad y no repudio del documento de nómina electrónica.
13. Apellidos y nombre o razón social y Número de Identificación Tributaria -NIT, del proveedor de soluciones tecnológicas, y la identificación del software.

La norma completa y el anexo técnico puede consultarse en el siguiente link:

<https://www.dian.gov.co/normatividad/Normatividad/Resoluci%C3%B3n%2000013%20de%2011-02-2021.pdf>

ESTATUTO DE PROTECCIÓN TEMPORAL

El Gobierno Nacional lanzó el estatuto de protección temporal, mecanismo por medio del cual, se permitirá una flexibilización migratoria, permitiendo a la población migrante incorporarse en la vida productiva del país. De igual manera, busca desincentivar la migración irregular, teniendo en cuenta que más de la mitad de los migrantes se encuentran de manera irregular.

El permiso de protección temporal permite a la población migrante permanecer en Colombia de manera regular y autoriza el ejercicio de cualquier actividad u ocupación, incluyendo aquellas que se desarrollen en virtud de un contrato laboral.

Por medio de este mecanismo, se busca complementar la política migratoria actual y permitir a los migrantes venezolanos que cuenten con un régimen de protección ordinario, por lo cual, las personas que se acojan a esta medida tendrán un lapso de 10 años para solicitar la visa de residentes.

Asimismo, esta medida permitirá contar con un amplio registro sobre la cantidad de migrantes en el país y sus necesidades, así como extender beneficios e imponer deberes a los mismos.

Este mecanismo se implementará mediante dos fases: i) Registro único de Migrantes Venezolanos que hace parte del Proyecto de Identificación y Registro de Ciudadanos venezolanos (RIC). ii). Expedición del Permiso por Protección Temporal

A partir de la vigencia de este programa, no se expedirán nuevos Permisos Especiales de Permanencia, y los que se encuentren vigentes harán tránsito al Permiso de Protección Temporal.

¿Quiénes se beneficiarán?

- Todos aquellos migrantes que se encuentren de manera regular en el país.
- Los migrantes venezolanos solicitantes de refugio y titulares de un salvoconducto SC-2, es decir, aquellos que están tramitando una visa ante la Cancillería
- Los migrantes irregulares que demuestren que se encontraban en Colombia a 31 de enero de 2021.

- Los migrantes venezolanos que ingresen de manera regular al país durante los primeros dos (2) años de vigencia del Estatuto.

LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SE PRONUNCIÓ SOBRE LA APLICACIÓN DE CONVENIOS NO RATIFICADOS POR COLOMBIA Y SOBRE LOS PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia SL69731 se pronunció sobre tres importantes temas:

a) Sobre la aplicación de convenios no ratificados por Colombia está sujeta a los siguientes criterios:

1. Que se verifique una «carencia total o parcial de regulación principal» frente al tema tratado
2. Que la norma internacional guarde una armonía axiológica o ideológica con nuestro ordenamiento jurídico

En el caso concreto, la Corte consideró que en Colombia no hay un vacío normativo que permita la aplicación del Convenio 135 de la OIT, sino una voluntad consciente del ordenamiento jurídico de encaminar la protección de los representantes de los trabajadores hacia las organizaciones sindicales, de manera preferente, esto es, hacia los «representantes sindicales»

b) Sobre el despido sin justa causa, la Corte indicó que es un recurso legítimo al alcance del empleador:

1. La estabilidad en el empleo no implica un criterio de indisolubilidad del vínculo laboral, sino de continuidad del mismo si se cumplen las condiciones para ello
2. La estabilidad laboral reforzada constituye una excepción destinada a ciertos tipos de trabajadores que están expresamente reconocidos por el legislador, la jurisprudencia constitucional y la de esta Corte de casación.

c) Sobre los pagos no constitutivos de salario:

1. Para la Corte, los pagos habituales que retribuyen directa y realmente el servicio constituyen salario y no pueden dejar de serlo por acuerdo entre las partes.



BOLETÍN

2. El art 128 del CST autoriza a las partes de la relación laboral para excluir el carácter salarial de ciertos pagos extralegales, habituales u ocasionales, Sin embargo, dicha facultad no puede ser utilizada de manera libre y arbitraria, de modo que por esa vía no es posible suprimir o desnaturalizar el carácter salarial de ciertos pagos que, por esencia y por sus condiciones reales, lo tienen.

Esperamos que esta información sea de utilidad,

ALBERTO ECHAVARRÍA SALDARRIAGA
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos