



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Bogotá D.C.,

Señora

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 05EE202012030000020660

Suspensión de contrato laboral / Mecanismo de protección al empleo / Jornadas y Pago de Prima de Servicios durante la emergencia Sanitaria por Covid-19.

Respetada Señora , reciba un cordial saludo:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a “*Suspensión de contrato laboral, mecanismo de protección al empleo, jornadas y pago de Prima de Servicios durante la emergencia Sanitaria por Covid-19*”. Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, “*Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo*”, esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que **el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional** en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



Frente al caso en concreto:

SUSPENSIÓN DE CONTRATO LABORAL DURANTE EMERGENCIA SANIARIA POR COVID-19

Es necesario señalar que mediante Circular 21 del 17 de marzo de 2020, este Ministerio presentó unos lineamientos a los empleadores que tienen por objeto proteger el empleo y la actividad productiva, considerando que se trata de un fenómeno temporal y que el trabajo, conforme lo señala el Artículo 25 Constitucional “*es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado*”

El pasado 19 de marzo, este Ministerio expidió la Circular 22, mediante la cual recordó el llamado que hace la Organización Internacional del Trabajo a todos los gobiernos del mundo, para proteger a los trabajadores, estimular la economía y el empleo, y sostener los puestos de trabajo y los ingresos en la crisis por la que atraviesa el planeta con la pandemia del COVID-19. En este mismo documento, **este Ministerio aclaró que la configuración o no de una fuerza mayor corresponde valorarla al Juez de la República, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración por las partes.**

En razón de este punto y siendo el objeto de su consulta, es importante recordarle que por vía administrativa **este Ministerio no valora si existe o no fuerza mayor o caso fortuito**. De esta manera lo indica el Manual del Inspector del Trabajo y Seguridad Social que indica en su Página 241: “El Inspector de Trabajo y Seguridad Social deberá verificar las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito en los casos previstos en la ley. En el acta que se levante de la diligencia, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se limitará a describir lo que observe sobre los hechos objeto de la comprobación y a dejar las constancias que considere procedentes (...)”

Conforme lo antes expuesto, resulta claro que en virtud de las instrucciones impartidas por el Ministro del Trabajo, a través de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, las Inspecciones del Trabajo darán curso a la función preventiva, con el fin de salvaguardar las fuentes de empleo y los ingresos de los trabajadores y no corresponde al Ministerio del Trabajo definir la existencia o no de la fuerza mayor, pues ello lleva consigo la valoración particular de las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del COVID-19, valoraciones que son de la órbita exclusiva de los jueces, en consonancia con lo señalado en el Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, en adelante C.S.T.

Aclarado lo anterior, es importante tener en cuenta lo siguiente:

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



En atención a su consulta es preciso señalar que el Gobierno de Colombia mediante el Decreto 417 de fecha 17 de marzo de 2020, declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, tomando en cuenta los pronunciamientos de la Organización Mundial de la Salud en adelante OMS, que reconoce al COVID 19 como una pandemia y en los cuales insta a los países a tomar las correspondientes medidas preventivas, para detener su trasmisión y prevenir su propagación.

En aras de implementar medidas con ocasión de la emergencia sanitaria, se expiden por parte del Gobierno Nacional los Decretos 457 de 2020 y el 531 del 8 de abril de la misma anualidad, ordenando el aislamiento preventivo obligatorio.

El impacto que ha producido en la economía dicha medida, necesariamente se ve reflejado en el desarrollo de los procesos productivos que mueven la economía y en el incremento del desempleo, no solo a nivel local, sino global.

En este escenario, se hace necesario abordar la forma como debe enfrentarse una de las consecuencias de ese aislamiento social obligatorio, que impacta algunos sectores de la economía y explorar formas de proteger y mantener los actuales puestos de trabajo, teniendo en cuenta que el derecho al trabajo goza de un amplio espectro de protección.

Los Artículos 1, 2, 25, 93 y 215 de la Constitución Política, dan cuenta del trabajo como valor y derecho constitucional que goza de especial protección y que no puede ser desconocido por el Gobierno ni aún en estados de excepción, en concordancia con lo previsto en la Ley 137 de 1994 que regula los estados de excepción.

De conformidad con estas normas el derecho al trabajo está consagrado como un derecho constitucional que por lo general se encuentra en conexidad con otros derechos de igual abolengo, tales como el derecho a la vida digna, al mínimo vital, a la seguridad social, a la dignidad, entre otros, lo que justifica que el Estado deba garantizar su protección, estabilidad y la no discriminación.

Por su parte, La Ley 137 de 1994, mediante la cual se regulan los Estados de Excepción tales como Estado de Guerra Exterior, Conmoción Interior y el estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, advierten sobre la prevalencia de los tratados internacionales, consagran los derechos intangibles, y la prohibición de suspender derechos, concluyendo que las limitaciones a los derechos no podrán ser tan gravosas que impliquen su negación, tal es el caso del derecho al trabajo, entre otros, que no pueden ser suspendidos en ningún Estado de Excepción.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



Los Artículos 1, 9, 11, 13, 17 y 19 del Código Sustantivo del Trabajo están encaminados a la protección de los derechos laborales a través de la consagración de los principios que orientan el Estatuto Laboral.

El Decreto 491 de 28 de marzo del año 2020, mediante el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas, también toma medidas de protección laboral para los servidores públicos y particulares que desempeñan funciones públicas y contratistas del Estado, que expresamente prohíben la desvinculación o terminación de los contratos.

Lo anterior guarda correspondencia con lo preceptuado en el Artículo 214 de la Constitución, al señalar que no podrán suspenderse los derechos humanos ni las libertades fundamentales. Entre los derechos humanos y las libertades fundamentales cuya suspensión se prohíbe en los estados de excepción, se comprenden los establecidos en la Constitución Política y los tratados internacionales de derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad, entre los cuales está el derecho al trabajo y a una vida digna.

El Art. 93 de la Constitución Política prevé que, los Tratados Internacionales ratificados por Colombia (dentro de los cuales están los relacionados en materia laboral, especialmente con la protección al derecho al trabajo) integran el Bloque de Constitucionalidad y por ello gozan de fuerza vinculante tanto para las autoridades de la República como para los particulares.

Así las cosas, claro refulge, que el derecho al trabajo como fundamento de la libertad del hombre no solo goza de protección a través de instrumentos internacionales, sino en la normatividad doméstica, tanto a nivel constitucional como legal, donde las mismas, se han encargado de desarrollarlo y darle forma

Conforme a lo anterior, este fenómeno de salud pública (COVID-19), en el ámbito laboral hace un llamado de solidaridad al empleador para conservar al máximo los puestos de trabajo, por lo que por sí solo el virus covid-19 no justifica ni es causal autónoma para despedir a un trabajador.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN AL TRABAJADOR Y ALTERNATIVAS QUE PROMUEVEN LA CONSERVACIÓN DE LOS EMPLEOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19

Las Circulares 021 de 17 de Marzo y 033 de 17 de Abril del año 2020, y el Decreto 488 del 27 de Marzo del año 2020, emitidos por el Ministerio del Trabajo, mediante los cual se adoptan

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



medidas de protección al trabajador y alternativas que promueven la conservación de los empleos y un paquete de beneficios tales como rebaja de impuestos, pagos parafiscales, otorgamiento de créditos, que como bien se sabe, solo son medidas de primera línea y **que pueden resultar eficaces, si la situación de emergencia no se prolonga.**

Por lo anterior, su empleador durante la emergencia sanitaria podrá hacer uso de cualquiera o varias de las siguientes opciones aportadas por el Gobierno Nacional con el fin de conservar los empleos como son:

1. Trabajo en casa
2. Teletrabajo
3. Jornada laboral flexible
4. Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas
5. Permisos remunerados
6. Licencia remunerada compensable
7. Modificación de la jornada laboral y concertación de salario
8. Modificación o suspensión de beneficios extralegales
9. Concertación de beneficios convencionales

1. **Trabajo en Casa:** Tratándose de una situación ocasional, temporal y excepcional, es posible que el empleador autorice el trabajo en casa, modalidad ocasional de trabajo que no exige el lleno de requisitos necesarios para optar por el teletrabajo, tal y como lo señala el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 que indica: “4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.” Para optar por esta modalidad, debe existir acuerdo entre el empleador y el trabajador.

De esta manera, 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 laborales en el marco de la actual emergencia sanitaria.

2. **Teletrabajo:** Por su parte, el teletrabajo se encuentra definido en el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 como “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



específico de trabajo.” Al teletrabajo, conforme lo señalado en la norma en mención, no le serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno, sin que se puedan imponer tampoco, altas cargas de trabajo.

De igual manera, se debe tener en cuenta que el salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el centro de trabajo.

La regulación operativa del teletrabajo se encuentra contenida en el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, que compiló allí el anterior Decreto 884 de 2012 y que especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las administradoras de riesgos laborales y la Red de Fomento para el Teletrabajo.

El teletrabajo, tal y como está concebido normativamente, tiene una serie de requerimientos, tales como la visita previa al puesto de trabajo que tiene como objetivo, verificar las condiciones de trabajo, es decir, toda característica física, biológica, ergonómica o psicosocial que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos en la seguridad y salud del trabajador; igualmente, tanto empleador como trabajador deberán contar la Guía para la Prevención y Actuación en Situaciones de Riesgo que deberá ser suministrada por la respectiva administradora de riesgos laborales; el trámite del formulario de afiliación y novedades adoptado mediante Resolución 3310 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social, entre otros.

- 3. Jornada laboral flexible:** Como regla general se indica que la jornada laboral puede ser establecida por el empleador o fijarse con los límites establecidos por la ley, la cual señala un máximo de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, no obstante, el mencionado límite puede ser repartido de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m., lo anterior con base en lo dispuesto en el literal d del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (CST).

En las anteriores condiciones, el empleador tiene la facultad de reducir o ampliar la jornada laboral establecida dependiendo de las necesidades del servicio o necesidades especiales sin que este término sea contabilizado como horas extras.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



De igual forma, el empleador puede optar por realizar turnos de trabajo con duración no superior a seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana, los cuales se pueden realizar en cualquier horario o día de la semana, sin que esta situación genere recargo alguno (Literal c) artículo 161 CST).

Así las cosas, y dados los acontecimientos de salud pública señalados, los empleadores pueden modificar su jornada laboral con la intención de proteger a sus trabajadores acortando sus jornadas laborales o disponiendo de turnos sucesivos que eviten la aglomeración de los trabajadores en sus instalaciones, en una misma jornada o en los sistemas de transporte masivo.

- 4. Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas:** El trabajador tiene derecho a un descanso remunerado por haber prestado sus servicios durante un (1) año de servicio, consistente en quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, de conformidad con lo señalado en el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo.

Asimismo, se pueden otorgar vacaciones a los trabajadores antes de causar el derecho, lo cual se conoce como vacaciones anticipadas. De otra parte, los empleadores pueden fijar vacaciones colectivas de sus trabajadores, inclusive sin que ellos hayan cumplido el año de servicios, para lo cual se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

1. Las vacaciones deben ser remuneradas al trabajador con el salario que devengue al momento del disfrute.
2. El trabajador no podrá exigir que se le asigne un nuevo periodo de vacaciones luego de cumplir el año de trabajo.

En cuanto a las vacaciones colectivas, el empleador puede dar aviso de ellas, con el fin de contrarrestar bajas de producción o ingresos, como situaciones derivadas de la emergencia sanitaria o en caso que se ordenen medidas de aislamiento obligatorias por parte del Gobierno nacional, como estrategia de mitigación ante el COVID-19.

De acuerdo con lo anterior y debido a la situación actual aquí descrita, los trabajadores y empleadores pueden acordar el disfrute de vacaciones acumuladas o anticipadas para enfrentar adecuadamente la etapa de contingencia del COVID -19.

- 5. Permisos Remunerados - Salario sin prestación del servicio:** En virtud de lo señalado en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, le corresponde al empleador, conceder permisos en casos de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



- 51 Salario sin prestación del servicio:** Esta posibilidad se indica en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala: “Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del {empleador}.” Conforme a la norma anterior, es posible que por disposición del empleador, de manera voluntaria y generosa determine la posibilidad de pagar el salario y de liberar al trabajador de la prestación del servicio.
- 6. Licencia remunerada compensable:** Si bien las licencias remuneradas comúnmente conocidas, previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, son la licencia de maternidad y paternidad, licencia por luto y licencia por grave calamidad doméstica, la legislación permite al empleador conceder licencias remuneradas cuando así lo considere, razón por la cual las partes de la relación laboral podrían concertar el otorgamiento de dichas licencias, pudiendo incluso acordar un sistema de compensación, que le permita al trabajador disfrutar del descanso durante el término de la licencia, para que con posterioridad labore en jornadas adicionales a las inicialmente pactadas, con el propósito de compensar el tiempo concedido mediante dicha licencia remunerada (De manera similar a la que se acostumbra para otorgar permisos en épocas festivas, como los días hábiles de semana santa o fin de año).
- 7. Modificación de la jornada laboral y concertación de salario.** De conformidad con lo señalado en el artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo, los trabajadores y los empleadores pueden, de manera concertada, variar las condiciones del contrato trabajo, entre ellas, la jornada laboral mediante la cual se realiza la labor prometida, dependiendo de las necesidades del servicio, en atención a la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 y las medidas adoptadas por el Gobierno nacional.

Dado que se trata de una situación ocasional, transitoria y excepcional, con incidencia directa en la economía nacional, los trabajadores y los empleadores de manera concertada, solo mientras dure la emergencia sanitaria y por escrito, podrán buscar alternativas que garanticen la estabilidad del empleo, por medio del acuerdo consensuado de una fórmula adecuada para modificar las condiciones contractuales, entre las que se encuentra, el salario, la jornada laboral y la modificación de las funciones o la carga laboral asignada.

Conforme con lo anterior, con base en el artículo 50 del Código Sustantivo del Trabajo, en el cual se consagra que las partes pueden revisar el contrato de trabajo cuando “sobrevengan imprevistos y graves alteraciones de la normalidad económica”, es posible que empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales acuerden una remuneración inferior a la pactada

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



originalmente, siempre y cuando se garantice el salario mínimo legal mensual vigente y los demás derechos derivados de este.

Es importante indicar que los trabajadores no podrán renunciar a ninguno de los derechos laborales que se encuentran contenidos en el Código Sustantivo del Trabajo, tales como la prima de servicios, cesantías, intereses de estas, dotación, como tampoco a los descansos remunerados como vacaciones y descansos en dominicales y días feriados; de igual manera tampoco a sus horas extras y demás recargos.

8. **Modificación o suspensión de beneficios extralegales:** Los beneficios extralegales son aquellos que el empleador entrega a sus trabajadores por mera liberalidad y no son constitutivos de salario, entre los cuales se destacan primas extralegales e incentivos ocasionales ya sea en salario o en especie, por lo cual, es factible que el empleador de manera temporal acuerde con el trabajador no otorgar dichos beneficios con la finalidad de realizar provisiones adecuadas a la estabilidad del empleo y los derechos laborales. En tal sentido, el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo señala que es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles.
9. **Concertación de beneficios convencionales.** Ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 y el impacto que ocasiona en la normalidad económica en materia laboral, es posible que las organizaciones sindicales o los trabajadores no sindicalizados y los empleadores, busquen escenarios de diálogo social con el fin de generar soluciones concertadas entre trabajador y empleador, que faciliten el manejo de la crisis económica, la restauración de la normalidad y la protección al empleo.

Los acuerdos alcanzados no deben afectar derechos de índole legal, deben garantizar el libre consentimiento, y pueden plasmarse en acuerdos “extra convencionales” o “extra pacto”. Estos acuerdos deben respetar la voluntad de las partes y aplican durante la vigencia de la emergencia sanitaria o durante el tiempo que las medidas tomadas afecten de manera directa la normalidad económica en materia laboral, conforme lo convengan las partes. Los acuerdos no podrán afectar el pago oportuno del salario, con independencia que se esté prestando o no el servicio por teletrabajo o trabajo en casa.

Es preciso indicar que esta figura no podrá eliminar los acuerdos de la convención colectiva de trabajo.

Sobre este respecto, el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo dispone: “Las convenciones colectivas son revisables cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



acerca de la revisión fundada en tales alteraciones, corresponde a la justicia del Trabajo decidir sobre ellas; y entretanto estas convenciones siguen en todo su vigor.”

Así mismo, la Corte Constitucional en sentencia de 27 de septiembre de 2000 (C-1319/00), al referirse a este mismo tema, expresó:

“Aclarado así que las convenciones colectivas no son inmodificables, es preciso definir, de cara a la Constitución, cuándo pueden serlo y sobre qué objeto puede recaer la modificación. Sobre la primera de estas cuestiones, está visto como según la jurisprudencia las convenciones son esencialmente modificables “para adaptarlas a las necesidades e intereses, tanto de los patronos como de los trabajadores.” Pero además, también son revisables “cuando por circunstancias imprevisibles varíen sustancialmente las circunstancias económicas que se tuvieron en cuenta al momento de su celebración”. Así las cosas, podría concluirse que tales convenciones deben modificarse en dos circunstancias: ordinariamente y en forma periódica en tiempos de normalidad económica, pues ello es lo que realmente se ajusta al derecho de negociación colectiva, y lo que permite adaptarlas a las necesidades cambiantes tanto de los patronos como de los trabajadores; y, además, extraordinaria o excepcionalmente cuando por razones no previstas han variado las circunstancias económicas presentes al momento de su celebración, lo que impone su revisión para no alterar el equilibrio económico de las relaciones laborales.”

Lo anterior, sin perder de vista que la finalidad de la normatividad laboral es la de lograr la justicia en las relaciones que surjan entre patronos y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social y eso implica sacrificios por cada uno de los actores contractuales.

AUXILIO ENFOCADOS AL TRABAJADOR Y EMPLEADOR DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19

1. MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE

De conformidad con la Ley 1636 de 2013 “Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia”, frente a dicha protección para trabajadores dependientes ha señalado en sus Artículos 3, 4, 7, 10, 12 y 13:

“Artículo 3°. Campo de aplicación. Todos los trabajadores del sector público y privado, dependientes o independientes, que realicen aportes a las Cajas de Compensación Familiar, por lo menos por un año continuo o discontinuo en los últimos tres (3) años si se es dependiente, y por lo menos dos años continuos o discontinuos en los últimos tres (3) años si se es independiente,

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



accederán al Mecanismo de Protección al Cesante, sin importar la forma de su vinculación laboral, y de conformidad con lo establecido por la reglamentación que determine el Gobierno Nacional.

Artículo 4°. Principios del mecanismo de protección al cesante. Sin perjuicio de los principios consagrados en la Constitución Política, en el Código Sustantivo del Trabajo y de los que fundamentan el Sistema General de Seguridad Social, son principios del Mecanismo de Protección al Cesante los siguientes:

(...)

e) Obligatoriedad. La afiliación al mecanismo de protección al cesante es obligatoria para todos los empleados afiliados a las Cajas de Com-pensación Familiar excepto para los trabajadores de salario integral y trabajadores independientes, para quienes la afiliación a este mecanismo será voluntaria.

Artículo 7°. Uso voluntario de los aportes a las cesantías. Del aporte a las cesantías que los empleadores están obligados a consignar anualmente a cada uno de los trabajadores, estos últimos podrán decidir voluntariamente el porcentaje de ahorro para el Mecanismo de Protección al Cesante.

Los trabajadores dependientes o independientes que ahorren voluntariamente para el mecanismo de protección al cesante, recibirán un beneficio proporcional a su ahorro que se hará efectivo en el momento en que quede cesante con cargo al Fosfec, de conformidad con la reglamentación que expida el Gobierno Nacional.

Sin perjuicio de lo establecido en el primer inciso del presente artículo, el trabajador que quiera usar las cesantías para educación, compra, construcción o mejoras de vivienda, podrá usar para este efecto el 100% de sus cesantías.

Parágrafo. El Fondo de Cesantías trasladará a la administradora del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, el valor que el trabajador haya alcanzado a ahorrar voluntariamente para el Mecanismo de Protección al Cesante dentro de los cinco (5) días siguientes a la presentación de la solicitud por parte del trabajador a la administradora de fondos de cesantías con la certificación del Fosfec de que el trabajador acredita los requisitos de que trata el artículo 13 de la presente ley. El Gobierno Nacional reglamentará lo dispuesto en este artículo.

Artículo 10. Certificado de cesación de la relación laboral. Dentro de los tres (3) días siguientes a la terminación de la relación laboral, el empleador otorgará al empleado una carta o certificación de terminación de la misma, en la que indique la fecha de terminación.

(...)"

Artículo 12. Tipo, periodo y pago de los beneficios. Los trabajadores dependientes o independientes que cumplan con el requisito de aportes a Cajas de Compensación Familiar

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



recibirán un beneficio, con cargo al Fosfec, que consistirá en aportes al Sistema de Salud y Pensiones, calculado sobre un (1) smmlv.

El cesante que así lo considere podrá con cargo a sus propios recursos cotizar al sistema de pensiones por encima de un (1) smmlv.

También tendrá acceso a la cuota monetaria del subsidio familiar en las condiciones establecidas en la legislación vigente de acuerdo con lo que reglamente el Gobierno Nacional.

Si un trabajador dependiente o independiente, además de realizar aportes a las Cajas de Compensación Familiar, voluntariamente hubiera ahorrado en el mecanismo de protección al cesante, recibirá como beneficio monetario un valor proporcional al monto del ahorro alcanzado con cargo al Fosfec.

Los beneficios antes señalados se pagarán por un máximo de seis (6) meses.

Artículo 13. Requisitos para acceder a los beneficios. Podrán acceder a los Beneficios del Mecanismo de Protección al Cesante, los desempleados que cumplan las siguientes condiciones:

1. Que su situación laboral haya terminado por cualquier causa o, en el caso de ser independiente su contrato haya cumplido con el plazo de duración pactado y no cuente con ningún otro, o no cuente con ninguna fuente de ingresos.

2. Que hayan realizado aportes un año continuo o discontinuo a una Caja de Compensación Familiar durante los últimos tres (3) años para dependientes y dos años continuos o discontinuos en los últimos tres (3) años para independientes.

3. Inscribirse en cualquiera de los servicios de empleo autorizados, pertenecientes a la Red de Servicios de Empleo y desarrollar la ruta hacia la búsqueda de empleo.

4. Estar inscrito en programas de capacitación en los términos dispuestos por la reglamentación que expida el Gobierno Nacional.

5. Adicionalmente, si ha realizado un ahorro al mecanismo de protección al cesante por un mínimo del 10% del promedio del salario mensual durante el último año para todos los trabajadores que devengan hasta dos (2) smmlv, y mínimo del 25% del promedio del salario mensual durante el último año, si el trabajador devenga más de 2 smmlv podrá acceder al beneficio monetario de que trata el artículo 12 de la presente ley.

Parágrafo 1°. No podrán recibir beneficios con cargo al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante los trabajadores cesantes que, habiendo terminado una relación laboral,

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



mantengan otra(s) vigente(s) o haya(n) percibido beneficios del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, durante seis (6) meses continuos o discontinuos en los últimos tres años.

Parágrafo 2°. Quienes no cumplan con la totalidad de los requisitos, pero se encuentren afiliados al Mecanismo de Protección al Cesante siempre podrán acceder a la información de vacantes laborales suministrada por el servicio público de empleo.

(...)” (Negrita fuera de texto)

Tal y como se observa, la ley en mención dispone que todos los trabajadores dependientes del sector público o privado, **que realicen aportes o que hagan un uso voluntario de los aportes a las cesantías** a las Cajas de Compensación Familiar, **por lo menos un año continuo o discontinuo en los últimos tres (3) años, accederán al Mecanismo de Protección al Cesante**, sin importar la forma de su vinculación laboral, y de conformidad con lo establecido por la reglamentación que determine el Gobierno Nacional.

Ahora bien, dado que el Ministerio de Salud y Protección Social mediante Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 declaro la emergencia sanitaria, en todo el territorio nacional y por su parte el Gobierno Nacional ha venido adoptando medidas temporales con ocasión de la fase de contención frente al Covid-19 y de la declaración de emergencia económica, social y ecológica.

Que producto de la declaratoria de pandemia del nuevo Coronavirus COVID-19 es preciso tomar medidas extraordinarias, estrictas y urgentes relacionadas con la contención del virus y su mitigación, así como medidas orientadas a conjurar los efectos económicos asociados, disponiendo de los recursos financieros, humanos y logísticos para enfrentarlos.

Ante la magnitud de la pandemia, y dentro de las medidas tomadas en virtud del Estado de Emergencia Económica, Social y Ambiental el Gobierno nacional ha tomado medidas urgentes para poder contener el avance de la pandemia, las cuales tienen un impacto significativo en la actividad económica del país.

La Ley 1636 de 2013 creó el Mecanismo de Protección al Cesante con el fin de mitigar los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores, relacionados principalmente con la disminución de los ingresos económicos de los trabajadores y sus familias y la desprotección frente al Sistema de Seguridad Social Integral, para lo cual **estableció dos beneficios concurrentes:**

- i. Aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud y Pensiones, calculado sobre un (1) salario mínimo legal mensual vigente. El cesante que así lo considere podrá, con cargo a sus propios recursos cotizar al Sistema de Pensiones por encima de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



- ii. *Acceso a la cuota monetaria del subsidio familiar en las condiciones establecidas en la legislación vigente aplicable al Sistema de Subsidio Familiar.*

Ante la contingencia ocasionada por la pandemia del nuevo Coronavirus COVID-19 se debe prever un mecanismo que facilite el cubrimiento de los gastos del cesante, de acuerdo con las necesidades y prioridades de consumo de cada beneficiario, mientras dure la emergencia, con el fin de mitigar los efectos adversos de esta situación, mecanismo que actualmente no está contemplado en las normas pues estas son insuficientes para brindar una adecuada protección durante la coyuntura actual al trabajador cesante y a su familia, por lo que se hace preciso crearlo para conjurar la coyuntura derivada del nuevo Coronavirus COVID-19 y su impacto en la vida del cesante y su familia.

Debido al déficit financiero que las medidas aquí implementadas puedan ocasionar, se requiere que se de aplicación al principio financiero de unidad de caja, para que las Cajas de Compensación Familiar puedan apalancar recursos entre las subcuentas del Fondo de Solidaridad, Fomento al Empleo y Protección al Cesante FOSFEC, ya que las normas actuales son insuficientes para que se pueda dar un apalancamiento de recursos y atender los beneficios dirigidos al cesante.

La Organización Internacional del Trabajo en el comunicado de fecha de 18 de marzo de 2020 sobre el "El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas", afirma que "[...] El Covid-19 tendrá una amplia repercusión en el mercado laboral. Más allá de la inquietud que provoca a corto plazo para la salud de los trabajadores y de sus familias, el virus y la consiguiente crisis económica repercutirán adversamente en el mundo del trabajo en tres aspectos fundamentales, a saber: 1) la cantidad de empleo (tanto en materia de desempleo como de subempleo); 2) la calidad del trabajo (con respecto a los salarios y el acceso a protección social); y 3) los efectos en los grupos específicos más vulnerables frente a las consecuencias adversas en el mercado laboral [...]".

Así mismo la Organización Internacional del Trabajo en el referido comunicado estima "[...] un aumento sustancial del desempleo y del subempleo como consecuencia del brote del virus. A tenor de varios casos hipotéticos sobre los efectos del Covid-19 en el aumento del PIB a escala mundial [...], en varias estimaciones preliminares de la OIT se señala un aumento del desempleo mundial que oscila entre 5,3 millones (caso "más favorable") y 24,7 millones de personas (caso "más desfavorable"), con respecto a un valor de referencia de 188 millones de desempleados en 2019. Con arreglo al caso hipotético de incidencia "media", podría registrarse un aumento de 13 millones de desempleados (7,4 millones en los países de ingresos elevados). Si bien esas estimaciones poseen un alto grado de incertidumbre, en todos los casos se pone de relieve un aumento sustancial del desempleo a escala mundial. A título comparativo, la crisis financiera mundial que se produjo en 2008-9 hizo aumentar el desempleo en 22 millones de personas".

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



En consecuencia la Organización Internacional del Trabajo -OIT en el citado comunicado insta a los Estados a adoptar medidas urgentes para (i) proteger a los trabajadores y empleadores y sus familias de los riesgos para la salud generados por el coronavirus COVID-19; (ii) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo; (iii) estimular la economía y el empleo, y (iv) sostener los puestos de trabajo y los ingresos, con el propósito de respetar los derechos laborales, mitigar los impactos negativos y lograr una **recuperación rápida y sostenida**.

Con el fin de mitigar los efectos sobre el empleo, la calidad de vida y la actividad productiva en la situación de emergencia, se hace necesario adoptar una serie de medidas que promuevan la continuidad de las empresas y negocios, así como la conservación del empleo, la permanencia de los contratos de trabajo y el nivel de vida los trabajadores y sus familias.

Por todo lo anterior el Gobierno Nacional mediante el Decreto 488 del 27 de marzo de 2020, en sus Artículos 6 y 7 señaló:

“ARTÍCULO 6. Beneficios relacionados con el Mecanismo de Protección al Cesante. Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, y hasta donde permita la disponibilidad de recursos, los trabajadores dependientes o independientes cotizantes categoría A y B, cesantes, que hayan realizado aportes a una Caja de Compensación Familiar durante un (1) año, continuo o discontinuo, en el transcurso de los últimos cinco (5) años, recibirán, además de los beneficios contemplados en el artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, una transferencia económica para cubrir los gastos, de acuerdo con las necesidades y prioridades de consumo de cada beneficiario, por un valor de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, divididos en tres (3) mensualidades iguales que se pagarán mientras dure la emergencia y, en todo caso, máximo por tres meses.

PARÁGRAFO. El aspirante a este beneficio deberá diligenciar ante la Caja de Compensación Familiar a la que se encuentre afiliado, la solicitud pertinente para poder aspirar a obtener el beneficio de que trata el presente artículo.

La Superintendencia de Subsidio Familiar impartirá instrucciones inmediatas a las Cajas de Compensación Familiar para que la solicitud, aprobación y pago de este beneficio se efectúe por medios virtuales, en razón a la emergencia declarada.

ARTÍCULO 7. Apalancamiento de recursos para el cubrimiento de los beneficios. Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, las Cajas de Compensación Familiar a través de la administración del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante- FOSFEC, podrán apalancar los recursos necesarios mediante el concepto financiero de unidad de caja entre las subcuentas del fondo, para cubrir el déficit que la medida contenida en el artículo anterior pueda ocasionar. Tanto la medida como el retorno de los recursos a las subcuentas

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



deberán ser informados, con los respectivos soportes, a la Superintendencia del Subsidio Familiar, evidenciando las cuentas necesarias de su utilización.” (Negrita fuera de texto)

Es así que el subsidio de emergencia - Mecanismo de Protección al Cesante, anunciado por el Ministerio de Trabajo, se toma como medida extraordinaria que busca disminuir los impactos negativos del desempleo a los cesantes y su familia, **es de carácter transitorio, mientras dura la emergencia económica.**

Dicho subsidio consiste en:

- ✓ El pago de 2 salarios mínimos durante tres meses
- ✓ El pago de seguridad social (salud y pensiones) sobre un (1) SMMLV
- ✓ El pago de cuota monetaria por seis (6) meses en los términos de la Ley 1636 de 2013.

Dicho subsidio de emergencia va dirigido a trabajadores cesantes (dependientes e independientes) que al momento de la terminación de sus contratos hayan estado afiliados a categorías A y B y que hayan realizado aportes durante 12 meses, de manera continua y/o discontinua, durante los últimos 5 años.

Las Cajas de Compensación Familiar, a través de los medios virtuales dispondrán de la información para que puedan postularse. **Recuerde, si cumple con los requisitos, postularse a la última Caja de Compensación Familiar a la que estuvo afiliado**, sin importar el lugar de su residencia, dado que el acompañamiento se realizará de manera virtual, por lo que debe estar atenta a los anuncios de su Caja de Compensación Familiar en sus página web. **Es importante, que no se acerque de manera presencial a las sedes físicas.**

Se debe tener en cuenta que si usted cumple con las condiciones, no significa que tiene asegurado el subsidio, lo anterior, teniendo en cuenta que las Cajas de Compensación Familiar, están haciendo todos los esfuerzos para tener la mayor cobertura en sus regiones, sin embargo, los recursos son limitados y dependerá de la capacidad financiera de cada Caja de Compensación Familiar.

Para acceder al beneficio, el cesante debe aportar y cumplir con los siguientes requisitos:

- Aportar la certificación sobre cesación laboral en caso de trabajadores dependientes.
- Diligenciar el formulario en línea el Formulario Único de Postulación al Mecanismo

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



de Protección al Cesante.

Se pone de presente que **estar inscrito en el servicio público de empleo, NO es un requisito para postularse, pero si es un requisito para conservar los beneficios**, dado que la NO aceptación de un puesto de trabajo por el servicio público de empleo es una causal para la pérdida de los beneficios. Usted deberá realizar esta inscripción durante su proceso como beneficiario y las Cajas de Compensación Familiar apoyaran su registro a la plataforma.

Ahora bien, **NO es obligatorio asistir a los cursos de formación para conservar los beneficios**, pero algunas Cajas de Compensación Familiar se encuentran adecuando sus programas de formación y las agencias de empleo, también se encuentran en diseño de esquemas virtuales de orientación. **Si usted cuenta con los medios, la idea es que pueda acceder a esta oferta, para fortalecer sus capacidades y hacerlo un candidato más atractivo ante eventuales ofertas de trabajo**

Este subsidio será por el tiempo que dure la emergencia económica, social y ecológica causada por el COVID19. Inicial mente, los estados de emergencia son de 30 días con la posibilidad de prorrogarse hasta noventa (90 días), sin embargo, ante la incertidumbre de la pandemia aún no se sabe si se prolongue.

2. DISMINUCIÓN PORCENTUAL DE LOS APORTES A SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES

Con el Decreto 558 del 15 de abril de 2020, se dispone la modificación temporal del porcentaje de cotización del aporte al Sistema General de Pensiones. Recordemos que actualmente, el aporte a pensión es del 16%, en el cual el empleador asume el 12% y el trabajador el 4% restante.

Ahora, para quienes se acojan a lo previsto en el decreto, el pago no será del 16%, sino del 3% del Ingreso Base de Cotización (IBC), destinado a cubrir los gastos de administración del sistema y los riesgos de invalidez y sobrevivencia. De este porcentaje, el empleador asumirá el 2.25% y el trabajador sólo asumirá el 0.75% restante.

Para mayor ilustración:

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

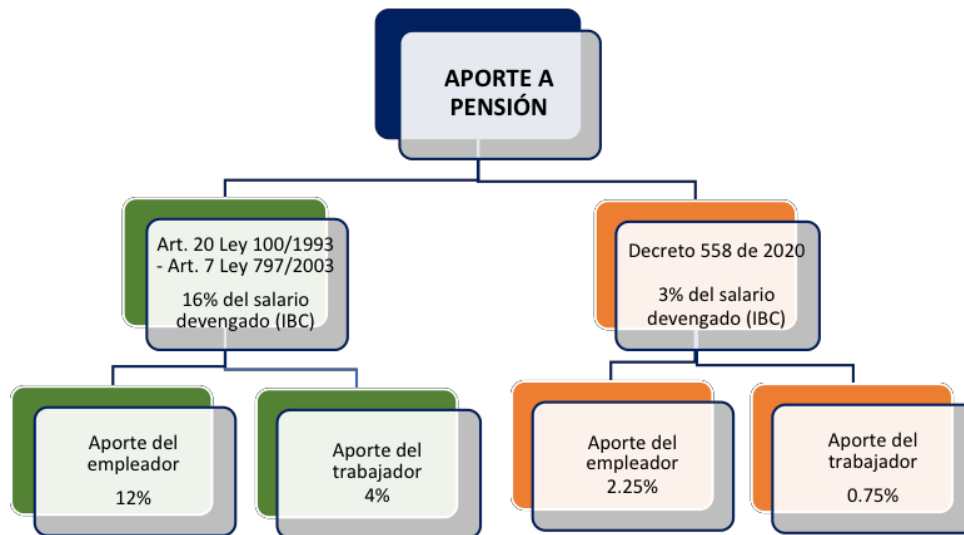
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



2. ¿Desde cuándo aplica y hasta cuándo es esta medida?

La implementación de esta medida rige desde que fue publicado el decreto, es decir, desde el miércoles 15 de abril de 2020. La cotización del 3% se aplicará para los aportes a pensión de los meses de abril y mayo y, su pago sobre este nuevo porcentaje se debe hacer durante los meses de mayo y junio.

3. ¿Cuál es la finalidad de esta regulación?

La finalidad es brindar mayor flujo de caja tanto a empleadores como trabajadores dependientes e independientes, quienes se han visto afectados económicamente por los efectos de la Emergencia Sanitaria por Covid-19.

Así mismo, es una medida de protección al empleo de las empresas, que pueden destinar los recursos que se ahorran en el pago del aporte a pensión, para proteger su nómina.

4. ¿Se modifica el salario o el Ingreso Base de Cotización con el cual he venido realizando mis aportes a pensión?

No, la medida no busca modificar el salario o el Ingreso Base de Cotización (IBC), por el contrario, éste será el mismo que se ha venido reportando al sistema de salud, de modo que no afectará los promedios, y en principio tampoco el tiempo de cotización correspondiente, para los afiliados al Régimen de Prima

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



Media y al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, con la salvedad de que el objetivo de tiempo de cotización en principio se planteó para contabilizar únicamente para pensiones de salario mínimo.

