

TALLERES WEB EN S.S.T.

Colombia vive Positiva

"Porque la navidad es tiempo de amar y aprender sin límites"



ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN TIEMPOS DE PANDEMIA



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

Nelly C. Parra Cely

Hola, soy Ingeniera Ambiental de la Universidad Manuela Beltrán, Magister en Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Especialista en Prevención de Riesgos Profesionales y Seguridad Industrial, Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social, Especialista en Gerencia Logística, Auditor Líder Internacional, Auditor RUC, Docente Universitaria . Con más de 25 años de experiencia en riesgos laborales.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

OBJETIVO GENERAL

SOCIALIZAR LOS CONCEPTOS DE TIPO LEGAL ACERCA DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y LAS DESVICACIONES QUE SE DEBEN EVITAR EJECUTAR DURANTE LA PANDEMIA DECRETADA DEBIDO A LA PRESENCIA DEL COVID-19



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

TABLA DE CONTENIDO

ACTUALIDAD JURIDICA

ESTADO DE EMERGENCIA

QUE ES ESTABILIDAD LABORAL

JURISPRUDENCIA Y LEGISLACIÓN APLICABLE

PROTECCION DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

MEDIDAS QUE DEBERIAMOS ADOPTAR



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

ACTUALIDAD JURIDICA

Para preservar los puestos de trabajo, hay que tener presente que el Ministerio de Trabajo en la Circular 0022 de 2020, se expreso particularmente frente a algunas de las recomendaciones que se debían cumplir durante la pandemia, advirtió que ejercerá la Fiscalización Laboral Rigurosa tomando medidas de inspección, vigilancia y control sobre las decisiones que adopten los empleadores en relación con los contratos de trabajo durante la emergencia sanitaria.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

Ley 361 de 1997 Art. 26 sentencia 531 de 2000

Art. 13 Constitución Política de Colombia. Derecho a la Igualdad.

Art. 53 Constitución Política de Colombia. Derecho al Trabajo



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

ACTUALIDAD JURIDICA

La crisis sanitaria cambió totalmente la vida cotidiana, con ello también la realidad jurídica, pues ambas están enlazadas entre sí. Por ello, en Colombia se debe velar por que uno de los derechos consagrados en la constitución, como lo es el trabajo reconocido y catalogado como uno de los **derechos fundamentales** del individuo por lo que en consecuencia surge la responsabilidad de las autoridades de garantizar que la relación patrono-trabajador no sea perjudicada durante esta emergencia.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

ESTADO DE EMERGENCIA

Al Decretar ***Estado de Emergencia***, se entiende que se harán las consideraciones legales oportunas para resguardar la integridad del trabajador.

Es más dichas normativas es posible que se pase por alto eventualmente conflictos laborales, y el subordinado tendrá las herramientas adecuadas que amparen su defensa en caso se encuentre en desventaja.

Queda también a salvo el derecho de recurrir a las instancias legales pertinentes, ya sea a través de un proceso laboral o constitucional para exigir sus respectivas retribuciones.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

QUE ES ESTABILIDAD LABORAL?

Es la protección legal que impide la terminación de la relación contractual por causas injustificables no previstas en la ley conocido también como **despido arbitrario**. En el cual el trabajador tiene garantías ante la frágil condición en la que se encuentra, hablando específicamente en tiempos de pandemia.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

ESTABILIDAD LABORAL

La estabilidad Laboral se mantiene ya que la pandemia es considerada como una calamidad en el área de salud por lo cual no puede derivarse en la suspensión del contrato mientras se reestablezca el orden público, pues es una eventualidad que no sucede a menudo, así podríamos reflexionar que una pandemia es un caso de fuerza mayor.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

ESTABILIDAD LABORAL

La Pandemia, podría conllevar a un escenario de ***inestabilidad para los trabajadores***, que son el sujeto vulnerable en su posición de subordinación, por el hecho de estar arraigado a la dependencia contractual.

En Colombia hablamos de Estabilidad Laboral reforzada para este caso en particular



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

ESTABILIDAD LABORAL

Recae sobre todos aquellos trabajadores que antes no tenían la estabilidad ocupacional reforzada por su condición de salud, y ante la situación del covid 19 padecieran preexistencias, las cuales fueron establecidas por el Ministerio de Salud, contemplados por la proyección epidemiológica de la Organización Mundial de la Salud



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

ESTABILIDAD LABORAL

El gobierno está obligado a velar por el estricto cumplimiento de las cláusulas convenidas, pues estamos viviendo una profunda **crisis económica**, en nuestro país que está en vía de desarrollo, y como secuela el sector tanto público como privado sufren los estragos que se producen ante este acaecimiento.

