

ESCANDÓN
LABOGADOS

A photograph of two hands exchanging a document in a professional setting. The background is bright and out of focus, showing a window and a vase of red flowers. A blue rectangular overlay box is positioned in the lower right, containing the text "CAPACITACIÓN EN ASUNTOS LABORALES COVID19".

CAPACITACIÓN EN
ASUNTOS LABORALES
COVID19

CAPACITACIÓN EN ASUNTOS LABORALES - COVID19

INTRODUCCIÓN

ALTERNATIVAS LABORALES

CASO FORTUITO Y FUERZA MAYOR

SECTORES EXCEPTUADOS Y RESPONSABILIDAD
PATRONAL

MEDIDAS TRANSITORIAS DE ORDEN LABORAL

FISCALIZACIÓN LABORAL RIGUROSA

PROGRAMAS AYUDA ESTATAL

CAPACITACIÓN EN ASUNTOS LABORALES - COVID19

Alternativas Laborales

Prestación Efectiva del Servicio

Trabajo en casa
Directiva
Presidencial 2.
03.12.20
Circular 21 y
Circular 41 de
2020 del
Ministerio de
Trabajo



Teletrabajo
L1221 de 2008
y D1072 de
2015



**Jornada
Laboral
Flexible**
D770 de 2020



**Disminución
del salario por
mutuo acuerdo**



**Vacaciones
Causadas
Anticipadas
Colectivas**
D488 de 2020
Circular 21 de
2020 del
Ministerio de
Trabajo.

CAPACITACIÓN EN ASUNTOS LABORALES - COVID19

Sin Prestación Efectiva del Servicio

Permisos Remunerados
Salario sin prestación del Servicio
Art. 140 C.S.T.

Suspensión del Contrato de Trabajo Fuerza Mayor
Art. 51.1 y Art. 53 C.S.T.

Licencia No Remunerada
(Voluntad de las Partes – Común Acuerdo)
Art. 51.4 y Art. 53 C.S.T.

Suspensión de actividades o Clausura Temporal hasta por 120 días por razones técnicas o económicas
Art. 51.3 y Art. 53 C.S.T.

CAPACITACIÓN EN ASUNTOS LABORALES - COVID19

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art 51 C.S.T. contempla 7 causales.

El N° 1 **Caso Fortuito o Fuerza Mayor** que impide temporalmente la ejecución del contrato de trabajo.

Hecho imprevisible e irresistible y temporal.

Que impida la ejecución material del contrato de trabajo.

No requiere autorización por parte del Ministerio de Trabajo pero sí dar aviso inmediato para su verificación. (Artículo 67 Numeral 2 de la Ley 50 de 1990)

No es un hecho imputable al empleador.

No interrumpe la relación contractual pero sí la prestación efectiva del servicio por parte del empleador y por ende la remuneración económica.

No se suspende el pago de la seguridad social ni de primas.

La configuración o no de una la fuerza mayor la debe valorar un Juez, quien declarará su existencia basado en el análisis de las pruebas aportadas en el proceso por las partes.

JURISPRUDENCIA DE LA SALA LABORAL DE LA C.S.J.

- Mayo 23 de 1991 Radicado 4246 Magistrado Manuel Enrique Daza Álvarez. En materia laboral se aplican los requisitos que en materia general son exigidos para la Fuerza mayor y el Caso Fortuito.
- Artículo 1 de la L95/1890: “Imprevisto al que no es posible resistir, como naufragio, **autos de autoridad ejercidos por funcionario público**, terremoto, apresamiento de enemigos, etc
- Para calificarse deben concurrir; la connotación de **IMPREVISIBLE** e **IRRESISTIBLE**
- Febrero 5 de 1991 Radicado 3810 Magistrado Hugo Suescún. La circunstancia debe ser **temporal y pasajera**.
- Octubre 30 de 2012 Radicado 39668 ponencia Dr. Luis Gabriel Miranda. Es necesario además, acreditar que es **imposible la ejecución material** temporal de la labor.

