



# BOLETÍN

## NOVEDADES LABORALES

### MINISTERIO DE SALUD REALIZÓ LOS AJUSTES AL PILA PARA DAR APLICACIÓN AL PAGO PARCIAL DEL APORTE A PENSIONES

Mediante la Resolución 686 de 2020 el Ministerio de Salud implementó los ajustes al PILA con la finalidad de aplicar lo dispuesto por el Decreto 558 de 2020.

Los puntos más relevantes de la Resolución son:

1. Los empleadores pueden decidir acogerse a la disminución en el pago de aporte a pensiones para un grupo de trabajadores y ello deberá reportarlo en una planilla. Para los trabajadores sobre los cuales el empleador decida no acogerse al alivio estipulado en el Decreto 558 de 2020 deberá reportarlos en otra planilla habilitada por el PILA con tarifas plenas.
2. Como se indicó en las anteriores novedades laborales, cuando el empleador opte por reportar la taifa del 3% para los periodos abril y mayo, **no se liquidarán los aportes al Fondo de Solidaridad pensional.**
3. A partir del 12 de abril de 2020 y hasta el mes siguiente calendario a la terminación de la declaratoria de emergencia sanitaria **no se liquidarán intereses moratorios al sistema de seguridad social integral y parafiscales** que se paguen en forma extemporánea.

**Sobre el Decreto 558 de 2020, el Ministerio de Trabajo respondió un cuestionario** enviado por la Cámara de Representantes en el que reitera, como lo indicó la ANDI en las anteriores novedades laborales, lo siguiente sobre la contabilización de las semanas:

***“Las cotizaciones serán tenidas en cuenta para completar las 1300 semanas en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida (RPM) siempre que tenga derecho a una pensión de salario mínimo, o las 1150 semanas para tener acceso a la Garantía de Pensión Mínima en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS)”***

### MEDIDAS DE PROTECCION AL EMPLEO EN LA FASE DE MITIGACIÓN DEL COVID-19

Por medio de la Circular 0033 del 2020, el Ministerio del Trabajo, expone medidas adicionales que deben tener en cuenta los empleadores para la protección del empleo.

# BOLETÍN

1. **Licencia remunerada compensable:** el Ministerio invita a los empleadores a otorgar licencias remuneradas y acordar con el trabajador un sistema de compensación para que, una vez finalizada la licencia el trabajador labore en jornadas adicionales.
2. **Modificación de la jornada laboral y disminución de salario:** teniendo en cuenta el artículo 50 del Código Sustantivo del Trabajo, es posible que, por medio de acuerdo entre el trabajador y empleador, se modifiquen las condiciones iniciales del contrato como la jornada laboral, las funciones asignadas o el salario, esto, sin afectar el salario mínimo legal mensual vigente ni renunciar a las prestaciones sociales o derechos laborales, como por ejemplo: prima servicios, cesantías, vacaciones, dotación, horas extras o dominicales.
3. **Modificación o suspensión de beneficios extralegales:** Se permite de común acuerdo, modificar o suspender de manera temporal los beneficios extralegales que el empleador por mera liberalidad otorgaba a los trabajadores como primas o incentivos adicionales, los cuales no eran constitutivos de salario.
4. **Concertación de beneficio convencionales:** en concordancia con el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo, teniendo en cuenta la emergencia sanitaria y el impacto económico en las empresas, las organizaciones sindicales (o trabajadores no sindicalizados) y los empleadores, podrán revisar la convención o pacto colectivo vigente, con el fin de facilitar el manejo de la crisis económica y la protección del empleo.

Dicha revisión y concertación, deberá garantizar el libre consentimiento y voluntad de las partes y se podrá plasmar en acuerdos “extra convencionales o extra pacto”, los cuales tendrán vigencia durante la emergencia sanitaria o conforme lo convengan las partes.

Respecto a las medidas sugeridas por parte del Ministerio del Trabajo en la mencionada Circular, para la **ANDI**, es importante tener en cuenta los siguientes aspectos:

- **Al solicitar acuerdos entre las partes para cualquier modificación laboral** el Ministerio de Trabajo ignoró la facultad del empleador, establecida en el Código Sustantivo del Trabajo, de modificar aspectos de la relación laboral como el modo, lugar o tiempo de ejecución del contrato de trabajo, siempre y cuando estas modificaciones no resulten ser arbitrarias o caprichosas.



# BOLETÍN

Los acuerdos deberán aplicarse en los casos en los cuales se requiera modificar aspectos sustanciales de la relación laboral.

- De igual forma, al exigirse **un acuerdo para la modificación o suspensión de los beneficios extralegales otorgados de manera unilateral y por mera liberalidad**, se está desconociendo la competencia que tienen los empleadores de suspender o modificar los beneficios que otorga a sus trabajadores, limitando con esta interpretación las posibilidades de alivianar cargas financieras a las empresas.

## AMPLIACIÓN DE VIGENCIA DE BENEFICIOS OTORGADOS DURANTE EMERGENCIA ECONÓMICA Y SOCIAL.

Mediante la Circular 0034 de 2020, el Ministerio del Trabajo amplía la vigencia de los beneficios estipulados en los decretos 488 y 500 del 2020, hasta que dure la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social por causa de Coronavirus COVID-19.

Beneficios como **i)** el retiro parcial de las cesantías en caso de disminución de ingresos, **ii)** aviso con un día de anticipación por parte del empleador para el disfrute de vacaciones, **iii)** destinación del 7% de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales para actividades de promoción y prevención del COVID-19, **iv)** transferencia económica dentro del mecanismo de Protección al Cesante y **v)** la suspensión del término de 6 meses para la acreditación de la fe de vida de connacionales fuera del país.

## VIGENCIA DE LA CERTIFICACIÓN PARA TRABAJO SEGURO EN ALTURAS

El Ministerio de Trabajo mediante la Circular 0035 de 2020 estableció que la vigencia de todas las certificaciones de entrenamiento y reentrenamiento expedidas a trabajadores que realicen tareas de trabajo en alturas que se hubieran vencido desde el 12 de marzo de 2020 o desde la declaratoria de Emergencia Sanitaria, **se entenderá prorrogada automáticamente hasta por 1 mes** después de superada dicha Emergencia Sanitaria.

## IMPUESTO SOLIDARIO Y APOORTE SOLIDARIO VOLUNTARIO POR EL COVID- 19

Por medio del Concepto No. 469 del 2020, la **DIAN** precisó que el impuesto solidario aplica para todas las personas naturales que reciban pensiones de 10 millones o más,



# BOLETÍN

sin diferenciación alguna del régimen pensional, el origen de la pensión o cualquier otra consideración.

## PROTOCOLO GENERAL DE BIOSEGURIDAD PARA MITIGAR, CONTROLAR Y REALIZAR EL ADECUADO MANEJO COVID -19.

El 24 de abril de 2020, El Ministerio de Salud y Protección Social expidió por medio de la resolución 666 de 2020, el protocolo de bioseguridad, el cual deberán implementar todos los sectores (excepto salud) durante en el desarrollo de su actividad, con el fin de minimizar los factores de riesgo de transmisión de la enfermedad.

Dicho protocolo se encuentra en el anexo de la mencionada resolución.

### Aspectos de la Resolución 666 para tener en cuenta:

- Aplica para **empleadores del sector público o privado**, aprendices, contratistas y contratantes de los diferentes sectores económicos, cooperativas y entidades gubernamentales.
- **Las administradoras de riesgos laborales, apoyarán a las empresas o entidades con las adaptaciones necesarias**, definiendo estrategias para el distanciamiento social y adecuado procesos de higiene y protección en su actividad.
- El **empleador** es responsable de:
  - Implementar el protocolo de bioseguridad.
  - Capacitar a trabajadores y contratistas respecto a las nuevas medidas adoptadas, brindar información sobre prevención, propagación y atención del virus.
  - Adoptar medidas que reduzcan las exposiciones.
  - Reportar a la EPS / ARL casos sospechosos o confirmados de COVID-19.
  - Identificar y valorar el riesgo junto con la ARL y EPS, así como, solicitar verificación técnica de la ARL de medidas y acciones adoptadas.
  - Proveedor elementos de protección.
- Es responsable el **trabajador, contratista, cooperado o afiliado participe** de:
  - Cumplir con el protocolo de bioseguridad adoptadas y adaptados y con las medidas de cuidado de su salud.
  - Reportar al empleador o contratante cualquier caso de contagio en el lugar de trabajo o su familia.



# BOLETÍN

- Reportar alteraciones en su estado de salud, especialmente los relacionados con enfermedades respiratorias.

En este protocolo se establecen:

1. Medidas de bioseguridad para los trabajadores, que deben adoptar los empleadores.
2. Prevención y manejo de situaciones de riesgo de contagio.
3. Monitoreo de síntomas de contagio.
4. Pasos a seguir en caso de posible contagio de COVID-19.
5. Plan de comunicaciones al interior de la empresa.

Protocolo de bioseguridad completo, [Click Aquí.](#)

Lista de chequeo, [Click Aquí.](#)

## AMPLIACIÓN SUSPENSIÓN DE TÉRMINOS SENA

Por medio de la Resolución 1-0477, el SENA prorroga desde el veintisiete (27) de abril hasta el diez (10) de mayo de 2020, lo siguiente:

- **La obligación del empresario de suscribir contratos de aprendizaje hasta el diez (10) de mayo de 2020.**
- La suspensión de los términos de las actuaciones administrativas, procesales y disciplinarias en segunda instancia del SENA.
- La suspensión de los términos procesales de los procesos de cobro coactivo que se adelantan por parte del SENA.
- La suspensión de los términos en el proceso de regulación de la cuota de aprendizaje, adelantada a los empleadores obligados.
- La suspensión de los términos de las actuaciones sancionatorias de imposición de multas por contrato de aprendizaje, FIC y Aportes Parafiscales.
- La suspensión de los términos relacionados con los recursos contra las resoluciones y actos administrativos, que determinan la cuota de aprendizaje, valores por el incumplimiento de la cuota de aprendizaje y aquellos que determinan valores a favor del FIC y los relacionados con los aportes parafiscales con destino al SENA.
- La suspensión de los términos de las actuaciones relacionadas con los procesos que se estén actualmente en trámite por parte del Comité de Convivencia Laboral.



# BOLETÍN

## Tener en cuenta:

- No se suspenden términos en procesos contractuales en curso por iniciar, por lo que se deben hacer uso de las herramientas electrónicas disponibles.
- Se continúan las actuaciones sancionatorias por incumplimientos contractuales de manera virtual.
- Las audiencias programadas conformidad con los procedimientos establecidos en los artículos 86 de la Ley 14 7 4 de 2011 y 17 de la Ley 1150 de 2007, podrán realizarse por medios electrónicos.

Esperamos que esta información sea de utilidad,

ALBERTO ECHAVARRÍA SALDARRIAGA  
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos