



6° Encuentro de Talento Humano

Actualización normativa

Agenda

- Nuevo Decreto de Teletrabajo
- Novedades en tema de inclusión y diversidad en contratación laboral
- Planeación de la reducción de jornada
- Trabajo en alturas



www.camacolcundinamarca.org



[@camacolbogota](https://twitter.com/camacolbogota)



[@camacolbogota](https://www.instagram.com/camacolbogota)



[@camacolbogota](https://www.instagram.com/camacolbogota)



[CamacolBogota](https://www.facebook.com/CamacolBogota)





Novedades Teletrabajo

Decreto 1227 del 18 de julio de 2022



www.camacolcundinamarca.org



@camacolbogota

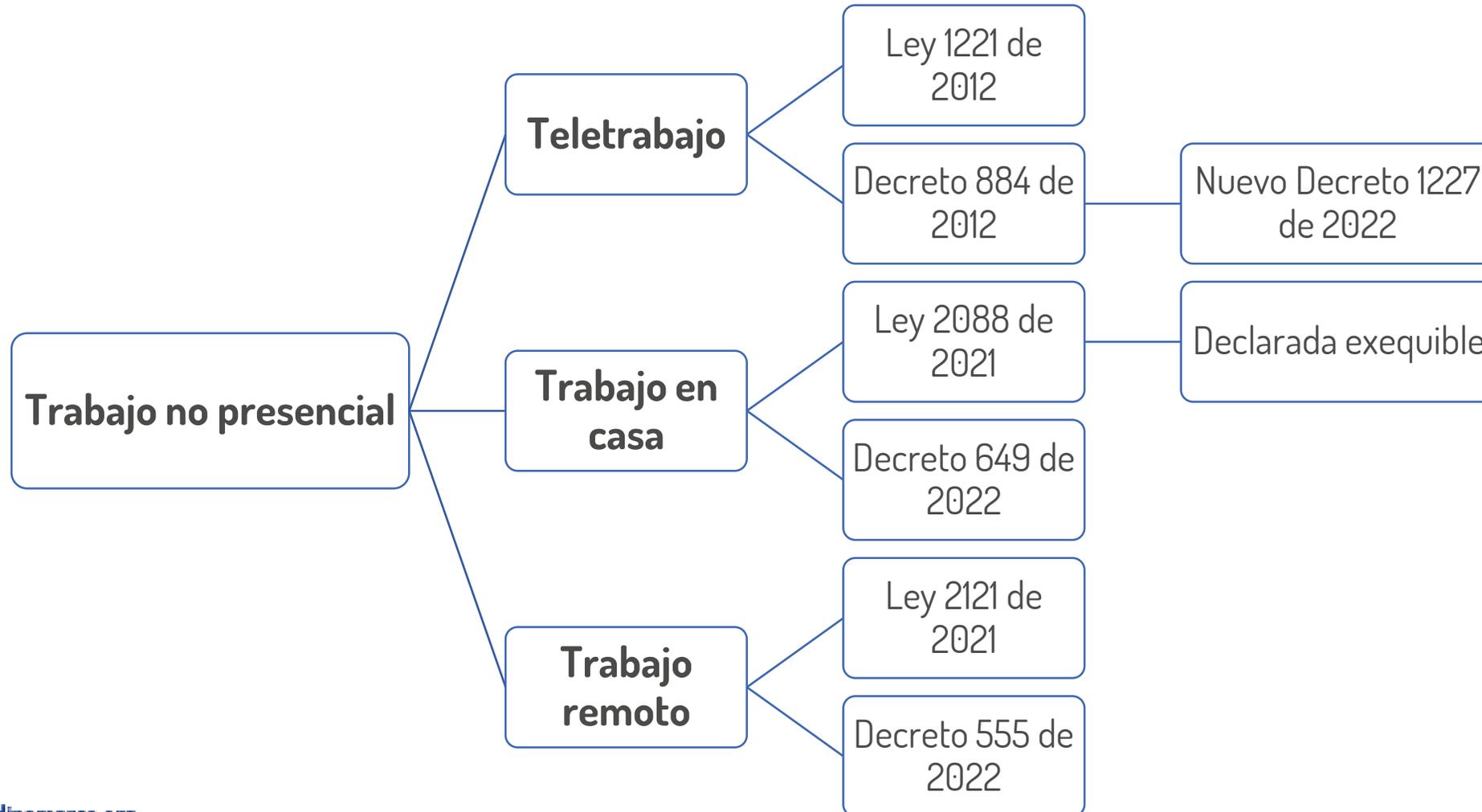


@camacolbogota



CamacolBogota

Modalidades de trabajo no presencial



Novedades teletrabajo Decreto 1227 de 2022



Eliminación de cambios en el reglamento interno de trabajo

- Política interna

Reversibilidad

- Cuando se implementa el teletrabajo en vigencia del contrato

Flexibilidad de tiempo y modo

- Sistema de cumplimiento de metas y de jornada

Equipos y herramientas

- Auxilio compensatorio por uso de herramientas de propiedad del trabajador

Auxilio por uso de servicios públicos

- Acuerdo para que el trabajador asuma costos

Teletrabajo suplementario como modelo híbrido



Nuevas obligaciones Decreto 1227 de 2022



Empleador

- Adopción y publicación de política
- Diligenciar nuevo formulario de ARL
- Canales de comunicación: acoso y desconexión
- Informar sobre restricciones de uso de equipos y programas informáticos, seguridad de la información, datos personales, propiedad intelectual
- Acciones específicas en plan de bienestar y capacitación

Teletrabajador

- Cumplir instrucciones de uso de tecnologías de la información
- Informar lugar de trabajo y cualquier cambio
- Restituir los equipos y herramientas
- Cumplir de manera eficiente con la labor
- Participar en actividades de bienestar y capacitación

ARL

- Actualización del formato de reporte
- Guía para la prevención de riesgos
- Programa de asesoría y capacitación
- Ajustes a las plataformas para reporte de accidentes y enfermedades
- Recomendaciones de seguridad y salud
- Acompañamiento para visitas de puestos de trabajo





Contratación

Inclusión y diversidad en la contratación laboral



www.camacolcundinamarca.org



@camacolbogota

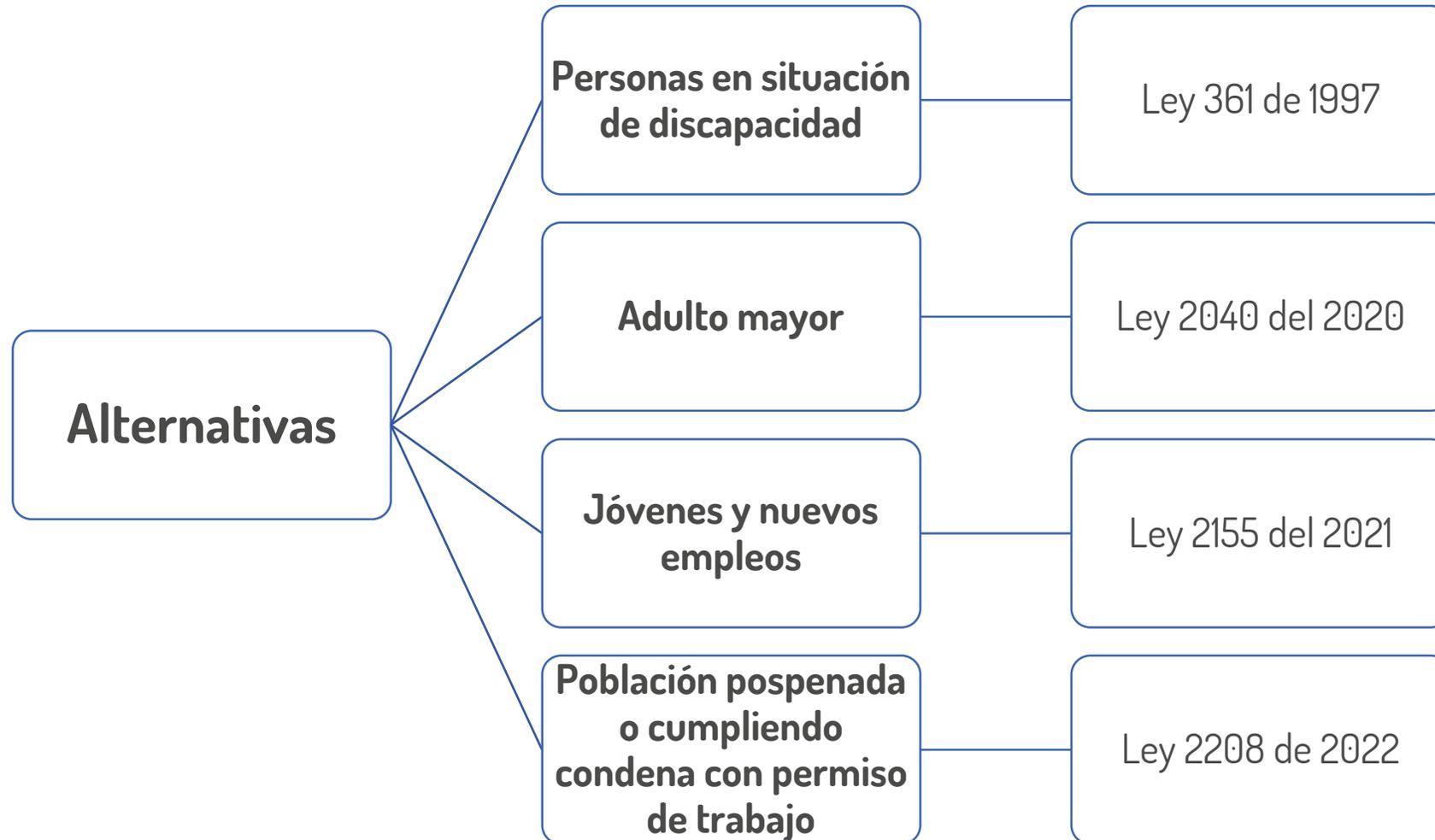


@camacolbogota

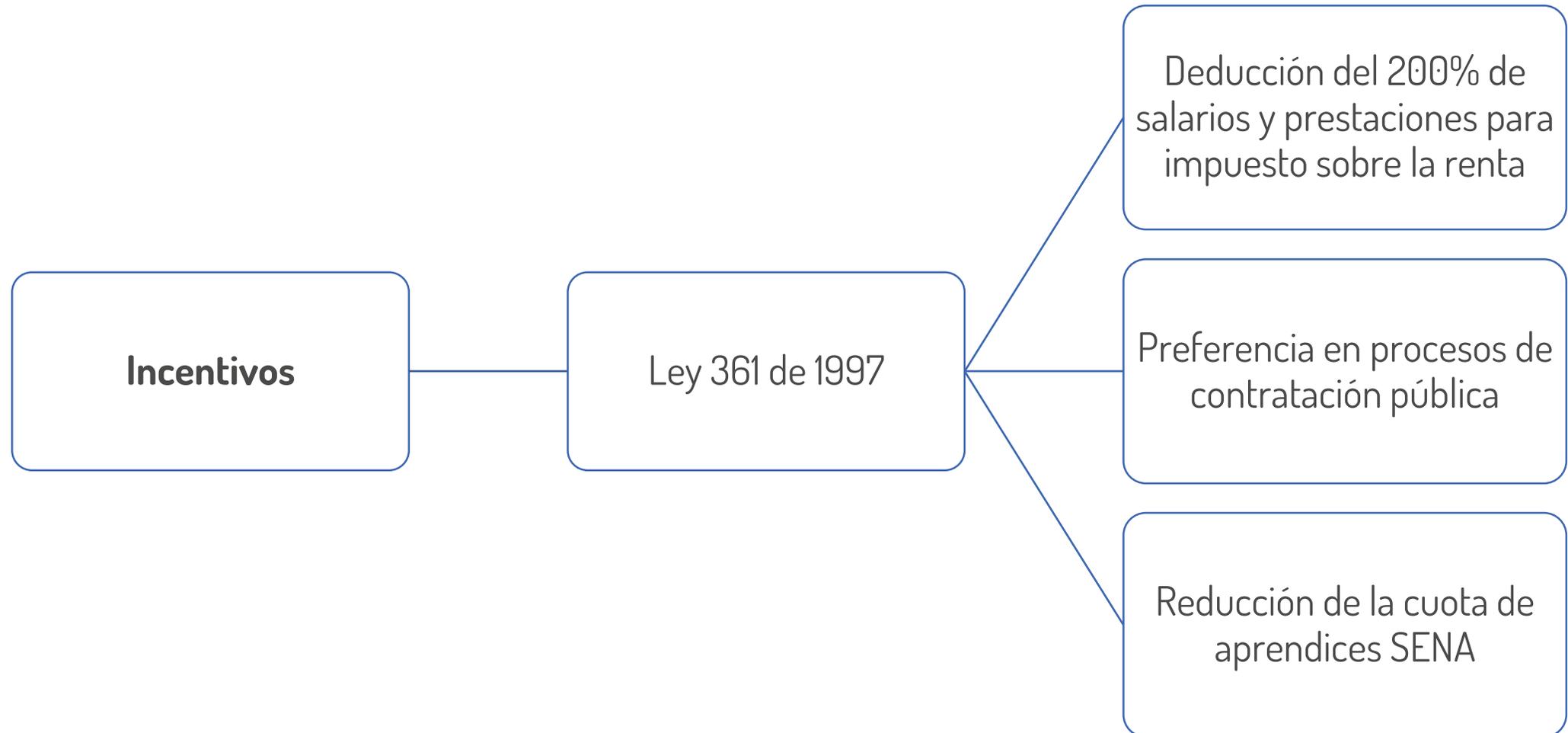


CamacolBogota

Contratación con enfoque de inclusión



Personas en situación de discapacidad Ley 361 de 1997



Adulto mayores Ley 2040 de 2020

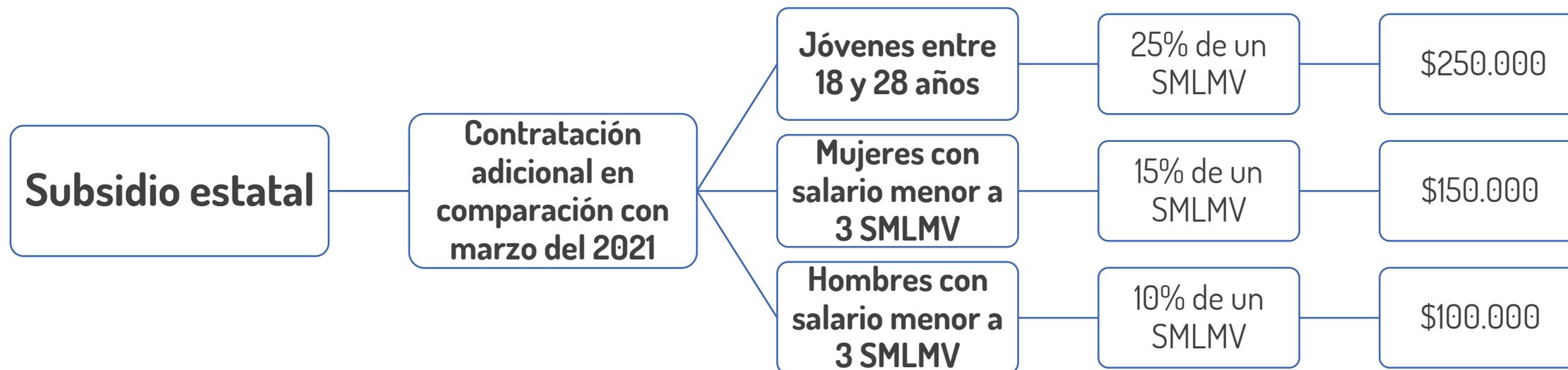


Deducción del 120% del valor de salarios y prestaciones sociales del impuesto sobre la renta para trabajadores adultos mayores que no sean beneficiarios de pensión.

