

# BOLETÍN

## NOVEDADES LABORALES

Presentamos, a continuación, algunas novedades en materia laboral que consideramos de su interés:

### TEMAS LABORALES INCLUIDOS EN LA LEY PARA LA PROMOCIÓN DEL CRECIMIENTO ECONÓMICO

**1. DEDUCCIÓN DEL PRIMER EMPLEO:** El artículo 88 de la Ley 2010 de 2019 estableció que aquellos contribuyentes que declaren renta podrán tomar una deducción del 120% del salario pagado a los empleados menos de 28 años, siempre y cuando sea el primer empleo de la persona. La deducción no podrá exceder de 115UVT, es decir, \$3.941.050 mensuales, por cada empleado.

**2. REDUCCIÓN DE COTIZACIÓN MENSUAL EN SALUD A PENSIONADOS:** De acuerdo con el artículo 142 de la Ley 2010 de 2019, quienes tienen derecho a la reducción en la cotización mensual a salud serán los pensionados que reciben un salario mínimo que, en el 2020, tendrán una reducción del 12% al 8% en los aportes a salud y desde el 2022, la disminución será del 8% al 4%.

En el caso de los pensionados con más de 1 y hasta 2 smlmv, la disminución de los aportes a salud será del 12% al 10%.

**3. CONCILIACIÓN CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA Y TERMINACIÓN POR MUTUO ACUERDO DE SANCIONES E INTERESES DERIVADOS DE PROCESOS ADELANTADOS POR LA UGPP:** La Ley de Crecimiento facultó al Comité de Conciliación y Defensa Judicial de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Parafiscales -UGPP para conciliar y transar las sanciones e intereses derivados de los procesos administrativos.

Estas disposiciones no se aplican para los aportes al sistema pensional, por lo cual los aportantes deben acreditar el pago del 100% de los mismos o del cálculo actuarial.

Finalmente, se indica que contra la decisión del Comité de Conciliación y Defensa Judicial de la UGPP procederá únicamente el recurso de reposición.

# BOLETÍN

Podrá solicitarse la terminación por mutuo acuerdo y la conciliación a más tardar el 30 de junio de 2020 con el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 2010 de 2019.

#### 4. SANCIÓN POR NO SUMINISTRAR INFORMACIÓN, SUMINISTRARLA EN FORMA EXTEMPORÁNEA Y/O INCOMPLETA A LA UGPP:

La UGPP podrá imponer sanciones hasta de 15.000 UVT (\$534.1 millones) a favor del Tesoro Nacional en caso de los aportantes no suministren la información solicitada, la suministren parcialmente o de forma extemporánea.

NÚMERO DE MESES O FRACCIÓN DE MES EN MORA	NÚMERO DE UVT A PAGAR
<i>Hasta 1</i>	30
<i>Hasta 2</i>	90
<i>Hasta 3</i>	240
<i>Hasta 4</i>	450
<i>Hasta 5</i>	750
<i>Hasta 6</i>	1200
Hasta 7	1950
Hasta 8	3150
Hasta 9	4800
Hasta 10	7200
Hasta 11	10500
A partir 12 meses	15000

#### 5. SANCIONES POR AFILIACIONES COLECTIVAS:

La UGPP podrá imponer sanciones equivalentes a 15.000 UVT (\$534.1 millones) a las asociaciones o agremiaciones y personas naturales o jurídicas que realicen afiliaciones colectivas de trabajadores independientes sin estar autorizadas.

#### 6. DEDUCCIONES POR CONTRIBUCIONES A LA EDUCACIÓN DE LOS EMPLEADOS:

El artículo 87 admite la deducción, entre otros, de los pagos destinados a programas de becas en beneficio de los empleados o miembros de su núcleo familiar.

# BOLETÍN

## AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO PARA EL AÑO 2020

El Ministerio de Trabajo fijó, mediante el Decreto 2360 de 2019, el salario mínimo legal mensual para el año 2020 en la suma de ochocientos setenta y siete mil ochocientos tres pesos (\$877.803), esto es, con un incremento del 6% respecto del salario mínimo establecido para el año 2019.