Por lo cual debemos de analizar muy bien cada caso de cada trabajador en particular



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación

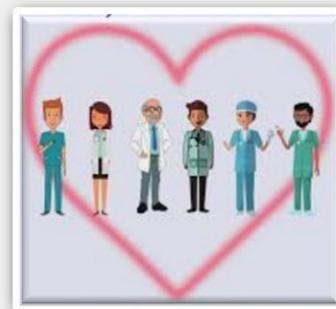


Capital
Estratégico

ESTABILIDAD LABORAL

La suspensión de contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito por contagio por Coronavirus.

Advierte el Ministerio de Trabajo que si bien la salud pública es un deber del Estado Colombiano, la prevención de contagio por Coronavirus Covid 19, es responsabilidad estatal, empresarial, es decir, es una responsabilidad de todos, por ello le atañe al empleador las obligaciones que tal situación implica, como el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y atender a sus obligaciones frente a la ocurrencia de contingencias de salud de sus trabajadores.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

ESTABILIDAD LABORAL

La situación es diferente a la ocurrencia de fuerza mayor o caso fortuito, causales de suspensión del contrato de trabajo, que se atenderá según el Ministerio de Trabajo cuando sea solicitada la autorización por parte del empleador, verificando si es irresistible e imprevisible, cualidades que según la jurisprudencia se hacen necesarias y que en cada caso particular sometido a consideración de la Autoridad Administrativa serán analizadas para tomar las determinaciones pertinentes



ESTABILIDAD LABORAL

También hay que recordar que mediante la Resolución 803 de 2020, el Ministerio de Trabajo otorgó poder preferente al nivel central del Ministerio para ejercer de manera oficiosa el poder preferente respecto de todos los trámites radicados o que se radiquen en todas las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales para “Autorización a empleador para la suspensión temporal de actividades hasta por 120 días” y sobre “Autorización a empleador para despido colectivo de trabajadores por clausura de labores total o parcial, en forma definitiva o temporal”.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

ESTABILIDAD LABORAL

En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al Inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia.

Características:

- Debe ser un hecho imprevisible e irresistible
- Debe ser temporal - Debe impedir la ejecución del contrato de trabajo
- No puede ser imputable al empleador
- No requiere de autorización previa por parte del Ministerio de Trabajo
- El empleador debe avisar de manera inmediata al Ministerio de Trabajo y este debe comprobarla.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

ESTABILIDAD LABORAL

En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al Inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia.

Características:

- No se interrumpe el contrato de trabajo, solo la obligación de prestar servicios y el pago de salarios.
- Los lapsos de interrupción del contrato de trabajo pueden ser descontados del computo de vacaciones y cesantías, mas no de primas ni pagos de seguridad social.
- No aplica en casos de secuestro
- El empleador debe haber agotado todos los recursos a su alcance para impedir la causación de la fuerza mayor o caso fortuito.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

ESTABILIDAD LABORAL

- Lo primordial es preservar la salud y vida de los habitantes, otro derecho establecido en la carta magna, por consiguiente, es preciso establecer la relevancia del rol que puede llegar a ejercer el **Órgano Legislativo**, pues a través de la actividad parlamentaria se garantizan normas protectoras para evitar que el trabajador sea objeto de despido por causa injustificada producto de la coyuntura actual.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

PROTECCION DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Aquí surge la difícil tarea para el Ministerio de Trabajo en disponer de todos los recursos necesarios para sancionar a los patronos que aprovechándose del contexto de la pandemia por COVID19, realicen despidos arbitrarios, no paguen los salarios correspondientes, no indemnicen como corresponde a sus empleados o no garanticen las condiciones mínimas necesarias de higiene, no establezcan los protocolos de Bioseguridad coordinados conjuntamente con el ministerio de salud.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

MEDIDAS QUE DEBERIAMOS ADOPTAR

En la Circular Externa 0030 de mayo 20 de 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social considera que el cumplimiento de las medidas sanitarias establecidas en la Resolución 666 del 2020, así como en los demás protocolos de bioseguridad adoptados, debe realizarse en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, y como parte de ello, los empleadores y contratantes deben desarrollar e implementar estrategias para la vigilancia de la salud de los trabajadores o contratistas.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

MEDIDAS QUE DEBERIAMOS ADOPTAR

En caso de que se establezca una comorbilidad en el trabajador y su actividad no se pueda realizar de manera remota, el empleador debe priorizarlo en jornadas o turnos o en cualquier otra forma de realización u organización del trabajo en la cual tenga el menor riesgo contacto con otras personas. Igualmente, añade la Circular que la edad es un factor a evaluar por el empleador o contratante para definir si la persona realiza su actividad laboral de manera presencial o remota.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

MEDIDAS QUE DEBERIAMOS ADOPTAR

Sobre los riesgos laborales, la Circular 041 hace referencia al deber de implementar y dar cumplimiento a las recomendaciones y protocolos determinados por las diferentes autoridades para la prevención del contagio de Covid-19 e incluir en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, la identificación, evaluación y control de los riesgos inherentes al trabajo en casa.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

MEDIDAS QUE DEBERIAMOS ADOPTAR

Las personas de cualquier grupo de edad, incluidas las de 60 años o más, que presenten morbilidades preexistentes, deben ser priorizadas para realizar sus actividades laborales de manera remota o a distancia o para ser objeto de las alternativas de que trata la Circular 033 del 2020, expedida por el Ministerio del Trabajo,



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



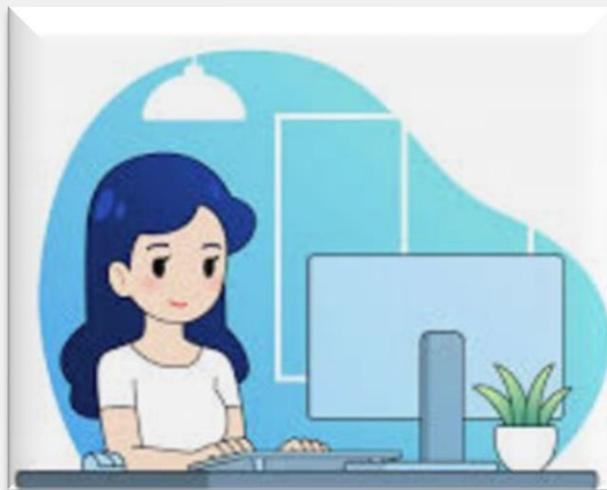
Innovación



Capital
Estratégico

MEDIDAS QUE DEBERIAMOS ADOPTAR

La Circular 041 del 02 de junio de 2020, dirigida a empleadores, trabajadores del sector privado y Administradoras de Riesgos Laborales, el Ministerio del Trabajo imparte lineamientos básicos sobre el trabajo en casa, en lo concerniente a la relación laboral, jornada de trabajo, armonización de la vida laboral con la vida personal y familiar, y riesgos laborales.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



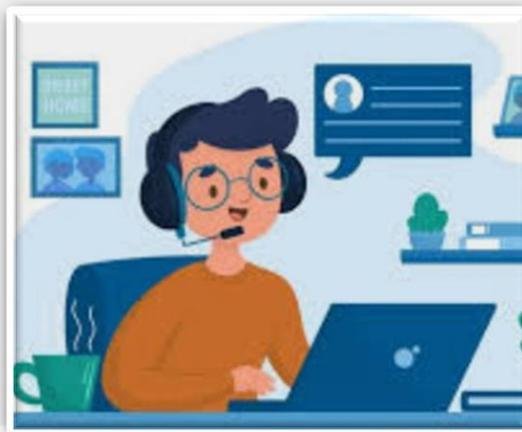
Innovación



Capital
Estratégico

MEDIDAS QUE DEBERIAMOS ADOPTAR

Trabajo en casa y teletrabajo: estos dos conceptos son utilizados indistintamente, sin ser sinónimos o equivalentes. El trabajo en casa, se trata de una situación ocasional, temporal y excepcional en la cual el empleador permite, autoriza y acuerda con el trabajador que este labore desde su casa o en un lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, donde habitualmente desarrolla su labor.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

MEDIDAS QUE DEBERIAMOS ADOPTAR

El teletrabajo que al igual que el trabajo en casa se encuentra regulado en la Ley 1221 de 2008, pero con la enorme diferencia de exigir el cumplimiento de una serie de requisitos y condiciones laborales contemplados en DURST, Decreto 1072 de 2015, que compiló el Decreto 884 de 2012 y que lo hacen una opción lamentablemente aplicable en pocas empresas en estos momentos.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

MEDIDAS QUE DEBERIAMOS ADOPTAR

El empleador deberá notificar a la respectiva ARL, la ejecución del trabajo en casa por parte del trabajador, con indicación del tiempo, modo y lugar. Las ARL a su vez cuentan con una serie de obligaciones referentes al trabajo en casa, tales como incluir esta forma de trabajo dentro de sus actividades de promoción y prevención, suministrar recomendaciones sobre la postura y elementos para el trabajo en casa, además de brindar soporte al empleador para la realización de pausas activas en forma virtual.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

