

# CONTARTE

## Medidas de protección laboral ante la emergencia por Covid-19



Colombia vive actualmente una emergencia sanitaria, económica y social producto del desarrollo de esta pandemia



EL MINISTERIO DEL TRABAJO

Mintrabajo

ha emitido una serie de lineamientos y recomendaciones a los empleadores para garantizar la protección del empleo y la actividad productiva



1

**Circular 021 de 2020**

Expone como medidas de protección algunos mecanismos que contempla la legislación laboral colombiana, que pueden facilitar el desarrollo de las actividades productivas durante el tiempo que dure la emergencia:



**Trabajo en casa**

El empleador puede autorizar al trabajador para realizar sus labores desde la casa en situaciones ocasionales, temporales y excepcionales. Esta modalidad no es igual al teletrabajo y no se necesita cumplir los requisitos para este. (Num. 4 Art. 6 Ley 1221/2008)



**Teletrabajo**

Es un modo de organización laboral que consiste en el desempeño de las actividades laborales utilizando el soporte de las TIC para el contacto entre empleador y trabajador, sin que se requiera de la presencia física de este último en un sitio de trabajo específico. (Art. 2 Ley 1221/2008)



**Jornada laboral flexible**

El empleador puede modificar la jornada laboral ordinaria, reduciéndola o ampliándola dependiendo de las necesidades, esto con un límite de mínimo cuatro horas continuas y máximo diez. También es permitido que el empleador establezca turnos de seis horas diarias, realizables en cualquier horario o día de la semana.



**Vacaciones anuales anticipadas y colectivas**

El derecho a vacaciones anuales, del que trata el Art. 186 del Código Sustantivo del Trabajo, puede ser otorgado a trabajadores que aún no cumplan el tiempo necesario para exigirlo. Igualmente, es posible fijar un periodo de vacaciones colectivo. Este periodo debe ser remunerado al salario del trabajador al momento del disfrute.



**Permisos remunerados**

Conforme a lo que establece el Art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador debe conceder permisos remunerados al trabajador en casos de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada.



**Salario sin prestación del servicio**

Según lo indicado en el Art. 140 del Código Sustantivo del Trabajo es posible que un empleador de manera voluntaria y generosa realice el pago del salario al trabajador sin que este esté prestando el servicio o realizando sus actividades.

Mediante esta circular se realiza una fiscalización laboral rigurosa a las decisiones tomadas por los empleadores durante la emergencia sanitaria con el fin de garantizar el derecho al trabajo, protegiendo a los trabajadores y estimulando la economía y el empleo. Para ello señala que:

**Circular 022 de 2020**

2

**No se ha establecido ninguna autorización para el despido colectivo de trabajadores ni para la suspensión de contratos laborales**

La Resolución 0803 de 2020

Otorga al Ministerio del Trabajo, a través de la Unidad de Investigaciones Especiales, el poder preferente de todos los trámites radicados en todas las direcciones territoriales con los asuntos:

**"Autorización a empleador para la suspensión temporal de actividades hasta por 120 días"**

**"Autorización a empleador para despido colectivo de trabajadores por clausura de labores total o parcial en forma definitiva o temporal"**

Si el empleador alude a una justa causa de despido, una situación de fuerza mayor generada por la emergencia del Covid-19, la circular aclara que:

La configuración o no de una situación de fuerza mayor corresponde funcionalmente a un juez de la República, quien determinará si existe o no, basándose en los hechos puestos a su consideración.



Mintrabajo

El Ministerio del Trabajo adoptó la figura de Fiscalización Laboral Rigurosa, por lo que implementará medidas estrictas de inspección, vigilancia y control sobre las decisiones de los empleadores durante la emergencia sanitaria, social y económica.



3

**Circular 024 de 2020**

Aborda las medidas temporales a tener en cuenta por el Administrador Fiduciario del Fondo de Solidaridad Pensional, alcaldes y gobernadores para garantizar la operación del programa Colombia Mayor.

Con motivo de la declaración del Estado de Emergencia Social y Económica (**Decreto 417 de 2020**).

Se otorga un subsidio excepcional a los beneficiarios del programa Colombia Mayor por valor de **\$ 160.000**

**Garantía de permanencia en el programa**

Las entidades bancarias, los operadores de pago o las entidades autorizadas para realizar giros postales en cada municipio deberán garantizar la permanencia de los dineros no cobrados **en marzo y abril de 2020** hasta el **01 de junio de 2020**.

Mientras dure la declaratoria de estado de emergencia económica y social se suspende la aplicación de novedades de retiro.

