

MECANISMO PARA EL PAGO DE LAS COTIZACIONES FALTANTES A PENSIONES DE ABRIL Y MAYO DE 2020.



Es importante recordar que el artículo 3 del Decreto 558 de 2020, estableció la reducción en el porcentaje de los aportes a pensión para disminuir la carga económica de los empleadores como consecuencia de la pandemia del Covid-19. Dicha reducción permitió pagar parcialmente aportes a pensión correspondiente al 3% de la cotización para los meses de abril y mayo de 2020.

Sin embargo, la Corte Constitucional a través de la Sentencia C-258 de 2020 declaró inexecutable el Decreto en mención porque "(i) desmejora los derechos sociales de los trabajadores con expectativa de pensiones superiores a un salario mínimo; (ii) dispone de recursos destinados a la financiación de las pensiones para fines distintos a ellas y (iii) no asegura la sostenibilidad financiera del sistema"

De acuerdo a lo anterior, el Ministerio de Hacienda y el Ministerio del Trabajo expedieron el Decreto 376 de 2021, con el fin de dictar medidas sobre la forma en que debe pagarse los porcentajes pendientes de los aportes a pensión correspondientes a los meses de abril y mayo de 2020, de la siguiente manera:

1. Se concedió un plazo de tres (3) años a partir del 1 de junio de 2021 para realizar el pago, sin que haya lugar a la causación de los intereses de mora.
2. El empleador deberá pagar el 75% y el 25% restante estará a cargo del trabajador, en el caso de los trabajadores independientes deberán pagar el 100% del aporte.
3. El empleador podrá descontar del salario y/o la liquidación de prestaciones sociales de los trabajadores el 25% correspondiente a cotización en pensiones, sin necesidad de autorización o notificación.
4. El pago total de los aportes faltantes de los meses de abril y mayo de 2020 podrá realizarse en diferentes meses sin que se puedan hacer pagos parciales para ningún periodo.
5. El ingreso base de cotización (IBC) faltante deberá corresponder con el reportado en los meses de abril y mayo de 2020.

MEDIDA DE AISLAMIENTO PREVENTIVO POR SÍNTOMAS DE COVID-19 NO SE PUEDE CONSIDERAR INCAPACIDAD



El Ministerio del Trabajo a través del concepto 3622 del 2021, ratificó que el aislamiento preventivo durante 14 días para un trabajador que presenta síntomas para Covid-19 no se puede considerar como una incapacidad, de acuerdo a las disposiciones normativas para la expedición de incapacidades, bien sea de origen común o laboral.

De igual forma el Ministerio precisó que las entidades privadas pueden evaluar y adoptar medidas temporales frente a los síntomas respiratorios leves y moderados de los trabajadores, sin que ello signifique el abandono del cargo, como el teletrabajo, trabajo remoto, horarios flexibles, disminución del número de reuniones, entre otros.

Por lo tanto, los trabajadores que estén bajo la medida de aislamiento preventivo deberán, en lo posible, actuar bajo los lineamientos de teletrabajo o trabajo en casa previamente pactadas con el empleador, con el fin de que estas sean efectivas.

En caso de que la enfermedad sea confirmada, se deberá llevar a cabo la calificación de origen de la enfermedad y las prestaciones asistenciales y económicas deberán ser asumidas por la EPS o ARL.

EMPLEADORES NO PUEDEN DETERMINAR LAS LABORES QUE NO DEBEN EJERCER LAS MUJERES

La Corte Constitucional declaró inexecutable la expresión “las mujeres y”, contenida en el numeral 13 del artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo que establece: “Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años.”, el cual consagra los contenidos que deben tener los reglamentos de trabajo. Y esto en razón a que dicha expresión a juicio del alto tribunal, iba en contravía del preámbulo y los artículos 1 (dignidad humana), 13 (igualdad y no discriminación) y 43 (igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y exclusión de tratos discriminatorios contra las mujeres) de nuestra Carta Política. Teniendo en cuenta que la expresión no cumplía ninguna finalidad constitucionalmente justificada, ni imperiosa y, por el contrario, se fundaba en un criterio o patrón sospechoso que resultaba claramente discriminatorio, pues incidía en mantener en el imaginario social y cultural la minusvaloración de la estructura de dominación patriarcal que se ha impuesto en relación con las mujeres y que es violatoria de sus derechos.

Así las cosas, se concluye que esta declaratoria de inexecutable de la expresión “las mujeres y” es una acción afirmativa que permite tumbar el imaginario social de la “superioridad masculina” para evitar justificaciones frente a conductas desiguales, denigrantes y hostiles. Lo anterior confirma como nuestra organización está a la vanguardia de lo dictaminado por las altas cortes, teniendo en cuenta nuestro Sello de equidad laboral equipares – nivel II plata, que reafirma nuestra convicción en que la equidad de género aporta una cultura organizacional diversa e incluyente.

