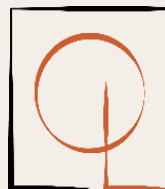


¡¡FLASH LEGAL!!



Actualidad Jurídica al Instante

ENERO - 2022



LEÓN & QUINTERO
ABOGADOS
"Expertos en la aplicación del derecho"

¡¡¡TE PROTEGEMOS Y ASESORAMOS INTEGRALMENTE!!!

 **LEÓN & QUINTERO**
ABOGADOS
Expertos en la Aplicación del Derecho

www.lyqabogados.com  314 2988387

SALARIO MÍNIMO 2022

Durante el mes de diciembre de 2021, el gobierno nacional presentó una propuesta de incremento al salario mínimo legal para la vigencia 2022, la cual consistía en llevar dicho ingreso a \$1.000.000.

Luego de varias discusiones al respecto, el pasado 14 de diciembre de 2021, los integrantes de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales manifestaron estar de acuerdo con la propuesta del Gobierno Nacional para fijar el salario mínimo en UN MILLON DE PESOS (\$1.000.000.00) para la vigencia 2022, tal como quedo registrado en acta de la misma fecha, suscrita por los integrantes de la comisión antes mencionada.

En consecuencia, mediante decreto 1724 del 15 de diciembre de 2021, se fijó partir del primero (1°) de enero de 2022 como Salario Mínimo Legal Mensual, la suma de UN MILLÓN DE PESOS (\$1.000.000.00).

Al respecto vale la pena resaltar que el incremento real al salario mínimo obedece al 4.77%, toda vez que inflación proyectada por el banco de la república para el 2021 correspondió al 5.3%

De acuerdo con lo anterior, resaltó el gobierno nacional que se garantizó un incremento por encima de la inflación y superior a los de años anteriores.

ACTUALIDAD

1. SALARIO MÍNIMO 2022
2. AUXILIO DE TRANSPORTE 2022
3. LEY 2174 DE 2021 – LEY ISAAC
4. LEY 2191 DE 2022 – DESCONEJÓN LABORAL
5. EXIGENCIA DEL CARNÉ DE VACUNACIÓN Y DÍA COMPENSATORIO POR VACUNACIÓN
6. REGISTRO ANUAL DE AUTOEVALUACIONES Y PLANES DE MEJORAMIENTO DEL SG – SST
7. ¿QUIEN DEBE SUMINISTRAR LOS EQUIPOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO PARA EL TRABAJO EN CASA?
8. LA UNIFICACIÓN EMITIDA POR EL CONSEJO DE ESTADO SOBRE LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS, NO PROHIBE SU CELEBRACIÓN
9. ¿CUAL ES LA ENTIDAD DE SEGURIDAD SOCIAL OBLIGADA A RECONOCER EL PAGO DE INCAPACIDADES SUPERIORES A 540 DÍAS?
10. COTIZACIÓN A PENSIONES DESPUES DE DEVOLUCIÓN DE SALDOS O INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA

AUXILIO DE TRANSPORTE 2022

El pasado 14 de diciembre de 2021, el Ministerio del Trabajo informó que *“antes de cumplirse el primer vencimiento legal empleadores, trabajadores y Gobierno Nacional, lograron concertar en un millón de pesos el salario mínimo para 2022 y en \$117.172 el auxilio del transporte.”*

El presidente de la República, Iván Duque Márquez, saludó la decisión de la Comisión de Concertación y dijo: “Son muchas las razones que en lo personal me llenan de alegría y celebro la actitud consciente de empresarios y trabajadores que han querido acompañar una decisión de semejante envergadura”.

Agregó: “Quiero felicitar este encuentro porque se demuestra que es posible lograr pactos por una Colombia con justicia social. No solo es una decisión concertada, sino unánime, lo cual es un mensaje positivo para las familias colombianas. Mi felicitación y reconocimiento a todos los integrantes de la mesa”.



Por su parte, el ministro del Trabajo, Ángel Custodio Cabrera, precisó: “Quiero agradecer a las centrales obreras, a los pensionados y a los gremios aquí representados. Reconozco el gran esfuerzo hecho por ustedes para lograr este acuerdo en una situación tan difícil”.

“Hoy celebramos este acuerdo, tan importante para el país donde se ve reflejado el diálogo social y donde ganan los trabajadores, los empresarios y, sobre todo, Colombia”, añadió.

Es así que mediante decreto 1725 del 15 de diciembre de 2021, el gobierno nacional fijó el auxilio de transporte a que tienen derecho los servidores públicos y los trabajadores particulares que devengan hasta dos (2) veces el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, en la suma de CIENTO DIECISIETE MIL CIENTO SETENTA Y DOS PESOS (\$117.172.00)

LEY 2174 DE 2021- LEY ISAAC

El pasado 30 de diciembre de 2021, fue sancionada la Ley ISAAC (Ley 2174 de 2021), a través de la cual se busca proteger el cuidado de los menores de edad, en estado de vulnerabilidad especial, permitiendo que las personas que los cuidan, puedan brindarles apoyo cuando estén enfermos o incapacitados medicamente, a través de una licencia remunerada cuando estas personas se encuentren trabajando.



En ese orden, la LEY ISAAC establece entre otras cosas, que el empleador estará obligado al reconocimiento y otorgamiento de una licencia remunerada una vez por año para el cuidado de los menores de edad, a uno de los padres trabajadores o a quien detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, a fin de que el menor pueda contar con el cuidado de sus padres o de su custodio.

Ahora, se entenderá por enfermedad terminal lo dispuesto para el efecto en el artículo 2 de la Ley 1733 de 2014, o la que la sustituya o complemente.

Así las cosas, la licencia que otorga la nueva ley es una licencia remunerada otorgada una vez al año y por un periodo de diez (10) días hábiles, de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador (a), a uno de los padres trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social en salud, o a quien detente la custodia y cuidados personales de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal y el pago estará a cargo de la respectiva Entidad Administradora de Planes de Beneficio de Salud, a la cual se encuentre afiliado el trabajador al cual le fue otorgada la licencia.

Finalmente, establece la nueva norma que dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de la presente ley, se deberá reglamentar la misma.

LEY 2191 DE 2022

DESCONEXIÓN LABORAL



El 06 de enero de 2022, fue sancionada la Ley 2191, a través de la cual se regula la desconexión laboral en Colombia.

Esta normativa nace de la aplicación y uso acelerado que se dio a las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), como consecuencia de la pandemia ocasionada por el Coronavirus en el ámbito laboral y las diferentes normas que se han expedido al respecto.

Como ha sido de conocimiento amplio, el sector empresarial y productivo de Colombia, se vio avocado de manera intempestiva a cambiar su forma de trabajo presencial, por un trabajo virtual, convirtiendo así los espacios personales de los trabajadores en espacios o áreas de trabajo.

Esta transición, ha tenido como consecuencia que las labores y demás actividades que se realizaban de manera presencial, se hayan trasladado sin ningún tipo de gradualidad a la virtualidad y a los espacios personales de los trabajadores.

En ese orden, la nueva ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

La desconexión laboral se entenderá como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Así las cosas, los empleadores se abstendrán de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral, vacaciones o descansos.



LEÓN & QUINTERO
ABOGADOS

Expertos en la Aplicación del Derecho

EXIGENCIA DEL CARNÉ DE VACUNACIÓN Y DÍA COMPENSATORIO POR VACUNACIÓN

El pasado 30 de noviembre de 2021, fue expedido el decreto 1615 de 2021, a través del cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público.

Dentro de las nuevas medias se encuentra que las entidades territoriales deberán adicionar a los protocolos de bioseguridad vigentes, la presentación obligatoria del carné de vacunación contra el Covid-19 o certificado digital de vacunación disponible en el link: mivacuna.sispro.gov.co, en el que se evidencie, como mínimo, el inicio del esquema de vacunación, como requisito de ingreso a: (i) eventos presenciales de carácter público o privado que impliquen asistencia masiva y, (ii) bares, gastrobares, restaurantes, cines, discotecas, lugares de baile, conciertos, casinos, bingos y actividades de ocio, así como escenarios deportivos, parques de diversiones y temáticos, museos, y ferias.



De la misma manera como novedad se tiene que el Gobierno Nacional dará un día libre en el primer trimestre del 2022 a los servidores públicos y trabajadores oficiales que en el mes de diciembre completen sus esquemas de vacunación o apliquen dosis de refuerzo en los tiempos y ciclos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Finalmente, el Gobierno Nacional insta al sector privado a otorgar un día libre en el primer trimestre del 2022 a los empleados o contratistas que en el mes de diciembre completen sus esquemas de vacunación o apliquen dosis de refuerzo en los tiempos y ciclos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social.

REGISTRO ANUAL DE AUTOEVALUACIONES Y PLANES DE MEJORAMIENTO DEL SG – SST

El ministerio del trabajo mediante circular 072 del 30 de noviembre de 2021, informó a todas las empresas del sector público y privado que de conformidad con el parágrafo 2 del artículo 28 de la resolución 312 de 2019, las autoevaluaciones y los planes de mejoramiento de las empresas se registrarán en la aplicación habilitada en la pagina web del fondo de riesgos laborales hasta el 31 de enero de cada año.



En ese orden, todas las empresas y entidades destinatarias de la circular deberán registrar en la aplicación habilitada en la página web del Fondo de Riesgos Laborales antes del 31 de enero de cada año los siguientes documentos:

- A. Autoevaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del año inmediatamente anterior.
- B. Plan de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo resultado de la autoevaluación del año inmediatamente anterior.

Finalmente, el ministerio recuerda a las empresas públicas, privadas, empleadores y contratantes que, el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo al ser un sistema de gestión cíclico, es necesario ejecutarlo en su plan anual, realizar y registrar las autoevaluaciones y los planes de mejora, cada año en las fechas establecidas por el Ministerio del Trabajo y que al finalizar un ciclo debe proceder con el inicio del siguiente.

¿QUIEN DEBE SUMINISTRAR LOS EQUIPOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO PARA EL TRABAJO EN CASA?



El ministerio del trabajo mediante concepto número 91520 del 15 de diciembre de 2021, se pronunció frente a la obligación de suministrar equipos y herramientas de trabajo en la modalidad de trabajo en casa.

Al respecto, señaló el ministerio que como es bien sabido el artículo 57 del código sustantivo del trabajo establece dentro de las obligaciones especiales del empleador *“Poner a disposición de los trabajadores, salvo disposición en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de sus labores”*

No obstante, con ocasión de la expedición de la Ley 2088 de 2021, a través de la cual se reguló el trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, se estableció que el trabajador del sector privado, podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador y/o entidad pública.

En consecuencia, resalta el ministerio que en principio, *será el empleador quien tenga a cargo la responsabilidad de suministrar los equipos y las herramientas necesarios para que el trabajador o funcionario desarrolle sus actividades laborales, sin embargo, si se trata de la modalidad de trabajo en casa, la norma regulatoria confiere la posibilidad de que el trabajador haga uso de sus propios equipos y demás herramientas que considere necesarias para hacer su trabajo, siempre y cuando medie un acuerdo con el respectivo empleador o entidad a la que presta sus servicios.*

LA UNIFICACIÓN EMITIDA POR EL CONSEJO DE ESTADO SOBRE LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS, NO PROHIBE SU CELEBRACIÓN

La Sección Segunda del Consejo de Estado aclaró mediante auto No. 05001233300020130114301 (13172016), 11/11/2021 que la reciente sentencia de unificación de jurisprudencia sobre los contratos de prestación de servicios, Rad. 05001233300020130114301, no prohíbe, limita o desestimula la celebración de dichos contratos por parte de las entidades públicas.

En el mismo sentido, precisó el consejo de estado que tampoco se ha establecido en la sentencia de unificación un término para volver a celebrar contratos de prestación de servicios y evitar que se convierta en un contrato realidad.

En consecuencia, el límite temporal de 30 días establecido en la señalada sentencia, no prohíbe la celebración de contratos de prestación de servicios de manera sucesiva antes del mencionado término, siempre que se atiendan las disposiciones normativas pertinentes y ya señaladas en la sentencia, así como el plazo de los contratos de prestación de servicio deben ser los estrictamente necesarios y debidamente justificados sin que así se entienda que se está restringiendo el derecho al ejercicio autónomo y libre de la profesión u oficio de los contratistas.

