

Tendencias laborales en Latinoamérica



EXPOSITORES



Johanna Almonacid
Directora Laboral
Colombia



Jossue Gutiérrez
Socio de Impuestos
Costa Rica



Rolando Díaz
Director Senior Laboral
México



Fabio Osorio
Socio Director
Colombia y Costa Rica

Teletrabajo - Colombia

TELETRABAJO Ley 1221 de 2008

Nuevos criterios Decreto 1227 de 2022

Consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC

1. Autónimo: Empleados que se apoyan en las TIC para desarrollar sus tareas, las cuales pueden ejecutar desde cualquier lugar.
2. Suplementario: Alternan sus tareas distintos días de la semana entre el lugar de trabajo y cualquier lugar seleccionado por el empleado.
3. Móvil: No tiene lugar definido para ejecutar sus tareas.

CONDICIONES LABORALES

Jornada ordinaria laboral, derecho a la desconexión laboral, si excede la jornada máxima legal debe ser remunerada, derecho al descanso y desconexión laboral.

HERRAMIENTAS DE TRABAJO

El empleador debe garantizar el mantenimiento de los equipos

SG - SST

Visita previa el puesto de trabajo, para garantizar las condiciones del SG-SST

IMPLEMENTACIÓN

De forma escrita en el contrato de trabajo, debe incluirse dentro del RIT y reportarse ante las administradoras de riesgos laborales (ARL), Registro ante el Ministerio del Trabajo

Teletrabajo - Colombia

TRABAJO EN CASA Ley 2088 de 2021

1. Se implementa de forma transitoria en un lugar diferente al habitual.
2. En situaciones ocasionales, excepcionales o especiales.
3. Sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral

CONDICIONES LABORALES

- No se requiere pactarlo por escrito, se requiere una comunicación por parte del empleador sobre el tiempo de duración de esta modalidad.
- Jornada ordinaria laboral con derecho a la desconexión laboral
- Reconocimiento del auxilio de conectividad

HERRAMIENTAS DE TRABAJO

El trabajador podrá disponer de sus propios equipos de trabajo

SG - SST

Sigue regulado por el SG- SST

IMPLEMENTACIÓN

No requiere inclusión en el RIT, sin embargo, el empleador deberá notificar por escrito al trabajador

Teletrabajo - Colombia

TRABAJO REMOTO Ley 2121 de 2021

Decreto 555 de 2022

1. Se pacta de forma voluntaria y por escrito, no se tiene contacto presencial
2. Se elimina la opción de retornar a la presencialidad
3. El empleador debe proveer equipos, programas y tecnologías
4. Adecuación del lugar de trabajo
5. Derecho a la desconexión laboral

CONDICIONES LABORALES

Se puede pactar la distribución de la jornada en días y horas , no se paga auxilio de transporte, tiene derecho a la desconexión laboral

HERRAMIENTAS DE TRABAJO

El empleador deberá garantizar las herramientas tecnológicas, conexiones, valor de la energía, internet y telefonía.

SG - SST

La ARL debe validar las condiciones del lugar de trabajo.

IMPLEMENTACIÓN

No requiere inclusión en el RIT.

Teletrabajo – Costa Rica

Ley para regular el teletrabajo N° 9738 (10/10/2019)

- **Es voluntario:** Puede ser acordado desde el principio de la relación laboral o posteriormente.
- **Definición Teletrabajo:** modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la persona empleadora.
- **Telecentro:** espacio físico acondicionado con las tecnologías digitales e infraestructura
- **Teletrabajo domiciliario:** se da cuando las personas trabajadoras ejecutan sus actividades laborales desde su domicilio
- **Teletrabajo móvil:** se da cuando las personas trabajadoras realizan sus funciones de manera itinerante, ya sea en el campo o con traslados constantes

Teletrabajo - Costa Rica

Reglas del teletrabajo

Artículo 6: La persona empleadora tiene la potestad de otorgar y revocar la modalidad de teletrabajo. (únicamente cuando la modalidad de teletrabajo haya sido acordada con posterioridad al inicio de la relación laboral.)