CIRCULAR 33 de 2020 - MINTRABAJO

Anuncia nuevas
alternativas para los
empleadores

Licencia Remunerada
Compensable

Modificación de la
Jornada Laboral y
Concertación de
Salario

Modificación o
Suspensión de
Beneficios Extralegales

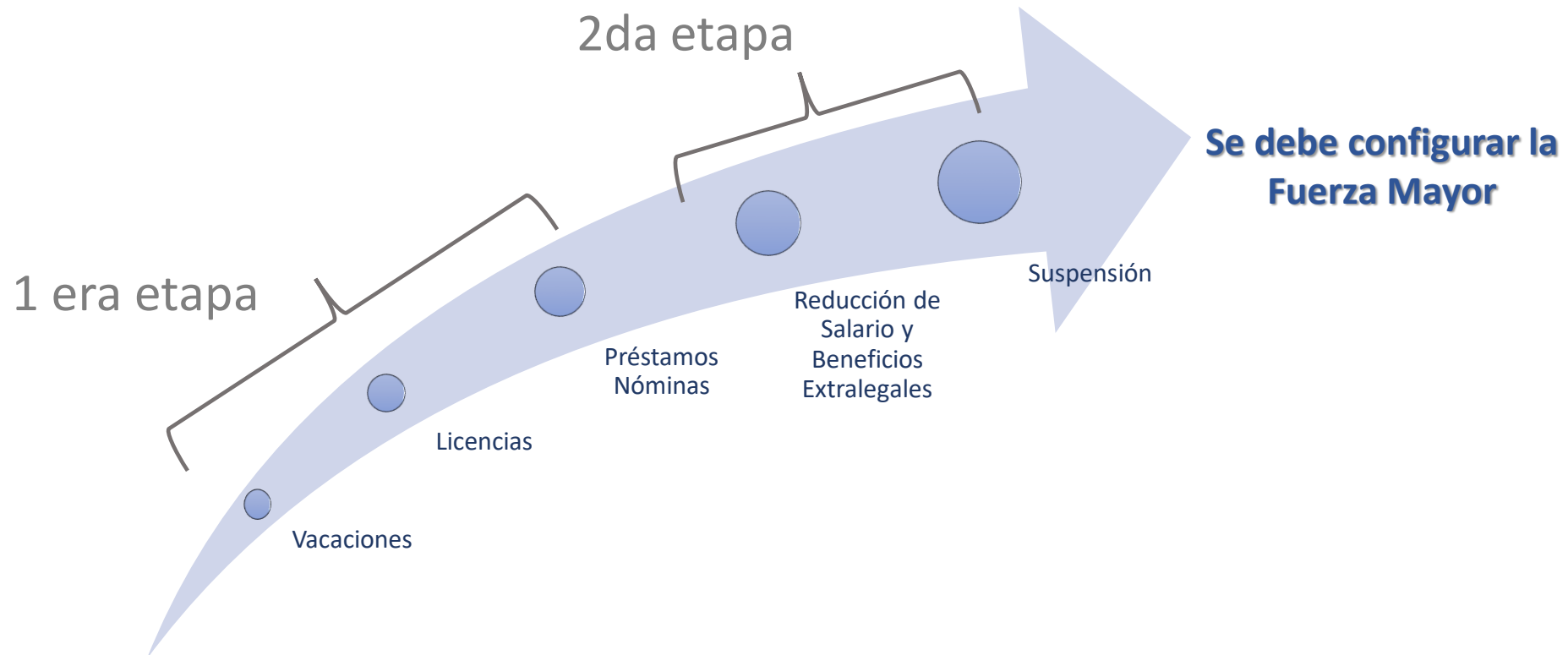
Concertación de
Beneficios
Convencionales

CIRCULAR 41 DE 2020 - MINTRABAJO

Lineamientos para trabajo en casa

- Aspectos en materia de relaciones laborales.
- Aspectos en materia de jornada de trabajo.
- Armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal.
- Aspectos en materia de riesgos laborales.

CAPACITACIÓN EN ASUNTOS LABORALES - COVID19



Es necesario soportar la medida garantizando que se utilizaron todos los mecanismos previstos para evitar su configuración. Circular 21 de 2020 del Ministerio de Trabajo.

AISLAMIENTO PREVENTIVO OBLIGATORIO Decreto 749 DE 2020

- Extendió el aislamiento preventivo obligatorio hasta el 1 de julio de 2020, incluyendo nuevas actividades exceptuadas de la orden de aislamiento preventivo obligatorio.
- Quienes quieran reiniciar sus operaciones deberán adoptar los protocolos de bioseguridad y estar avalados por las autoridades locales para operar.
- Los Alcaldes con la debida autorización del Ministerio del Interior podrán suspender en sus territorios algunas de las actividades o casos exceptuados, previo concepto del Ministerio de Salud y Protección Social, cuando un municipio presente una variación negativa en el comportamiento de la epidemia del Coronavirus COVID-19 que genere un riesgo excepcional.

TERRITORIOS LIBRES DE COVID- 19

Los alcaldes de municipios sin afectación del Coronavirus COVID-19, podrán solicitar al Ministerio del Interior el levantamiento de la medida de aislamiento preventivo obligatorio en su territorio.

Para tal efecto, el Ministerio de Salud y Protección Social deberá haber informado la condición de municipio sin afectación del Coronavirus COVID-19.

Verificado que se trata de un municipio sin afectación del Coronavirus COVID-19, el Ministerio del Interior podrá autorizar el levantamiento de la medida de aislamiento preventivo obligatorio.

CAPACITACIÓN EN ASUNTOS LABORALES - COVID19

NUEVOS SECTORES INCLUIDOS

La adquisición y pago de bienes y servicios.

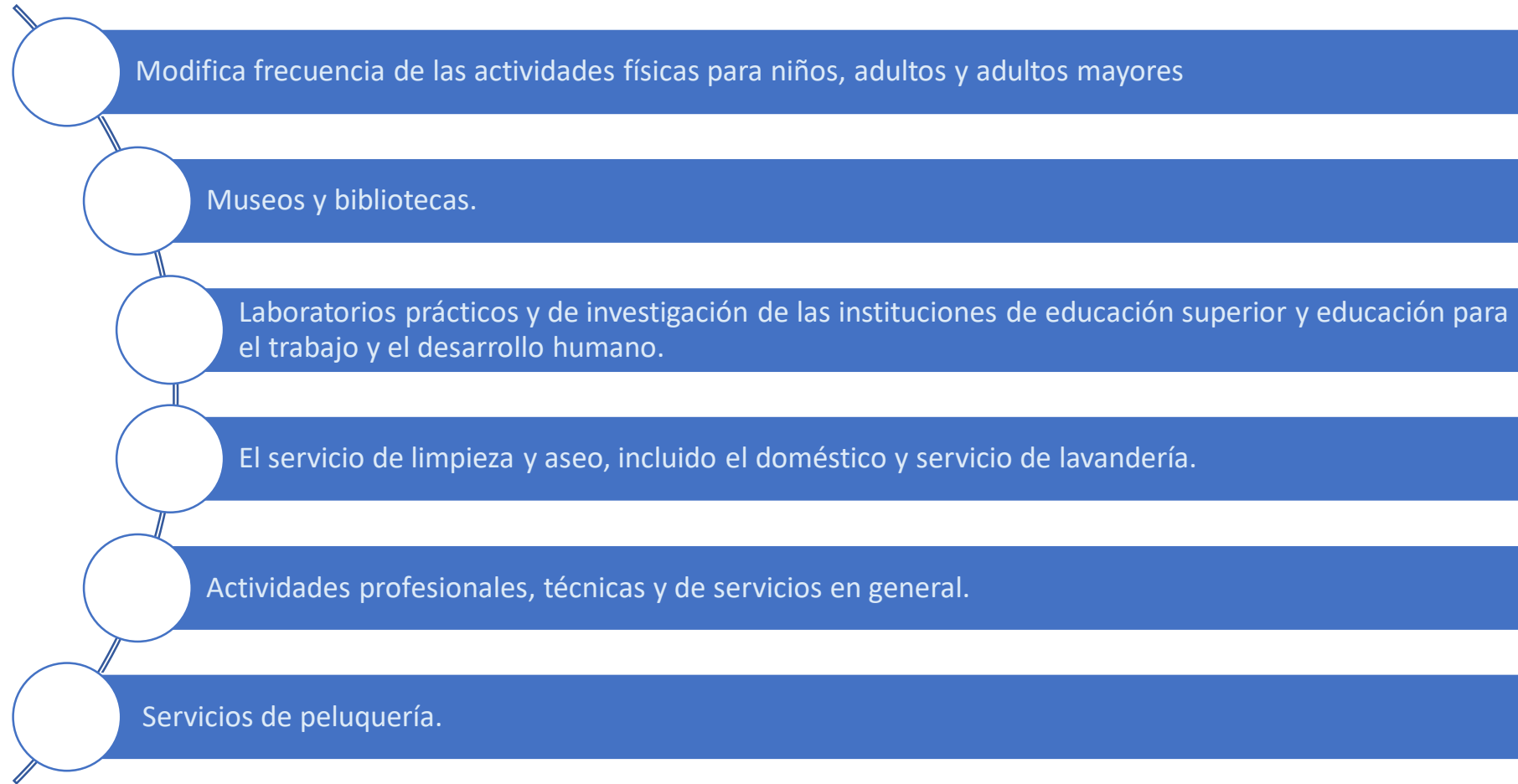
Las actividades de los particulares que ejerzan funciones públicas y demás personal necesario para prevenir, mitigar y atender la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19, y garantizar el funcionamiento de los servicios del Estado.

