

17
AGOSTO
2021

BOLETÍN LEGAL & TRIBUTARIO

BOLETÍN NO. 17



EN ESTA EMISIÓN

1 /LEY 2114 DE 2021 LA CUAL AMPLIA LA LICENCIA DE PATERNIDAD, CREA LA LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA Y LA LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL.

2/ CUADRO COMPARATIVO ENTRE EL TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO

3/ CARTILLA BENEFICIOS TRIBUTARIOS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO PARA GRUPOS VULNERABLES

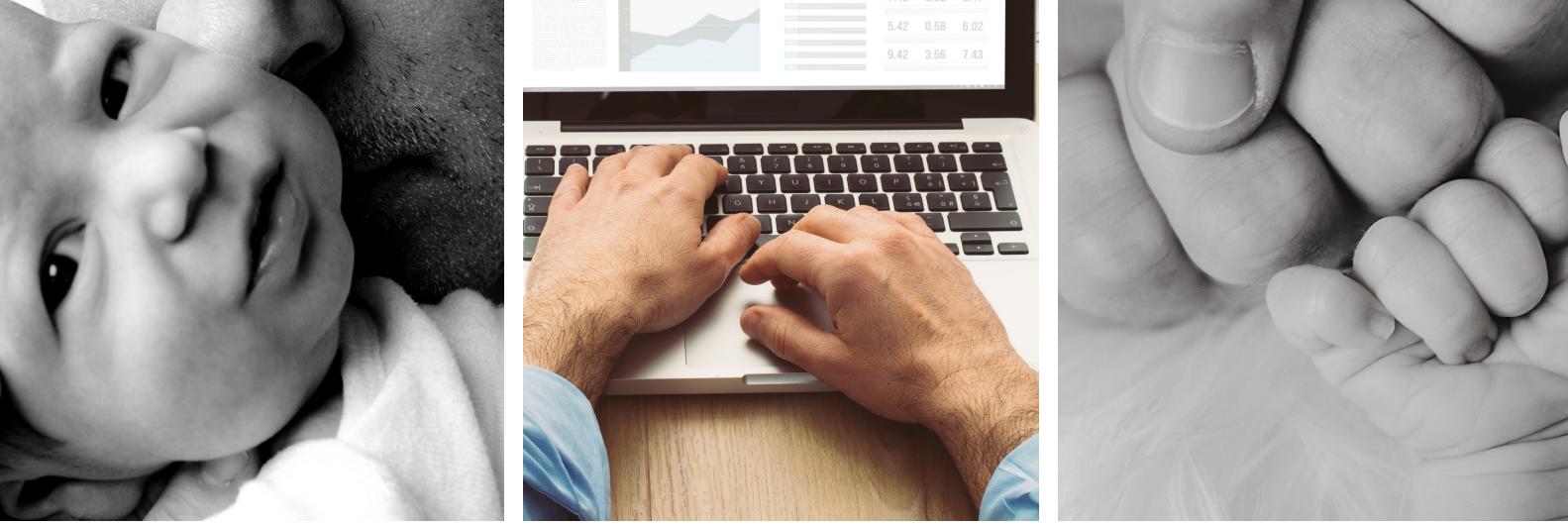
4/ CONCEPTO 283 DE LA DIAN RELATIVO A LOS INGRESOS CONSIDERADOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LA DECLARACIÓN Y PAGO DEL IMPUESTO SOBRE LAS VENTAS

LEY 2114 DE 2021

A continuación, presentamos los principales aspectos de la Ley 2114 del 2021 la cual amplía la licencia de paternidad, crea la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial.

1. AMPLIACIÓN LICENCIA DE PATERNIDAD

- El padre tendrá derecho a 2 semanas de licencia remunerada de paternidad, la cual opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente,. También aplica para el padre adoptante.
- El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.



➤ La licencia de paternidad se ampliará en una semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco semanas. La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación y será publicada en el mes de diciembre de cada año.

2. Licencia parental compartida

Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas 6 semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando se cumplan con los siguientes requisitos:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras 12 semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes 6 semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre.

Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

No podrán optar por la licencia parental compartida:

- Los padres que hayan sido condenados en los últimos 5 años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales;
- Los padres condenados en los últimos 2 años; por los delitos contemplados en el título VI contra la familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000
- Los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra.

3. Licencia parental flexible de tiempo parcial

La madre y/o padre podrán optar por cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana 2 de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana 13 de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente, salvo cuando medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.
3. Esta licencia será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS.
4. Esta licencia también podrá ser utilizada por madres y/o padres que igualmente hagan uso de la licencia parental compartida.

Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.



OTRAS MEDIDAS

- Se adiciona al Código Sustantivo del Trabajo el Artículo 241 A Sobre Medidas Antidiscriminatorias en Materia Laboral :
 - La exigencia de la práctica de pruebas de embarazo queda prohibida como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral y se presumirá como una práctica discriminatoria, presunción que admite prueba en contrario. Dicha prueba solo podrá solicitarse en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.
 - La realización de preguntas relacionadas con planes y reproductivos queda prohibida en las entrevistas laborales y se presumirá como una práctica discriminatoria.
- El empleador que incumpla cualquiera de las dos prohibiciones mencionadas será multado hasta por 2455 UVT .

[CONSULTE LA LEY 2114 DE 2021 ACÁ](#)

CUADRO COMPARATIVO ENTRE EL TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO

TELETRABAJO

Ley 1221 de 2008

Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

TRABAJO EN CASA

Ley 2088 de 2021

Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado, para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales.

TRABAJO REMOTO

Ley 2121 de 2021

Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual.

Jornada de trabajo, horas extra y trabajo nocturno

No le serán aplicables las disposiciones ordinarias, a menos de que se verifique que el horario exceda la jornada máxima

Aplican las disposiciones ordinarias sobre la jornada laboral, el pago de horas extra y el recargo nocturno

Aplican las disposiciones ordinarias sobre la jornada laboral, el pago de horas extra y el recargo nocturno

Auxilio de transporte

No hay lugar a auxilio de transporte

Pasa a ser auxilio de conectividad

No hay lugar a auxilio de transporte

TELETRABAJO

TRABAJO EN CASA

TRABAJO REMOTO

Elementos de trabajo

Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

El trabajador puede utilizar sus equipos mediante acuerdo o podrán ser suministrados por el empleador

En todo caso el empleador es el primer responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de las actividades,

El empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto, las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él.

Término de duración

Indefinido - La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

Tres meses prorrogables por un término igual por única vez, a menos de que persistan las circunstancias excepcionales

Indefinido

Aportes a la Seguridad Social

En los tres casos se regulará por las normas vigentes en materia de Sistema General de Seguridad Social:

- Salud: 8.5% del IBC a cargo del empleador y 4 % del IBC a cargo del trabajador
- Pensión: 12 % del IBC a cargo del y 4 % del IBC a cargo del trabajador
- ARL : 0.522% a 6.960% del IBC a cargo del empleador

CONSULTE LA LEY 1221 DE 2008 ACÁ

CONSULTE LA LEY 2088 DE 2021 ACÁ



RECUERDE QUE EN EL TRABAJO REMOTO:

- El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador, previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales.
- Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota, haciendo uso de las tecnologías, por lo que es necesario la firma electrónica u digital para: i) El perfeccionamiento del contrato de trabajo, ii) Los acuerdos en materia laboral.
- No existe la exclusividad laboral, sin embargo, por acuerdo de voluntades y atendiendo la naturaleza del contrato en específico, esta puede pactarse cuando se encuentre en riesgo asuntos confidenciales del empleador.
- El empleador, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales, para los siguientes casos: 1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo 2. Cuando se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma 3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales.
- Las personas que trabajen de manera remota y que acrediten tener a su cargo, de manera única, el cuidado de personas menores de 14 años, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador remoto y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, con un autorización previa al empleador que permita la interrupción, sin el desmejoramiento de sus condiciones laborales.
- El empleador se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador remoto, mediante el uso de herramientas tecnológicas u otros medios o mecanismos, pero en todo caso, el empleador respetará la intimidad y privacidad del trabajador remoto, y el derecho a la desconexión laboral.

