

## NOVEDADES LABORALES

### EXTENSIÓN EMERGENCIA SANITARIA.

El Gobierno Nacional prorrogó la emergencia sanitaria con el fin de continuar garantizando la debida protección a la vida y a la salud hasta el 30 de junio del 2022.

Con la extensión del plazo, se extiende la aplicación de las siguientes normas laborales, las cuales tienen su vigencia condicionada a la emergencia sanitaria:

Norma	Asunto
<b>Resolución 350 del 2022</b>	Criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el <b>protocolo de bioseguridad para la ejecución de estas.</b>
<b>Decreto 488</b>	Retiro de cesantía, aviso sobre disfrute de vacaciones.
<b>Decreto 500</b>	Recursos de las ARL destinados a la compra de EPP y medidas de prevención y contención de la Covid-19.
<b>Circular 0064</b>	Sobre suspensión de aplicación de la batería de riesgo psicosocial
<b>Circular 035</b>	Prórroga automática de las certificaciones de entrenamiento en trabajo en alturas hasta por 1 mes después de finalizada la emergencia sanitaria
<b>Decreto 538</b>	Sobre el cobro de los intereses moratorios por las cotizaciones del sistema general de seguridad social durante el término de la emergencia sanitaria y hasta el mes siguiente calendario a su terminación.
<b>Decreto 676</b>	Costos de las pruebas de tamizaje y pruebas diagnósticas asumidos por las ARL.
<b>Decreto 771</b>	Auxilio conectividad.
<b>Decreto 770</b>	- <b>Turnos de trabajo sucesivo:</b> solo durante vigencia de la emergencia sanitaria - <b>Jornadas de trabajo:</b> modificación de jornadas de 4 días durante 12 horas diarias, solo durante vigencia de emergencia sanitaria.

## EL MINISTERIO DEL TRABAJO EXPIDIÓ DECRETO QUE REGULA EL TRABAJO REMOTO

Mediante el Decreto 555 del 9 de abril de 2022<sup>1</sup>, el Ministerio del Trabajo reguló el trabajo remoto, reglamentando así el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, Ley de Emprendimiento, y la Ley 2121 de 2021, Ley de Trabajo Remoto. Los siguientes son algunos de los principales puntos que trae el Decreto:

- Todas las etapas precontractuales y contractuales deberán realizarse de manera virtual, a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, sin costo alguno para el trabajador. Es decir, bajo esta modalidad, el empleador y el trabajador no interactúan físicamente.
- Se establecen las condiciones mínimas que debe contener el contrato de trabajo remoto. Entre estas, deberán incluirse las circunstancias excepcionales en que se podrá requerir al trabajador para que concurra físicamente al centro de trabajo, de acuerdo con lo indicado en el artículo 16 de la Ley 2121 de 2021.
- El empleador tiene la obligación, entre otras, de informar a la Administradora de Riesgos Laborales el lugar elegido para trabajar, así como cualquier cambio en el mismo y el horario del trabajador remoto. El cambio de lugar o domicilio del trabajador remoto debe ser concertado con el empleador. Además, deberá incluir el puesto de trabajo del trabajador remoto dentro de los planes y programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Previo a la implementación del trabajo remoto, las empresas deberán contar con un procedimiento que proteja los derechos del trabajador, incluyendo el derecho a la desconexión laboral, y el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación.
- La empresa y el trabajador podrán acordar un auxilio mensual para compensar los costos de internet, telefonía y energía, el cual en ningún caso podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte establecido por el Gobierno Nacional. Además, podrán acordar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador.
- El empleador y el trabajador podrán acordar que la labor contratada se desarrolle a través de horarios flexibles, siempre y cuando se dé cumplimiento a la jornada laboral semanal, para lo cual el empleador podrá implementar mecanismos tecnológicos para determinar su cumplimiento y garantizar el derecho a la desconexión laboral durante los días laborales.

<sup>1</sup><https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DECRETO+555+DEL+9+DE+ABRIL+DE+2022%5B46787%5D.pdf/2f616139-018c-f42c-22ce-e560d4ef5196?t=1649713075880>

# BOLETÍN

## **DECLARATORIA DE INEFICACIA DEL ACTO DE TRASLADO DE RÉGIMEN PENSIONAL IMPLICA RETROTRAER LAS COSAS AL ESTADO EN QUE SE ENCONTRABAN ANTES DE SU EXISTENCIA**

La Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, a través de la Sentencia SL896 del 23 de marzo de 2022, indicó que el incumplimiento del deber de información de parte del Fondo de Pensiones al afiliado, ante su solicitud de cambio de régimen pensional, se considera ineficaz, ya que se está atentando contra el derecho a la libre afiliación, lo cual conlleva que la misma quede sin efectos.

En esta ocasión, la Corte estudió el caso de un ciudadano que alegaba que no había recibido información precisa, completa y oportuna al momento de trasladarse desde el entonces Instituto de Seguros Sociales (ahora Colpensiones) a una administradora privada, lo cual llevó a que tomara una decisión sin información suficiente y veraz.

En este orden de ideas, la Corte manifestó que las cosas deben retrotraerse al estado en que se encontraban antes de la afiliación, al tratarse de un acto ineficaz, con los efectos jurídicos y económicos que esto conlleva. Por lo tanto, se ordenó el traslado de la totalidad de los aportes del ciudadano desde la administradora privada a Colpensiones.

Esperamos que esta información sea de utilidad,



ALBERTO ECHAVARRÍA SALDARRIAGA  
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos