

Fuente:

**legis** **Ámbito**  
**Jurídico**



**TITULARES**

INFORMATIVOS

**SINTRAENFI**  
**JURÍDICO**

**Para mayor información, ingresa a:**

<https://www.ambitojuridico.com/ResultadosDeBusqueda?q=Laboral>

# SINTRAENFI JURÍDICO

## LOS TRABAJADORES NOS FORMAMOS EN TEMAS DE DERECHO

Aquí encontrará las **últimas noticias legales y jurídicas**, relacionadas con aspectos laborales en Colombia, de las cuales puede ampliar su contenido dando clic en el enlace adjunto.

Las fuentes a las que recurriremos son de total credibilidad y de reconocimiento público, aun así, la difusión de las noticias no compromete la opinión de nuestro sindicato y donde sea necesario expresar nuestra posición inmediatamente lo haremos.

Esta selección de noticias está dirigida a los trabajadores interesados en temas de **Derecho Laboral**, a los trabajadores dirigentes sindicales y a todos nuestros afiliados y seguidores.

Fuente:

**legis** **Ámbito**  
**Jurídico**

**Departamento Jurídico**

**SINTRAENFI**

**JUNTA DIRECTIVA**

**NACIONAL**



# TITULARES

## INFORMATIVOS

- 1** NUEVA JORNADA LABORAL, **AUXILIO DE CONECTIVIDAD Y PAGO DE PRIMA**
- 2** LINEAMIENTOS DEL GOBIERNO SOBRE **TRABAJO EN CASA Y PARA GARANTIZAR DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL**
- 3** AUTORIZAN TRABAJAR **CUATRO DÍAS, DESCANSAR TRES**
- 4** AUXILIO DE TRANSPORTE SERÁ **RECONOCIDO COMO AUXILIO DE CONECTIVIDAD DIGITAL**
- 5** ¿QUÉ PASA SI SE TERMINA UN CONTRATO **LABORAL INDEFINIDO SIN JUSTA CAUSA DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA?**
- 6** LA OPCIÓN DE SOLICITAR LICENCIA **NO REMUNERADA DEBE PROVENIR LIBRE Y VOLUNTARIAMENTE DEL TRABAJADOR**
- 7** LA CRISIS DERIVADA DEL COVID-19 **NO ES JUSTA CAUSA PARA TERMINAR EL CONTRATO LABORAL**
- 8** COVID-19: **UNA NUEVA ENFERMEDAD DIRECTA ES INCLUIDA EN LA TABLA DE ENFERMEDADES LABORAL**
- 9** BANCO DEBERÁ PAGAR MÁS DE \$ **160 MILLONES POR ACOSO Y MALTRATO LABORAL MALTRATO LABORAL A TRABAJADORA**
- 10** TRABAJADOR INCAPACITADO **NO RECIBE SALARIO COMO TAL, SINO UN RECONOCIMIENTO ECONÓMICO**

**1**

# **NUEVA JORNADA LABORAL, AUXILIO DE CONECTIVIDAD Y PAGO DE PRIMA**

El Gobierno autorizó que la jornada laboral de **48** horas sea distribuida en cuatro días a la semana, siempre que no se superen las **12** horas, en ese sentido, los pagos de recargos nocturnos, dominicales y festivos podrán diferirse, además dispuso que el auxilio de transporte será reconocido como un auxilio de conectividad digital, la medida vale precisar, aplica para los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

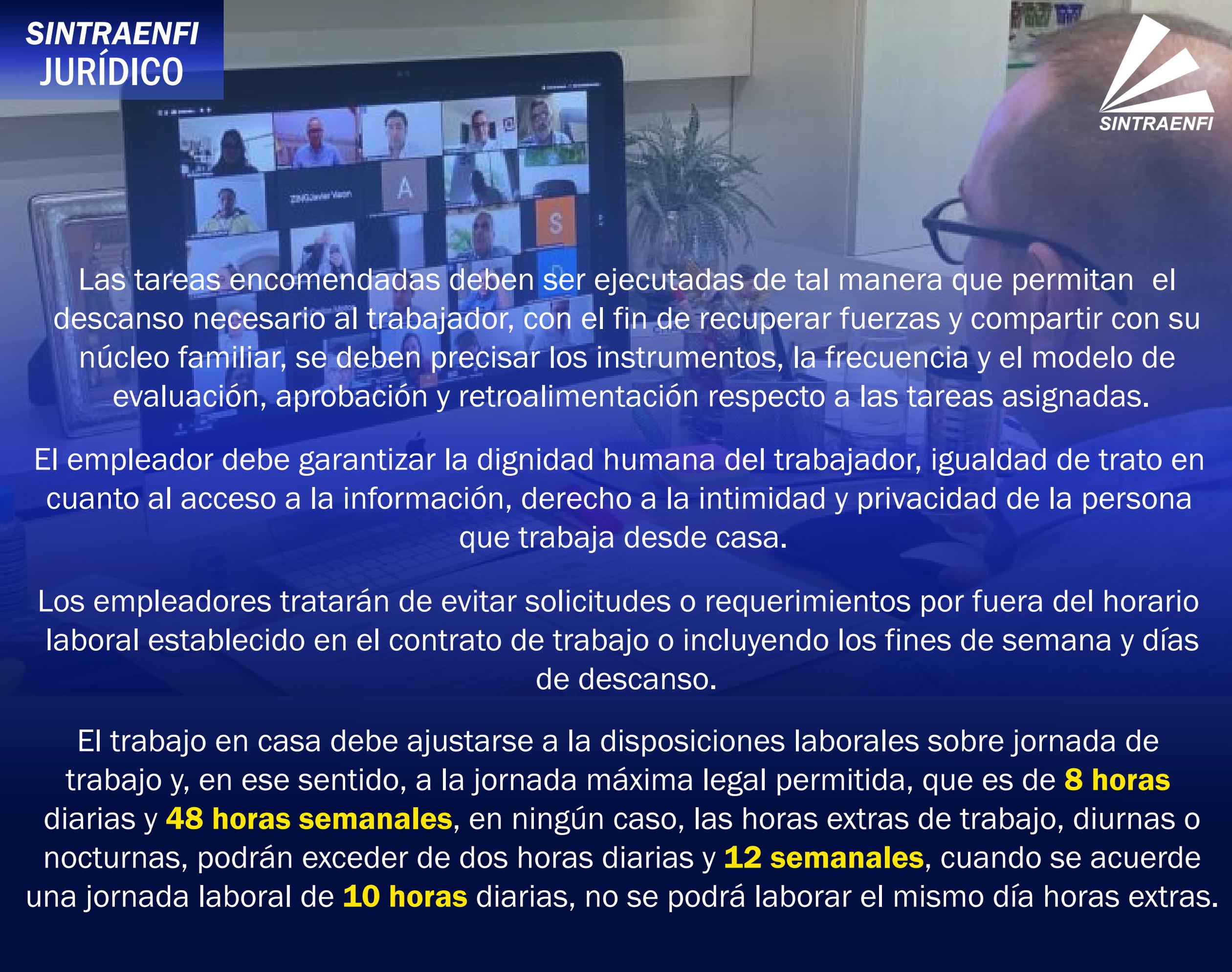
También promovió que los trabajadores y empleadores acuerden el aplazamiento del pago de la prima y su pago hasta en tres en cuotas.

**2**

# **LINEAMIENTOS DEL GOBIERNO SOBRE TRABAJO EN CASA Y PARA GARANTIZAR DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL**

Cuando el trabajador desarrolla su función desde su domicilio o en lugar distinto a su sitio de trabajo, de forma ocasional y temporal, no es considerado como un teletrabajador, aun cuando realice sus funciones mediante tecnologías de la información y las comunicaciones (**TIC**), de manera que continúa con las mismas condiciones de su contrato laboral como si estuviera realizando su función de manera presencial.

La relación laboral y la facultad subordinante entre el empleador y el trabajador se mantienen vigentes y, así mismo, las garantías laborales, sindicales y de seguridad social, no puede haber disminuciones unilaterales de salario, so pretexto de que la actividad se va a desarrollar en casa o de manera remota.



Las tareas encomendadas deben ser ejecutadas de tal manera que permitan el descanso necesario al trabajador, con el fin de recuperar fuerzas y compartir con su núcleo familiar, se deben precisar los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación, aprobación y retroalimentación respecto a las tareas asignadas.

El empleador debe garantizar la dignidad humana del trabajador, igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, derecho a la intimidad y privacidad de la persona que trabaja desde casa.

Los empleadores tratarán de evitar solicitudes o requerimientos por fuera del horario laboral establecido en el contrato de trabajo o incluyendo los fines de semana y días de descanso.

El trabajo en casa debe ajustarse a la disposiciones laborales sobre jornada de trabajo y, en ese sentido, a la jornada máxima legal permitida, que es de **8 horas** diarias y **48 horas semanales**, en ningún caso, las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos horas diarias y **12 semanales**, cuando se acuerde una jornada laboral de **10 horas** diarias, no se podrá laborar el mismo día horas extras.

