

NOVEDADES LABORALES

Ley 2088 DE 2021- Trabajo en casa.

Por medio de la Ley 2088 de 2021 del 12 de mayo de 2021, el Congreso de la Republica reguló la figura del trabajo en casa.

Se define el trabajo en casa como la *habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.*

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

Los aspectos más relevantes a destacar son los siguientes:

- Se realizan las funciones desde un lugar diferente a las instalaciones de la empresa por circunstancias excepcionales o especiales que impidan que se realicen en el lugar de trabajo. Se podrá utilizar esta figura por un término de 3 meses, los cuales podrán ser prorrogables una sola vez o en caso que las causas de la situación excepcional continúen.
- A diferencia de la figura del teletrabajo, para la implementación NO se requiere modificación contractual y continuarán las mismas características del contrato de trabajo, incluyendo funciones, salario y jornada.
- Se debe respetar el derecho a la desconexión laboral.
- El empleador deberá establecer instrumentos, formas de evaluación y seguimiento a las tareas del trabajador.

BOLETÍN

- El Empleador tiene la facultad de terminar el trabajo en casa antes del término pactado.
- El empleador deberá reconocer un auxilio de conectividad digital a los trabajadores que devenguen hasta 2 SMLMV y que desarrollen sus funciones desde su domicilio. El valor será el equivalente auxilio de transporte. Estos dos auxilios NO son acumulables.
- Para la implementación del trabajo en casa la empresa (pública o privada) debe contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo.
- Se deberá notificar por escrito a los trabajadores de la implementación de esta figura y el tiempo de duración de la misma.
- No es necesario modificar el reglamento interno de la empresa.
- Dentro de esta reglamentación, no se cobija la figura de la alternancia laboral.

INEFICACIA DE LAS CLÁUSULAS DE PAGO DE COMISIONES AL RECUADO EFECTIVO DEL NEGOCIO.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por medio de la sentencia SL 1005 de 17 de marzo de 2021 (M.P Jorge Luis Quiroz), reiteró su posición frente a la ineficacia de la cláusula que sujeta el pago de las comisiones al recaudo efectivo del negocio dentro de la vigencia de la relación laboral.

En la mencionada sentencia se insiste en que las comisiones de ventas se generan por la efectiva prestación personal del servicio del trabajador en la gestión y materialización del negocio jurídico, independiente de que el recaudo sea posterior a la finalización de la relación laboral.

La Corte fue enfática al considerar este tipo de cláusulas como ineficaces, aun en los casos donde se pactan dentro de la vigencia laboral, toda vez que vulneran los derechos mínimos del trabajador, teniendo en cuenta que, debido a los plazos generados a favor de los clientes, el recaudo bien podría efectuarse más allá de la finalización del vínculo e imposibilidad en recaudo efectivo.

BOLETÍN

SENTENCIA SL1947-2021.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por medio de la sentencia SL1947 de 19 de mayo de 2021 (M.P Clara Cecilia Dueñas), analizó el despido de unos trabajadores por participación en una huelga ilegal, a pesar de pactarse estabilidad laboral en la convención colectiva suscrita.

En primer lugar, la Corte hace mención que para analizar e interpretar cláusulas de las convenciones colectivas se debe tener en cuenta elementos pragmáticos – contextuales y no entrar en dogmatismos complejos para entender los propósitos de las mismas.

Con lo anterior, la Corte consideró que la cláusula de estabilidad que prohibía el despido a aquellos trabajadores que participaron en la huelga, no condicionaba su aplicación a la calificación judicial de legal e ilegalidad de la misma, en tanto, que una huelga ilegal, no deja de ser una huelga, y por esta razón si debería aplicarse la protección consignada en el acuerdo colectivo y no debería invocarse como una causa legal para la terminación de los contratos de trabajo.

Asimismo, la Sala afirmó que la declaratoria de ilegalidad de la huelga no puede producir consecuencias o sanciones automáticas para los huelguistas por el simple hecho de participar en la misma. Es indispensable analizar la situación individual de cada trabajador, para constatar la ejecución de al menos un acto indebido, abusivo o una extralimitación en el ejercicio de la misma para así dar por termino el contrato de trabajo.

EXTENSIÓN EMERGENCIA SANITARIA.

El Ministerio de Salud y Protección Personal por medio de la resolución 738 de 2021 del 26 de mayo de 2021, prorrogó la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID-19, con el fin de continuar garantizando la debida protección a la vida y a la salud, mientras se continúa avanzando con el plan de vacunación y con la reapertura progresiva.

Con la extensión del plazo, se extiende la aplicación de las siguientes normas laborales, las cuales tienen su vigencia condicionada a la emergencia sanitaria:

BOLETÍN

Norma	Asunto
Resolución 777	Criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo de bioseguridad para la ejecución de estas.
Circular 021	Trabajo en casa.
Decreto 488	Retiro de cesantía, aviso sobre disfrute de vacaciones
Decreto 500	Recursos de las ARL destinados a la compra de EPP y medidas de prevención y contención de la Covid-19
Circular 0064	Sobre suspensión de aplicación de la batería de riesgo psicosocial
Circular 035	Prórroga automática de las certificaciones de entrenamiento en trabajo en alturas hasta por 1 mes después de finalizada la emergencia sanitaria
Decreto 538	Sobre el cobro de los intereses moratorios por las cotizaciones del sistema general de seguridad social durante el término de la emergencia sanitaria y hasta el mes siguiente calendario a su terminación.
Decreto 676	Costos de las pruebas de tamizaje y pruebas diagnósticas asumidos por las ARL.
Decreto 771	Auxilio conectividad.
Decreto 770	- Turnos de trabajo sucesivo: solo durante vigencia de la emergencia sanitaria - Jornadas de trabajo: modificación de jornadas de 4 días durante 12 horas diarias, solo durante vigencia de emergencia sanitaria.

ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO GENERAL DE BIOSEGURIDAD.

El Ministerio de Salud y Protección Social derogó la Resolución 666 de 2020 a través de la implementación de un nuevo protocolo general de bioseguridad, el cual se encuentra en la Resolución 777 de 2021. Así, esta permite el retorno de las actividades económicas, sociales y del Estado de manera presencial con el cumplimiento de medidas y condiciones mínimas de bioseguridad. Entre los asuntos más importantes que establece se encuentran los siguientes:

- Define el Índice de Resiliencia Epidemiológica Municipal (IREM). Este es el índice sintético multidimensional conformado por tres dimensiones: (i.) avance en las coberturas de vacunación contra la Covid-19 en la población; (ii.) estimación de la seroprevalencia del SARS-CoV-2 en el municipio, ajustada por la razón de juventud; y (iii.) capacidad del sistema de salud en el territorio.

El índice varía entre 0 y 1 puntos. Cuando el índice tiende a 1, se concluye una mayor resiliencia epidemiológica del municipio ante la apertura económica, cultural y social en el marco de la superación de la pandemia.

- Establece los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado. Así, el retorno seguro se realizará en tres ciclos:

Ciclo 1: inició el 2 de junio de 2021 y se extiende hasta cuando el distrito o municipio, alcanza una **cobertura del 69% de la vacunación** de la población priorizada en la fase 1 (Etapa 1, 2 y 3) del Plan Nacional de Vacunación.

En este ciclo se permiten eventos con un máximo de aforo del 25% de la capacidad de la infraestructura en donde se realiza el evento y, siempre y cuando, la ocupación de camas UCI sea igual o menor del 85% y se respete el distanciamiento mínimo de 1 metro.

Ciclo 2: Inicia en el momento en el que el municipio o distrito alcance una **cobertura del 70% de la vacunación** contra la Covid - 19 de la población priorizada de la Fase 1 (Etapas 1, 2 y 3) o se alcance IREM que supere el 0.5 y se extenderá hasta cuando el territorio alcance un valor de 0.74 en el IREM. En

BOLETÍN

esta etapa también se podrán realizar eventos de todo tipo siempre que se conserve la distancia y se respete el aforo máximo de 50% de la capacidad de la infraestructura en donde se realiza el evento.

Ciclo 3: Inicia cuando el municipio o distrito alcance un IREM de 0.75 y se extenderá hasta la vigencia de la presente Resolución. Se podrán realizar eventos siempre que se mantenga el distanciamiento físico de 1 metro y se respete un aforo máximo de 75% de la capacidad de la infraestructura en donde se realiza el evento.

- Permite el regreso a la presencialidad de los trabajadores y contratistas que hayan recibido el esquema completo de vacunación y de aquellas personas que voluntariamente decidieron no vacunarse, independientemente de su edad o condición de comorbilidad. Lo anterior, cumpliendo con estrategias de regreso a las actividades laborales o contractuales, implementadas por el empleador o contratante, y los protocolos de bioseguridad.
- Por último, implementa un nuevo protocolo general de bioseguridad, las medidas que se establecieron fueron: (i.) medidas generales, en las que se incluyen medidas de autocuidado, cuidado de la salud mental, lavado e higiene de las manos, distanciamiento físico, uso obligatorio del tapabocas, limpieza y desinfección, ventilación adecuada y manejo de residuos; y (ii.) medidas especiales para sectores como el sector agro, aéreo y educación.

Esperamos que esta información sea de utilidad,



ALBERTO ECHAVARRÍA SALDARRIAGA

Vicepresidente de Asuntos Jurídicos