Artículo 7: Debe existir un Contrato o adenda de teletrabajo

Otros elementos para considerar:

- Derecho a la desconexión digital
- **Patrono:** Proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos, los programas, el valor de la energía determinado según la forma de mediación posible y acordada entre las partes y los viáticos, en caso de que las labores asignadas lo ameriten.
- **Suspensión del teletrabajo:** En situaciones excepcionales y por requerimiento expreso de la persona empleadora, la persona teletrabajadora podrá acudir al centro de trabajo a continuar con sus labores.

Teletrabajo - México

Reforma a la Ley Federal del Trabajo de enero 2021

Se adicionó el Capítulo XII Bis

DEFINICIÓN

Aplica cuando más del 40% del tiempo se desarrolla en modalidad remota

CONDICIONES LABORALES

- La jornada de trabajo no sufre modificaciones respecto al trabajo en sitio
- Se tiene derecho a la desconexión laboral .
- Se permite utilizar herramientas tecnológicas para la supervisión del trabajo.
- Se permite la reversibilidad a la modalidad presencial

HERRAMIENTAS DE TRABAJO

El empleador deberá garantizar las herramientas tales como escritorio, impresora y silla ergonómica, así como reembolsar el valor de la energía, internet y telefonía. Es obligatorio tener un control de los insumos que se otorgan a los trabajadores en esta modalidad

Norma NOM-037 obligatoria desde diciembre 2023

- Listado de trabajadores en modalidad de teletrabajo clasificados por puesto y con lugar de trabajo definido
- Actividades que desarrollan
- Actualización a la Comisión de Seguridad e Higiene
- Listado del equipo de trabajo con especificaciones ergonómicas

DESCONEXIÓN LABORAL

Obedece al derecho que tienen todos los trabajadores 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 de trabajo y en sus vacaciones o descansos

Colombia

Ley 2191 - 2022

Costa Rica

N° 9738 - 2019

México

Artículo 330-E.- Fracción VI. - 2021



Jornada Laboral - Colombia

Ley 2101 de 2021, por medio de la cual se reduce la jornada laboral máxima semanal de manera gradual.
Se modifica el Art 161 del CST - Duración de la Jornada Laboral de trabajo de 42 horas a la semana

Algunas excepciones:

- Los adolescentes Menores de edad, entre 15 y 17 años
- Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo
- En las labores que sean especialmente **insalubres o peligrosas**
- Los **servicios domésticos**, ya que pueden laborar solo 10 horas máximo

- Día de la Familia Ley 2101 del 15 de Julio de 2017

A partir del 15 de julio del 2023: reducción de una hora - 47 horas semanales.

A partir del 15 de julio del 2024: reducción de una hora - 46 horas semanales.

A partir del 15 de julio del 2026: reducción de dos horas - 42 horas semanales.

Jornada Laboral - Costa Rica

Tipos de jornada

Definición de Jornada de Trabajo:

La jornada de trabajo es el número máximo de horas que el empleador puede exigir al trabajador por día o semana, según lo estipulado por la ley.

Referencias legales: Artículos 58 de la Constitución Política, 104 incisos c) y d), 109 a 113, 125 y 135 a 145 del Código de Trabajo y 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia.

Tipos de Jornada:

- **Jornada Diurna :**

Horario: 5:00 am a 7:00 pm.

Duración: 8 horas al día, 48 horas a la semana.

- **Jornada Mixta :**

Horario: Varía entre parte del día y parte de la noche.

Duración: 7 horas al día, 42 horas a la semana.

Ejemplo: Entrada a las 2:00 pm y salida a las 10:00 pm.

- **Jornada Nocturna:**

Horario: 7:00 pm a 5:00 am.

Duración: 6 horas al día, 36 horas a la semana.

No se permite la acumulación de horas nocturnas.

Jornada Laboral - Costa Rica

Tipos de jornada

- **Jornada Acumulativa**

Consiste en distribuir las horas laborales correspondientes al sexto día de la semana a lo largo de los cinco días laborales previos.

Horas Máximas: Hasta 10 horas diarias y 48 horas semanales, en trabajos no insalubres ni peligrosos.

Importancia del Sábado: El sábado sigue siendo considerado un día hábil para fines legales, como el otorgamiento de vacaciones

- **Jornada Extraordinaria**

Tiempo laborado más allá de la jornada ordinaria o convenida entre las partes.

- Pago: Debe remunerarse con un 50% adicional al salario mínimo o superior.

- Excepciones: No se consideran horas extraordinarias aquellas destinadas a corregir errores propios del trabajador durante la jornada ordinaria

- **Diferencia entre Jornada y Horario:**

Jornada: Número de horas laboradas por día o semana.

Horario: Distribución específica de la jornada, incluyendo horas de entrada, salida y descanso.

Variabilidad: La jornada no puede ser alterada sin consentimiento del trabajador, mientras que el horario puede ser ajustado

Jornada 4 x 3

Horario de trabajo: Jornada de 12 horas, puede ser diurna, mixta o nocturna, con flexibilidad en la combinación de horarios.

Elegibilidad: Implementada por patronos con giro elegible según el Consejo Nacional de Salarios.

Descanso diario: Mínimo de 12 horas entre jornadas, recomendado entre 8 y 12 horas por motivos de seguridad ocupacional.

Descanso semanal: Garantizado un día completo de descanso de 24 horas.

Descanso entre jornadas: Se requiere un descanso antes de cambiar de jornada diurna a nocturna, con notificación al trabajador 48 horas antes.

Descansos de comidas: 90 minutos de descanso y comidas pagados, determinados por el patrono.

Horas extraordinarias: Prohibidas más de 12 horas de trabajo diario, pero se permite trabajo voluntario en días libres, pagado doble.

Salario mínimo: Calculado según el salario mínimo por hora más un porcentaje adicional.



Jornada Laboral - México

Ley Federal del Trabajo vigente, artículo 61:

Jornada diurna: 8 horas diarias (48 semanales)

Jornada nocturna: 7 horas diarias (42 semanales)

Jornada mixta: 7.5 horas diarias (45 semanales)

Un día de descanso por semana con goce de salario íntegro (art. 69)

Propuesta de Reforma de Ley

- Busca que el artículo 123, apartado A, fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señale que, por cada cinco días de trabajo, los colaboradores disfruten de dos días de descanso.

- A partir de 2023 se incrementaron los días de vacaciones de 6 a 12 días por año

Seguridad Social - Colombia

SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

SISTEMA DE PARAFISCALES

SALUD

PENSIÓN

RIESGOS
LABORALES

CAJAS DE
COMPENSACIÓN
FAMILIAR

SENA

ICBF

UGPP Unidad de gestión pensional y Parafiscal



Seguridad Social - Colombia

ACCIONES PERSUASIVAS

Es una invitación a cambiar un presunto comportamiento inadecuado de aportar al sistema.

Los indicios de evasión en los aportes al sistema se identifican para algunos trabajadores, pero se recomienda evaluar la totalidad de la nómina.

ACCIONES DE FISCALIZACIÓN

Es la verificación documental de la información que permita corroborar si se aportó en debida forma

Etapas en el proceso:

Requerimiento de Información - Gestión y Análisis - Declarar o Corregir - Liquidación Oficial - Fallo recurso de consideración - Cobro

¿QUÉ COMPARA LA UGPP PARA DETERMINAR INCONSISTENCIAS?

Sistemas de Información

Aportes PILA

Información Exógena

Seguridad Social - Colombia

¡Donde prestar atención!

- **OMISIÓN:** Información Exógena reportada a la DIAN por la que no se evidencian aportes
- **INEXATITUD:** Inconsistencia por la información reportada a través de la PILA versus Información Exógena reportada a la DIAN
- **USO INADECUADO DEL TIPO DE COTIZANTE APRENDIZ SENA:** Se identifica el uso de la etapa lectiva o productiva en tiempos diferentes al periodo del contrato; estudiantes universitarios
- **USO INADECUADO DE SUBTIPO DE COTIZANTE PENSIONADOS:** Se usan los subtipos de cotizante para pensiones de invalidez o con asignación de retiro
- **USO DE TIPOS DE COTIZANTE EN CALIDAD DE EXTRANJEROS:** Se identifica que no se está aportando por residentes en el país o con tipos de vinculación que los hace obligatorio
- Novedades de ausentismos - Conceptos Salariales - Conceptos No Salariales - Estados de afiliación

Seguridad Social - Costa Rica

Sanciones a los Patronos:

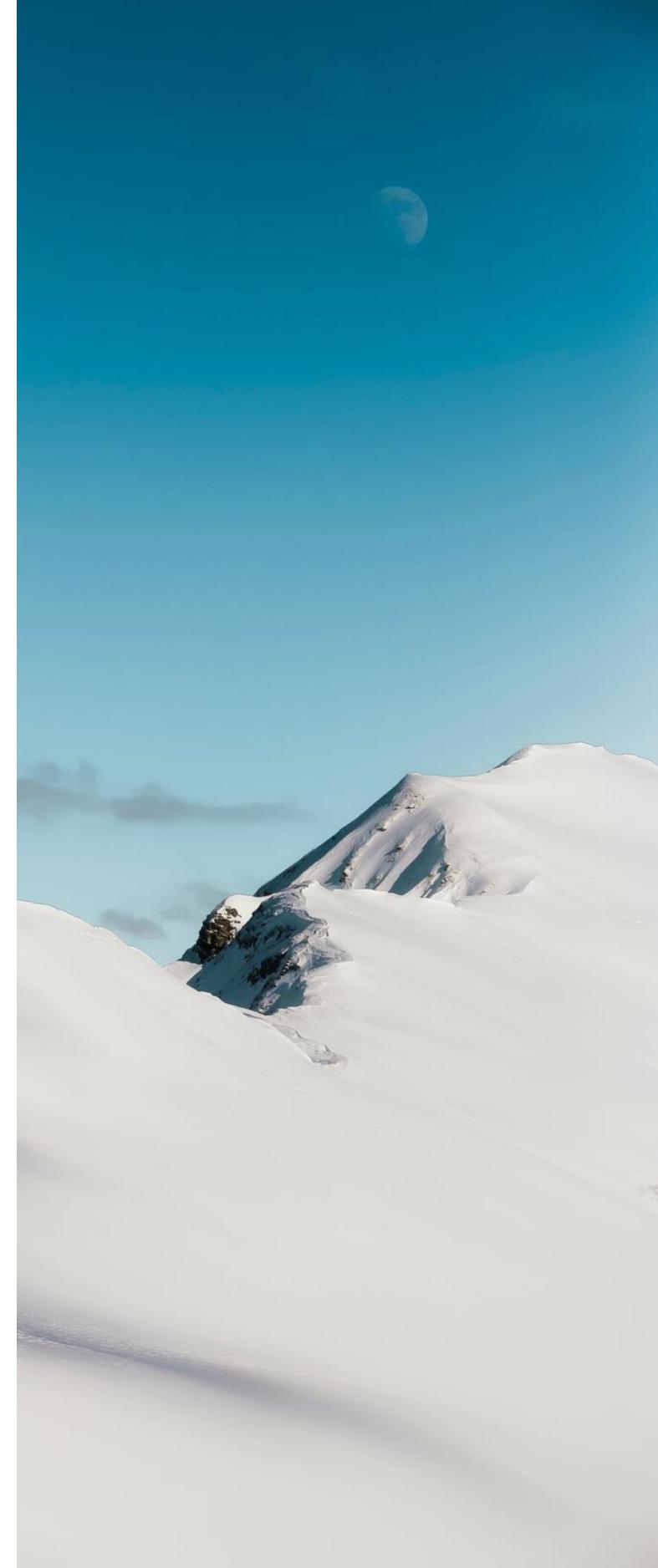
Transgresiones a la Ley, como atrasos en el pago de planillas y falsedad en la información, pueden ser sancionadas.