Finalmente, vale la pena recordar que la teoría del contrato realidad se sustenta en el principio de la primacía de la realidad y que en aquellos casos en los que exista discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos debe preferirse lo que sucede en el terreno de los hechos, en tanto son estos los que determinan la naturaleza jurídica de la situación producida.

¿CUAL ES LA ENTIDAD DE SEGURIDAD SOCIAL OBLIGADA A RECONOCER EL PAGO DE INCAPACIDADES SUPERIORES A 540 DÍAS?

El ministerio del trabajo, en concepto 97415 recordó el procedimiento que se tiene establecido legalmente para que las personas accedan a la calificación de pérdida de capacidad laboral y enfatizó sobre cuál es la entidad de seguridad social responsable de reconocer y pagar las incapacidades medicas que superen los 540 días.



Al respecto, indicó que las incapacidades médicas deben ser reconocidas y pagadas por alguna de las entidades de seguridad social así:

- *A partir del 3er día hasta el día 180 la ley claramente dice que la EPS debe pagar por concepto de incapacidad durante los primeros 90 días, el 66.67%; durante los siguientes 90 días, el 50%; del salario sobre el cual se cotizó, siempre que no resulte inferior a un salario mínimo mensual o su equivalente en días, tal y como lo ha señalado la Corte Constitucional [Sentencia C-543 de 2007].*
- *Del día ciento ochenta y uno (181) en adelante y hasta por ciento ochenta (180) días más, debe ser pagado por la administradora de fondos pensionales, que pueden ser prorrogados por ciento ochenta (180) días adicionales hasta tanto se haga el dictamen de pérdida de capacidad laboral, es decir, durante los 360 días adicionales el valor del auxilio es del 50% del IBC.*

Para incapacidades que superan los (540) días no existía normatividad específica frente a la entidad obligada a pagar, no obstante, hoy en día el decreto 1333 de 2018, establece que en esta situación el obligado a reconocer y pagar las incapacidades será la EPS del afiliado.

COTIZACIÓN A PENSIONES DESPUES DE DEVOLUCIÓN DE SALDOS O INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA

La corte constitucional mediante sentencia T – 307 de 2021, se pronunció frente a un caso donde se ordenó a un fondo de pensiones a recibir las cotizaciones de un trabajador que ya había obtenido devolución de saldos o indemnización sustitutiva.



Sobre el particular, se trata de un caso donde el trabajador fue calificado con una pérdida de capacidad laboral de 52.45% de origen común y el fondo de pensiones negó la pensión de invalidez por no cumplir con el requisito de las 50 semanas en los últimos tres años anteriores a la fecha de estructuración, por lo que el fondo procedió a realizar la devolución de saldos.

De acuerdo con lo anterior, el problema jurídico se presentó bajo el argumento de que no es posible recibir nuevamente aportes de una persona a la que ya le fue reconocida la devolución de saldos como prestación subsidiaria, de acuerdo a lo estipulado en el literal j del artículo 13 de la Ley 100 de 1993 y en el artículo 17 de la Ley 797 de 2003.

Bajo este contexto, la corte concluyó que el artículo 72 de la Ley 100 de 1993 confiere la posibilidad de mantener un saldo en la cuenta individual de ahorro pensional y cotizar para construir el capital necesario para obtener una pensión de vejez, a pesar de haber recibido el ahorro que se encontraba en su cuenta individual por concepto “devolución de saldos de invalidez”; y que la obligación de cotizar al sistema cesa en el momento en que el afiliado reúna los requisitos para acceder a la pensión mínima de vejez y no haya vínculo laboral, por lo tanto la Corte ordeno al fondo de pensiones recibir las cotizaciones del accionante con el fin de que continúe cotizando para constituir el capital necesario para acceder a una pensión de vejez, como prescribe la norma.



www.lygabogados.com



314 2988387



servicioalcliente@lygabogados.com
dleon@lygabogados.com