[CONSULTE LA LEY 2121 DE 2021 ACÁ](#)

CARTILLA BENEFICIOS TRIBUTARIOS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO PARA GRUPOS VULNERABLES



El Ministerio del Trabajo elaboró la cartilla "Beneficios Tributarios para la generación de empleo para grupos vulnerables", la cual tiene como objetivo dar a conocer los beneficios tributarios dirigidos al tejido empresarial que contrata población vulnerable como víctimas del conflicto armado, población en pobreza y pobreza extrema, población con discapacidad, jóvenes entre 18 y 28 años, adulto mayor, entre otras poblaciones, como una alternativa para mitigar las barreras institucionales y personales, permitiendo su ingreso al mercado laboral colombiano y el mejoramiento de su bienestar social y económico. Algunos de los beneficios tributarios que se incluyen son los siguientes:

- 
- Economía Naranja - Numeral 1 del Artículo 235 - 2 del Estatuto Tributario
 - Incentivo Tributario para el desarrollo del campo colombiano
 - Régimen especial en materia tributaria- Zona Económica y Social Especial - ZESE consagrado en el artículo 268 de la Ley 1955 de 2019 y reglamentado por el Decreto 2112 del 24 de noviembre de 2019
 - Sociedades que inicien actividades en las Zonas más Afectadas por el Conflicto Armado- ZOMAC consagrado en el artículo 237 de la Ley 1819 de 2016 y su Decreto Reglamentario 1650 de 2017
 - Contratación a mujer víctima de violencia
 - Contratación de persona o personas con discapacidad
 - Contratación de adultos mayores
 - Apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la Estrategia Sacúdete.
 - Ley 1780 de 2016 - Contratación jóvenes entre los 18 y 28 años
 - Ley 2010 de 2019 Contratación jóvenes entre los 18 y 28 años

[CONSULTE LA CARTILLA ACÁ](#)

CONCEPTO 283 DE LA DIAN RELATIVO A LOS INGRESOS CONSIDERADOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LA DECLARACIÓN Y PAGO DEL IMPUESTO SOBRE LAS VENTAS

Mediante Concepto 283 de 2021 la DIAN modificó su doctrina respecto a la interpretación de la expresión "**ingresos brutos**" para efectos de determinar la periodicidad de declaración y pago del impuesto sobre las ventas IVA de conformidad con lo establecido en el artículo 600 del Estatuto Tributario. Cabe recordar que el mencionado artículo contempla dos períodos gravables del IVA: bimestral y cuatrimestral, los cuales dependerán de la cuantía de los **ingresos brutos** obtenidos por los responsables de este impuesto a 31 de diciembre del año gravable anterior. Sin embargo, el artículo 600 no hace distinción alguna sobre la naturaleza de los ingresos brutos para determinar la periodicidad de la obligación tributaria. Es por ello que en un principio la DIAN determinó que: "*deben considerarse como ingresos brutos los provenientes tanto de las operaciones gravadas, exentas y excluidas del impuesto sobre las ventas, como las no gravadas con este tributo.*" (Oficio No. 018127 de 2015)

Sin embargo, mediante Concepto 283 la DIAN modificó su postura al concluir que es necesario interpretar el término **ingresos brutos** como aquellos de orden fiscal, provenientes de actividades gravadas y/o exentas con el impuesto sobre las ventas - IVA, pues esta interpretación atiende a la lógica del artículo 600 del E.T., la cual implica que el periodo gravable del IVA será más corto entre mayores ingresos se obtengan.

De igual manera, señaló que una aplicación estrictamente literal del articulado podría conducir a un trato desigual entre iguales pues al no diferenciar los ingresos brutos con ocasión de su origen, en ciertos casos se llegaría a exigir de algunos responsables del IVA una declaración y pago con mayor frecuencia en comparación con otros, aun cuando sus condiciones no sean equiparables

Se debe recordar que tratándose de grandes contribuyentes y de los reportantes de que tratan los artículos 477 y 481 del ET, estos deberán declarar y pagar el IVA BIMESTRALMENTE en todo caso.

CONSULTE EL CONCEPTO 283 DE 2021 ACÁ

Este boletín legal es un servicio de ASESORIAS ADICIONAR S.A.S. ha sido remitido de manera informativa y no constituye orientación o asesoría legal. Para casos específicos, se recomienda consultar antes de tomar una decisión con base en la información aquí contenida.



Asesorías Adicionar S.A.S
Cr 9 # 72 - 81. Ofc 206
Tel. 301 3996268
contacto@adicionar.com.co
Bogotá - Colombia