5. ¿Qué pasa con mi cotización, si estoy afiliado en un fondo privado?

Para los afiliados al Régimen de Ahorro Individual, administrado por fondos privados de pensiones, aun cuando se mantenga el salario o el Ingreso Base de Cotización (IBC), la disminución en el aporte para estos dos meses si afectará el capital, toda vez que no será el mismo con el cual se ha venido cotizando. Ahora bien, el tiempo de cotización será contabilizado para acceder a la garantía de pensión mínima.

6. ¿Se van a contabilizar las semanas para todos los afiliados?

Las 8.57 semanas equivalentes a estos dos meses (abril y mayo), para los afiliados a Colpensiones se tendrán en cuenta para el conteo del requisito mínimo de las 1.300 semanas para obtener pensiones del salario mínimo. Para los afiliados a los fondos privados de pensiones, sólo se contabilizarán para quienes tengan derecho a una pensión de garantía mínima (1.150 semanas).

7. ¿Es obligatorio realizar la cotización sobre el 3% del IBL?

No, el decreto es claro al establecer que esto es opcional, por lo que su aplicación es optativa para los empleadores y trabajadores independientes, entre realizar su cotización sobre el 3% o el 16%.

Así mismo, se está regulando por parte del Ministerio de Salud y Protección Social la posibilidad de que las empresas puedan escoger sobre cuales trabajadores hacer la cotización del 16% y sobre cuales hacerlo sobre el 3%, lo cual es un gran beneficio para las empresas, especialmente las que tienen una planta grande de empleados.

8. ¿Qué pasará con el 13% restante de la cotización o quien debe asumir esta diferencia?

Sobre este punto, el Decreto 558 define que es un beneficio y, en ese orden de ideas, no cabe una interpretación distinta. Sin embargo, de cara al déficit pensional, no descartamos que se implemente una medida futura para recuperar la diferencia, o buscar recursos adicionales a través de otros mecanismos.

9. ¿Qué pasa respecto al aporte a los Fondos de Solidaridad Pensional y Subsistencia?

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



Respecto de estos aportes, el Decreto no hace mención alguna por lo que no se entenderían excluidos y, los empleados que devenguen más de cuatro (4) salarios mínimos legales mensual vigentes tendrán que aportar ese 1% adicional de cotización destinado al Fondo de Solidaridad, al igual que quienes devenguen ingresos iguales o superiores a dieciséis (16) salarios mínimos legales mensuales vigentes, tendrán que aportar el porcentaje adicional que corresponda al Fondo de Subsistencia.

10. ¿Operativamente cómo se efectuará el pago a pensión sobre el 3%? ¿Debo acudir a alguna entidad o lo puedo realizar por mi Operador PILA?

Para realizar el pago de los aportes a pensión, no debe acudir a ninguna entidad. El pago del aporte lo puede realizar por su Operador PILA y, las plataformas modificarán temporalmente el porcentaje del pago al 3%, para quien se vaya a acoger al beneficio.

Eventualmente, es posible que el Sistema permita que las empresas puedan cotizar en una planilla sobre la tarifa del 3% para cierto número de trabajadores y en otra, realizar la cotización sobre el 16% para otros trabajadores, pero la correspondiente reglamentación no ha sido emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Si cuenta con la capacidad de pago, le sugerimos seguir cotizando sobre el 16%, en la medida que el Sistema General de Pensión se verá afectado con la falta de ingreso de los recursos.

Sin embargo, es de considerar que esta norma fue creada para alivianar la caja de los cotizantes (empresas, trabajadores e independientes) y busca proteger el empleo, en ese sentido, es necesaria la evaluación en cada caso concreto si hay duda en acogerse al beneficio.

Para los independientes y los trabajadores que se encuentran próximos a pensionarse, también será necesario analizar la situación concreta, ya que el pago sobre el 3% y, no sobre el 16%, puede afectar el valor de la pensión en el Régimen de Ahorro Individual.

Fuente: <https://cms.law/es/col/publication/abc-del-decreto-558-de-2020>

En caso de persistir en sus inquietudes referentes a disminución porcentual de los aportes a seguridad social en pensiones, será el **MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL**, la entidad competente para dar respuesta a sus inquietudes.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



3. PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO FORMAL – PAEF

Es de aclarar que **esta cartera ministerial no tramita ni otorga auxilios, ayudas fiscales, tributarias o económicas** no obstante mediante el Decreto Legislativo No. 639 del 08 de mayo de 2020 el Gobierno Nacional en aras de proteger el empleo y el flujo de caja de las empresas, **ordeno subsidiar el equivalente al 40% de un salario mínimo de la nómina de estas**, siempre y cuando, hayan tenido una reducción del 20% en su facturación. De igual forma, se aplaza para diciembre el pago del impuesto de renta que está próximo a causarse. A continuación, se explican estas medidas:

¿Qué tipo de empresas pueden aplicar a este beneficio?

Cualquier empresa, ya sea pequeña, mediana o grande, que haya tenido una reducción del 20% en su facturación o ventas, frente al mes de abril de 2019. Para las empresas que se crearon con posterioridad a abril del año pasado, se comparará con los ingresos de enero y febrero cuando el COVID-19 no estaba en el país.

La certificación tiene que venir del contador o revisor fiscal que valide que efectivamente hubo una reducción del 20% en la facturación.

¿Qué tiene que hacer una empresa para aplicar al subsidio?

La empresa debe tener bancarizada su nómina, para hacer más expedito el trámite. Si los empleados reciben su nómina a través del sistema financiero, por ese mismo medio llegará el monto.

Es necesario aclarar que el sistema financiero no recibirá un porcentaje por su papel de intermediario para esta medida.

Para aquellas empresas que no tienen bancarizada su nómina, se debe certificar que ha pagado la seguridad social a través de la planilla PILA

¿Cuál es el costo de la medida y de dónde saldrán los recursos?

El subsidio tendrá un costo aproximado de \$2 billones mensuales, es decir, cerca de \$6 billones para los tres meses que regirá la medida. Los recursos vienen de los esfuerzos del Gobierno de conseguir recursos a través de la inversión forzosa de las entidades bancarias en títulos de deuda del Gobierno y de recursos del Fondo de Mitigación de Emergencias.

¿Cuánto es el monto del subsidio?

El monto es de \$350 mil mensuales por empleado.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



¿Cuándo empezará a regir la medida?

Se espera que el sistema financiero empiece a recibir la documentación desde el **18 de mayo con el fin que el giro esté llegando a finales del mes.**

¿Cuántos empleados se verán beneficiados?

Se calcula que 6 millones de empleados se beneficien con esta medida

¿Cómo se asegurará el Gobierno que el subsidio esté siendo utilizado para pagar nómina?

En el segundo giro se confirmará a través del sistema PILA que efectivamente los recursos se utilizaron para pagar nómina.

Adicionalmente, se puede verificar posterior a esta situación si se hizo el pago al empleado.

Como también establece el decreto, los beneficiarios que no paguen las nóminas y no devuelvan los recursos tendrán que enfrentar procesos civiles, fiscales y penales por haber hecho un mal uso de los recursos públicos y no responder a la confianza que en ellos depositó no solo el Estado, sino la sociedad en general.

¿En qué consiste el aplazamiento del impuesto de renta?

Básicamente el impuesto de renta está próximo a causarse. Para dar flujo de caja a las empresas, esta obligación se aplazará para diciembre, cuando esperamos que esta situación esté mejor.