**Novedades de fallecimiento y no cobro**

Los entes territoriales deben darles prioridad a los procesos para realizar la novedad de desbloqueo, para poder remitir al Administrador Fiduciario la información necesaria, con el fin de realizar, de ser necesario, la activación del beneficiario en la nómina.

**Proceso de pago del subsidio de adulto mayor**

Se autoriza el pago a través de terceros siempre y cuando presente los siguientes documentos en el punto de pago:

- Autorización de pago suscrita por el adulto mayor en original y firmada por el beneficiario
- Cédulas de ciudadanía originales del beneficiario y del tercero
- Fotocopia por ambas caras del beneficiario, firmada por el mismo



Como medida para aliviar los impactos de la pandemia, que sufrirán las empresas pertenecientes a los sectores de **turismo, aviación, restaurantes y eventos**, estas tendrán un plazo mayor para realizar el pago de los aportes parafiscales, así:

**Pago de aportes parafiscales**

4

2 %



3 %



4 %



**Periodo de liquidación parafiscales**

- **Abril 2020**
- **Mayo 2020**
- **Junio 2020**

**Periodo de pago parafiscales**

- **Agosto 2020**
- **Septiembre 2020**
- **Octubre 2020**

El pago de los aportes a los Sistemas Generales de Salud, Pensión y Riesgos Laborales, correspondiente a los periodos de abril, mayo y junio de 2020, se continuará realizado en los plazos establecidos.

5

### Decreto 488 de 2020

Establece medidas referentes al uso de las cesantías y los recursos de las ARL durante el tiempo que dure el estado de emergencia económica y social.



Los trabajadores que presenten disminuciones en sus ingresos, certificadas por el empleador, podrán retirar cada mes de su cuenta de cesantías el monto que le permita compensar dicha reducción. **Aplica únicamente para retiros de los fondos privados.**

Las ARL destinarán los recursos de las cotizaciones en riesgos laborales así:

**5 %** En actividades de promoción y prevención dirigidas a los trabajadores de sus empresas afiliadas que realizan labores que los exponen directamente al contagio virus.

**2 %** Para actividades de emergencia e intervención y para la compra de elementos de protección personal, chequeos médicos frecuentes de prevención y diagnóstico de trabajadores directamente expuestos al contagio.

**1 %** En favor del Fondo de Riesgos Laborales.

**Mínimo 10 % (de 92 % restante)**

Para las actividades de prevención y promoción descritas en el numeral 2° del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012

## Entonces ¿qué pasaría si...?



### La empresa decide otorgar vacaciones colectivas

• Podrá hacerlo sin necesidad de avisar con 15 días de anticipación como lo prevé el Código Sustantivo del Trabajo por tratarse de una situación de emergencia. El plazo para este caso será de mínimo un día.

• Si se trata de vacaciones anticipadas, puede solicitar al trabajador que autorice un descuento de su liquidación final en caso de terminación del contrato, a fin de que no se apropie de recursos que no le corresponden.



### Se suspende el contrato de trabajo por mutuo acuerdo o se otorga licencia no remunerada

• Pese a estar fuera de lo recomendado por MinTrabajo, es posible siempre que se llegue a un acuerdo entre las partes y el empleador continúe realizando el pago de los aportes a seguridad social (salud y pensión).

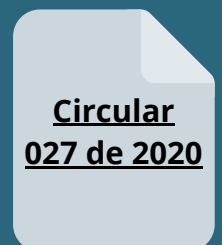
• El tiempo de suspensión se descuenta del auxilio de cesantías y vacaciones, no afecta el monto de la prima de servicios.



Al respecto de las licencias no remuneradas, MinTrabajo expidió la

• Indica que los empleadores no pueden obligar a sus empleados a solicitar y acceder a tomar licencias no remuneradas, bajo el pretexto de mantener el empleo.

• La solicitud debe provenir libre y voluntariamente del trabajador, el empleador determinará si la concede o no, de acuerdo con lo señalado en el numeral 4 del artículo 51 del CST.



### Le comunican que debe continuar asistiendo a su trabajo durante la cuarentena

• La empresa puede exigir al trabajador continuar normalmente con sus funciones siempre que desarrolle alguna de las actividades consideradas como excepción en el **Decreto 457 de 2020.**

• Algunos trabajadores administrativos en Bogotá que realicen funciones necesarias e indispensables para la liquidación, el pago y cobro de nóminas, pago de cuentas de contratistas, pagos de seguridad social, también pueden ser requeridos por sus empleadores.



### La empresa modifica los horarios de trabajo

• Tomar medidas de flexibilización laboral no exime a la empresa de cumplir con los pagos correspondientes a los recargos nocturnos, dominicales o festivos.



@revistacontarte



revistacontarte



@revistacontarte