Las actividades de los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación y el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Las actividades del sector de la construcción, ejecución de obras civiles y la remodelación en inmuebles, así como el suministro de materiales e insumos exclusivamente destinados a la ejecución de las mismas.

Comercio al por mayor y al por menor, incluido el funcionamiento de centros comerciales y actividades inmobiliarias.

CAPACITACIÓN EN ASUNTOS LABORALES - COVID19



PROTOCOLO GENERAL DE BIOSEGURIDAD Resolución 666 DE 2020 - MINSALUD

Las empresas, salvo las del sector de la salud, deben definir estrategias que garanticen un distanciamiento social y adecuados procesos de higiene y protección en el trabajo, igualmente deben realizar las adaptaciones necesarias dependiendo de su actividad con asesoría de la ARL.

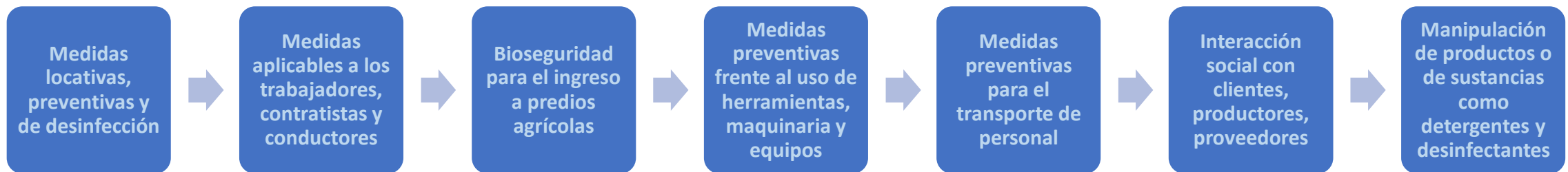
Obligaciones del Empleador

- Crear una política de prevención y control.
- Establecer canales de comunicación frente a notificación de casos sospechosos.
- Difundir oportuna y permanentemente la información oficial con los lineamientos para la atención y prevención.
- Cumplir estrictamente las recomendaciones de la ARL.
- Suministrar los elementos de protección personal idóneos.
- Reforzar las medidas de limpieza, prevención autocuidado en el trabajo.
- Capacitar en técnica de lavado de manos.

