



WIKI L&A 

MEDIDAS LABORALES QUE PERDERÁN VIGENCIA POR LA TERMINACIÓN DE LA EMERGENCIA SANITARIA

El Gobierno nacional anunció que la emergencia sanitaria, (declarada en el país mediante la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 y prorrogada en varias oportunidades) finaliza el próximo jueves 30 de junio de 2022, señalando que ya no existen las razones epidemiológicas para mantenerla.

Teniendo en cuenta que durante este tiempo se expidieron una serie de medidas en materia laboral condicionadas a la duración de la emergencia sanitaria, desde López & Asociados hemos querido resaltar aquellas medidas que las compañías deberán revisar pues ya no estarán vigentes a partir del próximo 01 de julio:

1. Plazo aviso vacaciones: La notificación para disfrute de vacaciones volverá a ser la prevista en el artículo 187 del CST. Uno de los cambios que conllevará la finalización de la emergencia sanitaria, es la modificación en el plazo de aviso del empleador al trabajador sobre el disfrute de vacaciones, el cual dejará de ser de 1 día y volverá a ser de 15 días previos al disfrute de las mismas.

2. Cesa la posibilidad de acordar la Jornada de trabajo en el estado de Emergencia Sanitaria:

La alternativa, autorizada temporalmente por el Decreto 770 de 2020, de distribuir la jornada ordinaria semanal de 48 horas en cuatro días a la semana, con una jornada máxima de doce horas para los trabajadores ya no estará en vigencia. Tampoco seguirán estando vigentes los turnos de trabajo sucesivo que han permitido operar a las empresas sin solución de continuidad durante todos los días de la semana sin superar las 8 horas al día y las 36 horas semanales. En esta situación, bastará con notificar mediante una comunicación del empleador al trabajador el retorno a la jornada de trabajo normal dado que la circunstancia excepcional terminó.

Es importante recordar que las demás formas de jornadas especiales previstas en el artículo 161 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo se mantienen vigentes.

3. Retiro de cesantías por disminución de ingresos:

Los trabajadores ya no podrán argumentar la disminución de su ingreso mensual, certificada por el empleador, como causal para retiro de cesantías. Esta medida prevista en el Decreto 488 de 2020 está supeditada a que permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica. De esta forma, a partir del 01 de julio los trabajadores solo podrán realizar retiros parciales de las cesantías con el propósito de pagar matrículas de educación superior propias, de su cónyuge o de sus hijos, así como para la adquisición o remodelación de la vivienda que sea de su propiedad.

4. No causación de intereses moratorios ante el pago extemporáneo de aportes al SGSSI:

El artículo 26 del Decreto 538 de 2020 dispuso que durante la emergencia sanitaria no se causarán intereses moratorios por las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social Integral que se paguen en forma extemporánea. Esta excepción especial tendrá vigencia hasta el mes calendario siguiente a la terminación de la emergencia, por lo que estos intereses moratorios se causarán a partir del 01 de agosto de 2022.





5. Obligatoriedad de aplicar la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial:

La Circular 0064 del 07 de octubre de 2020 expedida por el Ministerio del Trabajo había señalado que en la actual emergencia sanitaria y ante el riesgo de contagio del Covid-19 no resultaba viable la evaluación de riesgos psicosociales mediante la aplicación de la Batería de manera presencial. Les recordamos que en virtud de lo dispuesto en la Resolución 2404 de 2019 del Ministerio del Trabajo, esta evaluación deberá hacerse de manera anual en aquellas empresas en las que se haya identificado como de alto riesgo el nivel de factores psicosociales nocivos evaluados, en aquellas empresas en las que el nivel de factores psicosociales nocivos evaluados se haya identificado en un nivel de riesgo medio, la aplicación de la Batería deberá hacerse como mínimo cada dos años.

6. Formas de trabajo no presencial: Una especial consideración merece la vigencia de las llamadas alternativas de organización laboral. El Gobierno ha señalado que durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria las organizaciones podrán establecer modalidades de trabajo no presencial como el teletrabajo, el trabajo remoto, el trabajo en casa u otros similares.

Esto no implica que ante la terminación de la emergencia se deban dejar de utilizar estas modalidades de trabajo no presencial, no solo porque algunas de ellas han estado vigentes desde antes de la emergencia sanitaria, como es el caso del teletrabajo que se encuentra regulado en la Ley 1221 de 2008, sino porque durante la vigencia de la emergencia las demás figuras también se fueron regulando. La Ley 2121 de 2021 creó el régimen del trabajo remoto y la Ley 2088 reguló el trabajo en casa.

En el caso del trabajo en casa tanto la Ley 2088 de 2021 como el Decreto 649 de 2022 han señalado que la habilitación de la figura está condicionada a la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que permiten que el trabajador pueda cumplir con la labor contratada en un sitio diferente al lugar habitual de trabajo. Durante estos dos años muchas empresas hicieron uso de la vigencia de la emergencia sanitaria para justificar la habilitación del trabajo en casa, sin embargo, a partir del 01 de julio las compañías deberán evaluar y determinar con que otras circunstancias extraordinarias y no habituales se fundamentará el uso de esta figura.