



BOLETIN JURIDICO

JULIO 2020

PROLOGO DEL EDITOR

EN ESTA EDICIÓN

DECRETO 770 DEL 03 DE JUNIO DE 2020

Por este decreto el gobierno tiene por objeto adoptar medidas en el ámbito laboral, para proteger al cesante y crear programas de apoyo al empleo, en el marco de la Emergencia Económica, Social y Ecológica, declarada por el Gobierno nacional por medio del Decreto 637 del 06 de mayo de 2020.

I. PROTECCIÓN AL CESANTE.

Se disponen de unas medidas para proteger a las personas cesantes con categorías A y B de las cajas de compensación familiar que hayan cotizado por un año interrumpido o por cinco años discontinuos.

Por lo tanto, el trabajador dependiente o independiente, que voluntariamente hubiese ahorrado en el mecanismo de protección al cesante, recibirá como beneficio monetario un valor proporcional al monto del ahorro alcanzado con cargo al Fosfec, por un máximo de tres (3) meses.

Quienes ya lo estuviesen recibiendo, tendrán una continuidad en este beneficio.

II. ALTERNATIVAS PARA LA JORNADA DE TRABAJO.

Se dispone de igual manera a modificar de manera transitoria el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo en sus literales C y D,

que trata sobre las jornadas máximas legales asegurando siempre las condiciones propicias para la prestación del servicio.

Para ello dispone las siguientes alternativas:

- De manera excepcional y por mutuo acuerdo establecer una jornada de 8 horas al día y 36 horas a la semana

- De manera excepcional y por mutuo acuerdo establecer una jornada de 48 horas semanales en 4 días, con jornadas máximas de 12 horas. De generarse recargos (recargo nocturno, dominical y festivo) se deberán reconocer y su pago podrá diferirse con plazo máximo al 20 de diciembre de 2020.

III. PAGO DE LA PRIMA DE SERVICIOS.

De común acuerdo con el trabajador, la prima de servicios correspondiente al primer semestre del 2020, podrá trasladarse máximo hasta el veinte de diciembre de 2020. De igual manera, se podrán concretar fórmulas de hasta en tres pagos, los cuales en todo caso deberán efectuarse a más tardar el veinte (20) de diciembre de 2020.

IV. PROGRAMA PARA EL APOYO PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE SERVICIOS – PAP

Con una naturaleza, requisitos y tramite del Programa de Apoyo al Empleo Formal- PAEF, se creó por parte del gobierno nacional el programa para el apoyo para el pago de la primera prima de servicios de 2020 por



trabajadores que devenguen de un salario mínimo legal mensual vigente a un millón de pesos.

Este aporte o beneficio será por la suma de \$220.000, por trabajador que cumpla los requisitos ya mencionados.

V. PROGRAMA DE AUXILIO A LOS TRABAJADORES EN SUSPENSIÓN CONTRACTUAL O LICENCIA NO REMUNERADA.

Se crea el Programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual, bajo la administración del Ministerio del Trabajo. A favor de los trabajadores dependientes de las empresas postulantes del Programa de Apoyo al Empleo Formal- PAEF, que devenguen hasta cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, se les haya suspendido su contrato laboral o se encuentren en licencia no remunerada. Es

preciso indicar que dichos trabajadores no deben ser beneficiarios de los programas Familias en Acción, Protección Social al Adulto Mayor - Colombia Mayor, Jóvenes en Acción, de la compensación del impuesto sobre las ventas - IVA, o del Programa de Ingreso Solidario.

Este beneficio se dará por tres meses para aquellos con suspensión o licencia no remunerada por los meses de abril, mayo y junio de 2020, por valor de \$160.000. se verificará su estado de Suspensión o LNR a través de la planilla PILA.



Circular 041 del 02 de junio de 2020

MIN TRABAJO

ANALISIS Y CONTENIDO: Mediante esta circular el Ministerio de Trabajo imparte unos lineamientos básicos sobre el trabajo en casa para su correcto desarrollo. Para ello se dispuso a generar tales lineamientos sin dejar a un lado las obligaciones y responsabilidades propias de la relación laboral, entre las cuales planteó lo siguiente:

RELACIONES LABORALES:

- Otras funciones a las del cargo desempeñado deberán ejecutarse de mutuo acuerdo.
- No puede haber disminución unilateral del salario.
- Se debe realizar seguimiento y evaluación objetiva de la ejecución de las labores, la cuales deberán ser ejecutadas de tal manera que permitan el descanso del trabajador.
- Se debe garantizar la dignidad humana, igualdad de trato, acceso a la información, derecho a la intimidad y privacidad.

- Evitar solicitudes fuera del horario de trabajo, en horario de descanso o festivos. Salvo que se trate de contingencias que requieren atención del trabajador por ser excepcional y necesario.

- Cuando se trata de trabajadoras en lactancia garantizarle los lapsos para ello.

- Se mantiene la vigencia de los procesos disciplinarios.

JORNADA DE TRABAJO

- Jornada de trabajo conforme lo indica la ley 8 horas diarias y 48 semanales; si se trabaja por encima de la jornada ordinaria se deberán reconocer las horas extras.

- Trabajo y actividades según las tareas habituales sin generar sobrecargas adicionales o por fuera de la cotidianidad del servicio.

- Debe garantizarse la desconexión laboral y pausas activas

- No aplica para contingencias especiales y para los trabajadores de dirección, confianza y manejo.

ARMONIZACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA FAMILIA Y PERSONAL (DESCANSO, OCIO Y SANO ENTRETENIMIENTO)

- Respetar los tiempos de la actividad laboral, familiar y personal.

- Los correos y los mensajes de Whatsapp serán atendidos de manera prioritaria por el trabajador.

RIESGOS LABORALES

- El trabajo en casa debe ejecutarse con seguimiento del plan de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Notificar a la ARL las circunstancias de ejecución en modo, tiempo y lugar.

- La ARL generara programas de promoción y prevención y recomendaciones para postura y ubicación de elementos.

- La ARL deberá ajustar el FURAT para que se incluyan la posibilidad de accidente de trabajo sucedidos en la ejecución del trabajo en casa.

- Realizar seguimientos a los trabajadores de autocuidado para prevenir el contagio por COVID19.

- Socializar correos o medios de comunicación para los trabajadores para reportar cualquier novedad derivada del desempeño de sus

labores. Al igual de instruir al trabajador para realizar los reportes de accidentes o incidentes de trabajo.

- El comité de convivencia laboral deberá contar con mecanismos para presentar quejas por parte de los trabajadores.

APLICACIÓN:

Como empresario deberá organizarse administrativamente con el fin de dar cumplimiento a los lineamientos dados por el ministerio en procura del cumplimiento de las funciones de los trabajadores, la jornada de trabajo, garantizando la integridad del personal y el respeto a sus derechos personales y familiares

Decreto 771 del 03 de junio de 2020

MIN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES - PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA.

ANALISIS Y CONTENIDO: Con este decreto se crea de manera transitoria y excepcional el auxilio de conectividad digital para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y desarrollen labores en su domicilio. El valor de este auxilio es el monto determinado para el auxilio de transporte del año en curso.

Este auxilio no es acumulable con el auxilio de transporte y no aplica para el teletrabajo que se realiza con ocasión a la ley 1221 de 2008.

APLICACIÓN:

Como empresario deberá reconocer a sus trabajadores que adelantan trabajos desde su domicilio el auxilio de conectividad digital a partir del mes de junio de 2020.





Resolución 1248 del 03 de junio de 2020

MIN TRABAJO

ANALISIS Y CONTENIDO: con el presente se dictan medidas transitorias con relación a la capacitación y entrenamiento para trabajo seguro en alturas con ocasión a la emergencia por Covid19. La misma aplica para trabajadores y proveedores de capacitación y entrenamiento en trabajo seguro en alturas.

Los trabajadores que estén certificados en trabajo en alturas y que conforme la resolución 1409 de 2012 tendrían que reentrenarse desde el 12 de marzo de 2020, quedaran exentos de este requisito hasta por tres meses posteriores a la vigencia de la resolución.

Todo trabajador que desee acceder al reentrenamiento debe presentar el ultimo certificado como trabajador autorizado para realizar trabajo en alturas y su empleador verificará su existencia de acuerdo a la normatividad vigente.

Los oferentes de los programas de capacitación y reentrenamiento autorizados para ejecutar sus actividades deberán cumplir las siguientes condiciones:

- Aplicar los protocolos de bioseguridad y demás lineamientos contemplados por las autoridades nacionales.
- Contar con aprobación por parte de alcaldías y gobernaciones correspondientes a su jurisdicción, registrando el acto administrativo en la plataforma de registro de oferentes para el servicio de capacitación y entrenamiento para trabajo seguro en alturas.

Durante la emergencia sanitaria los componentes teóricos del curso de formación podrán ser brindados de manera virtual para

los trabajadores operativos, realizando las adecuaciones necesarias para garantizar el cumplimiento de los contenidos y la intensidad horaria, cumpliendo las siguientes condiciones mínimas:

- Adecuar una plataforma virtual que permita la interacción, conservando registro de cumplimiento del 100% de las sesiones teóricas de los módulos de formación aprobados.
- El proceso de capacitación no podrá exceder el máximo de personas permitidas
- Quien no cumpla el 100% de las sesiones teóricas virtuales, no podrán asistir a las sesiones de formación practica
- Previo inicio de la etapa práctica, las personas del proceso de formación deberán presentar y aprobar un examen presencial teórico del programa,

La etapa practica se hará de manera presencial en el espacio habilitado para ello. Debiéndose garantizar el distanciamiento social.

Las visitas de seguimiento del organismo evaluador conforme la norma técnica de calidad (NTC) 6072, quedarán suspendidas durante el tiempo en que no sea posible realizarlas por las medidas preventivas de aislamiento obligatorio dispuestas por el Gobierno Nacional.

APLICACIÓN:

Como empresario deberá reconocer aquellos trabajadores con curso con requerimiento de reentrenamiento desde el 12 de marzo de 2020 por hasta tres meses posteriores al 03 de junio de 2020, entre otros lineamientos dados por disposición de la presente resolución.

Concepto 41726 DE 2020

MIN TRABAJO

ANALISIS Y CONTENIDO: es necesario que la jornada de la familia una vez por semestre como lo establece la ley 1857 de 2017, se debe implementar por medio de una de las siguientes alternativas:

1. Coordinar el evento a desarrollarse con la Caja de Compensación Familiar.
2. Realizar dicha jornada bajo sus propios lineamientos.
3. De no ser posibles las anteriores alternativas, por medio de un permiso

remunerado para que el trabajador comparta con su familia.

De acuerdo a las directrices expedidas por el Gobierno Nacional, durante el estado de emergencia causada por Covid-19, no hay ninguna norma que modifique la Ley 1857 de 2017.

Entre otras razones, debido a que la misma disposición establece formas de implementación que podrían escogerse por parte del empleador para el cumplimiento, (como es la primera y tercera opciones), sin ser dable su aplazamiento, pues la norma no lo prevé.

Por lo que la primera opción relativa a la realización de la misma con peculio del empleador tal como él lo disponga obedeciendo la orden de aislamiento preventivo y, la tercera opción, como la concesión de la jornada remunerada libre, como alternativas para su cumplimiento.

Serían estas las formas de cumplimiento de esta Ley que pretende incentivar las relaciones familiares, sin la presión del trabajo, durante la jornada laboral.

APLICACIÓN:

Como empresario deberá garantizar el cumplimiento de la jornada de la familia con las recomendaciones dadas por el Ministerio de Trabajo en cumplimiento de los lineamientos del gobierno nacional con ocasión a la situación actual que se atraviesa a nivel mundial por COVID 19.



Consultas adicionales

✉ juridico@escalarsseguros.com
 📱 +57 (300) 614 9653