



GONZALEZ PAEZ  
ABOGADOS

18 DE ENERO DE 2023  
BOLETÍN JURÍDICO Nº 10  
EDICIÓN ESPECIAL EN MATERIA LABORAL

# BOLETÍN DE ACTUALIZACIÓN JURÍDICA Nº 10

EDICIÓN ESPECIAL EN MATERIA LABORAL

---

DIRIGIDO ESPECIALMENTE A  
ENTIDADES DEL SECTOR SALUD

GONZALEZ PAEZ ABOGADOS  
LIDERANDO EL ASESORAMIENTO  
JURÍDICO INSTITUCIONAL EN SALUD

**BOLETÍN JURÍDICO N° 10 – EDICIÓN ESPECIAL EN MATERIA LABORAL  
18 DE ENERO 2023**

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>1. Ley 2101 de 15 de julio de 2021 Por medio del cual se redujo la jornada laboral de manera gradual.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Ley 2191 de 2022 Por medio del cual se regula la desconexión laboral.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Ley 2208 de 17 de mayo de 2022 Por medio del cual se establecen incentivos económicos para fortalecer el acceso y las oportunidades en empleo y formación para la población pos penada.....</b>	<b>4</b>
<b>4. Decreto 2613 de 2022 Que fijó el salario mínimo mensual legal vigente para el año 2023 <u>decreto 2614 de 2022</u><sup>1</sup> se fijó el auxilio de transporte para el año en curso .....</b>	<b>4</b>
<b>5. Decreto 1427 de 2022 que reglamentó pago de incapacidades y licencias de maternidad y paternidad.....</b>	<b>5</b>
<b>6. Decreto 555 de 2022 Que tiene objeto regular las condiciones aplicables a las relaciones laborales entre empleadores del sector privado y trabajadores remotos .....</b>	<b>5</b>
<b>7. Decreto 649 de 2022 Que tiene como objeto reglamentar la habilitación del trabajo en casa para los empleadores y trabajadores del sector privado.....</b>	<b>6</b>
<b>8. Decreto 768 de 2022 Que actualiza la tabla de clasificación de actividades económicas para el sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones.....</b>	<b>6</b>

<sup>1</sup> <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=200173>

## BOLETÍN DE ACTUALIZACIÓN JURÍDICA N° 10

### EDICIÓN ESPECIAL EN MATERIA LABORAL

#### GONZALEZ PAEZ ABOGADOS S.A.S.

#### 1. A TRAVÉS DE LA LEY 2101 DE 15 DE JULIO DE 2021<sup>2</sup> SE REDUCE LA JORNADA LABORAL DE MANERA GRADUAL, SIN DISMINUIR EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES<sup>3</sup>.

Ahora es una realidad, pues desde este año a partir del 15 de julio del año 2023<sup>4</sup>, la jornada laboral tendrá una reducción de una hora. Esto traduce que ya no se trabajarán 48 horas a la semana, sino que la jornada laboral semanal será **47 horas**.

De este modo se debe decir que, a través del artículo 2 de esta ley se modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del trabajo, en cuanto a la duración máxima de la jornada laboral.

La jornada pasará de 48 horas a 42 horas semanales y se podrá implementar de manera progresiva de la siguiente manera:

Horas semanales	47 horas	46 horas	44 horas	42 horas
Tiempo máximo de implementación	2 años (2023)	3 años (2024)	4 años (2025)	6 años (2026)

Este progreso es una recomendación, sin embargo, el empleador podría adoptar la jornada de 42 horas desde ya o como lo considere, sin exceder los tiempos máximos de implementación. Las 42 horas deberán ser distribuidas en 5 o 6 días a la semana según lo acordado con el empleador. No habrá reducción en el salario, prestaciones ni garantías laborales.

El gobierno Nacional en cabeza de la entidad competente realizara dentro de los 5 años siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley una evaluación ex post acerca de su cumplimiento. De igual manera, rendirá informes anuales al Congreso de la Republica con este mismo fin.

#### 2. SE REGULÓ LA DESCONEXIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA LEY 2191 DE 2022<sup>5</sup> EL 6 DE ENERO DE 2022.

A través de esta Ley, el empleador está **OBLIGADO** a establecer una **POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL DE REGLAMENTACIÓN INTERNA**, fundamentó lo siguiente:

- El derecho de desconexión Laboral es el 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.
- El empleador debe establecer mecanismos para quejarse ante la vulneración del derecho.
- La omisión del derecho a la desconexión laboral será considerada como una conducta de acoso laboral.

<sup>2</sup>[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_2101\\_2021.html#:~:text=La%20presente%20ley%20tiene%20por,y%20garant%C3%ADas%20de%20los%20trabajadores.](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2101_2021.html#:~:text=La%20presente%20ley%20tiene%20por,y%20garant%C3%ADas%20de%20los%20trabajadores.)

<sup>3</sup> <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506>

<sup>4</sup> Decreto 1562 de 2022... Que la Ley 2101 de 2021, modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, reduciendo la jornada laboral semanal de manera progresiva, entre los años 2023 y 2026, pasando de cuarenta y ocho (48) a cuarenta y dos (42) horas semanales así, cuarenta y siete (47) horas a partir del 15 de julio del año 2023, cuarenta y seis (46) horas a partir del 15 de julio del año 2024, cuarenta y cuatro (44) horas a partir del 15 de julio del año 2025 y cuarenta y dos (42) horas a partir del 15 de julio del año 2026, sin disminuir el salario de los trabajadores. [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=191847#\(Ver%20Decreto%201561%20de%202022\)](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=191847#(Ver%20Decreto%201561%20de%202022))

<sup>5</sup><https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586#:~:text=Garant%C3%ADas%20del%20derecho%20a%20la,al%20sector%20privado%20p%C3%ABlico.>

- Empieza una vez finalizada la jornada laboral.
- El empleador deberá garantizar que el trabajador goce del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida familiar y personal.
- Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya contra el objeto de la ley.

**3. A TRAVÉS DE LA LEY 2208 DE 17 DE MAYO DE 2022<sup>6</sup> "POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN INCENTIVOS ECONÓMICOS PARA FORTALECER EL ACCESO Y LAS OPORTUNIDADES EN EMPLEO Y FORMACIÓN PARA LA POBLACIÓN POSPENADA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES LEY DE SEGUNDAS OPORTUNIDADES"**

Esta ley tiene por objeto crear mayores oportunidades de acceso al mercado laboral para la población pospenada o aquellas personas que se encuentren cumpliendo pena con permiso de trabajo, libertad condicional o suspensión provisional de pena con autorización de trabajo. Esta norma establece incentivos económicos para fortalecer el acceso y las oportunidades en empleo y formación; además, tiene una discriminación positiva que otorga mayores beneficios a mujeres que son cabeza de hogar y que salen de prisión.

Es importante también, porque las empresas que contraten población pospenada pueden acceder al sello "segundas oportunidades" que, como dice la misma ley, genera un reconocimiento reputacional. Adicional a esto, también se pueden acceder a ciertos incentivos tributarios y económicos como el descuento hasta del 80% del pago de los aportes correspondientes a cajas de compensación familiar.

**4. EL MINISTERIO DE TRABAJO MEDIANTE EL DECRETO 2613 DE 2022<sup>7</sup> FIJÓ EL SALARIO MÍNIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE PARA EL AÑO 2023<sup>8</sup> Y A TRAVÉS DEL DECRETO 2614 DE 2022<sup>9</sup> SE FIJÓ EL AUXILIO DE TRANSPORTE PARA EL AÑO EN CURSO.**

Luego de ser concertado entre empresarios, trabajadores y el Gobierno Nacional, El ministerio de trabajo fijó el salario mínimo legal mensual vigente para el año 2023, en Un millón ciento sesenta mil pesos (**\$1.160.000**) creciendo un 16%, y el auxilio de transporte en Ciento cuarenta mil seiscientos seis pesos(**\$140. 606**) aumentan 20%.

Así las cosas, los valores de un empleado que devengue un salario mínimo legal mensual vigente será el siguiente:

<b>VALORES DE PAGOS SALARIALES Y PARA LIQUIDACIÓN CON BASE EN EL AUMENTO DE SALARIO 2023</b>	
Salario mínimo mensual :	\$1.160.000
Auxilio de transporte	\$140.606
Valor por día de trabajo	\$38.666
Valor por hora de trabajo	\$4.833
Valor hora extra extra diurna	\$6.041
Valor hora extra nocturna	\$8.457
Valor hora recargo nocturno ordinario	\$1.691

<sup>6</sup> <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186812>

<sup>7</sup> <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=200172>

<sup>8</sup> <https://www.portafolio.co/uploads/files/2022/12/29/DECRETO%202613%20DE%202022%20-%20SALARIO%20MINIMO.pdf>

<sup>9</sup> <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=200173>

Valor hora extra diurna dominical o festivo	\$9.665
Valor hora extra nocturna dominical o festivo	\$12.081
Valor hora recargo nocturno dominical o festivo	\$10.149
Valor día dominical	\$67.665
Valor hora dominical	\$8.458
<b>LAS PRESTACIONES SOCIALES</b>	
Salud (12,5%):	\$145.000
Pensión (16%):	\$185.600
Cesantías (8,33%):	\$96.628
Prima (8,33%):	\$96.628
Vacaciones (4,17%):	\$48.372
Caja de compensación (2%):	\$23.200

## 5. EL MINISTERIO DE SALUD REGLAMENTÓ PAGO DE INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD A TRAVÉS DEL DECRETO 1427 DE 2022<sup>10</sup>.

El Ministerio de Salud y Protección Social expidió el Decreto No. 1427 de 2022, el cual marca un hito en el trámite de las prestaciones económicas en el sistema, ya que integra y actualiza las disposiciones existentes a las necesidades sectoriales en cuanto al reconocimiento y pago de incapacidades de origen común y licencias de maternidad y paternidad.

De esta manera, explicó la viceministra de Protección Social, María Andrea Godoy Casadiego, "que con este decreto se crean una serie de disposiciones que permiten llenar vacíos que existían en situaciones particulares como licencias de maternidad por partos múltiples, en caso de que un menor naciese con alguna condición de discapacidad, así como licencias expedidas en otro país".

De otro lado, el decreto define el trámite a seguir en casos particulares como extensión de la licencia en casos de custodia, fallecimiento o enfermedad de la madre biológica, entre otras".

## 6. EL MINISTERIO DE TRABAJO EXPIDIO EL DECRETO 555 DE 2022<sup>11</sup> QUE TIENE COMO OBJETO REGULAR LAS CONDICIONES APLICABLES A LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO Y TRABAJADORES REMOTOS; LAS FUNCIONES Y OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES, Y LOS DIFERENTES ACTORES QUE PARTICIPAN EN LA IMPLEMENTACIÓN Y EJECUCIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN EL PAÍS.

Por medio del Decreto 555 de 2022, el Ministerio de Trabajo complementó la normatividad del trabajo remoto en Colombia. Con esta normativa se busca garantizar los derechos y garantías para los trabajadores que sean contratados bajo esta modalidad.

El trabajo remoto es una figura diferente al trabajo en casa y al teletrabajo, que permite que el empleador y el trabajador no interactúen físicamente desde el inicio hasta la terminación de las actividades remotas, mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio.

La regulación del trabajo remoto entra en vigencia para todo el territorio nacional y es de obligatorio cumplimiento para los empleadores, trabajadores del sector privado y las administradoras de Riesgos Laborales.

<sup>10</sup> [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/Decreto%20No.1427%20de%202022.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Decreto%20No.1427%20de%202022.pdf)

<sup>11</sup> <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=185306>



En el evento en que el empleador y el trabajador acuerden suscribir un contrato de trabajo bajo la modalidad de trabajo remoto deberán ceñirse a las condiciones específicas de esta clase de trabajo.

Así las cosas, en esta norma se establecen el contenido de trabajo en esta modalidad, obligaciones del empleador, obligaciones del trabajador remoto y de las administradoras de riesgos laborales, entre otras especificaciones, sin dejar de lado, la implementación de horarios flexibles estipulados en el escrito jurídico.

#### **7. EL MINISTERIO DE TRABAJO EXPIDIO EL DECRETO 649 DE 2022<sup>12</sup> QUE TIENE COMO OBJETO REGLAMENTAR LA HABILITACIÓN DEL TRABAJO EN CASA PARA LOS EMPLEADORES Y TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, ASÍ COMO LAS CONDICIONES NECESARIAS PARA EL DESARROLLO DE ESTA HABILITACIÓN.**

El Decreto 649 de 2022 aplica para todos los trabajadores y empleadores del sector privado, así como a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) en Colombia y, de manera excepcional, aplicará para la habilitación del trabajo en casa en el extranjero.

Además, define por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, aquellas situaciones extraordinarias y no habituales, que se estima son superables en el tiempo, atribuibles a hechos externos, extra laborales o propios de la órbita del trabajador o del empleador que permiten que el trabajador pueda cumplir con la labor contratada en un sitio diferente al lugar habitual de trabajo.

Ante la ocurrencia de alguna de estas circunstancias, los trabajadores podrán solicitar a su empleador por escrito, bien por medio físico o digital, permiso para realizar su trabajo en la modalidad de trabajo en casa. Sin embargo, en ningún caso se entenderá que la solicitud por si misma implica que el trabajador tenga derecho a implementar esta modalidad. De igual manera, ante la ocurrencia de las mismas circunstancias, el empleador podrá habilitar el trabajo en casa para quienes lo considere necesario, en una o varias dependencias de la empresa.

#### **8. MINISTERIO DE TRABAJO EXPIDIO EL DECRETO 768 DE 2022<sup>13</sup> POR MEDIO EL CUAL SE ACTUALIZA LA TABLA DE CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS PARA EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.**

El Ministerio del Trabajo publicó el Decreto 768 de 2022 por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas que será de aplicación para los afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y los operadores de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA). Para esta actualización se toma como referencia la Clasificación Industrial Internacional Uniforme, revisión 4, adaptada para Colombia – CIIU Rev. 4. A.C.

Algunas disposiciones del decreto son las siguientes:

- Se exceptúa del ámbito de aplicación a los trabajadores independientes que se afilien voluntariamente al Sistema General de Riesgos Laborales.
- Cuando una actividad económica no se encuentre en la tabla, la empresa y la ARL la clasificará de acuerdo con la actividad más afín. Para esto se deberá tener en cuenta el peligro y riesgo laboral, las materias primas, los materiales o insumos que se utilicen, los medios de producción, procesos, almacenamiento y transporte.

Cuando por efecto de esta actualización, la clase de riesgo de la empresa sea modificada, esta deberá cotizar por el valor inicial que le corresponda conforme con lo previsto en el artículo 2.2.4.3.5 del Decreto 1072 de 2015 o la norma que lo modifique o sustituya.

<sup>12</sup> <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30044114>

<sup>13</sup> <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186926>



**AMPLÍE ESTA Y MUCHA MÁS INFORMACIÓN  
EN LOS SIGUIENTES ENLACES**

**Correo electrónico**

[juridica@gonzalezpaezabogados.co](mailto:juridica@gonzalezpaezabogados.co)

**Página Web**

[www.gonzalezpaezabogados.co](http://www.gonzalezpaezabogados.co)

[www.asesoriajuridicadeips.com](http://www.asesoriajuridicadeips.com)



**Instagram - Facebook - Twitter**

**@gonzalezpaezabogados**