

# BOLETÍN INFORMATIVO 009

MAYO 2022



QUIJANO  
ORJUELA  
Abogados & Asociados

# Índice



**LEY 2208 DE 2022**

**TERCERIZACIÓN LABORAL**




**DECRETO 768 DE 2022.**

**LEY 2207 DE 2022.**



**CADUCIDAD DE ACCIONES POR  
CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL**



***"El Derecho consiste entre reglas o principios básicos: vivir honestamente, no dañar a los demás y dar a cada uno lo suyo. Es el arte de lo bueno y lo equitativo."***

**DOMICIO ANNIO ULPIANO.**

# CONTRATACIÓN PRIVADOS DE LA LIBERTAD

**LEY 2208 DE 2022.**

El gobierno nacional a través de la Ley 2208 de 2022 busca generar mayores oportunidades de acceso al mercado laboral para todas aquellas personas que hayan estado privadas de la libertad, o que se encuentren cumpliendo una pena pero cuenten con permiso de trabajo, libertad condicional o suspensión provisional con autorización de trabajo.

Con esta Ley, se busca que las empresas que puedan certificar una planta de trabajo superior a cien (100) empleados hagan parte del programa "SEGUNDA OPORTUNIDAD" contratando por lo menos a un trabajador que haya estado privado de esta, para que así puedan acceder a beneficios tributarios y económicos.

Cuando la contratación de trabajadores de esta población represente el 1% de la nómina de la compañía, la empresa solo pagará el 80% del valor total de los aportes parafiscales de dichos empleados durante el primer año gravable, y el 90% del segundo año gravable.

En caso de que el 5% de la nómina de la compañía se encuentre integrada por personas que hayan estado privadas de la libertad, la empresa realizará el pago del 60% del valor total de los aportes parafiscales durante el primer año gravable, y el 80% de estos durante el segundo año.

En caso de que uno de los trabajadores que haga parte de este programa reincida en la comisión de un delito, será juzgado de acuerdo con lo establecido en el Código Penal y no podrá volver a acceder a este tipo de beneficios.



# TERCERIZACIÓN LABORAL

## CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SENTENCIA SL937-2022.

La Corte Suprema de Justicia a través de la sentencia SL937 - 2022, reiteró que los contratos de *outsourcing* no se pueden utilizar como mecanismo para esconder verdaderas relaciones laborales, lo anterior se dio a raíz de una demanda presentada por ocho (8) trabajadores en misión que solicitaron que se reconociera a una importante comercializadora de licores de nuestro país como su empleador, toda vez que a pesar de encontrarse contratados por una empresa temporal de servicios prestaron su servicio a la comercializadora de licores de forma sucesiva e ininterrumpida durante varios años.

Teniendo en cuenta lo anterior, se declaró que existió un contrato realidad con la comercializadora de licores y no con las empresas temporales de servicios a través de las cuales se habían vinculado.

Debe resaltarse que cuando se tiene un trabajador en misión de forma sucesiva e ininterrumpida este podría alegar la configuración de un contrato realidad, toda vez que si se comprueba que es la empresa usuaria la encargada de dictar la ordenes, imponer horarios y disponer de la forma en la cual se debe prestar el servicio, concurrirían los elementos esenciales de trabajo.

Recuerde que al contratar un trabajador a través de una empresa temporal de servicios, este solo debe permanecer en la compañía durante el tiempo pactado para dar cumplimiento a la tarea o servicios para los cuales fue contratado, sino se quiere correr el riesgo de que el Ministerio de Trabajo interponga multas por intermediación laboral ilegal o se proceda a la declaratoria de un contrato realidad.



# TABLA DE CLASIFICACIÓN ACTIVIDADES ECONÓMICAS ARL

DECRETO 768 DE 2022.