AJUSTES AL PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO FORMAL – PAEF

Con el Decreto 815 del 04 de junio de 2020, se extiende el beneficio por el periodo adicional de Agosto, para completar un total de cuatro (4) periodos y se incluyen nuevos beneficiarios como:

- 1) Cruz Roja Colombiana
- 2) Establecimientos educativos no oficiales de educación formal que cuenten con licencia de funcionamiento.
- 3) Se incluyen trabajadores que hayan sido objeto de sustitución patronal (se compararán ingresos del antiguo y nuevo empleador).

PROCEDIMIENTO PARA ACCEDER A LOS BENEFICIOS DEL PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO FORMAL - PAEF.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



El Decreto Legislativo No. 639 del 08 de mayo de 2020 en sus Artículos 2 y 4 señalan:

“Artículo 2. Beneficiarios del Programa de apoyo al empleo formal - PAEF. Podrán ser beneficiarios del PAEF las personas jurídicas que cumplan con los siguientes requisitos:

- 1. Hayan sido constituidas antes del 1 ° de enero de 2020;*
- 2. Cuenten con un registro mercantil que haya sido renovado por lo menos en el año 2019. Este requisito únicamente aplica para las personas jurídicas constituidas en los años 2018 y anteriores.*
- 3. Demuestren la necesidad del aporte estatal al que se refiere el artículo 1 el presente Decreto Legislativo, certificando una disminución del veinte por ciento (20%) o más en sus ingresos.*
- 4. No hayan recibido el aporte de que trata el presente Decreto Legislativo en tres ocasiones; y*
- 5. No hayan estado obligadas, en los términos de los numerales 1, 2 y 3 del artículo 8 del presente Decreto Legislativo, a restituir el aporte estatal del Programa de apoyo al empleo formal - PAEF.*

Parágrafo 1. Las entidades sin ánimo de lucro no están obligadas a cumplir con el requisito establecido en el numeral 2 de este artículo. En su lugar, deberán aportar copia del Registro Único Tributario en el que conste que el postulante es contribuyente del Régimen Tributario Especial.

Parágrafo 2. Los beneficiarios deberán contar con un producto de depósito en una entidad financiera vigilada por la Superintendencia Financiera de Colombia.

Parágrafo 3. No podrán ser beneficiarios del Programa de apoyo de empleo formal - PAEF las entidades cuya participación de la Nación y/o sus entidades descentralizadas sea mayor al 50% de su capital.

Parágrafo 4. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público determinará el método de cálculo de la disminución en ingresos de que trata el numeral tercero de este artículo.

Parágrafo 5. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP, dentro de las labores de fiscalización que adelante durante la vigencia 2021, podrá verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto Legislativo para acceder al Programa. Para efectos de verificar el cumplimiento del requisito establecido en el numeral 3 de este artículo la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN deberá remitir a la UGPP la información que sea necesaria para realizar dicha validación.

Artículo 4. Procedimiento de postulación para la obtención del aporte estatal del Programa de apoyo al empleo formal - PAEF. *Las personas jurídicas que cumplan con los requisitos del artículo 2 del presente Decreto Legislativo deberán presentar, ante la entidad financiera en la que tengan un producto de depósito, los siguientes documentos:*

- 1. Solicitud firmada por el representante legal de la empresa, en la cual se manifiesta la intención de ser beneficiario del Programa de apoyo al empleo formal- PAEF.*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



2. Certificado de existencia y representación legal, en el cual conste el nombre y documento del representante legal que suscribe la comunicación del numeral primero de este artículo.

3. Certificación, firmada por el representante legal y el revisor fiscal, o por contador público en los casos en los que la empresa no esté obligada a tener revisor fiscal, en la que se certifique:

3.1. El número de empleos formales que se mantendrán en el mes correspondiente a través del aporte estatal objeto de este programa.

3.2. La disminución de ingresos, en los términos del numeral 3 del artículo 2 de este Decreto Legislativo.

3.3. Que los recursos solicitados y efectivamente recibidos serán, única y exclusivamente, destinados al pago de los salarios de los empleos formales del beneficiario.

El cumplimiento del procedimiento descrito en el presente artículo permitirá la obtención de un aporte estatal mensual. El aporte estatal podrá ser solicitado hasta por tres ocasiones. De ser así, el beneficiario deberá cumplir, en cada caso, con el procedimiento descrito en el presente artículo.

Las entidades financieras deberán recibir los documentos de que trata este artículo, verificando que los mismos se encuentran completos y comprobando la identidad y calidad de quien realiza la postulación al Programa.

Las entidades financieras que reciban los documentos de postulación al Programa de apoyo al empleo formal - PAEF, deberán informar a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP de la recepción de los mismos. La UGPP deberá llevar un registro consolidado de los beneficiarios y el número de empleos que se protegen a través del presente programa y verificará que el beneficiario no se ha postulado para el mismo aporte mensual ante otras entidades bancarias.

Parágrafo 1. El acto de postularse implica la aceptación, por parte del beneficiario, de las condiciones bajo las cuales se otorga el aporte estatal de que trata este Decreto Legislativo. La simple postulación no implica el derecho a recibir el aporte estatal del PAEF.

Parágrafo 2. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público establecerá el proceso y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades financieras involucradas, la UGPP y en general todos los actores que participen en este Programa. Esto incluye, entre otros, los periodos y plazos máximos para el cumplimiento de los requisitos y el pago de los aportes, en los términos del presente Decreto Legislativo. Así mismo, la Superintendencia Financiera de Colombia supervisará que las entidades financieras cumplan con lo establecido en el presente Decreto Legislativo y los actos administrativos que lo reglamenten. Para el efecto, podrá utilizar las facultades previstas en el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero.

Parágrafo 3. Aquellas personas que reciban uno o más aportes estatales de los que trata el presente Decreto Legislativo, sin el cumplimiento de los requisitos establecidos para tal fin y no lo informen a la

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



autoridad competente, o las reciban de forma fraudulenta, o los destinen a fines diferentes a los aquí establecidos, incurrirán en las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a las que hubiere lugar. Para los efectos de la responsabilidad penal, en todo caso, se entenderá que los documentos presentados para la postulación al Programa de Apoyo al Empleo Formal - PAEF, así como los recursos del aporte estatal que reciban los beneficiarios, son de naturaleza pública.

En caso de verificarse el incumplimiento de uno de los requisitos con ocasión de los procesos de fiscalización de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP, ésta deberá adelantar el proceso de cobro coactivo en contra de aquellos beneficiarios que reciban uno o más aportes estatales de forma improcedente. Para lo cual se aplicará el procedimiento y sanciones establecido en el Estatuto Tributario para las devoluciones improcedentes.

Parágrafo 4. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP podrá determinar un formulario estandarizado que reúna los documentos aquí establecidos o que sea adicional a los mismos, el cual deberá ser diligenciado por los potenciales beneficiarios al momento de su postulación.

Parágrafo 5. Cuando un beneficiario solicite el aporte de que trata este Decreto Legislativo por segunda o tercera vez, además de la documentación establecida en el numeral 3 del presente artículo, deberá presentar:

- 1. Certificación, firmada por el representante legal y el revisor fiscal (o por contador público en los casos en los que la empresa no esté obligada a tener revisor fiscal), de que los recursos recibidos previamente en virtud del PAEF fueron efectivamente destinados para el pago de la nómina de sus trabajadores y que dichos empleados recibieron el salario correspondiente.*
- 2. Cuando aplique, certificación, expedida por la entidad financiera correspondiente, de la restitución de los recursos, en los términos del numeral 4 del artículo 8 del presente Decreto Legislativo.*

Parágrafo 6. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos en el parágrafo 5 del presente artículo.