Multas y Sanciones proporcionales a la gravedad de la falta:

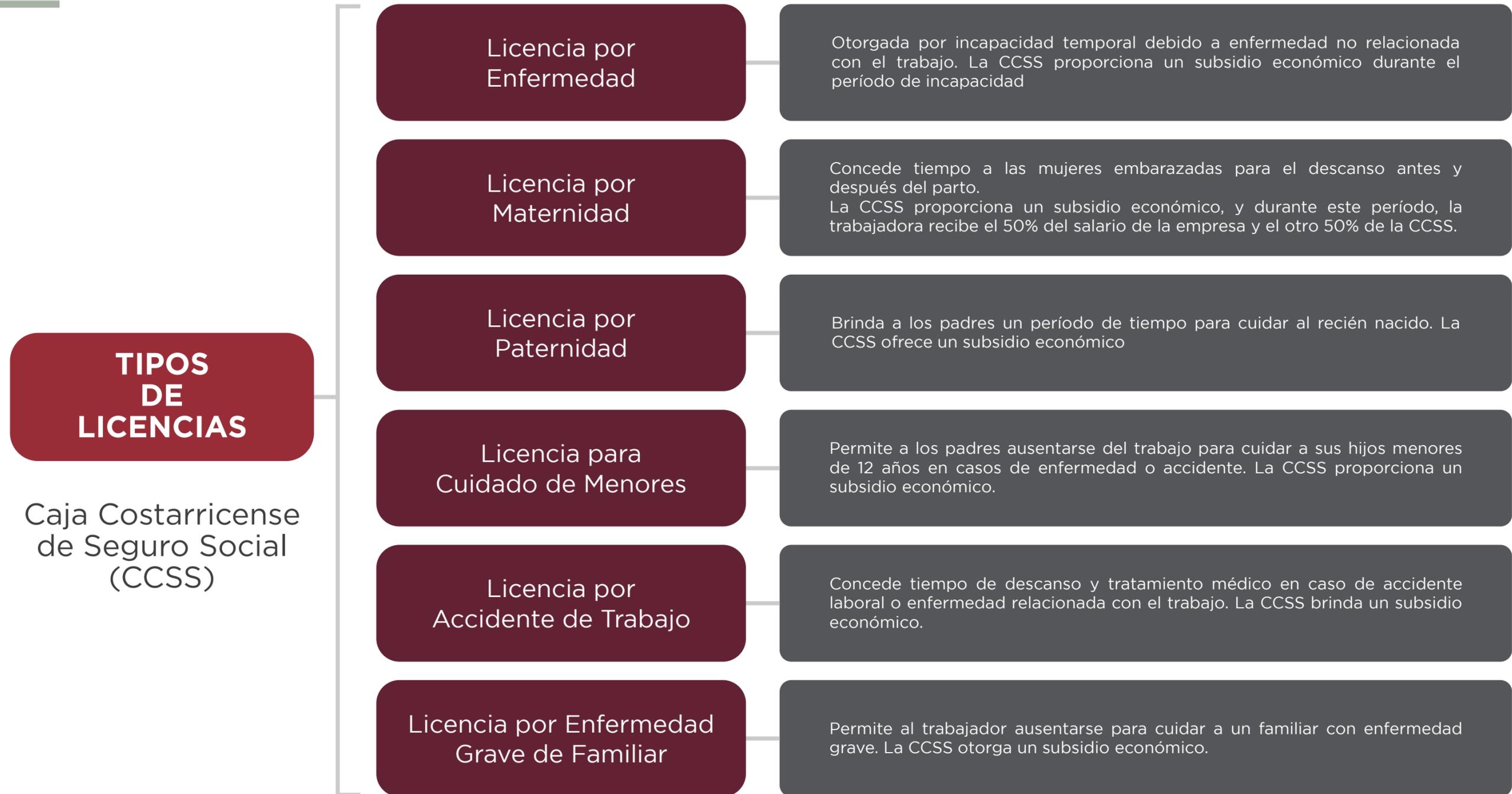
- Ejemplo: No realizar el proceso de empadronamiento según la ley conlleva una multa del 5% de los salarios omitidos.
- Otras transgresiones, como rebajar salarios o no deducir cuotas obreras, resultan en multas de dos a cinco salarios.
- No incluir trabajadores en las planillas o falsificar información puede acarrear multas de cinco a ocho salarios base.
- El cálculo de las multas se basa en el salario base establecido por ley.