MEDIDAS QUE DEBERIAMOS ADOPTAR

En el seguimiento que se realice a la gestión que realiza el trabajador debe obedecer a criterios y estándares objetivos, precisando previamente los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación y retroalimentación que realizara el empleador al trabajador.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



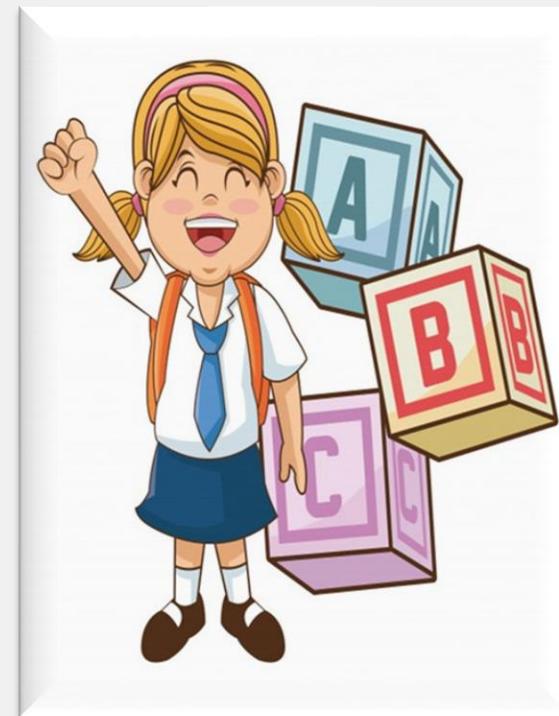
Innovación



Capital
Estratégico

MEDIDAS QUE DEBERIAMOS ADOPTAR

- En algunas de las decisiones tomadas, como medidas para prevenir el contagio están, por ejemplo, la petición a los trabajadores y trabajadoras que tenían edad mayor o igual a los 60 años que no asistieran a la institución para la cual laboran.
- En la misma sintonía están aquellos que padecen enfermedades crónicas como diabetes, hipertensión arterial, enfermedad pulmonar, enfermedad cardíaca, enfermedad renal y otras que afectan el estado inmunológico (trasplantes o cáncer).
- Sin embargo, hay otros casos, como los trabajadores que por las restricciones migratorias o los protocolos de Bioseguridad estuvieron en la imposibilidad de regresar a su lugar de trabajo.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

MEDIDAS QUE DEBERIAMOS ADOPTAR

- Además, en un momento determinado, se aplicó la cuarentena domiciliaria estricta junto con el régimen de excepción o restricción de derechos, que tenía como objetivo el de limitar garantías constitucionales tales como la libertad ambulatoria o circulación y la libertad de asociación, en miras de reducir los contagios y evitar la propagación del virus. Protegiendo la salud, la vida y la integridad física durante el tratamiento de la pandemia.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

MEDIDAS QUE DEBERIAMOS ADOPTAR

Respecto a las condiciones laborales, no deben presentarse disminuciones unilaterales del salario por el hecho de realizar el trabajo desde casa; las funciones encomendadas deben permitir el descanso necesario del trabajador, de allí que el empleador deba evitar hacer requerimientos por fuera del horario laboral (a menos que se trate de una circunstancia excepcional de carácter prioritario), anotando que, cuando a petición del empleador, el trabajador deba laborar una jornada superior a la ordinaria, procederá el pago del respectivo recargo por trabajo suplementario



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

Para finalizar es importante mencionar, que no estábamos preparados para un suceso de esta magnitud, pero no quiere decir, que por ello se puedan violentar los derechos laborales, siendo obligatorio para las autoridades activar los **mecanismos de protección** que están conferidos en la legislación nacional e internacional.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

TIPS

1. Fortalecer las medidas de prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo
2. Promover que las empresas acepten acuerdos para cambiar la modalidad de trabajo (como el teletrabajo) Previeniendo la discriminación y la exclusión
3. Continuar protegiendo a nuestros adultos mayores y personas vulnerables
4. Solicitar permiso al Ministerio de Trabajo para terminar el contrato de trabajo
5. Buscar alternativas de trabajo que aseguren que se preserve la salud y la integridad de los trabajadores.



Sostenibilidad



Aliados
Estratégicos



Financiera



Cliente / Mercado



Eficiencia



Innovación



Capital
Estratégico

En este **2020 Positiva te acompaña**
con una estrategia en acción

NUESTRA ESTRATEGIA
ES **ACCIÓN**



PREGUNTAS

TALLERES WEB — EN S.S.T. —

Colombia vive Positiva

"Porque la educación es la verdadera tarea
del liderazgo"