De otro lado, mediante el Decreto citado, el subsidio de transporte, al que tienen derecho los trabajadores que devengan hasta 2 salarios mínimos, fue fijado en la suma de ciento dos mil ochocientos cincuenta y cuatro pesos (\$102.854) mensuales, esto es, con un incremento del 6% respecto del auxilio de transporte fijado para el 2019.

## ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD:

La Corte Constitucional en la sentencia T-586 de 2019 indicó que, tratándose de la estabilidad laboral reforzada de salud, el empleador tiene la obligación de solicitar autorización para dar por terminado el contrato de trabajo, siempre que tenga conocimiento previo de una afectación de salud que impida o dificulte sustancialmente al trabajador el desarrollo de labores.

La Corte Constitucional señaló lo siguiente:

“37. En los términos expuestos, tener una condición de salud deteriorada no puede generar ningún tipo de discriminación en el empleo. Entonces, un trabajador no puede ser despedido por sus condiciones de salud. Por ello, antes de proceder a la terminación del vínculo laboral, el empleador estará en la obligación de solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo *‘siempre que tenga conocimiento previo de una afectación de salud que impida o dificulte sustancialmente’* el desarrollo de las labores al trabajador. Así, si el empleador omite este trámite y termina la relación laboral, por un lado, violenta una norma de rango legal y, por el otro, transgrede el orden constitucional, pues incurre en una conducta sospechosa de un presunto trato discriminatorio.

“38. En tales escenarios, surge para el juez de la causa el deber de reconocer: (i) la ineficacia del despido del empleado; (ii) el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante el periodo de desvinculación; (iii) el reintegro del afectado al cargo que ocupaba, o a uno mejor en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud; (iv) la capacitación para cumplir las tareas que el nuevo cargo impone, en los casos en los que esto sea necesario; y (v) de resultar procedente, *‘una*

# BOLETÍN

*indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren’.*

“39. Lo anterior, dado que la jurisprudencia constitucional ha considerado que la decisión del empleador resulta discriminatoria si se acredita que éste conocía las circunstancias de salud del empleado, antes de dar por finalizado el vínculo laboral, y, a pesar de ello, no agotó el trámite respectivo ante el Ministerio del Trabajo. Por el contrario, la Corte ha dicho, que, si el material probatorio da cuenta de que el empleador no conocía la situación de salud del trabajador, antes de finalizar el vínculo laboral, no podría atribuírsele una actuación discriminatoria”.

**PERMISO ESPECIAL DE PERMANENCIA PARA EL FOMENTO DE LA FORMALIZACIÓN:** El Ministerio de Trabajo creó el PEPFF mediante el Decreto 117 de 2020 como mecanismo excepcional y transitorio para facilitar la regularidad migratoria de nacionales venezolanos en territorio colombiano, mediante el acceso a contratos laborales o de prestación de servicios.

Los requisitos para solicitar el permiso son:

1. Ser ciudadano venezolano
2. Ser mayor de edad
3. Presentar la cedula bolivariana o el pasaporte
4. No tener antecedentes judiciales
5. No ser sujeto de una medida administrativa de expulsión o deportación
6. Ser titular de una oferta de contratación laboral
7. Ser titular de una oferta de contratación de prestación de servicios

El PEPFF se otorgará por el mismo periodo de duración del contrato ofertado, ya sea laboral o de prestación de servicios. El permiso en ningún caso podrá tener una duración inferior a 2 meses ni superior a 2 años, siendo posible renovarlo hasta por un plazo máximo de 4 años.

Los empleadores o contratantes que vinculen a un titular de un Permiso de Permanencia para el Fomento de la Formalización deben hacer el registro de los ciudadanos venezolanos ante la autoridad migratoria ingresando la información en las plataformas dispuestas por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia y por el Ministerio de Trabajo.

