

# ACTUALIDAD

## EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

### Inconstitucionalidad del alivio en materia de aportes pensionales establecido por el Decreto 558 de 2020

Mediante el Decreto 558 de 2020, se facultó a los empleadores y a los trabajadores a realizar los aportes pensionales correspondientes a los periodos de abril y mayo de 2020 bajo una tarifa del 3%. Dicho decreto fue declarado inexecutable por medio de la Sentencia C-258 de 2020, pues se concluyó que sus disposiciones eran contrarias a los principios generales del Sistema Integral de Seguridad Social.

Como consecuencia de lo anterior, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 376 del 2021, en virtud del cual:

- Fijó un plazo de tres (3) años, a partir del primero (1) de junio de dos mil veintiuno (2021), para que tanto empleadores como trabajadores dependientes e independientes, realicen el pago de la porción de los aportes pensionales restante para completar su cotización bajo la tarifa convencional del 16% para los periodos de abril y mayo de 2020.
- Durante el término de los tres (3) años mencionados en el punto anterior, no habrá lugar a intereses moratorios en la realización y pago de los aportes pensionales. Trascurrido dicho término, los aportes pensionales causarán intereses moratorios a tasa de usura menos dos (2) puntos porcentuales.
- El pago de la porción faltante de los aportes se realizará en las mismas proporciones señaladas en el artículo 20 de la Ley 100 de 1993, es decir, un 75% a cargo del empleador, y un 25% a cargo del trabajador. No obstante, cualquiera de las partes de la relación laboral podrá efectuar la totalidad del pago de los aportes, y luego efectuar el cobro de la porción correspondiente a la otra parte.

- Cuando la relación laboral a la fecha de expedición del Decreto 376 de 2021 haya finalizado, será responsabilidad del ex-trabajador realizar el pago del 25% del aporte pensional que le corresponde. No obstante, el ex-empleador podrá realizar el pago del 100% de la porción faltante de los aportes y luego efectuar el cobro de la fracción correspondiente al ex-trabajador.
- En todo caso, los valores de los aportes pensionales que sean pagados en cumplimiento de las disposiciones del Decreto 376 de 2021, podrán ser deducidos del impuesto sobre la renta y complementarios del año gravable en que efectúe su pago.
- Hasta tanto no se efectúe la cotización de la porción restante de los aportes pensionales de abril y mayo de 2020, dichas semanas no serán contabilizadas en la historia laboral de los trabajadores para efectos de la pensión de vejez, invalidez, sobrevivencia y demás prestaciones económicas.
- Las prestaciones económicas, la pensión de invalidez o sobrevivencia inherentes al Sistema General de Pensiones que fueron reconocidas en los términos del Decreto 558 de 2020, no podrán ser desconocidas o modificadas.
- Antes del primero (1) de junio de la presente anualidad, los Operadores de Información deberán realizar las modificaciones temporales a la planilla integrada de liquidación de aportes - PILA, con el fin de adecuarla a las disposiciones contenidas en el Decreto 376 de 2021.
- En consonancia con el punto anterior, el Decreto 376 de 2021 establece que no se aceptarán pagos parciales para completar las cotizaciones en los términos antes mencionados, por lo tanto, será necesario analizar cada situación con el fin de determinar la forma y los tiempos se efectuarán las cotizaciones faltantes.

A través del siguiente enlace podrán acceder al contenido del [\*\*Decreto 376 de 2021.\*\*](#)

## Principios, términos y condiciones especiales del Trabajo en Casa

A raíz de la pandemia del Covid-19, los empleadores se vieron en la necesidad de habilitar la prestación personal de los servicios de sus trabajadores, en lugares distintos al sitio habitual de trabajo.

Desde una óptica jurídica, el trabajo en casa siempre representó una alternativa viable para facilitar la ejecución de los servicios personales de los trabajadores cuando las circunstancias y condiciones especiales de la relación laboral lo ameritaran. No obstante, dicha figura no se encontraba regulada en la normativa laboral colombiana.

Partiendo de lo anterior, el Gobierno Nacional expidió la Ley 2088 de 2021, regulando los principios, términos, condiciones, características y demás elementos del trabajo en casa. En efecto, para la implementación de esta figura, los empleadores del sector público y privado deberán tener en cuenta lo siguiente:

- Entiéndase por trabajo en casa, la habilitación transitoria a los trabajadores para la ejecución de las funciones o actividades inherentes a su cargo, por fuera del sitio habitual de trabajo. Sin que ello implique modificación alguna al Reglamento Interno de Trabajo.
- La habilitación del trabajo en casa atenderá a circunstancias especiales, excepcionales y ocasionales, por lo tanto, su duración será de máximo tres (3) meses, prorrogables por una única vez por un término igual, a menos que subsistan las circunstancias que le dieron origen.
- Los empleadores durante la implementación del trabajo en casa, deben adoptar medidas que permitan la coordinación efectiva de los objetivos fijados en el marco de la relación laboral, el cumplimiento de metas y la evaluación del desempeño del trabajador.

- Los empleadores se abstendrán de formular órdenes y requerimientos al trabajador por fuera de su jornada laboral. Lo anterior en aras de garantizar el disfrute de los descansos, vacaciones, permisos y demás espacios que el trabajador destina a su vida personal y familiar.
- Para el desarrollo del trabajo en casa, el trabajador podrá acordar con el empleador, el uso de sus propios equipos para el cumplimiento de sus funciones. De lo contrario, el empleador deberá suministrarle los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el correcto desarrollo de la función del trabajador.
- Previa habilitación del trabajo en casa, el empleador deberá capacitar a sus trabajadores en el uso y acceso a las tecnologías de la información que garanticen la efectiva prestación personal del servicio.
- Aquellos trabajadores que ejecuten sus funciones bajo el trabajo en casa y que devenguen menos de dos (2) SMMLV, tendrán derecho al pago del auxilio de conectividad digital, cuyo valor es equivalente al del auxilio legal de transporte, que (\$106.454 durante el 2021). Este auxilio no se computará con el auxilio legal de transporte y tendrá los mismos efectos salariales de este último.

A través del siguiente enlace podrán acceder al contenido de la [Ley 2088 de 2021](#).

## Implementación de la Nómina Electrónica

Por medio de la Resolución 013 del 11 de febrero de 2021, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, implementó en el sistema de facturación electrónica, la funcionalidad del documento soporte de pago de nómina electrónica.

En ese orden de ideas, los empleadores deberán tener en cuenta lo siguiente:

- Estarán obligados a implementar el sistema de nómina electrónica aquellos contribuyentes del impuesto sobre la renta y complementarios, que realicen pagos o abonos en cuenta derivados de una relación laboral, legal o reglamentaria, o que tengan a su cargo pagos a pensionados, y que requieran soportar los costos y deducciones en el impuesto sobre la renta, complementarios e impuestos descontables en el IVA.
- Se entenderá por documento soporte de nómina, aquel documento electrónico que constituye el sustento de los costos y deducciones en el Impuesto sobre la renta y complementarios e impuestos descontables en el Impuesto sobre las ventas -IVA, derivado de una relación laboral o legal y reglamentaria, y que está compuesto por los valores devengados de nómina, los valores deducidos de nómina y el valor total diferencia de estos.
- Este documento deberá generarse de forma mensual, independientemente a la fecha en la que se realice el pago de nómina. La información contenida en este documento deberá corresponder a la realidad del mes inmediatamente anterior y deberá ser reportado dentro de los diez (10) primeros días de cada mes.
- Aquellos empleadores que no se encuentran obligados a la implementación de la facturación electrónica, tendrán desde el 31 de marzo de 2022 hasta el 31 de mayo de 2022 para iniciar con la generación y transmisión del documento soporte del pago de nómina electrónica.

- El calendario de implementación del reporte de nómina electrónica de acuerdo con el número de empleados es el siguiente:

Grupo	Fecha de inicio de habilitación en el servicio informático electrónico nómina electrónica (DD/MM/AAAA)	Fecha máxima para iniciar con la generación y transmisión del documento soporte de pago de nómina electrónica y de las notas de ajuste del documento soporte de pago de nómina electrónica (DD/MM/AAAA)	Intervalo en relación con el número de empleados	
			Desde	Hasta
1	01/08/2021	01/09/2021	Más de 250	
2		01/10/2021	101	250
3		01/11/2021	11	100
4		01/12/2021	1	10

Artículo 3 Resolución 037 de 2021, que modificó los numerales 1 y 2 del artículo 6 de la resolución 013 de 2021

A través de los siguientes enlaces podrán acceder al contenido de la [Resolución 013 de 2021](#), y la [Resolución 037 de 2021](#).