

Mayo 2022



Boletín 26



MP-CER231243

**Laboral
Volumen XI**

Fedesarrollo propone modificar topes en aportes a salud y pensión

IMPUESTOS - AUDITORIAS - ASESORÍAS - REVISORÍAS FISCALES - OUTSOURCING CONTABLE - CONSULTORÍAS - NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA NIIF - NIIFSP

Fedesarrollo lanzó su diagnóstico y propuestas para mejorar el funcionamiento del mercado laboral en Colombia. “A pesar de las buenas cifras de crecimiento económico en 2021 y el primer trimestre de este año, la tasa de desempleo continúa en el 12% y la tasa de informalidad en el 63%, lo que deja en evidencia los enormes problemas que aquejan a millones de colombianos que infortunadamente no logran conseguir un empleo de calidad”, afirmó el director ejecutivo de Fedesarrollo, Luis Fernando Mejía.

Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane) la tasa de desempleo en Colombia ha disminuido en comparación con 2021. Sin embargo, todavía faltan esfuerzos para que más personas tengan un empleo digno, pues existen cerca de tres millones de colombianos sin trabajo, once millones con ingresos inferiores al salario mínimo y casi catorce millones de trabajadores son informales, según el Dane.

Para Fedesarrollo, modificar los topes de la seguridad social de los empleados es una medida efectiva y pertinente para reducir la informalidad y aumentar los índices de empleo digno en el país.

Una de las principales propuestas de Fedesarrollo consiste en reformar las contribuciones a la seguridad social en salud. Se propone modificar la tasa de cotización en salud para que sea progresiva, iniciando en 0%

para ingresos mensuales iguales o inferiores a \$1.000.000, y aumentando gradualmente hasta llegar al 9% para ocupados con ingresos de \$25.000.000 o más. Cabe aclarar que esta propuesta no tendría impacto fiscal.

Además, propone una reforma en las contribuciones a la seguridad social de pensiones. Proponen eliminar la restricción de un ingreso base de cotización equivalente a un salario mínimo mensual para permitir la cotización por jornadas de trabajo parcial en las que los ocupados tengan ingresos inferiores a un salario mínimo. De esta manera, se espera aumentar los incentivos hacia el ahorro para la vejez y la formalidad laboral.

Otras medidas complementarias propuestas por Fedesarrollo consisten en reformar los aportes a cajas de compensación para introducir tasas progresivas de aportes; crear un seguro de desempleo no contributivo para ocupados formales con ingresos no superiores a \$1.500.000; fortalecer la pertinencia de la formación para el trabajo, enfatizando los cursos cortos y las habilidades blandas, desarrollando el sistema de acreditación para transitar entre el pilar técnico/tecnológico y el universitario y mejorar los sistemas de información pública sobre el mercado laboral.

Tomado de: <https://www.larepublica.co>

<https://www.eltiempo.com>

Mayo 2022



Boletín 26



**Laboral
Volumen XI**

Vendedores informales ya cuentan con instrumento de diálogo.

Preaviso de terminación de contrato a término fijo.

IMPUESTOS - AUDITORIAS - ASESORÍAS - REVISORÍAS FISCALES - OUTSOURCING CONTABLE - CONSULTORÍAS - NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA NIIF - NIIFSP

Para garantizar los derechos a la dignidad humana, al mínimo vital, al trabajo y a la convivencia en el espacio público, el Gobierno Nacional firmó el Decreto 801 del 16 de mayo, por medio del cual se adopta la Política Pública de Vendedores Informales.

“Se entrega un instrumento legal dirigido a vendedores informales, organizaciones de vendedores informales y a las entidades territoriales, Gobernadores y Alcaldes. Cuenta con objetivos como: empezar a disminuir la informalidad laboral y la conflictividad por el uso del espacio público y ayudar a estas personas con programas sociales”, anotó el ministro del Trabajo, Ángel Custodio Cabrera.

La disposición se convierte en una herramienta para el desarrollo de soluciones a la situación de precariedad de este sector y apunta a ampliar las capacidades y oportunidades de las personas hacia condiciones de igualdad y equidad, disminuyendo los niveles de pobreza y desigualdad.

Así mismo, a mejorar las condiciones para la inclusión de la población trabajadora informal en el aprovechamiento del espacio público, y reconociendo la necesidad de conciliar dos derechos fundamentales en constante conflicto, al trabajo y al mínimo vital y al gozo del espacio público.

Tomado de: <https://actualicese.com>

Conforme al artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo –CST–, los contratos a término fijo deben constar por escrito y su duración no puede ser superior a 3 años.

Los que estén pactados por un período inferior a un año pueden ser prorrogados hasta tres veces. Luego de cumplirse estas prórrogas se convierten automáticamente en un contrato a término fijo a un año, y seguirá así de forma indefinida, sin que pase en ningún momento a convertirse en un contrato indefinido.

Preaviso de terminación del contrato a término fijo

En cuanto a la terminación del contrato fijo, el numeral primero (1) del artículo en mención expone que, si no existe un preaviso de la terminación del contrato (con una antelación de más de 30 días antes de la fecha de vencimiento), se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado.

Cabe anotar que en los contratos celebrados por un término de 30 días o menos no entraría esta disposición del preaviso para darse por terminados.

Con esto en mente, compartimos un modelo en Word que sirve como base para notificarle al empleado la finalización del contrato de trabajo por vencimiento de términos.

Tomado de: <https://actualicese.com>