

PROPUESTAS DE ORDEN LABORAL CONSEJO GREMIAL NACIONAL		
PROPUESTA	ALCANCE	JUSTIFICACIÓN
1. MODERNIZACIÓN LABORAL:	i) Implementación de Jornadas laborales por turnos, con pagos proporcionales al tiempo laborado dentro de las cuales no se les apliquen recargos festivos, dominicales ni nocturnos.	Lo anterior con el propósito de cumplir las medidas de aislamiento social, dar cumplimiento a los protocolos de bioseguridad y garantizar la reactivación económica.
	ii) Cotización por unidad de tiempo convenida	<p>Se propone que el empleador pueda realizar el aporte al sistema general de seguridad social de sus trabajadores, de acuerdo con el tiempo realmente trabajado y la unidad de tiempo convenida (por horas, días y semanas).</p> <p>Esta cotización pueda ser inferior al Salario Mínimo Diario Vigente.</p> <p>Para el caso de los trabajadores independientes, la base para calcular las cotizaciones se propone que sea el salario mínimo por horas, días, y/o semanas laboradas, cuando trabajen por periodos inferiores a un mes, donde también la cotización podrá ser inferior al Salario Mínimo Diario Vigente.</p> <p>Lo anterior, dando cumplimiento a lo ordenado en el artículo 193 de la Ley 1955 de 2019, a través del cual se establece un piso mínimo de cotización al</p>

		sistema de seguridad social, de persona que ganan menos de un salario mínimo.
2. AMPLIACIÓN DE EN Y O BENEFICIOS LABORALES TRIBUTARIOS:	i) En caso de llegar a ser necesario y de manera concertada con el trabajador, permitir que el pago de la prima de servicios del mes de junio pueda pagarse de manera diferida , es decir, en cuotas, o un pago total dentro de un plazo mayor.	Esta opción garantiza el pago de la prestación social y la liquidez empresarial en tiempo de crisis.
	ii) Se posponga hasta finales de este año el beneficio tributario, dado a través de la UGPP	Este beneficio consiste en condonar un porcentaje de sanciones e intereses respecto de los procesos administrativos que se llevan en esta Entidad, teniendo en cuenta las limitaciones a las que nos enfrentamos este primer semestre
	iii) Se suspenda el término para cumplir los acuerdos ya celebrados con la UGPP	Teniendo en cuenta la actual contingencia y el cierre de varios sectores de la economía y de la producción, se suspenda el cumplimiento de los acuerdos celebrados con la UGPP, toda vez que muchas empresas no cuentan con el flujo de caja para honrar sus acuerdos.
	iv) Posponer el pago de horas extras y recargos nocturnos, que ya fueron causados.	En atención a las necesidades de reactivación y liquidez se propone que se posponga el pago de las mismas en un periodo de al menos 3 meses
	i) Se dé el tratamiento de incapacidad médica al periodo de	Ante la situación de la pandemia y las medidas

3. SALUD PÚBLICA EN ENTORNOS LABORALES	aislamiento obligatorio establecido como medida de prevención para reducir la posibilidad de contagio del virus, para aquellas personas con enfermedades de base, que no puedan teletrabajar o que siendo mayores de 60 años tengan alguna de estas preexistencias.	tomadas en materia de confinamiento y aislamiento obligatorio, resulta relevante asignarles a las EPSs o a las ARLs el deber de reconocer las contraprestaciones económicas durante el periodo en que el trabajador no pueda prestar directamente sus servicios por motivos de aislamiento preventivo u obligatorio. Esta media debe aplicar para persona que, por la naturaleza de su labor, no puede realizar trabajo en casa o teletrabajo.
	ii) Se dé el tratamiento de incapacidad médica para aquellas personas que tengan aislamiento preventivo por recomendación médica pero que no estén diagnosticadas como positivas para Covid-19	
4. NUEVAS CONDICIONES EN LAS RELACIONES LABORALES:	i) Retiro parcial de cesantías cuando los contratos estén en etapa de suspensión	El decreto 488/2020, reglamentó el retiro parcial de cesantías a trabajadores que han visto disminuido su salario; sin embargo, consideramos importante que este beneficio sea ampliado para los trabajadores que tengan suspendido su contrato laboral.
	ii) Suspensión voluntaria de los Contratos de aprendizaje, en consonancia con las medidas tomadas por el ministerio de educación.	Debido al aislamiento obligatorio por el que atraviesa el país, muchos de los contratos de aprendizaje no han podido ejecutarse, razón por lo cual se hace necesario darles la posibilidad a los empleadores de poder suspenderlos de forma voluntaria.

5. INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL	i) Suspensión de la jornada familiar para el año 2020	Teniendo en cuenta que, con ocasión al aislamiento obligatorio hemos estado en familia, solicitamos que por este año se suspenda esta medida.
	ii) Suspensión de las 2 horas de actividades recreativas, culturales o educativas para las empresas que tengan más de 50 trabajadores y trabajen en una jornada laboral de 48 semanales por el año 2020	El artículo 21 de la ley 50 contempla este beneficio, y se solicita que sea suspendido toda vez la jornada laboral se está llevando en casa. Adicionalmente la realización de estas actividades requiere un costo adicional, el cual debe ser asumido por el empleador, el cual en este momento requiere destinar su flujo de caja al pago de las nóminas.
	iii) Suspender para el año 2020 la realización de la encuesta psicosocial	<p>La resolución 2404 de 2019 prevé que las empresas deben realizar encuestas psicosociales a sus trabajadores cada año o dos años dependiendo del nivel de riesgos de las empresas.</p> <p>Se solicita se realice suspensión de esta medida, atendiendo que durante este tiempo no habrá una alta exposición al riesgo, debido a que muchos trabajadores están ejerciendo su labor desde la casa;</p> <p>Adicionalmente la realización de esta medida requiere un costo adicional, el cual debe ser asumido por el empleador, y en ese momento se requiere flujo de caja para que las empresas puedan pagar sus nóminas</p>

<p>6. INCENTIVAR LA FORMALIDAD LABORAL EN EL SECTOR RURAL</p>	<p>El sector rural colombiano no puede continuar manejado las cifras de informalidad laboral que hoy manejan. Por lo tanto, se hace necesario crear medidas laborales que apliquen y beneficien de manera puntual a este sector, por lo cual se propone:</p> <p>1. Establecer el Contrato Agropecuario. Con miras a generar mecanismos de formalización para el sector agropecuario se propone crear el contrato agropecuario cuando una persona natural se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en el para la realización de tareas propias de la actividad agropecuaria y agroindustrial en cualquiera de sus ramas, tales como la agrícola, pecuaria, forestal, avícola, apícola, hortícola u otras semejantes, se entenderá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario, cualquiera sea su duración.</p> <p>Además, se propone que este contrato de trabajo pueda celebrarse según su duración por: (i) tiempo determinado, (ii) por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, (iii) por tiempo indefinido, (iv) para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio y (v) para realizar labores o actividades cíclicas según las necesidades de</p>	

	<p>servicio del empleador, en donde las actividades cíclicas, los tiempos de suspensión no podrán exceder tres meses.</p> <p>2. Establecer el <i>Jornal rural Integral</i> como un mecanismo para la formalización laboral en el sector agropecuario. Dados los niveles de informalidad laboral en el sector agropecuario, la importancia estratégica que tiene este sector en el marco de esta coyuntura y que tendrá en el mediano y largo plazo se hace necesario contar con una modalidad que permita remunerar aquellos contratos de trabajo celebrados con trabajadores agropecuarios por un tiempo determinado, indeterminado o por el tiempo que dure la realización de una obra o labor, en donde el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad propuesta, se reconocerán y liquidarán diariamente bajo la modalidad de un jornal integral rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como primas, cesantías, intereses a las cesantías, auxilios y subsidios, vacaciones y cualquier tipo de indemnización asociada a la terminación del contrato de trabajo.</p> <p>Esta propuesta parte del principio de que en ningún caso el jornal integral rural podrá ser inferior al</p>	
--	--	--

	<p>monto de un (1) Salario Mínimo Diario Legal Vigente - SMDLV más el factor prestacional, que equivale al treinta y cinco por ciento (35%) de aquel. Cuando los jornales integrales sean pagados por un mismo empleador por más de ciento ochenta (180) días continuos o discontinuos durante un periodo cualquiera de trescientos sesenta (360) días calendario consecutivos contados a partir de la fecha de iniciación del contrato laboral, el trabajador agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo para las diferentes modalidades de contrato.</p> <p>Así mismo con excepción de lo previsto en el presente artículo relativo a las vacaciones anuales remuneradas, la propuesta de esta modalidad de remuneración no constituye excepción alguna al régimen de descanso obligatorio previsto en el Título VII de la Parte Primera del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>En relación con la base de la cotización, para el caso de quienes ostentan un contrato laboral, se propone que la base para calcular las cotizaciones sea por el salario mínimo por la unidad de tiempo convenida, para aquellos</p>	
--	--	--

	<p>trabajadores con contrato agropecuario que trabajen por periodos inferiores a un mes, en donde la cotización podrá ser inferior al Salario Mínimo Diario Vigente.</p> <p>Para el caso de los trabajadores independientes, la base para calcular las cotizaciones se propone que sea el salario mínimo por horas, días, y/o semanas laboradas, para aquellos trabajadores independientes que trabajen por periodos inferiores a un mes, donde también la cotización podrá ser inferior al Salario Mínimo Diario Vigente.</p> <p>Así mismo, se hace necesario generar mecanismos que permitan generar, un sistema simplificado de afiliación y cotización al sistema de protección social en su componente contributivo para aquellos trabajadores dependientes que desempeñen actividades agropecuarias y que se encuentren vinculados a través de contrato de trabajo bajo la modalidad de jornal rural para cotización al Sistema de seguridad Social.</p>	
<p>7. SEGURIDAD JURÍDICA</p>	<p>i) Declaratoria de fuerza mayor por parte Ministerio de Trabajo</p>	<p>La emergencia ocasionada por el virus -COVID 19-, es un hecho fáctico imprevisible, inevitable e irresistible para las empresas; el cual genera un cambio abrupto y un deterioro en la actividad comercial, ocasionando en muchos casos, la imposibilidad de generar los ingresos económicos</p>

		suficientes para satisfacer el pago de nóminas de los empleados; esto supone a la luz del derecho laboral un caso de fuerza mayor, por lo cual se hace necesario que el Ministerio se pronuncie en ese sentido
--	--	--