**3**

## **AUTORIZAN TRABAJAR CUATRO DÍAS, DESCANSAR TRES**

Durante la vigencia de la emergencia sanitaria, de manera excepcional y de mutuo acuerdo entre el trabajador y empleador, con el objeto de prevenir la circulación masiva de los trabajadores en los medios de transporte, la aglomeración en los centros de trabajo y con el fin de contener la propagación del **COVID-19** y permitir un mayor número de días de descanso para el trabajador durante la semana, 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 la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de ocho horas al día y **36 horas** a la semana.

La jornada semanal de **48 horas** podrá ser distribuida en cuatro días a la semana, con una jornada diaria máxima de **12 horas**, sin que sea necesario modificar el reglamento interno de trabajo, también serán reconocidos los recargos nocturnos, dominicales y festivos de conformidad con la normativa vigente.

# AUXILIO DE TRANSPORTE SERÁ RECONOCIDO COMO AUXILIO DE CONECTIVIDAD DIGITAL

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, mediante **Decreto 771**, del 3 de junio, dispuso una medida para garantizar el acceso a los servicios de conectividad, en el marco del estado de emergencia adoptado por el Gobierno Nacional por cuenta de la propagación del coronavirus (**COVID-19**).

De esta manera, le entidad precisó que, de manera temporal y transitoria, mientras esté vigente la emergencia sanitaria, el empleador deberá reconocer el valor establecido para el auxilio de transporte como auxilio de conectividad digital a los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que desarrollen su labor en su domicilio.

La medida, precisó que este auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables, además indicó, no será aplicable a los trabajadores que se desempeñan en la modalidad de teletrabajo, a quienes les seguirán siendo aplicables las disposiciones de la **Ley 1221** del 2008.

En este sentido, cabe recordar que el trabajo en casa, como situación ocasional temporal y excepcional, no presenta los requerimientos necesarios para el teletrabajo y se constituye como una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal para el desarrollo de las actividades, en el marco de la actual emergencia sanitaria.

**5**

## **¿QUÉ PASA SI SE TERMINA UN CONTRATO LABORAL INDEFINIDO SIN JUSTA CAUSA DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA?**

El Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, ha previsto diferentes alternativas por las que pueden optar los empleadores con el fin de proteger el derecho al trabajo de sus empleados, bajo un principio protector y de solidaridad en el marco de la emergencia sanitaria que vive el país por el coronavirus (**COVID-19**).

Dentro de estas alternativas está, el trabajo en casa; teletrabajo; jornada laboral flexible, vacaciones anuales, anticipadas y colectivas y permisos remunerados, así mismo en la **Circular 27**, del 29 de marzo, la entidad recordó que no está permitido obligar a los trabajadores a solicitar y acceder a tomar licencias no remuneradas.

Sin embargo, cuando se trata de la terminación del contrato de trabajo a término indefinido sin justa causa, por no configurarse ninguna de las justas causas previstas en el **artículo 62** del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar.

Para trabajadores que devenguen un salario inferior a **10** salarios mínimos mensuales legales vigentes será de 30 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año.

Si el trabajador tuviere más de un año de servicio continuo, se le pagarán 20 días adicionales de salario sobre los 30 básicos mencionados por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Así las cosas, en eventos de vulneración de derechos del trabajador, este puede acudir al empleador para que este los reconozca y, en caso de ser necesario, ante el inspector del trabajo para intentar un amigable arreglo, pero si la controversia continúa, solo la jurisdicción ordinaria laboral es la llamada a definir el conflicto, aclaró el ministerio.

6

## LA OPCIÓN DE SOLICITAR LICENCIA NO REMUNERADA DEBE PROVENIR LIBRE Y VOLUNTARIAMENTE DEL TRABAJADOR

El Ministerio del Trabajo precisó que no está permitido obligar a los trabajadores a solicitar y acceder a tomar licencias no remuneradas so pretexto de mantener el empleo, pues esta práctica, además de ser ilegal, afecta dolorosamente la vida del trabajador y su familia, al no poder contar con ingresos suficientes para atender la actual crisis.

Así mismo, indicó que la Organización Internacional del Trabajo (**OIT**) ha hecho un llamado para que se proteja a los trabajadores, se estimule la economía y el empleo y se sostengan los puestos de trabajo y, a su vez, los ingresos, por lo que solicitó a los empleadores actuar bajo el principio protector y de solidaridad.

Por lo tanto, señaló la entidad, la opción de solicitar una licencia no remunerada debe provenir libre y voluntariamente del trabajador, sin que el empleador tenga injerencia, interés o iniciativa en concederla.

COVID-19

7

# LA CRISIS DERIVADA DEL COVID-19 NO ES JUSTA CAUSA PARA TERMINAR EL CONTRATO LABORAL

La crisis sanitaria derivada de la propagación del coronavirus (**COVID-19**) no es justa causa para autorizar la terminación de los contratos en medio del caos económico, que se espera sea transitorio, independientemente de la modalidad contractual utilizada, por lo que se han sugerido diferentes estrategias y alternativas.

En estos momentos de crisis, debe prevalecer la protección al derecho fundamental al trabajo y la protección del empleo, pues los trabajadores no deben ser quienes asuman la mayor parte del sacrificio que se impone por cuenta de la crisis social, económica y sanitaria que actualmente se enfrenta, sin perjuicio del análisis que en cada caso deba hacerse para justificar el despido.



VIRUS

Quando se trate de Contrato a término fijo, de acuerdo con lo previsto por el **artículo 46** del Código Sustantivo del Trabajo, para la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, incluidos aquellos cuya duración sea inferior a un año, el empleador debe avisar por escrito a la otra parte, con una antelación no inferior a **30 días** (preaviso), de la determinación de no prorrogarlo.

Respecto al cuestionamiento sobre si un empleador puede alegar la emergencia sanitaria como justa causa de despido masivo, no es posible, sencillamente porque la emergencia sanitaria no encuadra en ninguna de las justas causas previstas por el legislador, entre otras cosas porque esas justas causas se derivan de una conducta reprochable o de una situación especial que justifica el hecho, de manera que no le es dable al empleador erigir nuevas causales justas de despido distintas a las establecidas en la norma.

Siendo el **COVID-19** una causa ajena y externa a la voluntad del trabajador, no puede ser utilizada para proceder a despidos individuales o masivos.

**8**

## **COVID-19: UNA NUEVA ENFERMEDAD DIRECTA ES INCLUIDA EN LA TABLA DE ENFERMEDADES LABORAL**

Por medio del **Decreto 676** del 2020, el Ministerio del Trabajo (Mintrabajo) incorporó el **COVID-19** como una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales, modificando varios artículos del **Decreto 1477** del 2014, que expidió la tabla de enfermedades laborales, y el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 del 2015).

La norma indicó que será considerada como una enfermedad directa la enfermedad **COVID-19**, contraída por los trabajadores del sector de la salud, incluyendo al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que preste servicios en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención de esta enfermedad.

Sumado a ello, y hasta que permanezcan los hechos que dieron lugar a la emergencia económica, social y ecológica, las entidades administradoras de riesgos laborales (**ARL**) deberán asumir los costos que se deriven de las pruebas de tamizaje y pruebas diagnósticas que se realicen a los trabajadores dependientes o independientes vinculadas a través de un contrato de prestación de servicios del sector salud, incluyendo al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que preste servicios directos en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención de la pandemia.

9

## BANCO DEBERÁ PAGAR MÁS DE \$ 160 MILLONES POR ACOSO Y MALTRATO LABORAL A TRABAJADORA

Una ciudadana demandó a una entidad bancaria para que fuera declarada la existencia de un contrato a término indefinido, pues, en su concepto, esta era responsable por culpa patronal de los perjuicios causados con la enfermedad profesional que se le causó cuando laboraba para la accionada, por acoso y maltrato laboral.

En consecuencia, solicitó se condenara a la entidad al reconocimiento y pago de los perjuicios materiales (**daño emergente y lucro cesante**) por la acusación de su enfermedad y por la invalidez que se desprendió de la misma, entre otras pretensiones.

La Sala Laboral de la Corte Suprema concluyó que la entidad bancaria era responsable de la enfermedad laboral de trastorno depresivo recurrente por acoso laboral, que afectó los ámbitos personal, familiar y social de la trabajadora y, por esa razón, ordenó pagarle más de **\$ 160** millones por perjuicios fisiológicos.

# **TRABAJADOR INCAPACITADO NO RECIBE SALARIO COMO TAL, SINO UN RECONOCIMIENTO ECONÓMICO**

Cuando un trabajador está incapacitado, bien sea por la **EPS** o por la **ARL**, dependiendo de la naturaleza y el origen del problema de salud que origina la incapacidad, no se le paga salario como tal, sino que lo que se le reconoce es el pago de un auxilio por incapacidad.

Por lo tanto, se trata del reconocimiento de una prestación de tipo económico que se efectúa a los afiliados cotizantes no pensionados por todo el tiempo en que estén inhabilitados física o mentalmente para desempeñar en forma temporal su profesión u oficio habitual.

Las incapacidades deben ser pagadas por alguna de las entidades del sistema general de seguridad social, según el caso, en cuanto al sistema de riesgos laborales, la administradora de riesgos laborales es la responsable, junto con el empleador, de la atención de las contingencias de origen laboral, como es el caso de la enfermedad laboral, frente a lo cual se cancelarán las prestaciones asistenciales y económicas derivadas, con base en el salario total devengado por el trabajador al momento de la ocurrencia de la contingencia.