El dieciséis (16) de mayo de 2022 el Congreso de la República expidió el Decreto 768 de 2022, mediante el cual se actualiza la tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales. Para realizar esta actualización, se tomó como referencia la Resolución 066 del 31 de enero de 2012, expedida por el DANE, en la cual se adoptó la Clasificación de Actividades Económicas - (Clasificación Industrial Internacional Uniforme) CIIU revisión 4 adaptada para Colombia - CIIU Rev. 4. A.C.

Ahora bien, se encuentran exceptuados de este decreto los trabajadores independientes que se hayan afiliado de forma voluntaria al Sistema General de Riesgos Laborales, toda vez que a estos se les aplicará la Tabla de Clasificación de Ocupaciones u Oficios más Representativos, establecida en el Artículo 2.2.4.2.5.9 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Es importante mencionar que en el presente decreto se establece que cuando una actividad económica NO se encuentre en la tabla de la empresa, la compañía y la ARL la clasificarán de acuerdo con la actividad que sea más afín, para lo cual deberán tener en cuenta el peligro y riesgo laboral, así como las materias primas, materiales o insumos que utilicen los trabajadores, junto con los medios de producción, procesos, almacenamiento y transporte.

Debe recordarse que la ARL cuenta con sesenta (60) días calendario siguientes a la entrada en vigencia del Decreto 768 de 2022 para brindar asesoría y capacitación a sus afiliados respecto a las modificaciones presentadas, motivo por el cual deberán entregar a Min. Salud y Min. Trabajo el plan de acción junto con el cronograma de capacitaciones.

# MODIFICACIÓN DECRETO 491 DE 2020

## LEY 2207 DE 2022.

El diecisiete (17) de mayo de 2022, el Congreso de la República expidió la Ley 2207 de 2022 "Por medio de la cual se modifica el Decreto Legislativo 491 de 2020", el cual se profirió durante la declaración de estado de emergencia económica, social y ecológica causada por la pandemia COVID 19.

Con la Ley 2207 de 2022 se procede a derogar el artículo cinco (5) del Decreto legislativo 491 de 2020, en el cual se extendían los tiempos establecidos para brindar respuesta a los derechos de petición, sin embargo, a partir del diecisiete (17) de mayo de 2022, se retornó a los términos de respuesta estipulados en el Artículo 14 de la Ley 1437 de 2011, los cuales son:

- Término general de quince (15) días hábiles a partir de la recepción del derecho de petición.
- Término especial de diez (10) días hábiles a partir de la recepción del derecho de petición el cual se solicite documentación y/o información.
- Término especial de treinta (30) días hábiles a partir de la recepción de derecho de petición mediante el cual se eleve consulta ante las autoridades en relación con la materias que se encuentren a su cargo.

Tenga en cuenta que los días hábiles corresponden a los días laborales, excluyendo sábados, domingos y festivos.



# CADUCIDAD DE ACCIONES POR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

## LEY 2209 DE 2022

Desde el año 2018, el Congreso de la República de Colombia venía tratando un proyecto de ley cuyo objetivo era la modificación del término de caducidad para la interposición de acciones por conductas de acoso laboral, toda vez que únicamente era de seis (6) meses, sin embargo esto podría generar confusión entre las víctimas, ya que el término general para la interposición de acciones de carácter laboral es de tres (3) años, tal y como se consagra en el Artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

El pasado veintitrés (23) de mayo de 2022, el Congreso de la República expidió la Ley 2209 de 2022, con la cual se modifica el Artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, dejándolo de la siguiente manera: "*Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley.*"

Debe resaltarse que la definición y modalidades de acoso laboral se encuentran consagradas en el Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, y que se deben analizar antes de proceder a la interposición de una acción argumentando conducta de acoso o intimidación laboral.

Teniendo en cuenta lo estipulado en la Ley 2209 de 2022, es posible determinar que con la presente modificación, se contará el término de caducidad de tres (3) años a partir del último acto u hostigamiento en la relación laboral.







**QUIJANO  
ORJUELA**  
*Abogados & Asociados*

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

**TELÉFONOS. 3114520111 - 3175099927**

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