

GUÍA PRÁCTICA

EN MATERIA DE DERECHO LABORAL 2022

En la presente Guía encontrarán datos de importancia en materia de derecho laboral y de la seguridad social, así como las principales novedades normativas laborales de los últimos meses.

Tabla de Contenido

| | |
|---|---|
| 1. Auxilio Legal de Transporte | 1 |
| 2. Horas Extra, Recargos Nocturnos y Dominicales | 2 |
| 3. Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral | 4 |
| 4. Novedades Normativas en Derecho Laboral | 5 |
| 4.1 Trabajo Remoto | |
| 4.2 Ley Isaac | |
| 4.3 Desconexión Laboral | |
| 5. Lineamientos del Ministerio del Trabajo frente al Covid-19 | 8 |

1. Auxilio Legal de Transporte

Sobre el Auxilio Legal de Transporte, deben realizarse las siguientes precisiones:

1.1 Tendrán derecho al pago del Auxilio Legal de Transporte aquellos trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos mensuales legales vigentes (2 SMMLV), es decir, la suma de dos millones de pesos moneda legal colombiana (\$2.000.000) para el año dos mil veintidós (2022).

1.2 No tendrán derecho al pago del Auxilio Legal de Transporte aquellos trabajadores

que vivan en el lugar donde prestan sus servicios personales, a quienes el empleador no les suministre el servicio de transporte de manera gratuita, o quienes vivan a menos de un (1) kilómetro de distancia del lugar donde prestan sus servicios.

- 1.3 El valor del Auxilio de Transporte no constituye salario pues no tiene por finalidad retribuir los servicios del trabajador, por el contrario, busca reembolsar los gastos de transporte en que deba incurrir el trabajador para desplazarse a su lugar de trabajo.
- 1.4 Para efectos del trabajo en casa, los empleadores reconocerán el valor del auxilio de transporte a título de auxilio de conectividad, pues dichos conceptos son excluyentes entre sí.
- 1.5 En lo que respecta a la forma de organización laboral del teletrabajo, el empleador tiene la obligación de pagar el valor de la energía e internet y/o telefonía.
- 1.6 En lo que respecta al trabajo remoto, y de acuerdo con el contenido de la Ley 2121 de 2021, el empleador tiene la obligación de pagar el valor de la energía e internet y/o telefonía.
- 1.7 En todo caso, el valor correspondiente al Auxilio Legal de Transporte, de conectividad, o de la energía según sea el caso no deberá ser tenido en cuenta para efectos de liquidar vacaciones, aportes al sistema de seguridad social y aportes parafiscales.

2. Horas Extra, Recargos Nocturnos y Dominicales

2.1 Los trabajadores que laboren bajo la jornada máxima legal prevista en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo tendrán derecho al reconocimiento de:

2.1.1 Recargos por trabajo suplementario.

2.1.2 Recargos nocturnos.

2.1.3 Recargos dominicales y/o festivos.

2.2 Los trabajadores que desempeñen un cargo de dirección, confianza y manejo en los términos del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, así como aquellos que se encuentren excluidos de la jornada máxima legal, tendrán derecho al reconocimiento de:

2.2.1 Recargos nocturnos.

2.2.2 Recargos dominicales y/o festivos.

2.3 Los trabajadores cuya remuneración esté pactada como salario integral, no tendrán derecho al pago de trabajo suplementario (horas extras), recargos nocturnos, ni dominicales y/o festivos, de conformidad con lo señalado en el numeral 2 del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo.

2.4 Teniendo en cuenta el aumento en el valor del salario mínimo mensual legal vigente, a continuación se relacionan los valores aplicables por concepto de trabajo suplementario, trabajo nocturno, y trabajo dominical o festivo:

| Concepto | Valor* |
|---|-----------|
| Hora Nocturna** | \$ 5.624 |
| Hora Extra Diurna | \$ 5.207 |
| Hora Extra Nocturna | \$ 7.290 |
| Hora Dominical o Festiva Diurna | \$ 7.290 |
| Hora Dominical o Festiva Nocturna | \$ 8.748 |
| Hora Dominical o Festiva Extra Diurna | \$ 8.332 |
| Hora Dominical o Festiva Extra Nocturna | \$ 10.415 |

* El valor base para estos cálculos es de tres mil setecientos ochenta y cinco pesos moneda legal colombiana (\$4.166), correspondiente al valor de la hora laboral ordinaria.

** Son horas nocturnas las comprendidas entre las 9:00 p.m., y las 6:00 a.m.

3. Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral

3.1 Aportes en materia de salud, pensión y riesgos laborales

3.1.1 Para trabajadores que devenguen menos de diez salarios mínimos mensuales legales vigentes (10 SMMLV):

| Concepto | Empleador | Trabajador | Total |
|-------------------|-------------------------|------------|-------|
| Pensión | 12% | 4% | 16% |
| Salud | 8.5%* | 4% | 12.5% |
| Riesgos Laborales | Entre 0.522% y 4.350%** | 0% | |

* Es necesario revisar el alcance de la exoneración señalada en el artículo 65 de la Ley 1819 de 2016.

** Este valor se definirá dependiendo de las actividades desarrolladas por el trabajador.

3.1.2 Los porcentajes definidos en la tabla del numeral anterior serán los mismos tratándose de trabajadores cuya remuneración se pacte bajo la modalidad de salario integral, no obstante, de acuerdo con el contenido del artículo 18 de la Ley 100 de 1993 el IBC corresponderá al 70% de dicho salario.

3.2 Aportes Parafiscales

3.2.1 Se trata de una contribución obligatoria que deben realizar los empleadores por cada uno de sus afiliados, de conformidad con los siguientes porcentajes:

| Concepto | Porcentaje |
|--------------------------------|------------|
| Cajas de Compensación Familiar | 4% |
| SENA | 3% |
| ICBF | 3% |

3.2.2 Se exceptúan de la contribución al SENA y al ICBF aquellos trabajadores cuyo salario sea inferior a diez salarios mínimos mensuales legales vigentes (10 SMMLV) atendiendo al contenido del artículo 65 de la Ley 1819 de 2016.

3.3 Fondo de Solidaridad Pensional

Todo trabajador cuyo salario sea igual o superior a cuatro salarios mínimos mensuales legales vigentes (4 SMMLV) deberá realizar un aporte adicional y de carácter obligatorio al Fondo de Solidaridad Pensional de acuerdo con los siguientes rangos y porcentajes:

| Rango Salario (en SMMLV) | >= 4 a <16 | >= 16 a 17 | De 17 a 18 | De 18 a 19 | De 19 a 20 | Superiores a 20 |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------------|
| Porcentaje Adicional | 1% | 1,2% | 1,4% | 1,6% | 1,8% | 2% |

4. Novedades Normativas en Derecho Laboral

4.1 Trabajo Remoto

4.1.1 Por medio de la Ley 1221 de 2021 se reguló trabajo remoto en Colombia, el cual consiste en la ejecución de la relación laboral sin que entre el empleador y el trabajador exista interacción física, sino que se desarrolle a través del uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones.

4.1.2 Es posible citar excepcionalmente al trabajador remoto a las instalaciones laborales. Cuando se presente esta situación el empleador deberá reconocer al trabajador remoto el auxilio de transporte proporcional en los casos en que sea aplicable.

4.1.3 Por regla general, en los contratos de trabajo que se ejecuten a través del trabajo remoto no podrá incluirse la figura de la exclusividad laboral.

4.1.4 El contrato del trabajador remoto puede suscribirse haciendo uso de la firma electrónica digital en los términos de la Ley 527 de 1999 y demás normas concordantes.

4.1.5 El Empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto las herramientas tecnológicas tales como pero sin limitares a equipos, programas, software, conexiones, valor de la energía e internet, entre otras.

De igual forma, el empleador deberá asumir el mantenimiento de dichas herramientas, equipos, programas y demás elementos indispensables y requeridos para la correcta ejecución de las funciones asignadas al trabajador remoto.

4.1.6 Debe respetarse el derecho a la desconexión laboral del trabajador remoto y reconocerle las horas de trabajo suplementario y recargos a que tenga derecho de acuerdo con la jornada laboral pactada. Lo anterior, sin perjuicio de los trabajadores remotos que ejecuten cargos de dirección, confianza y manejo.

4.2 Ley Isaac

4.2.1 La Ley 2174 de 2021 modificó el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, estableciendo una licencia remunerada de diez (10) días hábiles continuos o discontinuos a los padres trabajadores o a quienes tengan a su cargo menores de edad que padezcan una enfermedad o condición terminal.

4.2.2 Para el reconocimiento de la licencia remunerada, será necesario presentar al empleador el diagnóstico clínico del menor y una certificación o incapacidad otorgada por el médico tratante en donde conste que este requiere acompañamiento.

4.2.3 Es necesario que el trabajador padre, madre, o quien tenga la custodia del menor, se encuentre cotizando al Sistema de Seguridad Social en Salud.

4.2.4 La licencia remunerada no podrá ser solicitada y disfrutada al mismo tiempo por ambos padres trabajadores, o por quienes tengan a su cargo la custodia del menor.

4.3 Desconexión Laboral

4.3.1 La Ley 2191 de 2022 establece que tanto los trabajadores del sector público como privado tienen derecho a no tener contacto por ningún medio con sus empleadores para el cumplimiento de órdenes o requerimientos de carácter laboral con posterioridad a la finalización de su jornada laboral, o durante las licencias, permisos o vacaciones.

4.3.2 No se extiende a los trabajadores que desarrollen funciones de dirección, confianza, y manejo o que desarrollen actividades que requieran una disponibilidad permanente.

4.3.3 Con el fin de garantizar este derecho, los empleadores deberán implementar una Política Interna de Desconexión Laboral.

4.3.4 Salvo las excepciones contempladas en la Ley en comento, cualquier inobservancia al derecho a la desconexión laboral podrá ser puesta en conocimiento del Inspector de Trabajo, e incluso podrá ser entendida como una conducta de acoso laboral.

5. Lineamientos del Ministerio del Trabajo frente al Covid-19

5.1 Por medio de las Circulares 003 y 004 de 2022, el Ministerio del Trabajo se pronunció sobre la exigencia del esquema de vacunación contra el Covid-19 para los trabajadores de sectores productivos abiertos al público, y las nuevas recomendaciones de protección laboral en el marco de los nuevos lineamientos de aislamiento preventivo presentados por el Ministerio de Salud.

5.2 Exigencia del esquema de vacunación a trabajadores de sectores productivos abiertos al público.

5.2.1 Los trabajadores que presten sus servicios en sectores productivos tales como pero sin limitarse a bares, gastrobares, cines, discotecas, entre otros, deberán contar con su esquema de vacunación y presentarle al empleador el carné que así lo acredite.

5.2.2 Por su parte, los empleadores deberán incluir dentro de sus protocolos de bioseguridad la obligación para sus trabajadores de contar con su esquema de vacunación.

5.3 Sobre las recomendaciones de protección laboral por el cuarto pico de la Pandemia por Covid-19.

5.3.1 Los empleadores deberán permitir el aislamiento obligatorio por un periodo de siete (7) días calendario para aquellos trabajadores que presenten síntomas de Covid-19, o quienes hayan tenido contacto con casos sospechosos o confirmados de Covid-19 y aún no cuenten con su esquema de vacunación completo.

5.3.2 Los trabajadores deberán gestionar con su respectiva EPS el certificado de aislamiento e incapacidades médicas cuando haya lugar de acuerdo con el criterio del médico tratante.

5.4 Los empleadores no deberán exigir una prueba Covid-19 con resultado negativo como requisito para que los trabajadores regresen a desempeñar sus funciones y, adicionalmente, deberán propender por la implementación de las medidas de protección laboral previstas en la Circular 021 de 2020 del Ministerio de Trabajo.

En caso de que requiera mayor información, o se encuentre interesado en servicios de asesoría en materia de derechos laboral individual, no dude en contactarnos:
nicolas.galeano@osmanabogados.co | paula.romero@osmanabogados.co