

# BOLETÍN INFORMATIVO 012



AGOSTO 2022



**QUIJANO  
ORJUELA**  
*Abogados & Asociados*

# Índice



**AMPLIACIÓN PERIODO DE VACACIONES**

**SUBSIDIO DE DESEMPLEO EN EFECTIVO**



**REGLAMENTACIÓN DE PRESTACIONES  
ECONÓMICAS EN SGSS**



**JORNADA LABORAL DIURNA Y NOCTURNA**



***"La justicia sobre la fuerza, es la impotencia, la fuerza sin justicia es tiranía."***

**BLAISE PASCAL.**

# AMPLIACIÓN PERIODO DE VACACIONES

## PROYECTO DE LEY 046/2022C

El veinticinco (25) de julio de 2022 miembros del Partido Comunes radicaron proyecto de ley que busca incrementar el número de días de vacaciones para los trabajadores colombianos, en observancia de las recomendaciones brindadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Actualmente el Art. 186 del CST, regula el periodo de vacaciones, estableciendo que el trabajador que hubiere laborado durante un (1) año tiene derecho a quince (15) días hábiles remunerados de vacaciones, y que los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X tienen derecho a quince (15) días remunerados de vacaciones por cada seis (6) meses laborados.

El proyecto de Ley en mención busca modificar el Art. 186 del CST, ampliando el periodo de vacaciones a veinte (20) días hábiles de vacaciones remuneradas al completar un año laborando, y dar veinte (20) días hábiles de vacaciones cada seis (6) meses a todos aquellos que desempeñen labores de alto riesgo: Trabajos en minería (socavones y subterráneos, trabajos que impliquen exposición a altas temperaturas, trabajos con exposición a radiaciones e ionizantes, trabajos con sustancias cancerígenas comprobadas, bomberos, INPEC, Cárceles, técnicos aeronáuticos, entre otros.

Deberá esperarse a que el Congreso de la República tome la decisión final respecto al Proyecto de Ley 046/2022C.



# AUXILIO DE DESEMPLEO

## DECRETO 1493 DE 2022.

En un primer momento, los pagos del auxilio de desempleo se hacían a través de bonos para la compra de alimentos, sin embargo esto fue derogado por la Corte Constitucional. Posteriormente, el Gobierno Nacional indicó que el auxilio debía ser pagado en efectivo para que las personas pudieran disponer libremente de estos recursos mientras se mantuviera el estado de emergencia.

El pasado tres (3) de agosto de 2022, el presidente saliente IVAN DUQUE adoptó el Decreto 1493 de 2022, mediante el cual se habilita que el auxilio de desempleo se pague de forma **permanente**, es decir que ya no este atado a la duración del estado de emergencia, como en un primer momento.

Es importante mencionar que el auxilio de desempleo hace parte del Mecanismo de Protección al Cesante, y que su valor para el año 2022 es de UN MILLON QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$1.500.000), los cuales serán distribuidos en TRES (3) MESES.

Cuando el trabajador quede desempleado y busque acceder al auxilio económico, deberá hacer lo siguiente:

- **DEPENDIENTES:** Acercarse a la Caja de Compensación a la cual se estaba afiliado, siempre y cuando hubiese realizado aportes por un (1) año de forma continua, o discontinua dentro los últimos tres (3) años.
- **INDEPENDIENTES:** Acercarse a la Caja de Compensación a la cual se estaba afiliado, siempre y cuando hubiese realizado aportes por dos (2) años continuos o discontinuos en los últimos tres (3) años.



# REGLAMENTACIÓN DE PRESTACIONES ECONÓMICAS EN SGSS

## DECRETO 1427 DE 2022.

Cuando el aportante busque que se efectúe el reconocimiento y pago de un evento de salud debe aportar los documentos específicos para cada caso, sin embargo existe una documentación común que debe ser aportada en todos los eventos:

- Solicitud de pago a través del medio que establezca la EPS.
- Certificación bancaria con fecha de expedición inferior a 30 días calendario.

De acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1427 de 2022, el proceso de pago para prestaciones económicas al aportante se realizará de la siguiente manera:

1. Revisión y liquidación de solicitud de prestaciones económicas. La EPS cuenta con quince (15) días hábiles posteriores a la presentación, para efectuar este trámite.
2. En los cinco (5) días hábiles siguientes, la EPS realizará el pago de las prestaciones que se hayan autorizado, directamente al aportante o interesado mediante TRANSFERENCIA ELECTRÓNICA.
3. En caso de que la EPS no realice el pago dentro de los cinco (5) días hábiles, en el momento que lo efectúe deberá cancelar intereses moratorios.
4. La EPS enviará comunicación por el medio autorizado por el usuario, informándole el monto que le ha sido reconocido y pagado por la respectiva prestación.

Luego de que la EPS realice el pago de la licencia de maternidad o paternidad al aportante, este tendrá un año para cobrarla ante la ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD (ADRES). Téngase en cuenta que este cobro deberá efectuarse **el último día hábil de la tercera semana de cada mes, por el valor total de la prestación.**

Es importante mencionar que el aportante que no reciba el pago de las prestaciones económicas que sean adeudadas por la EPS, deberá informarlo a la Superintendencia Nacional de Salud, para que estos tomen las medidas correspondientes contra la EPS. Los aportantes NO PODRÁN deducir de las cotizaciones de salud aquellos valores de incapacidades por enfermedad general, licencias de maternidad o paternidad.

# JORNADA LABORAL DIURNA Y NOCTURNA

## PROYECTO DE LEY 049 /2022

El Proyecto de Ley 049 de 2022 busca modificar los Artículos 160 y 168 del CST.

Con la modificación al Art. 160, se busca reducir el periodo de trabajo diurno, el cual iniciaría a las 06:00 a.m. y finalizaría a las 06:00 p.m., esto también modificaría el horario nocturno, el cual iniciaría a las 06:00 p.m. y finalizaría a las 06:00 a.m. Téngase en cuenta que hasta el año 2002, esta era la jornada que se manejaba, sin embargo con la Ley 789 de 2002 se amplió hasta las 10:00 p.m., y posteriormente con la Ley 1846 de 2017 se estableció que el turno diurno iba hasta las 9:00 p.m.

Respecto a la modificación del Art. 168, podemos concluir que se incluirán dos (2) recargos adicionales en los siguientes eventos:

1. Los trabajos que desarrollen en turnos sucesivos, especiales o flexibles dentro de la jornada nocturna habrá un recargo del 10% sobre la hora ordinaria.
2. Los trabajadores en la modalidad de contratación de *“libre nombramiento y remoción, cargos de administración y confianza que devenguen hasta 3 SMLMV”* tendrán un recargo del 10% del valor del trabajo ordinario en sus horas extra laborales. Lo anterior significaría, un pago adicional a los trabajadores que cumplan con estas características.





**QUIJANO  
ORJUELA**  
*Abogados & Asociados*

**CRA. 55 NO. 152 B - 68. OFICINA 807.**

**TELÉFONOS. 3114520111 - 3175099927**

**[HTTPS://QUIJANOORJUELAABOGADOS.COM/](https://QUIJANOORJUELAABOGADOS.COM/)**