CAPACITACIÓN EN ASUNTOS LABORALES - COVID19

PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD SECTOR AGRÍCOLA Resolución 796 DE 2020 - MINSALUD

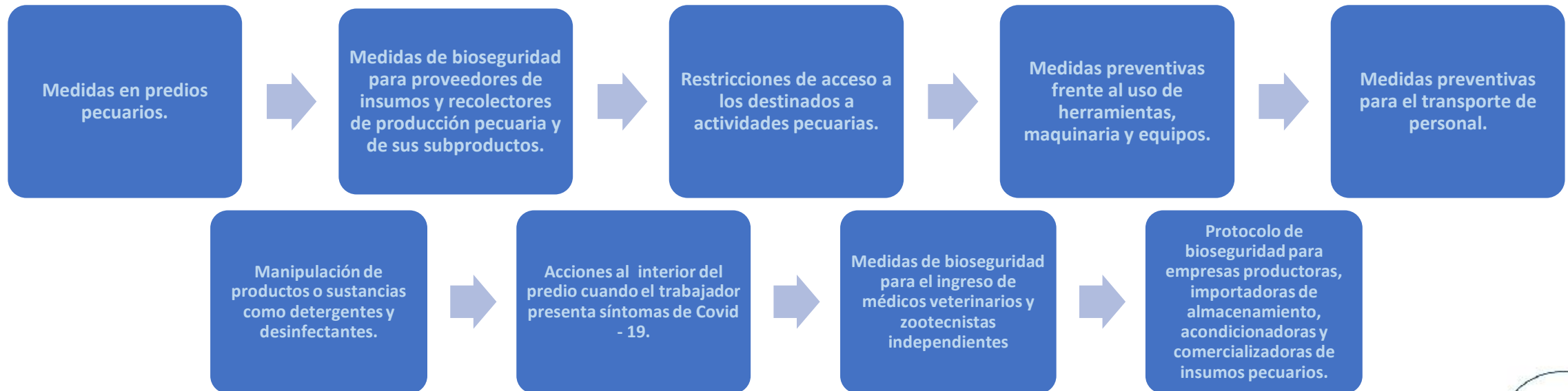
Medidas generales de bioseguridad que deben adoptar los predios del sector agrícola, con el fin de disminuir el riesgo de transmisión del virus de humano a humano durante el desarrollo de todas sus actividades que incluyen los procesos de preparación de terrenos, nivelación y adecuación de parcelas, aplicación de fertilizantes previamente a la siembra, selección de semillas, riego, control de plagas y mantenimiento de los cultivos.



CAPACITACIÓN EN ASUNTOS LABORALES - COVID19

PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD SECTOR PECUARIO Resolución 773 DE 2020 - MINSALUD

Medidas generales de bioseguridad para adoptar en el desarrollo de sector pecuaria relacionado con las explotaciones avícolas, porcícolas, ganadera, equina, acuícolas y pesquero y predios productores de pequeñas especies, con el fin de disminuir el riesgo de transmisión del virus de humano a humano durante el desarrollo de todas sus actividades.



CAPACITACIÓN EN ASUNTOS LABORALES - COVID19

MEDIDAS TRANSITORIAS DE ORDEN LABORAL

1. Retiro anticipado de cesantías de las AFPC Privadas.

D. 488 de 2020

2. Reducción del preaviso para vacaciones a 1 día.

D. 488 de 2020

3. Medidas respecto de la población cesante.

D. 488 de 2020

D. 770 de 2020

D. 801 de 2020

4. Cotización parcial a pensión.

D. 558 de 2020

5. Exoneración de intereses moratorios por pago extemporáneo de aportes al SGSS y Parafiscales.

D. 538 de 2020

6. Flexibilización de la Jornada laboral.

D. 770 de 2020

7. Acuerdo para el primer pago de la prima de servicios.

D. 770 de 2020

8. Auxilio de conectividad digital para trabajo en casa.

D. 771 de 2020

CESANTÍAS

Permite temporalmente el retiro parcial de las cesantías

Disminución del ingreso mensual, certificado por el empleador.

Retirar mensualmente el monto que le permita compensar la reducción, con el fin de mantener su ingreso constante.

Aplica sólo para AFPC privadas.

CAPACITACIÓN EN ASUNTOS LABORALES - COVID19

PROTECCIÓN AL CESANTE

DECRETO 488 DEL 2020	DECRETO 770 DEL 2020	DECRETO 801 DE 2020
<ul style="list-style-type: none">- Trabajadores dependientes o independientes categoría A y B.- Aportar a una CCF durante 1 año o discontinuo en los últimos 5 años.- Auxilio de emergencia de 2 SMLMV que equivalen a \$1.755.606, pagaderos en 3 cuotas mensuales iguales que se reconocerán hasta por 3 meses.- El subsidio monetario y los aportes a salud y pensión sobre 1 SMLMV por 6 meses.	<ul style="list-style-type: none">- Modifica temporalmente el Art. 12 de la Ley 1636 de 2013.- Trabajadores dependientes o independientes categoría A y B.- Aportar a una CCF durante 1 año o discontinuo en los últimos 5 años.- Los beneficios se pagarán por un máximo de 3 meses (aportes SGSS y subsidio familiar y beneficio monetario).	<ul style="list-style-type: none">- Trabajadores dependientes o independientes categoría A y B.- Aportar a una CCF durante 6 meses continuos o discontinuos en los últimos 5 años.- Pérdida del empleo a partir del 12 de marzo de 2020.- No haber sido beneficiario del MPC en los últimos 3 años.- Auxilio económico de \$160.000.

CAPACITACIÓN EN ASUNTOS LABORALES - COVID19

COTIZACION PARCIAL A PENSIÓN

Aplica para empleadores de los sectores públicos y privados y para los trabajadores independientes.

En los meses de abril y mayo, pagaderos en mayo y junio, el aporte a pensión será del 3%.

La cotización parcial está destinada al seguro previsional de invalidez y muerte y al valor de administración de las AFP.

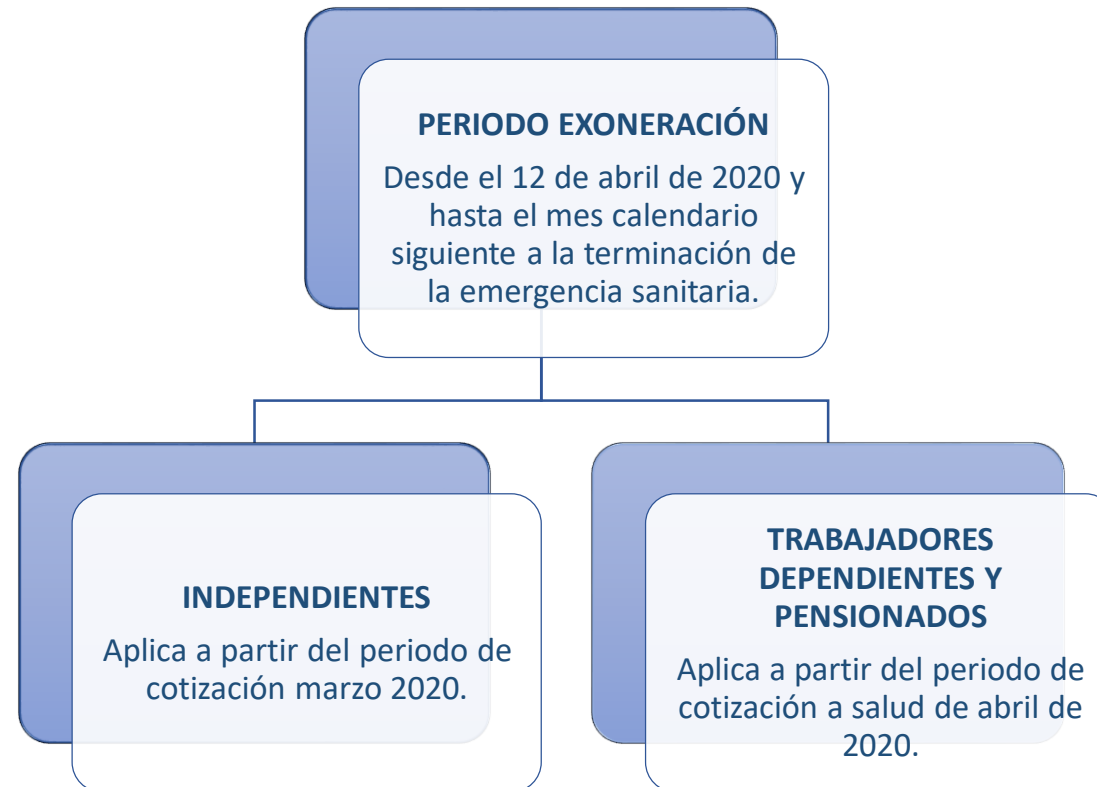
Pago del 3% le corresponde 75% al empleador y 25% al trabajador. El trabajador independiente asumirá el 100% de este valor.

El IBC continua siendo el establecido en las normas vigentes. No se modifica.

Las semanas cotizadas sólo serán tenidas en cuenta para completar las 1150 semanas para acceder a la garantía de pensión mínima en el RAIS o las 1300 semanas en el RPM para una pensión de un 1 SMLMV.

Las semanas también se tendrán en cuenta para acceder a la pensión de invalidez, sobrevivencia y el seguro previsional.

EXONERACIÓN INTERESES MORATORIOS APORTES SGSS Y PARAFISCALES



MEDIDAS ALTERNATIVAS RESPECTO A LA JORNADA DE TRABAJO

Turnos de Trabajo Sucesivo

- Se podrá definir la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días las de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de 8 horas al día y 36 horas a la semana, sin que sea necesario modificar el RIT.
- De manera excepcional y de mutuo acuerdo entre el trabajador y empleado.
- Permitir un mayor número de días de descanso para el trabajador durante la semana.

MEDIDAS ALTERNATIVAS RESPECTO A LA JORNADA DE TRABAJO

Acordar que la jornada ordinaria semanal de 48 horas podrá ser distribuida en 4 días a la semana, con una jornada diaria máxima de 12 horas, sin que sea necesario modificar el reglamento interno de trabajo.

Deben ser reconocidos los recargos nocturnos, dominicales y festivos de conformidad con la normatividad vigente.

El pago podrá diferirse de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador, en todo caso, máximo hasta el 20 de diciembre de 2020.

AUXILIO DE CONECTIVIDAD DIGITAL

- El empleador deberá reconocer del auxilio de transporte (\$102.854) a título de auxilio de conectividad digital.
- Aplica para trabajadores que devengan hasta 2 SMLMV y desarrollan sus funciones desde su domicilio.
- Excluye a los teletrabajadores.

CAPACITACIÓN EN ASUNTOS LABORALES - COVID19

FISCALIZACIÓN RIGUROSA

Mediante **Circular 21, 33 y 41 del 2020**, el Ministerio de Trabajo presentó unos lineamientos a los empleadores para afrontar la coyuntura generada por la emergencia sanitaria generada por el Covid-19, encaminadas a proteger el empleo y la actividad productiva, considerando que se trata de un fenómeno temporal”

A través de la **Circular 22 del 19 de marzo de 2020**, el Ministerio de Trabajo recordó el llamado que hace la OIT para proteger a los trabajadores, estimular la economía y el empleo, y sostener los puestos de trabajo y los ingresos en la crisis.

Por último, indicó que ejercería la función de fiscalización laboral rigurosa, por medio de la cual se tomarían estrictas medidas de inspección, vigilancia y control sobre las decisiones que adopten las empresas en relación con los contratos de trabajo.

Circular No. 27 de 2020 Advierte que el empleador no puede obligar al trabajador a solicitar y acceder a tomar licencias no remuneradas so pretexto de mantener el empleo, aduciendo que dicha práctica es ilegal. Afirmo que la opción de solicitar una licencia no remunerada debe provenir libre y voluntariamente del trabajador y el empleador deberá analizar si la concede o no.

Resolución No. 876 del 1 de abril de 2020, modificó la Resolución No. 784 de 2020, exceptúa de la suspensión de términos las diligencias de constatación.

CAPACITACIÓN EN ASUNTOS LABORALES - COVID19

PROGRAMAS DE APOYO ESTATAL





Escandón Abogados



@EscandonAbogado



@EscandonAbogados

ESCANDÓN
LABOGADOS

¡GRACIAS!