

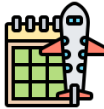
## CIRCULAR INFORMATIVA 2022 – 08. IMPACTO EN MATERIA LABORAL POR EL FIN DE LA EMERGENCIA SANITARIA

Por medio de la presente nos permitimos poner a su disposición un análisis sobre las implicaciones laborales que se deberán tener en cuenta con el fin de la Emergencia Sanitaria Decretada por el Gobierno Nacional este **30 de junio de 2022**.



Debido a la pandemia vivida desde el año 2020 por el COVID - 19, el Gobierno Nacional desde el día 12 de marzo de 2020 decretó una Emergencia Sanitaria, en la que expidió una serie de decretos para regular aspectos laborales, donde se modificaban temporalmente algunas normas que, permitieron amenizar el buen funcionamiento empresarial y beneficiar tanto al empleador como al trabajador.

Esta Emergencia Sanitaria tuvo una vigencia **hasta el día de hoy 30 de junio de 2022**, por lo que su finalización trae consigo varios cambios en materia laboral que deberán ser tenidos en cuenta por las empresas y los trabajadores, tales como:



### CAMBIOS FRENTE AL OTORGAMIENTO DE VACACIONES

Con la Emergencia Sanitaria, el Gobierno Nacional mediante el **Decreto 488 de 2020**, realizó una habilitación especial a los empleadores, permitiéndoles modificar la forma en que se les debía dar aviso del periodo de vacaciones a sus trabajadores, pudiendo estos **informar del disfrute del periodo de vacaciones con un solo día de antelación**.

Con la finalización de esta emergencia, los empleadores deberán aplicar nuevamente lo estipulado en el artículo 187 del Código Sustantivo de Trabajo, siendo esta la regla general, **teniendo el empleador que dar a conocer con 15 días de antelación la fecha en la que se concederán las vacaciones**, tal y como se venía haciendo antes de la entrada en vigencia de la Emergencia Sanitaria.



### CAMBIOS FRENTE A LA JORNADA LABORAL

Con la existencia del **Decreto 770 del 2020**, expedido durante la Emergencia Sanitaria, se otorgó una cierta flexibilización para el desarrollo de las jornadas laborales de los trabajadores, **permitiendo ampliar el trabajo diario**, por causa de las dificultades que podrían afectar el buen desarrollo de las funciones por lo que se estaba viviendo en el país, como lo eran las afluencias en el transporte o lugares públicos.

Con el fin de la Emergencia actualmente, los empleadores deberán tener en cuenta lo siguiente:

- No será aplicable la posibilidad de que empleadores y trabajadores pacten en mutuo acuerdo que, **la jornada laboral pueda distribuirse en cuatro (4) días a la semana sin que se modifique el Reglamento Interno del Trabajo**.
- No se podrá acordar entre las partes la organización de turno de trabajos sucesivos que permitan operar a las compañías sin solución de continuidad durante todos los días de la semana.



Con el fin de la Emergencia, las jornadas podrán pactarse bajo mutuo acuerdo, siempre y cuando vayan de la mano con lo establecido por la ley, es decir, no se puede, de ahora en adelante, ampliar la jornada en un término superior a lo que dice la ley bajo el decreto 770 de 2022, por lo que en conclusión, **se podrán seguir pactando las jornadas de mutuo acuerdo, pero siguiendo lo estipulado por la norma general, sin exceder la jornada máxima legal**.



### CAMBIOS FRENTE AL RECONOCIMIENTO DE LAS CESANTIAS

Frente al retiro parcial de las cesantías, durante la vigencia de la Emergencia Sanitaria se expidió el **Decreto 488 de 2020**, en el que se habilitó a los trabajadores que hubiesen presentado una disminución de sus ingresos mensuales, para solicitar el retiro mes a mes de su cuenta de cesantías el monto que les permitía compensar la reducción obtenida durante ese mes, con el fin de mantener su ingreso constante. Pero ahora con la finalización de dicha Emergencia, ya **los trabajadores no podrán hacer dichos retiros mensualmente, sino que para realizar el retiro parcial de las cesantías solo aplicarán las causales legales establecidas previamente a la declaratoria de la emergencia, relacionadas con vivienda y educación**.



### CAMBIOS FRENTE A LOS INTERESES MORATORIOS POR COTIZACIONES AL SISTEMA INTEGRAL DE SEGURIDAD SOCIAL.



A partir del 30 de junio 2022 **se reanuda el cobro de intereses moratorios sobre los valores adeudados por concepto de cotizaciones al Sistema de Seguridad Social**, que habían sido suspendidos en virtud del **Decreto 538 de 2020**. A partir del 1 de agosto de 2022, los empleadores que se retrasen en los pagos y si no se realizan los pagos respecto a las deudas en los tiempos establecidos por la ley, el sistema **calculará los intereses moratorios en la tasa máxima**.



## FRENTE A LA HABILITACIÓN DE TRABAJO EN CASA

La Emergencia Sanitaria decretada por el Gobierno Nacional, **era considerada una circunstancia ocasional, excepcional o especial**, lo cual permitía que los empleadores dieran una habilitación a los trabajadores para desarrollar las funciones para las que fueron contratados desde sus casas, **al finalizar está emergencia, la circunstancia que dio origen a la habilitación del trabajo en casa desaparece**.

Lo anterior no significa que la figura de trabajo en casa pierda vigencia en sí, pues ésta se encuentra regulada en la **ley 2088 de 2021**, donde se le permite al empleador habilitar esta modalidad por un término de tres meses prorrogables por otros tres meses, únicamente en caso de alguna circunstancia ocasional, excepcional o especial, **sin embargo esta directriz ya no operará en virtud del COVID-19, pues ya no está vigente la Emergencia Sanitaria**. Por lo que, si los trabajadores van a continuar prestando el servicio a distancia, habría que optar por las alternativas como el teletrabajo o trabajo remoto.

Se recomienda que, si el empleador está mirando la posibilidad de mantener una alternancia, es decir, trabajar unos días en casa y otros días en las instalaciones de la empresa, estudie la posibilidad de implementar el teletrabajo suplementario.

Sea esta la oportunidad para recordarles que ESLEGAL es su aliado jurídico para apoyarlos en la implementación de las modalidades de trabajo a distancia ( teletrabajo y trabajo remoto) en sus empresas, por lo cual estamos a su disposición en nuestras líneas de atención (604) 557 7131 y en el número celular y WhatsApp 311 494 9814.

Los invitamos a conocer nuestra página web: [www.eslegal.com.co](http://www.eslegal.com.co). / Canal de YouTube: ESLEGAL ESTRATEGIA LEGAL / Instagram: [eslegal.abogados](https://www.instagram.com/eslegal.abogados)

Muchas gracias por la atención prestada.

***EQUIPO JURÍDICO ESLEGAL ESTRATEGIA LEGAL S.A.S.***



(604) 557 7131 - 311 384 5978



[info@eslegal.com.co](mailto:info@eslegal.com.co) / [www.eslegal.com.co](http://www.eslegal.com.co) / Instagram: [eslegal.abogados](https://www.instagram.com/eslegal.abogados)

Calle 8B # 65-191. Centro empresarial Puerto Seco. Oficina 244. Medellín