

NOVEDADES LABORALES

Mecanismo para el pago de las cotizaciones faltantes a pensiones de abril y mayo de 2020.

Es preciso recordar que el Decreto Legislativo 558 de 2020 les permitió a los empleadores del sector público y privado, y a los trabajadores independientes, realizar pagos parciales (solo el 3% de la cotización) de los aportes al Sistema General de Pensiones de los períodos de abril y mayo del año 2020.

La referida norma fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional a través de la sentencia C-258 de 2020, la cual ordenó el pago de las cotizaciones faltantes en un plazo razonable y sin que se generaran intereses de mora, siempre que el pago se efectuara dentro de dicho plazo razonable.

Por lo anterior, el Gobierno recientemente expidió el decreto bajo análisis y estableció que el pago de las cotizaciones faltantes al sistema general de pensiones se realizará bajo las siguientes condiciones:

- Se tiene un plazo de 36 meses, contados a partir del 1 de junio de 2021, para realizar el pago, sin que haya lugar a la causación de intereses de mora dentro del referido plazo.
- El empleador debe pagar el 75% de la contribución faltante y el trabajador debe realizar el pago del 25% restante. Cualquiera de las partes podrá realizar el pago total del monto faltante y posteriormente realizar el cobro a la otra parte según corresponda. Los trabajadores independientes pagarán el 100% del aporte faltante.
- Los empleadores están facultados para descontar del salario y/o liquidación de prestaciones sociales de los trabajadores, el valor correspondiente al 25% de cotización, **sin necesidad de autorización.**
- El pago total de los aportes faltantes de los meses de abril y mayo podrán realizarse en diferentes meses. Sin embargo, no se aceptarán pagos parciales para ningún periodo.
- El ingreso base para la cotización faltante deberá corresponder con el reportado para los periodos de abril y mayo de 2020.

a) Casos especiales:

- Si el empleador llegare a entrar en liquidación o se declarase en cesación de pagos, deberán realizar prioritariamente en favor de sus trabajadores, el pago de la cotización faltante.
- Si un trabajador se retira de su cargo, el empleador deberá retener de los salarios o emolumentos pendientes de pago, el 25% a cargo del trabajador con el fin de efectuar la cotización faltante.
- Si el trabajador ya se retiró y sólo se efectuó el pago de la cotización a cargo del empleador, las Administradoras de Pensiones deberán acreditar en la historia laboral del afiliado, las semanas correspondientes al 75% de la cotización realizada. El trabajador en cualquier momento podrá pagar el porcentaje faltante.

Finalmente, la norma precisa los efectos tributarios que se derivan de su aplicación y aclara dos aspectos fundamentales:

- Serán deducibles en la declaración de renta del año gravable 2020 los salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social y aportes parafiscales que hayan sido efectivamente pagados.

Esta norma otorga tranquilidad en el sector empresarial, ya que confirma la facultad de realizar dichas deducciones en la declaración del año gravable 2020, en la medida que las cotizaciones a pensión se realizaron con base en una norma que, para su momento, gozaba de presunción de legalidad.

- Los pagos faltantes de los aportes a pensiones serán deducibles en el año gravable en que efectivamente se realicen dichos pagos.

Terminación de contrato de personas con estabilidad laboral reforzada en razón de su discapacidad

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por medio de la sentencia SL 679 de 10 de febrero de 2021 (M.P Iván Mauricio Lenis), reitero su posición frente a la

desvinculación de personas con fuero de estabilidad laboral reforzada por razón de su discapacidad.

La Corte considera que el empleador no está obligado a obtener la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado unilateralmente el contrato laboral, cuando la decisión se fundamente en una razón objetiva, como es una justa causa de despido.

Cuando se demuestra la existencia de la discapacidad del trabajador, opera la presunción de discriminación, lo cual, impone al empleador la carga de probar y demostrar las razones objetivas por las cuales se termina la relación laboral. Sin embargo, esto no quiere decir, que todo despido sea en virtud de la discapacidad, por lo tanto, **una vez demostrada la justa causa o causal objetiva, no se requiere autorización y el despido es válido.**

Por el contrario, sí se exige la autorización del Ministerio, cuando se va a finalizar el vínculo por incompatibilidad de la discapacidad del trabajador con el cargo.

Las vacaciones que se pagaron en el 2020 de manera anticipada y que corresponden a los años 2021 y 2022, no se pueden deducir en el 2020 pero si en el año correspondiente. Así lo dice la DIAN en el concepto 100208221-0308 de marzo del 2021 cuyos apartes más importantes son los que se transcriben a continuación:

“Por lo tanto, a pesar que entendemos que existe un gasto devengado contablemente, no se cumplen los presupuestos consagrados en los artículos 105 (literal c del numeral 1) y 107 del Estatuto Tributario, por lo que no serán deducibles en el impuesto sobre la renta del año gravable 2020 los pagos por vacaciones anticipadas de los años 2021 y 2022”.

“Lo anterior sin perjuicio que éstas sean deducibles en los años gravables 2021 y 2022, siempre que se cumplan los requisitos previstos en el Estatuto Tributario. En este punto es oportuno precisar que el sólo hecho de estar a paz y salvo en relación con el pago de los aportes obligatorios previstos en la Ley 100 de 1993, los aportes al SENA y Cajas de Compensación Familiar de que trata el artículo 108 del Estatuto Tributario, no otorgan el derecho a la deducción si no se ha cumplido con lo dispuesto en los artículos 105 y 107 de este Estatuto”.