**Por cada 100 trabajadores
adicionales
0.5% adicional hasta
máximo 5%**

Nómina de trabajadores	% adultos mayores	Adultos mayores
Menos de 100	2.5%	3 adultos mayores
200 trabajadores	3%	6 adultos mayores
300 trabajadores	3.5%	11 adultos mayores
400 trabajadores	4%	16 adultos mayores
500 trabajadores	4.5%	23 adultos mayores
600 o más	5%	30 adultos mayores

Jóvenes y nuevas contrataciones Ley 2155 del 2021



Vigente hasta **agosto de 2023** con posibilidad de prórroga según disponibilidad presupuestal. 

Población pospenada Ley 2208 del 17 de mayo de 2022



Progresividad en el pago de parafiscales:

Empresas que vinculen a personal pospenado o cumpliendo condena con permiso de trabajo mediante contrato laboral a término fijo o indefinido pagarán los aportes a cajas de compensación familiar así:

% de población pospenada en la nómina actual	Año gravable	% pago aportes con destino a cajas de compensación de la población pospenada	% de descuento
1%	1º	80% del valor total de aportes	20%
	2º	90% del valor total de aportes	10%
5%	1º	60% del valor total de aportes	40%
	2º	80% del valor total de aportes	20%
10%	1º	40% del valor total de aportes	60%
	2º	70% del valor total de aportes	30%
15%	1º	20% del valor total de aportes	80%
	2º	60% del valor total de aportes	40%

Población pospenada

Ley 2208 del 17 de mayo 2022



Progresividad en el pago de parafiscales asociados al pago de nómina con enfoque de género:

Personal pospenado que se componga al menos de un 60% de mujeres y/o mujeres y hombres transgénero pagarán los aportes a cajas de compensación familiar así:

% de población pospenada en la nómina actual	Año gravable	% pago aportes con destino a cajas de compensación de la población pospenada	% de descuento
5%	1°	50% del valor total de aportes	50%
	2°	70% del valor total de aportes	30%
10%	1°	30% del valor total de aportes	70%
	2°	60% del valor total de aportes	40%
15%	1°	10% del valor total de aportes	90%
	2°	50% del valor total de aportes	50%

Requisitos

Ley 2208 del 17 de mayo 2022



Empresas con planta mínima de 100 empleados.



Tendrán prioridad las mujeres cabeza de hogar.



Se tendrá en cuenta únicamente la unidad entera de trabajadores del porcentaje de nómina calculado.



El tiempo de contratación realizada por el empleador deberá ser igual al tiempo de duración de los beneficios.



Pendiente reglamentación para pago a través del PILA.



Jornada de trabajo

Preparación y planeación para la reducción de la jornada máxima semanal a partir de julio de 2023



www.camacolcundinamarca.org



@camacolbogota

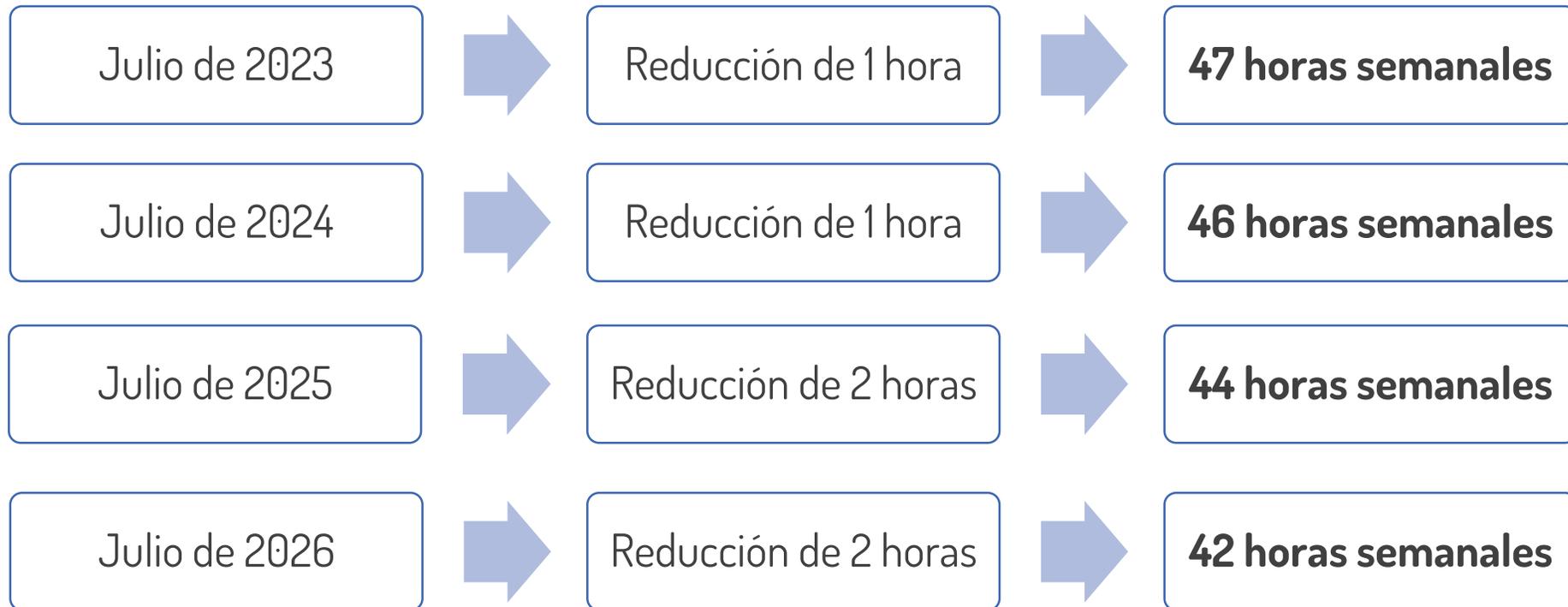


@camacolbogota



CamacolBogota

Reducción gradual de la jornada Ley 2101 del 15 de julio de 2021



Exoneración

Ley 2101 del 15 de julio de 2021



Actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación

Artículo 21 de la ley 50 de 1990

- Reducción proporcional de común acuerdo durante el tiempo de reducción gradual.
- Reducción anticipada = exoneración anticipada

Día de la familia

Artículo 3 de la ley 1857 de 2017

- **Interpretaciones:**
 1. Reducción gradual activa la exoneración de reconocer día de la familia semestral.
 2. Solo cuando se alcance la jornada máxima de 42 horas se activa la exoneración de reconocer día de la familia semestral.



Trabajo en alturas

Impacto ante la finalización de la emergencia sanitaria



www.camacolcundinamarca.org



@camacolbogota



@camacolbogota



CamacolBogota

Trabajo en alturas

Durante la emergencia sanitaria

- Prórroga automática de certificaciones de entrenamiento de trabajo en alturas hasta por 1 mes después de finalizada la emergencia sanitaria.

Post-emergencia sanitaria

- Prórroga automática de certificaciones de entrenamiento de trabajo en alturas hasta el 30 de julio de 2022.
- Se retoman reglas generales sobre entrenamiento y certificación de trabajo en alturas.
- **Importante:** Tener en cuenta novedades de la Resolución 4272 del 27 de diciembre de 2021.

Resolución 4272 del 27 de diciembre de 2021



Entró en vigencia el 27 de junio de 2022

- Contenido del programa de prevención y protección contra caída en alturas.
- Se especifican roles y responsabilidades en el programa de prevención y protección contra caída en alturas.
- Se precisan los lineamientos y procesos de capacitación, entrenamiento y gestión de los centros de entrenamiento.
- Se describen obligaciones para las ARL
 - Llevar registro de trabajadores afiliados que estén expuestos al riesgo de caída en alturas
 - Accidentabilidad que se genere por dicha labor