Inspección:

Los inspectores de trabajo tienen el derecho de visitar cualquier lugar laboral en diferentes horarios, incluso durante la noche, para revisar documentos como libros de contabilidad, salarios y planillas, así como cualquier otro material relevante para su labor de inspección.



Seguridad Social - Costa Rica



En agosto de 2023, la Caja Costarricense de Seguro Social otorgó 40,014 licencias de paternidad en los últimos once meses, lo que representa aproximadamente el 88.01% de los padres de recién nacidos, de un total de 45,878 nacimientos registrados durante el año, indicando que alrededor de 5,449 padres no solicitaron esta licencia.

Tendencias laborales Costa Rica

Sector tecnológico y de manufactura medica en crecimiento: Llegada sostenida de IED

Costa Rica se ha convertido en un centro regional para la fabricación de dispositivos médicos, con más de 70 empresas dedicadas a esta industria.

- Creación de empleos en la producción, ingeniería, control de calidad y logística de dispositivos médicos y productos farmacéuticos.
- Demandas de habilidades técnicas y especializadas en áreas como la manufactura avanzada, la automatización y la gestión de la cadena de suministro.

Teletrabajo y flexibilidad laboral: Políticas del teletrabajo / Impacto en las contrataciones. Beneficios del teletrabajo para la productividad y equilibrio trabajo-vida

Programas de Bienestar y Salud en el Trabajo

- Sesiones de meditación y mindfulness.
- Consultas médicas en el lugar de trabajo.
- Subsidios para membresías de gimnasios o actividades deportiva

Seguridad Social - México

**INSTITUTO MEXICANO
DE SEGURIDAD SOCIAL (IMSS)**

**ENFERMEDAD
Y MATERNIDAD**

**GUARDERIA Y
PRESTACIONES
SOCIALES**

**INVALIDEZ
Y VIDA**

**RIESGOS
LABORALES**

**AFORE (Administradoras
de Fondos de Retiro)**

RETIRO

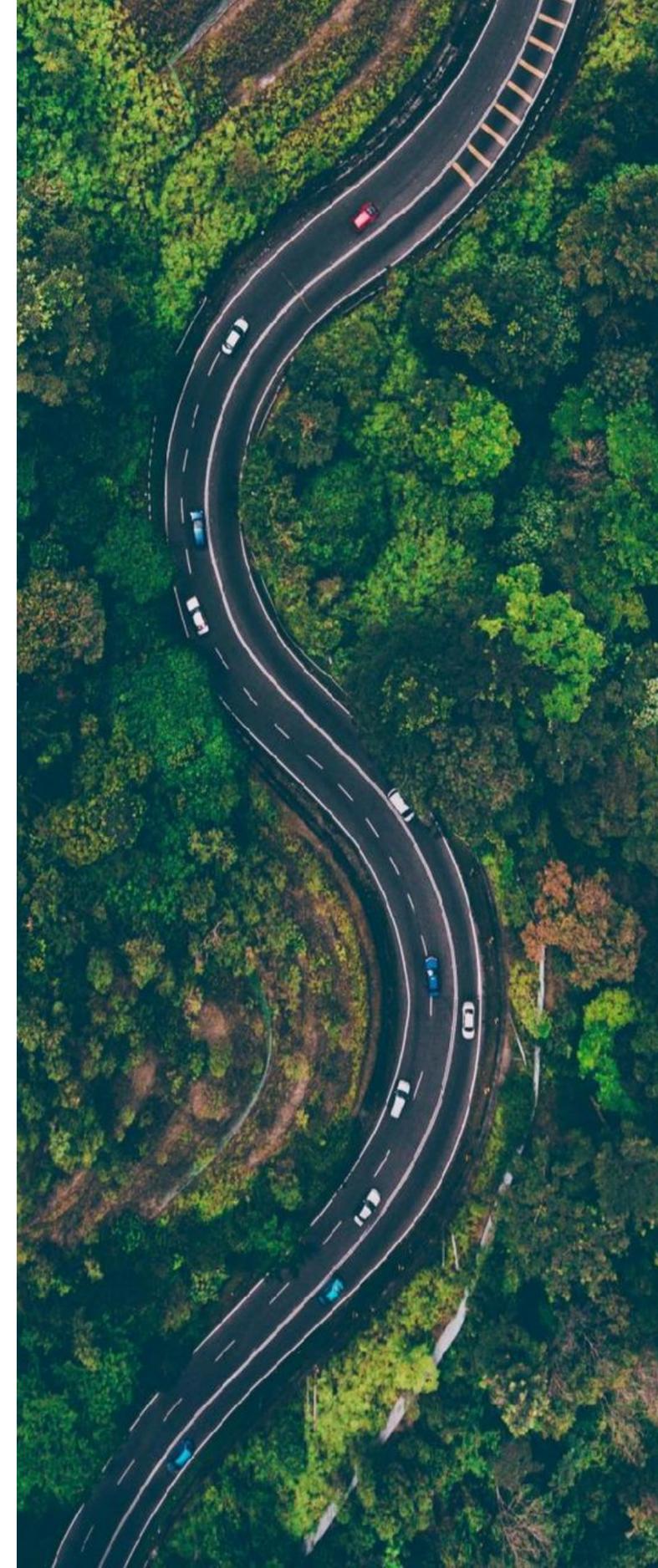
**CESANTIA
Y VEJEZ**

INFONAVIT

VIVIENDA

Seguridad Social en México - Tendencias

- Extinción de la Subcontratación de Personal en 2021
- Obligaciones especiales para quienes presten servicios especializados
- Obligación de afiliar a trabajadores domésticos a partir de 2022
- Reforma de condiciones de trabajo para trabajadores del campo en 2024
- Incremento gradual de las cuotas de Cesantía y Vez de 2023 a 2030
- Posibilidad de afiliarse como trabajador independiente a partir de diciembre 2022
- Definición de nuevas enfermedades de trabajo en 2023



Seguridad Social en México- Fiscalización

- Validación de las obligaciones por medio de la nómina electrónica (CFDI)
- Revisión de la clasificación de las empresas en los riesgos de trabajo
- Inspección del cumplimiento de inscripción de las compañías de plataformas tecnológicas (taxis, comida, paquetería)



¡Hablemos!

*Johanna Almonacid - Colombia
Directora Laboral
johanna.almonacid@jadelrio.com*

*Jossue Gutiérrez - Costa Rica
Socio de Impuestos
jossue.gutierrez@jadelrio.com*

*Rolando Díaz - México
Director Senior Laboral
rolando.diaz@jadelrio.com*

*Fabio Osorio - Colombia y Costa Rica
Socio Director
fabio.osorio@jadelrio.com*



www.jadelrio.com