



ACOPI
ATLÁNTICO

Boletín Jurídico

AGOSTO 2024



Boletín Jurídico

AGOSTO 2024

En el marco del seguimiento normativo realizado por el área jurídica de ACOPI SECCIONAL ATLÁNTICO, compartimos nuestro Boletín, el cual ofrece información actualizada sobre los aspectos regulatorios y los proyectos normativos que tendrán impacto en el segmento MiPyme. Desde ACOPI ATLÁNTICO, consideramos de gran importancia compartir esta información relevante y actualizada que les permita tomar decisiones informadas.



CONTENIDO

Pag.

03

La Corte Constitucional Declara Exequibilidad de los Pactos Colectivos

05

Nueva Ley de Protección Para Mujeres en Estado de Lactancia y Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral y Educativo

07

Mediante Resolución 120 De 2024 La Dian Introduce Cambios en el Instructivo Del Formulario 210

08

Decreto 0533 de 2024: Incentivo para la Creación y Permanencia de Nuevos Empleos Formales



La Corte Constitucional Declara Exequibilidad de los Pactos Colectivos

En un fallo reciente, la Corte Constitucional declaró constitucionales los pactos colectivos de trabajo.

La Corte estudió estas normas en respuesta a una acción de inconstitucionalidad presentada contra los artículos 481 del Código Sustantivo del Trabajo y 70 de la Ley 50 de 1990. Estas disposiciones prohíben la coexistencia de pactos y convenciones colectivas en empresas donde los trabajadores sindicalizados representan más de la tercera parte del total.

La acción buscaba extender esta prohibición a cualquier empresa con una convención colectiva, independientemente del número de trabajadores sindicalizados. Lo anterior, bajo el fundamento de que los pactos desincentivaban

la afiliación sindical y debilitaban la negociación colectiva.

La sentencia C-288 de 2024 establece que los pactos colectivos son una expresión legítima del derecho de los trabajadores no sindicalizados a negociar sus condiciones laborales.

Además, la Corte indicó que las recomendaciones de organismos internacionales como la OIT, aunque relevantes, no son vinculantes para Colombia.

Igualmente, la Corte concluyó que los pactos colectivos no violan los convenios 87, 98 y 154 de la OIT ratificados por Colombia, siempre y cuando no menoscaben los derechos de negociación colectiva y de asociación.

Tras revisar los argumentos de la demanda, la Corte concluyó que estos no eran válidos, basado en los siguientes puntos:



1. Negociación colectiva inclusiva:

La Corte reiteró que la negociación colectiva no es exclusiva de las organizaciones sindicales. Enfatizó que los pactos colectivos suscritos con representantes de trabajadores no sindicalizados están amparados por el derecho de negociación colectiva, reconocido en el artículo 55 de la Constitución Política, así como en los convenios 87, 98 y 154 de la OIT.

2. Compatibilidad con la negociación colectiva:

La existencia de pactos colectivos no contradice la obligación del Estado de fomentar la negociación colectiva. La Corte subrayó que estos pactos pueden coexistir con las convenciones colectivas, permitiendo un ejercicio pleno de los derechos de asociación sindical y negociación colectiva.

3. Regulación del uso indebido:

La Corte señaló que el uso indebido de los pactos colectivos por parte de empleadores no los hace contrarios a la Constitución o a los convenios de la OIT. Destacó que la legislación colombiana ya contempla medidas y sanciones para penalizar cualquier irregularidad en su aplicación.



Esta decisión implica que los pactos colectivos seguirán siendo válidos en Colombia, a menos que se demuestre un uso indebido que afecte los derechos de los trabajadores, lo cual ya está regulado y sancionado por la legislación nacional.



Nueva Ley de Protección Para Mujeres en Estado de Lactancia y Contra el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral y Educativo

El 20 de junio de 2024 entró en vigencia la Ley 2365 de 2024, **que establece medidas para prevenir y atender el acoso sexual** en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia.

Esta ley tiene como objetivo principal ofrecer una protección integral a las víctimas y prevenir el acoso sexual, un comportamiento que incluye cualquier forma de hostigamiento o asedio de carácter sexual, ya sea que se manifieste a través de relaciones de poder o debido a factores como la edad, sexo, género, orientación e identidad sexual, o posición laboral.

Obligaciones de los Empleadores y Contratantes

La ley impone varias responsabilidades a los empleadores y contratantes para garantizar un entorno libre de acoso sexual:

1. Política de Prevención: Deben crear y difundir una política interna de prevención, que se refleje en el reglamento de trabajo, contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual. **Esta política debe estar claramente comunicada a todos los miembros de la organización.**





2. Protección de las Víctimas: Es esencial garantizar los derechos de las víctimas, estableciendo mecanismos eficaces para su protección, prevención de nuevos incidentes y asegurando que no se repita el acoso.



3. Medidas Inmediatas: Implementar acciones de protección inmediata para evitar daños adicionales a las víctimas.



4. Información y Asesoría: Informar a las víctimas sobre su derecho a presentar una denuncia ante la Fiscalía General de la Nación.



5. Denuncia a las Autoridades: Remitir de inmediato cualquier queja o denuncia a la autoridad competente, respetando la privacidad de la víctima.



6. Visibilidad de los Incidentes: Evitar la censura y permitir que las víctimas puedan visibilizar públicamente los actos de acoso sexual, acoso digital y otras formas de violencia sexual.



7. Ajustes Laborales: Evaluar y responder a solicitudes de traslado de área de trabajo, teletrabajo o ajustes en las funciones del trabajador o contratista cuando el denunciante y el denunciado interactúan laboralmente. Esto debe hacerse dentro de los cinco días hábiles, considerando las operaciones de la empresa.



8. Transparencia: Publicar semestralmente el número de quejas y sanciones impuestas, tanto en medios físicos como electrónicos. Estas estadísticas también deben ser enviadas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los 10 días siguientes al final de cada trimestre.

Implicaciones Adicionales

La ley también tiene otras implicaciones importantes:

- **Ámbito de Aplicación:** La ley abarca a todos los individuos involucrados en el contexto laboral y profesional, independientemente de su vínculo con la organización, incluyendo trabajadores, agentes, usuarios, clientes, empleadores, contratistas, pasantes y practicantes.
- **Presunción de Conducta:** El acoso sexual se considera ocurrido en el contexto laboral si sucede en el lugar de trabajo, durante desplazamientos o eventos relacionados con el trabajo, y en comunicaciones laborales, ya sean físicas o digitales.
- **Protección contra Despidos:** Quienes presenten quejas por acoso sexual no pueden ser despedidos sin justa causa durante los seis meses posteriores a la denuncia. Esta protección también se aplica a los testigos en procesos administrativos o judiciales. Si el

despido ocurre después de este período y se argumenta que fue una represalia, se presume que la denuncia fue la causa, y corresponde al empleador demostrar lo contrario.

- **Limitaciones de la Protección:** La estabilidad laboral reforzada no se aplica a sanciones disciplinarias o despidos iniciados antes de la denuncia. Tampoco se aplica si el despido requiere autorización del Ministerio del Trabajo y esta solicitud se hizo antes de la denuncia.
- **Competencias del Ministerio del Trabajo:** El Ministerio del Trabajo supervisará el cumplimiento de estas obligaciones y puede imponer multas que van desde \$1,300,000 hasta \$6,500,000,000 COP en 2024.



Mediante Resolución 120 De 2024 La Dian Introduce Cambios en el Instructivo Del Formulario 210

La Resolución 120 de 2024 de la DIAN introduce cambios en el instructivo del Formulario No. 210, que se utiliza para la **"Declaración de renta y complementario de personas naturales y asimiladas de residentes y sucesiones ilíquidas de causantes residentes"**.

Este formulario había sido previamente regulado por la Resolución 44 del 14 de marzo de 2024.

Los puntos clave de la Resolución 120 de 2024 son los siguientes:

 **1. Actualización del Instructivo:** Se han realizado modificaciones en el instructivo del Formulario N° 210 para facilitar su comprensión y correcta diligencia por parte de los contribuyentes.

 **2. Ajustes en las Secciones:** Algunas secciones del formulario han sido ajustadas para reflejar cambios en la normativa fiscal vigente, asegurando que los contribuyentes puedan declarar sus ingresos, deducciones y patrimonio de manera más precisa.

 **3. Incorporación de Nuevos Campos:** Se han incorporado nuevos campos para capturar información adicional que antes no se requería, con el fin de mejorar la transparencia y la recopilación de datos fiscales.

 **4. Clarificación de Instrucciones:** Las instrucciones para llenar el formulario han sido clarificadas, abordando puntos que generaban confusión entre los contribuyentes, facilitando así el proceso de declaración de renta.

 **5. Digitalización y Usabilidad:** Se han introducido mejoras en la versión digital del formulario, enfocadas en la usabilidad y en facilitar el proceso de presentación a través de medios electrónicos.

Esta resolución busca optimizar el proceso de declaración de renta para personas naturales y sucesiones ilíquidas, adaptándose a las necesidades actuales y mejorando la eficiencia en la recolección de información fiscal.



Decreto 0533 de 2024: Incentivo para la Creación y Permanencia de Nuevos Empleos Formales

Objetivo del Decreto:

El Decreto 0533 de 2024 tiene como propósito fomentar la generación y mantenimiento de nuevos empleos formales en Colombia. Busca apoyar a las empresas para que puedan crear más oportunidades de trabajo y mantenerlas en el tiempo, mejorando así la estabilidad laboral y el bienestar económico de los trabajadores.

Beneficios:

Es un aporte financiado por el Presupuesto General de la Nación, específicamente en la sección del Ministerio del Trabajo, destinado a los empleadores que contraten nuevos trabajadores y mantengan esos empleos durante al menos seis (6) meses.

¿Quiénes pueden ser beneficiarios del Incentivo?

Empleadores que vinculen nuevos trabajadores por medio de contrato laboral y frente a los cuales se pueda verificar su vinculación mediante los aportes realizados a la PILA del mes anterior al ciclo de postulación.

1. Personas naturales y jurídicas, consorcios, uniones temporales y patrimonios autónomos, siempre que:

- ✓ Demuestren su calidad de empleador mediante la presentación de la PILA (Planilla Integrada de Liquidación de Aportes) y hayan cotizado el mes completo al Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI).
- ✓ Mantengan a los trabajadores vinculados de manera formal durante un período mínimo de seis (6) meses.

No podrán ser beneficiarios:

- 1 Las entidades en las que la participación de la Nación y/o de sus entidades descentralizadas sea mayor al 50% de su capital.
- 2 Las Personas Expuestas Públicamente (PEP).

Cuantía del Incentivo a la Creación y Permanencia de Nuevos Empleos Formales

El incentivo otorgado a los beneficiarios por la creación y permanencia de nuevos empleos formales se desglosa de la siguiente manera:

- 1 Jóvenes entre 18 y 28 años:**
Se proporcionará un aporte equivalente al 30% de un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) por cada joven adicional contratado de manera formal. Este aporte aplica siempre que se haya cotizado al Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI) durante al menos seis (6) meses previos a la fecha de la postulación, conforme a lo estipulado en el artículo 2.2.6.1.10.7 del Decreto.
- 2 Mujeres mayores de 28 años que ganen hasta 3 SMMLV:**
Se otorgará un aporte equivalente al 20% de un SMMLV por cada mujer adicional contratada formalmente. El aporte se concede si se ha cotizado en el SSSI durante el período mínimo requerido antes de la postulación, de acuerdo con el artículo 2.2.6.1.10.7 del Decreto.
- 3 Hombres mayores de 28 años que ganen hasta 3 SMMLV:**
Se ofrecerá un aporte del 15% de un SMMLV por cada hombre adicional vinculado de manera formal. Este incentivo aplica si se ha cumplido con las cotizaciones al SSSI durante los seis (6) meses previos a la fecha de la postulación, según lo establecido en el artículo 2.2.6.1.10.7 del Decreto.
- 4 Personas con discapacidad (PcD):**
El aporte estatal será del 35% de un SMMLV por cada persona con discapacidad adicional contratada formalmente. Este beneficio es aplicable siempre que se haya realizado la cotización correspondiente al SSSI en los seis (6) meses previos a la postulación, conforme al artículo 2.2.6.1.10.7 del Decreto.



Cómo Aplicar:

1. Registro en el Programa:

Las empresas interesadas deben registrarse en el programa de acuerdo a lo establecido por el decreto. Para postularse al reconocimiento del incentivo a la Creación y permanencia de Nuevos Empleos Formales, los empleadores deberán contar con un producto de depósito en una entidad vigilada por la Superintendencia Financiera de Colombia o por la Superintendencia de la Economía Solidaria. Para efectos de esta Sección, se entenderá por Entidad Financiera aquellas vigiladas por la Superintendencia de Colombia o por la Superintendencia de la Economía Solidaria, que tengan autorizado el ofrecimiento de productos depósito.

2. Procedimiento de postulación para la obtención del Incentivo a la Creación y Permanencia de nuevos Empleos Formales:

Los empleadores que cumplan con los requisitos de la presente Sección deberán presentar ante la entidad financiera o cooperativa de ahorro y crédito en la que tengan un producto de depósito, los siguientes documentos:

- 1 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 Incentivo a la Creación y Permanencia de Nuevos Empleos Formales. En el caso de que el empleador sea un patrimonio autónomo, la solicitud deberá estar firmada por el representante legal de la fiduciaria que actúa como vocera o administradora del patrimonio autónomo.
- 2 Certificación firmada por (i) el representante legal, la persona natural empleadora o el representante legal de la fiduciaria que actúa como vocera o administradora del patrimonio autónomo; y (ii) el revisor fiscal, o contador público en los casos en los que la empresa no esté obligada a tener revisor fiscal, en la que conste:
 - ✓ Que los empleados sobre los cuales se otorgue el Incentivo efectivamente recibieron el salario correspondiente a los meses anteriores a cada ciclo de postulación, de acuerdo con lo dispuesto en el manual operativo que expida el Ministerio del Trabajo.
 - ✓ En los casos a que haya lugar indicar que se han adelantado procesos de sustitución patronal o de empleador en los términos de los artículos 67 y 68 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando dicha sustitución haya ocurrido después del mes de mayo de 2023.
 - ✓ Que, al momento de la postulación, se hayan efectuado los pagos de seguridad social para el mes de mayo de 2023, para todos los empleados que el empleador tuvo a dicha fecha.
- 3 Copia del Registro Único Tributario (RUT) del empleador, expedido dentro de los seis (6) meses previos a la postulación.



Esta publicación tiene como finalidad informar sobre temas relevantes y no se constituye como una fuente de información para la resolución de casos específicos.

En ACOPI Atlántico, seguimos atentos a estas y otras regulaciones que puedan impactar a nuestros afiliados. Invitamos a nuestras MiPymes a mantenerse informadas y a aprovechar los beneficios y oportunidades que ofrecen estas normativas para fortalecer sus negocios y contribuir al desarrollo del país.

SEMINARIO PRESENCIAL

Reglamento Interno de Trabajo

Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Promoviendo la equidad y el trabajo eficiente

AGO
21

8:00AM A
11:00AM

OSIRIS MERIÑO

Abogada especializada en Derecho Procesal (Universidad Libre de Colombia) y en Gerencia Pública (ESAP).