**PERMISO ESPECIAL DE PERMANENCIA - PEP:** Mediante la Resolución 0240 de 2020 el Ministerio de Relaciones Exteriores estableció que los nacionales

venezolanos que se encuentren en el territorio colombiano y cumplan los requisitos definidos por esta entidad, podrán acceder al PEP en un plazo de cuatro meses, es decir, hasta el 23 de mayo de 2020.

El PEP es un documento de identificación para los nacionales venezolanos en territorio colombiano, el cual les permite acceder a la oferta institucional, en materia de salud, educación, trabajo y atención de niños.

Con este permiso quedan autorizados para ejercer cualquier actividad u ocupación legal en el país, incluidas las que se desarrollen en virtud de un contrato laboral.

## **CURSOS EN RELACIONES LABORALES, DIÁLOGO SOCIAL E INSPECCIÓN LABORAL: CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN – OIT, TURÍN**

Hemos Recibido de la OIT información de los cursos que se dictarán durante el 2020 en el Centro de Formación en Turín, a continuación, destacamos los más importantes con el costo correspondiente. Para mayor información pueden consultar la página <https://www.itcilo.org/es>

### **1) Turin Talks on Tools and Strategies for the Prevention of Disputes in the Workplace**

Code: A9012761

Venue: ITC/ILO, Turin, Italy

Dates: 02-04 June 2020

Participation cost: 1,895 euros (including single-room accommodation and meals)

Deadline for applications: 28 April 2020

### **2) Conciliation/Mediation of Labour Disputes**

Code: A9012780

Venue: ITC/ILO, Turin, Italy

Dates: 22 – 27 June 2020

Participation cost: 2,905 euros (including single-room accommodation and meals)

Deadline for applications: 17 April 2020

### **3) Managing Interpersonal Workplace Conflict**

Code: A9012785

Venue: ITC/ILO, Turin, Italy

Dates: 13 – 17 July 2020

Participation cost: 2,285 euros (including single-room accommodation and meals)

Deadline for applications: 29 May 2020

### **4) Negotiation Skills for Effective Collective Bargaining**

Code: A9012788

# BOLETÍN

Venue: ITC/ILO, Turin, Italy  
Dates: 7 – 11 September 2020  
Participation cost: 2,285 euros (including single-room accommodation and meals)  
Deadline for applications: 24 July 2020

## 5) Master in Industrial and Employment Relations

Code: A9712792

**Phase 1:** Distance-learning phase from 5 October 2020 to 15 January 2021 (15 weeks)

**Phase 2:** Face-to-face phase at the ITCILO in Turin, Italy, from 18 January to 2 April 2021 (11 weeks)

**Phase 3:** Distance-learning phase for the preparation of the thesis from 3 April to 3 September 2021 (22 weeks)

Tuition fees: 8,500 euros

Accommodation: 4,235 euros (alternatively, participants may choose to look for their own accommodation elsewhere)

Deadline for the first round of applications: **31 March 2020**

## 6) Building Effective Labour Dispute Prevention and Resolution Systems

Code: A9012799

Venue: ITC/ILO, Turin, Italy

Dates: 02 – 06 November 2020

Participation cost: 2,285 euros (including single-room accommodation and meals)

Deadline for applications: 6 September 2020

## 7) Academy on Social Dialogue and Industrial Relations

Code: A901804

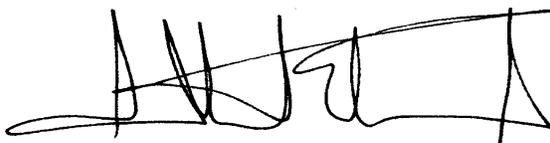
Venue: ITC/ILO, Turin, Italy

Dates: 23 November – 4 December 2020

Participation cost: 3,795 euros (including single-room accommodation and meals)

Deadline for applications: 9 October 2020

Esperamos que esta información sea de utilidad,



Alberto ECHAVARRÍA SALDARRIAGA  
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos