



Boletín 10



MP-CER231243

**Laboral
Volumen IX**

Distribución de la jornada laboral por la emergencia no requiere modificar el reglamento interno de trabajo

IMPUESTOS - AUDITORIAS - ASESORÍAS - REVISORÍAS FISCALES - OUTSOURCING CONTABLE - CONSULTORÍAS- NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA NIIF - NIIFSP

El Ministerio del Trabajo, a través de la Circular 21, del 17 de marzo del 2020, estableció diferentes alternativas para ser consideradas por los empleadores con el fin de proteger el empleo, teniendo en cuenta la emergencia declarada a raíz de la propagación del coronavirus (covid-19) y el impacto económico que la misma ha generado. Dentro de estas medidas está el trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anticipadas y colectivas, así como permisos remunerados.

Posteriormente, la entidad expidió la Circular 33, del 17 de abril del 2020, mediante la cual amplió las alternativas previstas con la licencia remunerada compensable y la modificación de la jornada laboral y la concertación del salario, garantizando siempre los derechos mínimos y prestacionales derivados de la relación laboral.

En cuanto a la jornada laboral flexible, el ministerio señaló que, de acuerdo con los acontecimientos de salud pública, los empleadores pueden modificar su jornada laboral con el fin de proteger a sus trabajadores acordando las jornadas laborales o disponiendo de turnos sucesivos que eviten la aglomeración de los trabajadores en las instalaciones de la empresa en una misma jornada o en los sistemas de transporte masivo.

Medidas insuficientes

No obstante, estas medidas de flexibilización de jornada laboral, en los términos del literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, no han sido suficientes, de manera que mediante la expedición del Decreto 770, del 3 de junio, que entre otras medidas se refirió a los turnos de trabajo sucesivos, se consagró una nueva alternativa excepcional y transitoria durante el término que dure la emergencia sanitaria.

Según esta disposición, se podrá definir la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de 8 horas al día y 36 horas a la semana. (Lea: [Autorizan trabajar cuatro días, descansar tres y pagar la prima por cuotas](#)).

Seguir leyendo





Boletín 10



MP-CER231243

**Laboral
Volumen IX**

Retiro parcial de cesantías por emergencia covid-19 está limitado al saldo disponible en la cuenta

IMPUESTOS - AUDITORIAS - ASESORÍAS - REVISORÍAS FISCALES - OUTSOURCING CONTABLE - CONSULTORÍAS- NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA NIIF - NIIFSP

El Gobierno Nacional expidió el Decreto 488, del 27 de marzo, mediante el cual determinó que los trabajadores que hayan presentado disminución en su ingreso mensual, previo cumplimiento de los requisitos correspondientes, pueden retirar de sus cuentas en los fondos de cesantías el monto que garantice su ingreso constante.

Esta medida es una excepción temporal a la regla general de prohibición de reconocimiento de pagos parciales del auxilio de cesantía antes de la terminación del contrato de trabajo, establecida en el artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo, atendiendo la declaratoria de emergencia por la propagación del coronavirus (covid-19).

Frente a esta disposición, el Ministerio del Trabajo emitió la Circular 34, del 23 de abril, en la cual precisó su aplicación en el tiempo. Así, advirtió que, teniendo como base los requisitos y límites que la misma prevé, los beneficios y prerrogativas no pueden ser negados y, además, permanecerán vigentes mientras permanezcan los hechos que dieron origen a la emergencia.

Abono mensual

Por su parte, la Superintendencia Financiera expidió la Circular Externa 13, del 30 de marzo, mediante la cual estableció los lineamientos a cumplir por parte de las administradoras de fondos de pensiones y cesantías para la solicitud, aprobación y pago parcial de las

cesantías por disminución del ingreso mensual de los trabajadores en la actual coyuntura. (Lea: [Conozca quiénes y cómo pueden retirar las cesantías consignadas en fondos privados](#)).

Entre otras precisiones, la entidad señaló que el pago por retiro parcial de cesantías se abonará de forma mensual por el monto solicitado por el afiliado, siempre que no exceda el valor de la disminución del ingreso mensual certificado por el empleador. Así mismo, indicó que el pago por retiro parcial de cesantías estará limitado al saldo disponible en la cuenta de ahorro de cesantías.

Para adelantar el trámite es necesario que el trabajador interesado adjunte a la solicitud una certificación de disminución de ingresos que emita su empleador con la siguiente información:

- Nombre o razón social del empleador, con tipo y número de identificación.
- Nombre y apellidos del trabajador, con tipo y número de identificación.
- Datos de contacto del empleador.
- Salario devengado por el trabajador al 1 de marzo del 2020; monto de la disminución del ingreso mensual del trabajador.
- Periodo objeto de la reducción del ingreso.

Mintrabajo, Concepto 43465, 19/08/20.

Tomado de <https://www.ambitojuridico.com/>