



GUIA LABORAL COVID-19

PANORAMA – EL DESAFIO – EL PLAN – CONTINUIDAD DEL NEGOCIO



PANORAMA LABORAL

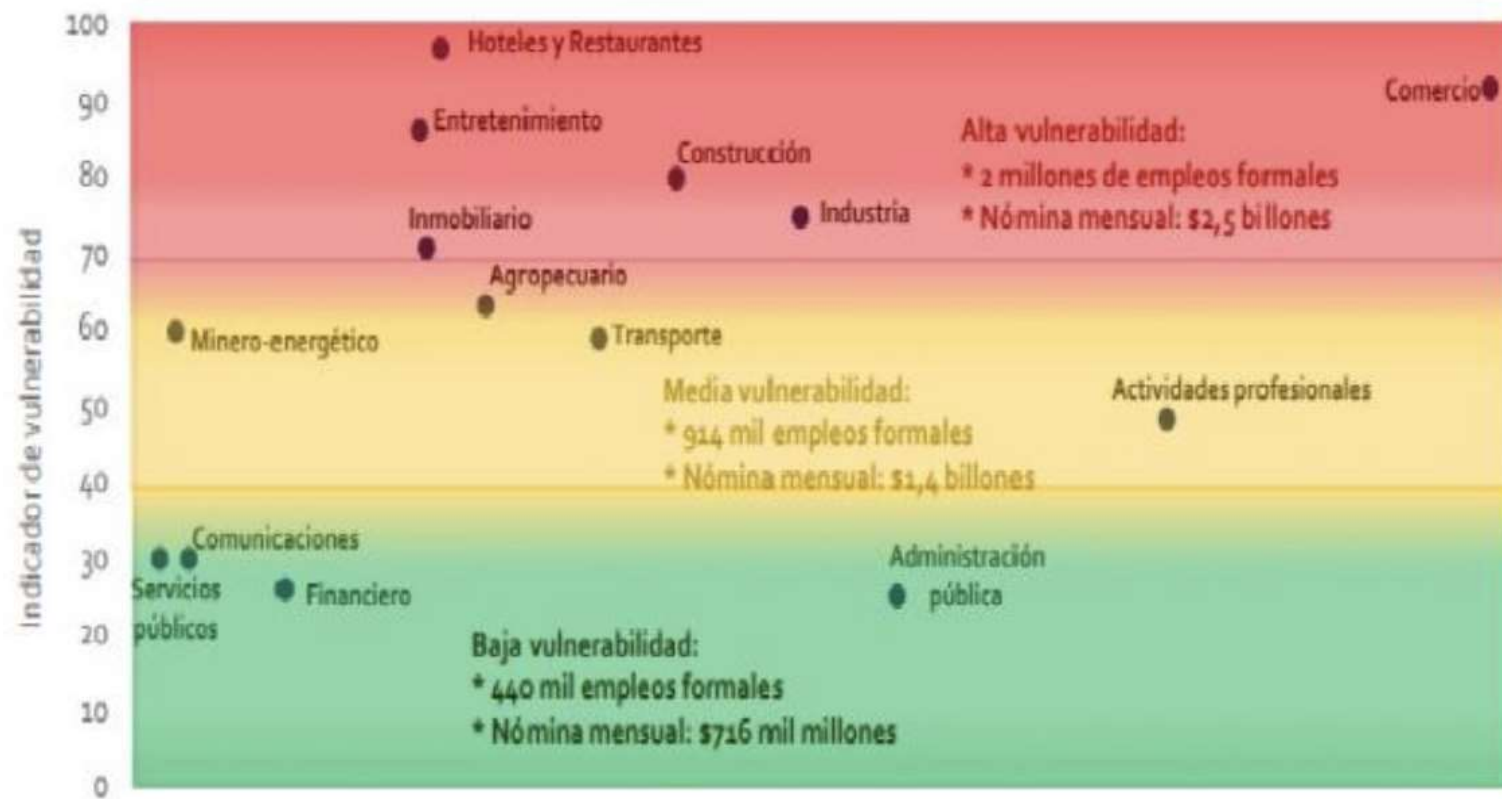


Para el mes de mayo de 2020, la tasa de desempleo del total nacional fue 21,4%, lo que significó un aumento de 10,9 puntos porcentuales frente al mismo mes del año pasado (10,5%). lo que significó un incremento de 2,1 millones de personas frente a ese mes en 2019.

El Ministerio de Trabajo ha recibido 3.271 solicitudes de empleadores. De ellas, en 622 se pide la suspensión de sus actividades hasta por 120 días y en otras 25 solicitan la autorización para poder realizar despidos colectivos.



Vulnerabilidad por Sectores.





USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA

El desafío

"Todas las situaciones críticas tienen un relámpago que nos ciega o nos ilumina". Víctor Hugo,





USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



PODEMOS
PARALIZARNOS
Y SUCUMBIR.



PODEMOS BUSCAR
ALTERNATIVAS
Y SOBREVIVIR.

Muchas organizaciones se encuentran en riesgo al verse obligadas a la paralización parcial o total de sus actividades, en función del rubro en el que se encuentran y las características de su operación.

¿DEBES TOMAR DECISIONES QUE NO ESTABAN EN TUS PLANES?

¿COMO HACERLO CON ÉXITO?

¿COMO VOY A MANEJAR LOS ASPECTOS LABORALES DE MI EMPRESA?

¿DEBO ACTUAR CON RAPIDEZ?



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

EL PLAN





USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

ANALISIS



1

PLAN



2

MASC



3

APOYO
INSTITUCIONAL



4

MARCO
NORMATIVO



5

SOSTENIBILIDAD



6

TEST DE VULNERABILIDAD



BAJA 1-5 (SI)	MEDIA 6-10 (SI)		ALTA 11-15 (SI)
	SI	NO	CUANTO / EN QUE PORCENTAJE/PERIODOS
TU NEGOCIO NO ESTA DENTRO DE LAS EXCEPCIONES ESTABLECIDAS POR EL GOBIERNO NACIONAL			
NO TIENES CARGOS QUE PUEDAN LABORAR DESDE CASA			
TU NEGOCIO ESTA CERRADO			
TU FACTURACION SE HA VISTO DISMINUIDA EN UN 20% O MAS DESDE MARZO DE 2020 POR LA PANDEMIA			
HAS DISMINUIDO TU PLANTA DE PERSONAL			
HA ACCEDIDO A BENEFICIOS DEL PAEF			
HA ACCEDIDO A BENEFICIOS DEL PAP			
HA ACCEDIDO A BENEFICIOS FINANCIEROS			
NO CUENTA CON FLUJO DE CAJA PARA SOSTENER NOMINA Y GASTOS OPERACIONALES PARA LOS PROXIMOS 6 MESES			
COMO ARRENDATARIO A NEGOCIADO EL CANON DE ARRENDAMIENTO			
HA ENTREGADO EL LOCAL COMERCIAL TOMADO EN ARRIENDO			
DEBE PAGOS DE NOMINA			
TIENE PASIVOS DE SEGURIDAD SOCIAL/PARAFISCALES/DOTACION			
SUS OBLIGACIONES FINANCIERAS ESTAN EN MORA			
HA TOMADO LA DECISION DE ACOGERSE A LEY 1116/DECRETO 570 DE 2020			

NOTA: SI LAS RESPUESTAS SON POSITIVAS EN LOS RANGOS ESTABLECIDOS AL INICIO DEL TEST, TE PERMITIRA ESTABLECER LA IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO Y POR ENDE LAS ACCIONES QUE DEBERAS EMPRENDER COMO EMPLEADOR.



BAJA
15 DIAS

PARA NO DESPEDIR: REDUCCION DE SALARIOS (MUTUO ACUERDO), LICENCIA REMUNERADA COMPENSABLE (SALE Y CUANDO VUELVA COMPENSA)ADELANTAR EL DISFRUTE DE LOS FESTIVOS, DIA DE LA FAMILIA (SE CONTABILIZA COMO DISFRUTADOS EN FORMA REMUNERADA Y EL RESTO DEL AÑO TRABAJA TODO FESTIVO SIN REMUNERACION, ANTICIPACION DE PAGO DE PRESTACIONES DEL AÑO 2020 (PRIMA JUNIO Y DICIEMBRE), CESANTIAS 2020 SE ENTREGAN AL TRABAJADOR, ACORDAR LA NO APLICACIÓN TEMPORALMENTE DE PACTOS Y CONVENCIONES COLECTIVAS, PASIVO VACACIONAL Y ANTICIPADAS, CONCERTACION TEMPORAL DE SUSPENSIÓN DE REMUNERACIÓN O MINIMO VITAL, DISMINUCION DE JORNADA Y DE SALARIO, ROTACION DE TURNOS CON NUEVA REMUNERACION PACTADA, SOLICITUD SUSPENSION MINISTERIO 120 DIAS.

TERMINACIONES: PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO, (20-40% MENOS) O REDUCCION DE PLANTA UNILATERAL 20-40% TENIENDO CONTROL DE LIMITES DE PERMISO A MINISTERIO.



MEDIA
15 DIAS

PARA NO DESPEDIR: REDUCCION DE SALARIOS (MUTUO ACUERDO), LICENCIA REMUNERADA COMPENSABLE (SALE Y CUANDO VUELVA COMPENSA)ADELANTAR EL DISFRUTE DE LOS FESTIVOS, DIA DE LA FAMILIA (SE CONTABILIZA COMO DISFRUTADOS EN FORMA REMUNERADA Y EL RESTO DEL AÑO TRABAJA TODO FESTIVO SIN REMUNERACION, ANTICIPACION DE PAGO DE PRESTACIONES DEL AÑO 2020 (PRIMA JUNIO Y DICIEMBRE), CESANTIAS 2020 SE ENTREGAN AL TRABAJADOR, ACORDAR LA NO APLICACIÓN TEMPORALMENTE DE PACTOS Y CONVENCIONES COLECTIVAS, PASIVO VACACIONAL Y ANTICIPADAS, CONCERTACION TEMPORAL DE SUSPENSIÓN DE REMUNERACIÓN O MINIMO VITAL, DISMINUCION DE JORNADA Y DE SALARIO, ROTACION DE TURNOS CON NUEVA REMUNERACION PACTADA. **SUSPENSION UNILATERAL DEL CONTRATO (FUERZA MAYOR)** SOLICITUD SUSPENSION MINISTERIO 120 DIAS.

CON DESPIDOS: PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO, (50-70% MENOS) REDUCCION DE PLANTA UNILATERAL 40-60% TENIENDO CONTROL DE LIMITES DE PERMISO A MINISTERIO.



ALTA
8 DIAS

CON DESPIDOS: PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO, (70-80% MENOS) REDUCCION DE PLANTA UNILATERAL 40-60% TENIENDO CONTROL DE LIMITES DE PERMISO A MINISTERIO. SOLICITUD SUSPENSION MINISTERIO 120 DIAS.

PARA NO DESPEDIR: REDUCCION DE SALARIOS (MUTUO ACUERDO), LICENCIA REMUNERADA COMPENSABLE (SALE Y CUANDO VUELVA COMPENSA)ADELANTAR EL DISFRUTE DE LOS FESTIVOS, DIA DE LA FAMILIA (SE CONTABILIZA COMO DISFRUTADOS EN FORMA REMUNERADA Y EL RESTO DEL AÑO TRABAJA TODO FESTIVO SIN REMUNERACION, ANTICIPACION DE PAGO DE PRESTACIONES DEL AÑO 2020 (PRIMA JUNIO Y DICIEMBRE), CESANTIAS 2020 SE ENTREGAN AL TRABAJADOR, ACORDAR LA NO APLICACIÓN TEMPORALMENTE DE PACTOS Y CONVENCIONES COLECTIVAS, PASIVO VACACIONAL Y ANTICIPADAS, CONCERTACION TEMPORAL DE SUSPENSIÓN DE REMUNERACIÓN O MINIMO VITAL, DISMINUCION DE JORNADA Y DE SALARIO, ROTACION DE TURNOS CON NUEVA REMUNERACION PACTADA. **SUSPENSION UNILATERAL DEL CONTRATO (FUERZA MAYOR).**

Limite de Despidos En 6 meses.

Número total de trabajadores de la empresa	Porcentaje despedido en un período de 6 meses
De 10 a 50 trabajadores	30%
De 50 a 100 trabajadores	20%
De 100 a 200 trabajadores	15%
De 200 a 500 trabajadores	9%
De 500 a 1000 trabajadores	7%
De 1000 en adelante	5%

MARCO
NORMATIVO



Herramientas jurídicas
establecidas por el
Gobierno Nacional en
el marco de la
emergencia
Decretada.
Una Reforma Laboral
Temporal.

OMS 11 DE MARZO DE 2020	Decreta pandemia a nivel mundial
Decreto 417 de 17 de marzo de 2020	Declaratoria Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica 30 días
Circular 021 MT FASE CONTENCIÓN LABORAL	Medidas de Protección al empleo: 1. Trabajo en casa. 2. Teletrabajo. 3. Jornada Laboral Flexible (CST. 161 promedio 8 diarias 48 semana 10 sin recargo) 4. Vacaciones anuales anticipadas y colectivas. 5. Permiso remunerado y salario sin prestación artículo 140.
Decreto 444 del 21 de marzo de 2020	Se crea el FOME (FONDO DE MITIGACIÓN DE EMERGENCIAS)
Decreto 457 de 22 de marzo de 2020	Ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia hasta el 13 de abril
Decreto 488 de 27 de marzo de 2020	• Crea mecanismo de protección al cesante, durante 6 meses a la terminación del contrato (programación de reinserción y capacitación laboral, seguridad social, bono de alimentación equivalente a 1.5 SMLMV dividido en mensualidades y 2 SMLMV dividido en 3 meses. • Retiro de cesantías: Trabajador con disminución del ingreso podrá retirar ese porcentaje del fondo de cesantías. • Notificación de vacaciones con un día de anticipación.
Decreto 531 de 8 de abril de 2020	Ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia hasta el 27 de abril
Circular 033 de 2020 FASE DE MITIGACIÓN	Medidas de Protección al empleo: Se adiciona a las alternativas de la circular 021: 1. Licencia remunerada compensable. 2. Modificación de la jornada laboral y concertación del salario. 3. Modificación o suspensión de beneficios extralegales. 4. Modificación o suspensión de beneficios convencionales.
Decreto 593 de 24 de abril de 2020	Ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia hasta el 11 de mayo
Resolución 666 de 24 de abril de 2020	Protocolo General de Bioseguridad – en enlace con los protocolos y lineamientos de cada sector y localidad

APOYO
INSTITUCIONAL



Alivios y
beneficios
otorgados
por el
gobierno
nacional

Decreto 636 del 06 de mayo de 2020	Ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia hasta el 25 de mayo
Decreto 637 del 06 de mayo de 2020	Declaratoria Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica 30 días
Decreto 639 del 08 de mayo de 2020	Se crea el PAEF (PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO FORMAL)- Aporte monetario mensual de naturaleza estatal al numero de empleados multiplicado por de \$350 mil pesos sujeto disminucion del 20% o mas de ingresos. (para trabajadores no suspendidos)
Resolucion 1129 de 20 de mayo de 2020	Beneficios del PAEF acreditando disminucion del 20% o mas de ingresos, con los dos metodos: 1. Ingresos del mes de la disminucion vs mes 2019 y 2. Comparar los ingresos del mes anterior al de la solicitud del aporte con el promedio aritmetico de ingresos de enero y febrero.
Decreto 676 de 19 de mayo de 2020	Se reconoce como enfermedad laboral directa al personal de primera línea de salud.
Decreto 677 de 19 de mayo de 2020	Beneficios del PAEF para los meses de mayo, junio y julio.
Decreto 689 de 22 de mayo de 2020	Ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia hasta el 31 de mayo
Decreto 688 de 22 de mayo de 2020 TRIBUTARIOS	Se establece de manera transitoria la tasa de interes moratorio que regira hasta el 30 de noviembre de 2020 para obligaciones DIAN y SGSSS (UGPP)

MASC



En el marco de una nueva cultura de paz la mediación, la concertación y la conciliación, son pilares de la solución de controversias y de los acuerdos con los trabajadores, las comunidades y los empleadores

Decreto 749 de 2020	Ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia hasta el día 1 de julio de 2020.
Circular 041 MT de 2 de junio de 2020 LABORAL	Medidas y limitaciones al trabajo en casa, TELETRABAJO, derecho a la desconexión y jornadas.
Decreto 770 de 2 de junio de 2020	Crea el PAP (PROGRAMA DE APOYO PARA EL PAGO DE PRIMA DE SERVICIOS) empleadores constituidos antes del 01 de enero de 2020, apoyo de \$220.000 PESOS (trabajadores que devenguen desde 1 SMLMV hasta 1 millón) pago máximo hasta el 20 de diciembre y acoge a trabajadores suspendidos.
Decreto 803 de 04 de junio de 2020.	Se crea el PAP (PROGRAMA DE APOYO PARA EL PAGO DE PRIMA DE SERVICIOS) para el sector agropecuario. (Personas naturales que sean trabajadoras del campo colombiano y demuestren necesidad de aporte estatal).
Decreto 807 de 04 de junio de 2020. TRIBUTARIOS.	Hasta el diecinueve (19) de junio de 2020, los contribuyentes y responsables del impuesto sobre la renta y complementarios, y del impuesto sobre las ventas, se les autorizará: 1. Devolución y/o compensación de los respectivos saldos a favor, en procedimiento abreviado dentro de los 15 días siguientes a la presentación de la solicitud.
Decreto 815 de 04 de junio de 2020. LABORAL.	Se dictan medidas sobre el programa PAEF (Programa de Apoyo al Empleo Formal), modifica el Decreto 639 de 2020.
Decreto 878 de 25 de junio de 2020.	Ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia hasta el día 15 de julio de 2020.
Decreto 990 de 9 de julio de 2020.	Ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia hasta el día 1 de agosto de 2020.



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA

CONTINUIDAD Del negocio





- Conozca sus obligaciones como empleador.
- Mantengase al tanto de sus obligaciones como empleador, así como de las actualizaciones jurídicas.
- Delege a un responsable (Gerente, Coordinador, de Recursos Humanos) para asegurarse del diseño, implementación y seguimiento del plan con el fin de que todos los empleados conozcan las medidas en tiempo real.
- Establecer un protocolo de higiene personal.
- Actualizar la MATRIZ de riesgos.
- Establecer un protocolo de BIOSEGURIDAD y cerco epidemiológico.
- Tener en cuenta las indicaciones establecidas por el gobierno local para la implementación de medidas (en lo posible georeferenciar al personal)
- Crear plan de contingencia para el regreso de trabajadores o personal considerando las restricciones de viajes establecidas por diferentes gobiernos y la escasez de oferta de servicios de líneas de transporte aéreo y terrestre.
- Mantener actualizada la lista de sus empleados con sus datos de contacto, roles y responsabilidades, difundirla para el conocimiento general de la organización y proporcionar el contacto directo del responsable de Recursos Humanos.
- Desarrollar un plan de liderazgo con miembros del equipo en caso que los tomadores de decisiones principales estén ausentes.
- Dejar instrucciones claras sobre qué deben hacer los empleados en caso que su jefe no esté presente.
- Monitorear el desarrollo del virus y diseminar mensajes con instructivos que indiquen cómo, cuándo y dónde éstas medidas deben ser tomadas.
- Educar a los empleados con la última información disponible incluyendo acciones de control y procedimientos preventivos, por ejemplo, enseñar acerca del uso de termómetros para constante revisión.
- Los empleados deben notificar al gerente en caso de ser hospitalizados.
o Inspeccionar que los empleados que han viajado a lugares afectados permanezcan en cuarentena y realizar revisiones periódicas de su estatus.
- Cerciorarse que en el lugar de trabajo haya suficiente abastecimiento de jabones, desinfectantes, toallas desechables, guantes desechables y máscaras, entre otros.
- Comunicar a los empleados medidas de higiene personal y maneras correctas de lavado de manos
- EL FLUJO DE CAJA ES DETERMINANTE PARA SOBREVIVIR Y SOSTENERSE.



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

*"Un optimista ve
una
oportunidad en
toda
calamidad, un
pesimista ve
una calamidad
en toda
oportunidad"*

Winston Churchill

GRACIAS

WWW.F&ALEGAL.COM