Parágrafo 7. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP establecerá la forma a través de la cual se dará el intercambio de información con las entidades financieras.”

En caso de persistir en sus inquietudes referentes a créditos a microempresarios será el **FONDO NACIONAL DE GARANTÍAS** la entidad competente para dar respuesta a sus inquietudes.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



4. PROGRAMA DE AUXILIO A LOS TRABAJADORES EN SUSPENSIÓN CONTRACTUAL

Mediante el Decreto Legislativo No. 770 del 03 de julio de 2020 **"Por medio del cual se adopta una medida de protección al cesante, se adoptan medidas alternativas respecto a la jornada de trabajo, se adopta una alternativa para el primer pago de la prima de servicios, se crea el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios - PAP, y se crea el Programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual, en el marco de la Emergencia Económica, Social y Ecológica declarada mediante el Decreto 637 de 2020"**.

En los Artículos 20, 21, 22, 27 y 29 se dispone que se entregarán transferencias monetarias no condicionadas en favor de los trabajadores dependientes de los postulantes del Programa de Apoyo al Empleo Formal - PAEF, que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 2 del Decreto Legislativo 639 de 2020 modificado por el Decreto Legislativo 677 de 2020:

1. Que devenguen hasta cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes
2. Se les haya suspendido su contrato laboral o se encuentren en licencia no remunerada
3. Y no estén cubiertos por 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.

¿En qué consiste la transferencia?

Se podrá otorgar hasta por tres (3) meses una transferencia mensual monetaria no condicionada a quienes para los meses de abril, mayo o junio de 2020 se les haya suspendido su contrato laboral o se encuentren en licencia no remunerada.

Esta transferencia no condicionada será por un valor mensual de ciento sesenta mil pesos (\$160.000) moneda corriente, que se canalizará directamente, de ser el caso, a través de los productos de depósito que tenga cada beneficiario.

El número de transferencias mensuales que se podrá otorgar, corresponderá al número de meses en los que el trabajador haya estado en suspensión contractual o licencia no remunerada en el período correspondiente a los meses de abril, mayo y junio de 2020.

¿Cómo se van a identificar los beneficiarios del auxilio?

Serán identificados para las nóminas de los meses de abril, mayo y junio de 2020, por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



- UGPP de acuerdo con la información de novedades, de suspensión temporal del contrato de trabajo o licencia no remunerada reportada; en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA correspondiente.

El Departamento Nacional de Planeación - DNP revisará que las personas previamente identificadas por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP no hagan parte 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; y remitirá los resultados correspondientes a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP.

La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP definirá, mediante acto administrativo, el listado mensual de beneficiarios del Programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual.

Aquellas personas que reciban las transferencias monetarias no condicionadas en virtud de este programa, sin el cumplimiento de los requisitos establecidos para tal fin y no lo informen a la autoridad competente, o las reciban de forma fraudulenta, incurrirán en las sanciones legales individuales a que hubiere lugar. La configuración de estos supuestos no conlleva responsabilidad para quienes participen en la implementación este programa.

¿Cuándo me transfieran el valor mensual del auxilio me efectuaran algún descuento?

Los beneficiarios del presente programa no pagarán ningún tipo de comisión o tarifa por el retiro o disposición de las transferencias que reciban en virtud del mismo.

¿Este auxilio se tendrá en cuenta en el impuesto sobre la renta y complementarios?

La transferencia monetaria no condicionada que reciban los beneficiarios de que trata el presente capítulo será considerado como ingreso no constitutivo de renta ni ganancia ocasional para efectos del impuesto sobre la renta y complementarios.

¿Me pueden embargar el valor del auxilio?

Los recursos de las transferencias serán inembargables y no podrán abonarse a ningún tipo de obligación del beneficiario con la entidad financiera a través de la cual se disperse la transferencia monetaria no condicionada. Esta disposición estará vigente por los treinta (30) días siguientes al

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



desembolso de los recursos en el producto de depósito del beneficiario. Esta prohibición no se extiende a las obligaciones del beneficiario con personas distintas a la entidad financiera a través de la cual se disperse la transferencia monetaria no condicionada, cuando el beneficiario haya dado su consentimiento previo, en cualquier momento, para el débito de los recursos.

5. PROGRAMA DE APOYO PAGO PRIMA DE SERVICIOS PAP

El Programa de Apoyo de Pago de Prima de Servicios – PAP- dispuesto en el Decreto 770 del 03 de junio de 2020, aplican los mismos beneficiarios del PAEF explicado anteriormente con disminución del 20% de ingresos.

Este apoyo será de \$220.000 por cada trabajador que cumpla requisitos:

- a) Auxilios corresponderá a los trabajadores reportados en la PILA del mes de junio de 2020 con un IBC entre \$877.803 y \$1'000.000.
- b) Los trabajadores que serán tenidos en cuenta deberán estar igualmente reportados en la PILA de los meses de abril y mayo.

Este decreto se encuentra pendiente de reglamentación por parte de esta cartera Ministerial y la Unidad de Gestión de Pensional y Parafiscales - UGPP.

6. ACUERDOS DE PAGO DE PRIMA DE SERVICIOS

De conformidad con el Decreto 770 del 3 de junio de 2020, por acuerdo libre y expreso entre las partes, podrá aplazarse el pago de la prima de servicios, pudiendo concertar el pago hasta por tres cuotas, pero en todo caso el pago deberá efectuarse a más tardar el 20 de diciembre de 2020.

Este acuerdo libre y voluntario aplica para todo trabajador independientemente del valor de su salario y en caso de recibir el apoyo del PAP debe trasladarse al trabajador.

7. MEDIDAS ALTERNATIVAS RESPECTO A LA JORNADA DE TRABAJO

En atención al Decreto 770 del 03 de junio de 2020 se establecieron dos jornadas laborales temporales durante la vigencia de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, con ocasión de la pandemia derivada del Coronavirus COVID-19 a saber:

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



TURNOS DE TRABAJO SUCESIVO

Durante la vigencia de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, con ocasión de la pandemia derivada del Coronavirus COVID-19, establézcase como una alternativa adicional a lo dispuesto en el literal c) del Artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo, y entre tanto se encuentre vigente 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 Coronavirus 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 todos los días de la semana, siempre y cuando:

- El respectivo turno no exceda de ocho (8) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana, sin que sea necesario modificar el reglamento de trabajo.

Que, en todo caso, será responsabilidad del empleador asegurar las condiciones propicias en materia de salud y seguridad del trabajo necesarias para la protección del trabajador que desarrolle este tipo de jornadas.

JORNADAS DE TRABAJO (48 H SEMANALES EN 4 DIAS)

Se permite la distribución de las 48 horas de la jornada ordinaria de la siguiente forma:

- 4 días laborales en la semana.
- Jornada máxima de 12 horas diarias sin pago de horas extras.
- No debe ajustarse el Reglamento de Trabajo
- Se deben pagar los recargos nocturnos, dominicales y festivos, los cuales pueden diferirse, por mutuo acuerdo, hasta el 20 de diciembre de 2020.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1° de la Ley 1755 de 2015,

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(original firmado)

ADRIANA CALVACHI ARCINIEGAS

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

24-06-2020

Transcriptor y Elaboró: Adriana M. 17/06/2020

Revisó y Aprobó: Adriana C.

Ruta electrónica: C:\Users\Usuario\Desktop\TRABAJO EN CASA\ABRIL 2020\SEGUNDO REPARTO EMERGENCIA SANITARIA COVID 19 6 DE ABRIL DE 2020\20660\20660 SUSPENSION DEL CONTRATO LABORAL MECANISMOS DE PROTECCION AL EMPLEO JORNADAS PRIMA DE SERVICIOS COVID19.docx

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co