

RESUMEN DE ACTUALIZACIÓN NORMATIVA

Mayo 2022

Tabla de contenido

Decreto 681	2
Ministerio de Salud y Protección Social – 2 de mayo de 2022	2
Decreto 768	2
Ministerio del Trabajo – 16 de mayo de 2022	2
Ley 2207.....	3
Congreso de la República – 17 de mayo de 2022	3
Ley 2208.....	3
Congreso de la República – 17 de mayo de 2022	3
Resolución 774	4
Ministerio de Salud y Protección Social – 17 de mayo de 2022	4
Ley 2209.....	4
Congreso de la República – 23 de mayo de 2022	4

Willis Towers Watson Colombia Corredores de Seguros S.A manifiesta que toda la información aquí contenida y/o la documentación de soporte en virtud de la presente publicación, no constituye en ningún caso opinión legal y/o recomendación alguna. En atención a lo anterior, Willis Towers Watson Colombia Corredores de Seguros S.A no asume ninguna responsabilidad frente a las decisiones que con base a estas informaciones puedan tomar nuestros clientes, ni a las consecuencias que de las mismas puedan derivar.”

Decreto 681

Ministerio de Salud y Protección Social – 2 de mayo de 2022

Nueva política a favor de la vejez busca garantizarle los derechos a esta población.

Esta norma adopta la Política Pública Nacional de Envejecimiento y Vejez 2022 – 2031 para garantizar las condiciones necesarias para el desarrollo del envejecimiento activo y saludable y de una vejez digna, autónoma e independiente en condiciones de igualdad. Busca definir las metas, acciones, responsables recursos e indicadores de gestión, resultado e impacto, de corto, mediano y largo plazo de las acciones que se definan para la política. Establece los fundamentos para la protección del envejecimiento y la vejez y se indica el procedimiento para la implementación, difusión, monitoreo, seguimiento, evaluación y financiación de la política.

Decreto 768

Ministerio del Trabajo – 16 de mayo de 2022

Se actualiza tabla de clasificación de actividades económicas para el sistema de riesgos laborales.

Por medio de esta norma se determina la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales, precisando, que cuando una actividad económica no se encuentre en la tabla contenida en el anexo del presente Decreto, la empresa y la Administradora de Riesgos Laborales - ARL efectuarán la clasificación de acuerdo con la actividad más afín contemplada en la tabla, para lo cual deberán 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.

Ley 2207

Congreso de la República – 17 de mayo de 2022

Tiempos de respuesta de las entidades a los derechos de petición vuelven a la normalidad.

Esta Ley deroga los artículos 5 y 6 del Decreto Legislativo 491 de 2020, por lo cual se normalizan los tiempos de respuesta de los derechos de petición e información, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley Estatutaria 1755 de 2015. En ese sentido, dispone la norma lo siguiente: (i) todas las peticiones, salvo las que estén reguladas por una norma especial, deben resolverse dentro de los 15 días hábiles siguientes a su recepción; (ii) las peticiones de documentos y de información deberán resolverse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su recepción, y (iii) las peticiones mediante las cuales se eleva una consulta a una autoridad en relación con las materias a su cargo deberán resolverse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a su recepción. Por último, de acuerdo con el artículo 4 de la Ley 2207 de 2022 el restablecimiento de estos términos rige a partir del día siguiente de la promulgación de esta Ley, es decir, el 18 de mayo de 2022.

Ley 2208

Congreso de la República – 17 de mayo de 2022

Se establecen beneficios tributarios por la contratación de población pospenada en el país.

Su objetivo es 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. Esto, mediante la creación de beneficios tributarios, económicos, corporativos y otros que impacten positivamente la estructura de costos de las empresas en relación con la contratación de este tipo de talento humano. De la Ley se destaca: 1). Crea el sello “Segunda Oportunidad” para identificar a las empresas que incorporen dentro de su planta laboral a por lo menos un trabajador de esta población. 2). Dispone la progresividad en el pago de parafiscales cuando las nuevas contrataciones representen el 1%, el 5%, el 10% o el 15% de la nómina de la empresa (mínimo 100 empleados). 3). Este beneficio se incrementa en caso de que la nueva contratación sea de mujeres o transgénero. En caso de reincidencia en la comisión de un delito, la persona no podrá volver a acceder a los beneficios.

Resolución 774

Ministerio de Salud y Protección Social – 17 de mayo de 2022

Reglamentación del servicio obligatorio para los egresados de los programas de educación superior del área de la salud.

Define las reglas relacionadas con la coordinación, organización y evaluación del servicio social obligatorio para los egresados de los programas de educación superior de áreas de la salud. De acuerdo con la normativa, el servicio social se cumplirá por un año, conforme lo dispone la Ley 1164 del 2007. Adicionalmente, indica en la Resolución 774 de 2022 que aquellos profesionales inscritos en la convocatoria de asignación y no sean asignados dentro de las plazas ofertadas quedarán exonerados de cumplir con el servicio social obligatorio.

Ley 2209

Congreso de la República – 23 de mayo de 2022

Modificación del término de caducidad de las acciones en materia de acoso laboral.

Modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, en el sentido de extender a tres (3) años el término de caducidad para interponer acciones administrativas o judiciales, para sancionar el acoso laboral. Con esta ampliación se busca dar cumplimiento a lo expuesto en la Ley 1010, por medio de la cual se busca la corrección, prevención y sanción de conductas de acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales.