

BOLETÍN

NOVEDADES LABORALES

DECLARATORIA DE EMERGENCIA ECONÓMICA, SOCIAL Y ECOLÓGICA EN EL TERRITORIO NACIONAL

Mediante el Decreto 417 de 2020 el Presidente de la República declaró el estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional por un término de 30 días, en ese sentido, el Presidente podrá mediante decretos legislativos adoptar todas las medidas necesarias para conjurar la crisis e impedir la extensión de sus efectos.

El Gobierno Nacional anunció medidas en los siguientes puntos:

- Recursos adicionales al sistema de salud. Acelerar el esquema de Punto Final.
- Giro adicional, durante la vigencia de la emergencia sanitaria, para familias en acción, jóvenes en acción y Colombia mayor
- Agua gratis para aquellas personas a las que les habían cortado los servicios públicos y congelamiento de la tarifa
- Adelantar esquema de devolución de IVA a los más vulnerables
- Alivio financiero a personas y pymes. Aplazamiento de pago de cuotas de los próximos meses en créditos hipotecarios, de consumo, vehículos y tarjeta de crédito.
- Garantías para empresas para que mantengan su nómina. Facilidades de acceso a crédito a través del Fondo Nacional de Garantías
- Eliminación de IVA para importación de productos de la salud
- Garantizar abastecimiento de las ciudades

MEDIDAS DE PROTECCIÓN AL EMPLEO CON OCASIÓN DE LA FASE DE CONTENCIÓN DE COVID-19 Y DE LA DECLARACIÓN DE EMERGENCIA SANITARIA

El Ministerio de Trabajo, por medio de la Circular 0021 de 2020, presentó los siguientes lineamientos y mecanismos ya existentes en el marco jurídico colombiano en material laboral, con el fin de proteger el empleo y la actividad productiva.

1. **Trabajo en casa:** Al tratarse de una situación ocasional, temporal y excepcional, el empleador (cualquier sector económico) puede autorizarlo. Esta modalidad es diferente al teletrabajo, por lo tanto, no exige el cumplimiento de los requisitos establecidos para este.

Importante tener en cuenta que para garantizar la cobertura de riesgos laborales el Empleador deberá enviar al trabajador un comunicado, puede ser mediante correo



BOLETÍN

electrónico, en el que se indique la jornada laboral y las actividades generales que deberá desempeñar el trabajador desde su domicilio.

- 2. Teletrabajo:** Estipulado en el artículo 2 de la Ley 1221/2008 como una forma de organización laboral, por medio de la cual se desempeñan actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando soportes tecnológicos para el contacto entre la empresa y el trabajador, sin que se requiera presencia física de este último.

Esta remuneración deberá ser igual, como si se prestarán los servicios en el centro de trabajo.

Requisitos: 1) visita previa al puesto de trabajo para verificar las condiciones tanto físicas, ergonómicas y psicosociales que puedan tener influencia en la generación de riesgo en la seguridad y salud del trabajador, 2) se debe contar con una guía para la prevención y actuación en situaciones de riesgo, la cual debe ser suministrada por la ARL, 3) trámite de formulario de afiliación y novedades (resolución 3310 de 2018), entre otros.

Modalidad que se encuentra regulada en el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.

- 3. Jornada laboral flexible:** La jornada de trabajo es fijada por el empleador, respetando los límites establecidos por ley, los cuales señalan un máximo de 8 horas diarias y 48 horas a la semana, sin embargo, este límite puede ser repartido en la semana, teniendo como mínimo jornada de 4 horas diarias y máximo 10 horas, sin recargo por trabajo suplementario.

El empleador tiene la facultad de reducir o ampliar la jornada laboral establecida, dependiendo de las necesidades del servicio, por lo tanto, pueden modificar, acortar las jornadas de trabajo o establecer turnos sucesivos, con la intención de proteger a los trabajadores dados los acontecimientos de salud pública.

- 4. Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas:** El trabajador tiene derecho a 15 días hábiles consecutivos de descanso remunerado por un año de prestación de servicio, como lo establece el artículo 186 del Código sustantivo del Trabajo. Asimismo, se pueden otorgar antes de causarse el derecho.

Las vacaciones colectivas son aquellas donde el empleador fija una fecha determinada para todos sus trabajadores, inclusive si no se ha cumplido el año de servicio. El empleador puede dar aviso de ellas, con el fin de contrarrestar bajas de producción o ingresos, como situaciones derivadas de la emergencia sanitaria o medidas de aislamiento.

Las vacaciones deben ser remuneradas con el salario que devengue el trabajador al momento de disfrutarla. Asimismo, este no podrá exigir las vacaciones luego de haber cumplido el año de servicio en caso de vacaciones anticipadas o colectivas.



BOLETÍN

Con el fin de mitigar la situación actual ante el COVID-19, los trabajadores y empleadores podrán acordar en cualquier momento el disfrute de las vacaciones.

- 5. Permisos remunerados – Salario sin prestación del servicio:** Respecto a los permisos remunerados, le corresponde al empleador conceder permisos en casos de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada. (artículo 57 Código Sustantivo del trabajo). Salario sin prestación del servicio: En el artículo 140 del Código sustantivo del trabajo, se estipula que, durante la vigencia del contrato, el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no se haya prestado el servicio por disposición o culpa del empleador.

Todas las medidas enunciadas en la circular 0021 del 2020 que pueden tomarse ante la contingencia actual, no exoneran al empleador de cumplir con sus obligaciones laborales, como lo son el pago salarial, los aportes al sistema de seguridad social y las demás que se deriven del contrato de trabajo.

LINEAMIENTOS EMITIDOS POR EL SENA PARA LA CONTENCIÓN DEL COVID-19

Mediante la circular 01 de 2020 el SENA informó algunos lineamientos para sus funcionarios, contratistas y aprendices.

Sobre los aprendices, el SENA aclaró que aquellos que se encuentran en etapa productiva bajo la modalidad de contrato de aprendizaje, deberán acogerse a los lineamientos, parámetros y protocolos definidos por la empresa patrocinadora; si la empresa opta por permitir la continuidad de la ejecución de la etapa productiva a través del uso de plataformas digitales, se deberá establecer un plan de trabajo y seguimiento a las actividades del aprendiz por el periodo de contingencia. Este plan de seguimiento deberá comunicarse por escrito al respectivo centro de formación.

Esperamos que esta información sea de utilidad,

ALBERTO ECHAVARRÍA SALDARRIAGA
 Vicepresidente de Asuntos Jurídicos