

Boletín Novedades Laborales

Junio 2022

EL GOBIERNO NACIONAL ANUNCIÓ LA FINALIZACIÓN DE LA EMERGENCIA SANITARIA

Con la finalización de la declaratoria de emergencia sanitaria, **no se podrá continuar aplicando las siguientes normas y recomendaciones de carácter laboral, adoptadas por el Gobierno Nacional entre los años 2020 y 2021** como medidas para mitigar la crisis generada por la pandemia del COVID -19:

1

Decreto 488 de 27 de marzo de 2020:

- Posibilidad de programar vacaciones colectivas o individuales a los trabajadores, dando aviso con al menos un (1) día de anticipación.
- Retiro mensual de cesantías por disminución de ingresos.

2

Circular 033 de 2020 de 17 de abril de 2020:

Circular que recomendó el uso de figuras como: Licencia remunerada compensable, modificación de la jornada y concertación de salario, modificación o suspensión de beneficios extralegales, concertación beneficios convencionales.

3

Decreto 770 del 3 de junio de 2020:

Decreto que habilitó las jornadas laborales especiales que no estaban previstas en la legislación laboral. Como la jornada de 12 horas durante 4 días de la semana para completar las 48 horas. (Circular QYQ Covid 19 N. 15)

4

Circular 064 de octubre de 2020:

Circular que suspendió la aplicación presencial de la batería de riesgo psicosocial establecida en el artículo 3 de la Resolución 2404 del 2019.

LEY 2209 DE 2022

Esta ley modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, el cual, establecía que *“Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.”*

El nuevo plazo o término que tiene el empleado para **iniciar acciones legales relacionadas con acoso laboral, se amplía a 3 años.**

No obstante, se mantiene la prohibición de terminación unilateral del contrato de trabajo de la presunta víctima de acoso laboral, dentro de los 6 meses siguientes a la presentación de la petición o queja.

DECRETO 768 DE 2022:

Se actualiza la tabla de clasificación de actividades económicas para el sistema general de riesgos laborales.



Esta norma señala que las empresas con más de un (1) centro de trabajo, podrán tener diferentes clases de riesgo para cada uno de ellos y por separado, siempre y cuando exista una diferenciación clara en:

- (i) la actividad que se desarrolle.
- (ii) las instalaciones locativas.
- (iii) en la exposición a peligros.



En caso que, una actividad económica no se encuentre en la tabla, la empresa y la ARL efectuarán una clasificación de acuerdo con la actividad, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- (i) Peligro, (ii) Riesgo Laboral, (iii) Materias primas, (iv) Materiales o insumos, (v) Medios de Producción, (vi) Procesos, (vii) Almacenamiento y (viii) Transporte.

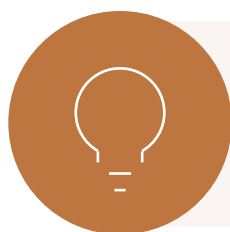
SENTENCIA SL1309 DE 2022 SALA DE CASACIÓN LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Mediante esta sentencia la Corte indicó que, la posibilidad de que los árbitros reduzcan o desmejoren los beneficios alcanzados en convenios colectivos anteriores, es contraria a la finalidad de la negociación colectiva y a la institución del arbitraje laboral, señalando puntualmente que:



“Cuando sea indispensable sortear crisis económicas o adoptar políticas de adaptación de los sectores y unidades productivas a los cambios del mercado, cualquier modificación a los convenios colectivos que implique una disminución en los derechos debe ser fruto de la negociación libre y voluntaria entre las partes, mas no una imposición de terceros o de las autoridades públicas.”

Así mismo, refiere la Corte que los árbitros no tienen competencia para prohibirle a los empleadores establecer planes de beneficios extralegales o celebrar pactos colectivos con personal no sindicalizado, sin embargo, estos no pueden ser iguales o superiores a los previstos en la convención colectiva, **teniendo en cuenta para ello los beneficios monetarios, no monetarios y los descuentos de la cuota sindical.**



La Corte igualmente indicó que, **el derecho a la información es un derecho fundamental y un presupuesto necesario para el ejercicio pleno de la actividad sindical**, el derecho a la negociación colectiva y la participación democrática de los trabajadores en la empresa.

En este sentido, se resaltó que, los trabajadores tienen derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, siempre y cuando no se trate de información confidencial o que según criterios objetivos pueda ocasionar graves perjuicios a la empresa.