“Así las cosas, se deberá practicar retención en la fuente por aquellos pagos que surjan de la relación laboral (dentro de los cuales están aquellos por concepto de vacaciones) de acuerdo a lo previsto en los artículos 385 o 386 del Estatuto Tributario”.

Trabajo en casa en el mundo durante el 2020

La OIT publicó en marzo de 2021 su más reciente reporte sobre el trabajo en casa, en el cual afirmaron que, durante el segundo trimestre del 2020, aquel con las mayores restricciones de movilidad en el mundo, el **17,4% de la fuerza laboral** global pudo trabajar desde su casa. Esto significa que más de **2600 millones de trabajadores** en el mundo **no pudieron trabajar** durante los periodos de cuarentena, puesto que su ocupación requería necesariamente de la presencialidad.

Sin duda, esto fue lo que más impactó sobre la productividad y el funcionamiento de las empresas en el 2020. El hecho de que menos de una cuarta parte de los trabajadores pueda trabajar desde casa genera un impacto enorme sobre sus ingresos y sobre las empresas en las cuales laboran.

En el estudio, también se estima que antes de la pandemia el 7,9% de los trabajadores ya hacía trabajo desde casa de manera permanente. Así, **solo 297 millones de trabajadores** (9,5% del total) pasaron de trabajar presencialmente a trabajar en casa una vez llegó la pandemia.

Por su parte, el reporte también indica que existe una correlación muy alta entre el nivel de desarrollo de los países y el porcentaje de personas que pueden trabajar desde casa. Por ejemplo, mientras en Estados Unidos el 35,4% de los trabajadores hicieron trabajo desde casa durante la cuarentena, en Uganda solo el 5% de los trabajadores tuvo esa suerte.

Personas que trabajaron desde casa en el segundo trimestre de 2020, según el ingreso de los países

Grupo de países	% personas que pueden trabajar desde casa	Intervalo de confianza (95%)
Ingresos altos	25,4%	(17,8% - 33,0%)
Ingresos medios-altos	17,1%	(11,4% - 22,8%)
Ingresos medios-bajos	13,6%	(11,6% - 15,7%)
Todos los países	17,4%	(14,9% - 19,9%)

Fuente: OIT (2021).

Esta información permite sacar una importante conclusión, y es que, en las economías emergentes, como Colombia, la decisión de imponer cierres y restricciones a la movilidad tiene un impacto mucho más grande que el que se tiene en economías desarrolladas.

Los gobiernos deben tener esto muy en cuenta al momento de formular políticas públicas, pues es claro que las cuarentenas están afectando a la vasta mayoría de la fuerza laboral.

Recomendaciones de la OCDE para Colombia

El pasado miércoles 14 de abril, la OCDE en su informe “**Hacia el crecimiento 2021: dando forma a una recuperación vibrante**”¹ publicó un conjunto de recomendaciones dirigidas al Gobiernos de los países miembros, con el objetivo de proporcionar acciones específicas para una reactivación rápida y una recuperación económica y social eficaz.

Para el caso de Colombia, estas recomendaciones fueron priorizadas en los siguientes 5 puntos críticos, **(i) mercado laboral; (ii) competencias y regulación; (iii) educación y habilidades; (iv) protección en programas sociales y (v) infraestructura y conectividad**. Si bien se reconoce que son problemas estructurales de Colombia, como consecuencia de la pandemia se han agudizado y han alcanzado niveles muy altos, generando, incluso, un retroceso en más de una década de crecimiento económico.

Ahora bien, en cuanto a **las recomendaciones en materia laboral** se insiste en la necesidad de reducir la alta informalidad del país, y plantean la urgencia de implementar una **estrategia integral para reducir los costos de la formalización**, con el propósito de poder garantizar un mayor número de empleos formales y de calidad. De este modo, la OCDE en el informe trae al centro de la discusión la importancia de que estas acciones sean pensadas desde las diferencias que existen entre las distintas regiones del país, dado que no todas cuentan con los mismos niveles de desarrollo económico, por lo tanto, se debe pensar en estrategias diferenciales entre cada una de estas para lograr un desarrollo más equilibrado y un aumento del empleo formal.

La estrategia integral sugiere lo siguiente:

1. **Reducir los costos laborales y el salario mínimo** para impulsar la contratación formal, especialmente, en sectores de la población más vulnerables, como lo son: los trabajadores con bajos niveles educativos, los jóvenes y trabajadores rurales.

¹ Puede consultar el informe en: <https://www.oecd.org/economy/colombia-economic-snapshot/>

BOLETÍN

2. **Reducir los costos de registro de las empresas y simplificar el registro de trabajadores**, priorizando las Pymes y Start-ups, para lograr el fortalecimiento empresarial, la creación de nuevas empresas y la generación de empleos formales.
3. **Eliminar las barreras arancelarias**, las cuales siguen siendo relativamente altas e impiden el fortalecimiento del sector empresarial que es, a su vez, quien impulsa la creación de empleo en el país. Asimismo, se recomienda **disminuir las cargas regulatorias** promoviendo las ventanillas únicas y herramientas en línea para que los procedimientos administrativos sean más ágiles.
4. Promover, por un lado, mejores niveles educativos en las personas, y por otro, mayor cualificación de los trabajadores, para que logren incorporarse con mayor facilidad al mercado laboral colombiano.

Esperamos que esta información sea de utilidad,



ALBERTO ECHAVARRÍA SÁLDARRIAGA
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos