

NOVEDADES LABORALES

EL CONGRESO EXTIENDE LA VIGENCIA DE APOYOS ECONÓMICOS DEL PAEF HASTA MARZO DE 2021

Por medio de la Ley 2060 de 2020 el Congreso de la República modificó los decretos legislativos a través de los cuales se establecieron medidas para el apoyo al empleo formal durante la emergencia sanitaria causada por la COVID-19. Así, algunas de las modificaciones más importantes fueron las siguientes:

- Se extendió el apoyo económico hasta el mes de **marzo de 2021**.
- Se incluyeron a las cooperativas de Trabajo Asociadas dentro de los beneficios otorgados por el PAEF.
- La cuantía del apoyo se otorgará de manera diferenciada, así:
 - Número de trabajadores hombres por hasta el 40% del salario mínimo legal mensual vigente.
 - Número de trabajadoras mujeres por hasta el 50% del salario mínimo legal mensual vigente.
 - Para las actividades económicas y de servicios turístico, hotelero y de gastronomía, y las actividades artísticas, de entretenimiento y recreación será del número de trabajadores por hasta el 50% del salario mínimo legal mensual vigente.
- Los patrimonios autónomos no deben cumplir con el requisito de aportar el registro mercantil. En su lugar, deberán aportar su Número Único de Identificación Tributaria -NIT y ser declarantes del impuesto sobre la renta y complementario.
- Los empleados que serán tenidos en cuenta para el cálculo del aporte estatal deberán corresponder **al menos en un 50% con los empleados que hayan sido reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA)**.

Por último, el PAEF, hasta la fecha, ha beneficiado a 111.956 personas jurídicas, 22.413 personas naturales y se han protegido 3'375.615 empleos, según datos publicados por el Gobierno Nacional.

<https://paef.ugpp.gov.co/paefweb/deskFrontPAP.php>

EL CONGRESO EXTIENDE LA VIGENCIA DE APOYOS ECONÓMICOS A LA PRIMA DEL MES DE DICIEMBRE DE 2020 - PAP

El PAP, el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios, establecido en el Decreto 770 de 2020, se extendió a través de la Ley 2060 de 2020 de la siguiente manera:

- El apoyo también aplicará para la **prima del mes de diciembre del 2020** y el **monto del aporte será de \$220.000** por cada empleado, siempre y cuando se cumplan los mismos requisitos ya establecidos en el Decreto 770.
- Los empleados que serán tenidos en cuenta para el cálculo del aporte estatal deberán haber sido trabajadores reportados en la PILA **correspondientes a los periodos de cotización de los meses de octubre y noviembre de 2020**.
- El empleador deberá pagar la prima en diciembre, como lo estipula la norma, y **el beneficio será desembolsado el primer trimestre de 2021**.
- Los patrimonios autónomos no deben cumplir con el requisito de aportar el registro mercantil. En su lugar, deberán aportar su Número Único de Identificación Tributaria -NIT y ser declarantes del impuesto sobre la renta y complementario.

Por último, el PAP, hasta la fecha, ha beneficiado a 68.765 personas jurídicas, 16.298 personas naturales y se han protegido 860.246 empleados asociados, según datos publicados por el Gobierno Nacional.

<https://paef.ugpp.gov.co/paefweb/deskFrontPAP.php>

EL CONGRESO MODIFICÓ EL PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL APOORTE DEL PAEF Y EL PAP.

Aquellos que cumplan con los requerimientos, y deseen obtener el aporte de PAEF y el PAP, deberán presentar los siguientes documentos:

1. **Solicitud firmada por el representante legal**; por la persona natural empleadora o por el representante legal de la fiduciaria, que actúa como vocera o administradora del patrimonio autónomo. **En la cual se manifiesta la intención de ser beneficiario del programa.**

2. **Certificación firmada** por alguno de los mencionados anteriormente y el revisor fiscal o contador público; en los casos en los que la empresa no esté obligada a tener revisor fiscal.

La ley completa puede consultarse en el siguiente link:

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202060%20DEL%2022%20DE%20OCTUBRE%20DE%202020.pdf>

REQUISITOS PARA TERMINAR DE MANERA UNILATERAL EL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA:

Mediante la sentencia SU-449 del 15 de octubre de 2020, la Corte Constitucional unificó su jurisprudencia sobre los requisitos que debe cumplir el empleador para dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo con justa causa.

De acuerdo con el comunicado de prensa:

“... con fundamento en la dignidad humana y en la eficacia horizontal de los derechos fundamentales de los trabajadores, respecto de los empleadores, la terminación unilateral del contrato laboral debe garantizar, de manera previa al despido, el derecho del trabajador a ser oído, para proteger sus derechos a la honra y al buen nombre. En vista de que existían pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia en sentido distinto al aquí adoptado, se consideró necesario definir esa regla de interpretación del artículo 62 del CST, hacia el futuro, tanto por razones de seguridad jurídica para los empleadores y los trabajadores, como por aspectos de certeza y coherencia en el ordenamiento jurídico.”

En consecuencia, cuando el empleador haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, se deberá cumplir con las siguientes garantías obligatorias:

1. Debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato
2. Dicha determinación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley
3. Se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato

BOLETÍN

4. Se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual
5. Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación.
6. Se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales, pues ellas, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, respecto de los cuales, en términos de igualdad, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, ya sea en una audiencia o en cualquier otra vía idónea de comunicación, con miras a que el trabajador pueda defenderse frente a los supuestos que permitirían su configuración y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión adoptada.

La Corte precisa que, si bien el trabajador tiene el derecho de cuestionar y de exponer los motivos que permitan enervar la causal, **“ello no significa que tenga que establecerse un proceso reglado para tal fin (salvo que las partes así lo acuerden), con etapas de contradicción, pruebas y definición respecto de la validez de la causal alegada”**.

Esperamos que esta información sea de utilidad,



ALBERTO ECHAVARRÍA SALDARRIAGA
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos