



El empleo
es de todos

Mintrabajo

ABECÉ

Decreto 770
de 2020



ABECÉ

Decreto 770 de 2020



El empleo
es de todos

Mintrabajo

1. ¿Las jornadas establecidas por el Decreto 770 de 2020 son temporales o definitivas?

Respuesta: Las jornadas establecidas en el Decreto 770 de 2020 son alternativas temporales y excepcionales, su aplicación será solo por el término de la vigencia de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.

2. ¿El empleador puede imponer al trabajador una de las alternativas de jornadas establecidas en el Decreto 770 de 2020?

Respuesta: No, las jornadas señaladas en el Decreto 770 de 2020 se fijarán de mutuo acuerdo entre trabajador y empleador.

3. ¿En la jornada de 8 horas diarias y máximo 36 horas semanales, mi empleador me paga recargo nocturno y/o dominical?

Respuesta: No, dado que la jornada de trabajo señalada en el artículo 4 del Decreto 770 de 2020 es inferior a la jornada ordinaria semanal que corresponde a 48 horas, no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, figura similar a la establecida por el literal C del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

4. ¿Qué sucede si en mi jornada de 8 horas diarias y máximo 36 horas semanales, mi empleador me pide que me quede una hora más, se cuenta como hora extra?

Respuesta: Sí, si el trabajador labora más de las 8 horas diarias establecidas en esta jornada alternativa, las adicionales cuentan como horas extras.

5. ¿Si la empresa o sección en la cual trabajo, no funciona 24 horas me pueden aplicar la jornada de las 8 horas y máximo 36 a la semana?

Respuesta: No, esta jornada se establece para empresas o áreas de esta que deban operar las 24 horas del día, los 7 días a la semana.

6. ¿Si como empleador me acojo a cualquiera de las alternativas de jornadas establecidas en el Decreto 770 de 2020, debo modificar el reglamento interno?

Respuesta: No, el artículo 4 del Decreto 770 de 2020 indica que no es necesario modificar el Reglamento Interno de Trabajo.

7. ¿Si con mi empleador acordamos laborar la jornada de las 12 horas diarias y en máximo 4 días a la semana, se puede acordar menos horas, pero respetando el límite de los 4 días?

Respuesta: Sí, la alternativa de las 12 horas es un límite máximo, pero en todo caso se pueden acordar jornadas de trabajo menores.

8. ¿Si dentro de la jornada de las 12 horas diarias desarrolladas en máximo 4 días, laboro un domingo, tengo derecho a este recargo?

Respuesta: Sí, el trabajador tiene derecho a los recargos por trabajo nocturno, dominical o festivo.



ABECÉ

Decreto 770 de 2020



El empleo
es de todos

Mintrabajo

9. ¿Cómo funciona el pago de los recargos si de mutuo acuerdo se establece que serán diferidos?

Respuesta: Solo podrá diferirse el pago de los recargos por trabajo nocturno, dominical y festivo, cuando las partes acuerden que los pagos se pagarán a más tardar el 20 de diciembre de 2020. No podrán diferirse el pago del salario.

10. ¿Si acuerdo la jornada de 12 horas diarias por 4 días con mi empleador es posible laborar horas extras o días adicionales?

Respuesta: No, dentro de esta jornada no es posible laborar horas extras ni días adicionales, ya que su finalidad es reducir la jornada laboral, el aglomeramiento en el sitio de trabajo y la descongestión en el transporte público.

11. ¿Para la jornada del artículo 5 del Decreto 770 de 2020, se calculan horas extras después de laboradas 8 horas diarias?

Respuesta: No, el esquema planteado para dicha jornada es de máximo 12 horas sin lugar a trabajo suplementario, ya que al desarrollarse la jornada laboral en cuatro (4) días aumenta considerablemente el tiempo de descanso obligatorio del trabajador, pasando de un (1.5) días a tres (3) días.

12. ¿El Decreto 770 de 2020 implica una reforma laboral?

Respuesta: No, las medidas incluidas en el Decreto 770 no son reformas laborales, son medidas laborales temporales, transitorias y excepcionales.

13. ¿Cómo funciona la jornada establecida en el artículo 5 del Decreto 770 de 2020?

Respuesta: El artículo 5° del Decreto Legislativo 770 se refiere en efecto, a la posibilidad de pactar entre trabajador y empleador 12 horas diarias de trabajo en 4 días para un total de 48 semanales. Esta alternativa permite que el descanso del trabajador se incremente en 1.5 días a la semana (respecto a la jornada de 8 horas diarias), para un total de 3 días de descanso semanales. Se debe tener en cuenta que esta alternativa estará vigente solamente mientras dure la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social y solo es viable de manera concertada de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador.

En el mismo sentido, el párrafo 1° del artículo 5° en mención se establece que si serán reconocidos los recargos nocturnos, dominicales y festivos de acuerdo con la normatividad vigente. Se señala también la posibilidad de que por mutuo acuerdo entre empleador y trabajador se pueda diferir el pago de los recargos máximo hasta el 20 de diciembre de 2020, pero se insiste, esto depende del acuerdo de voluntades tanto de trabajador como de empleador, lo cual puede o no darse.



ABECÉ

Decreto 770 de 2020



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Algunos puntos a tener en cuenta sobre esta alternativa de jornada son:

- a. La alternativa de jornada de 4 días de trabajo por 3 días de descanso se creó con el fin de otorgar medidas para descongestionar el transporte público y generar una menor aglomeración en los puestos de trabajo, pues son 3 días a la semana en que el trabajador estará en su casa.
- b. Debe ser concertada con el trabajador, por tanto, si él no está de acuerdo, no puede imponérsele.
- c. Se debe tener en cuenta que esta jornada estará vigente solamente mientras dure la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.
- d. Es una alternativa adicional a las planteadas en el Código Sustantivo del Trabajo - CST, en virtud de la situación excepcional generada por la pandemia del COVID-19.
- e. No requiere modificación del Reglamento Interno de Trabajo por parte del empleador.
- f. En esta jornada no hay lugar a jornada suplementaria, es decir, no se permite que los trabajadores laboren horas extras.
- g. En esta jornada sí hay lugar al pago de recargos por trabajo dominical o festivo.

14. ¿El Decreto 770 de 2020 faculta a no pagar la prima de servicios del mes de junio?

Respuesta: No, lo que se pretende es dar nuevas fechas para el pago de la prima, de forma concertada, más no eliminar la prestación social, lo anterior con ocasión a la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19.

15. ¿Cómo funciona el pago diferido de la prima?

Respuesta: Lo fundamental es el acuerdo entre el trabajador y el empleador, en el cual consideran diferir pago hasta en tres contados. En todo caso el empleador debe estar al día con el pago de la prima de servicios el 20 de diciembre de 2020.

16. ¿Cuál es la fecha máxima que tiene mi empleador para pagar la prima de servicios?

Respuesta: Una vez concertado el cambio de fecha para el pago de la prima de servicios, la fecha máxima será el 20 de diciembre de 2020.



ABECÉ

Decreto 770 de 2020



El empleo
es de todos

Mintrabajo

17. ¿Si mi empleador hace parte del programa de apoyo para el pago de la prima de servicios, puedo concertar aun así el excedente?

Respuesta: Si, los empleadores que accedan al programa de apoyo para el pago de la prima de servicios pueden concertar con sus trabajadores el pago diferido del saldo de la prima, el cual se realizará máximo en tres (3) pagos.

18. ¿El subsidio de la prima es para los trabajadores directamente o es una ayuda para que el empleador pague dicha prestación social?

Respuesta: El programa de apoyo para el pago de la prima de servicios tiene como destinación los empleadores que cumplan con los requisitos establecidos en el Decreto Legislativo 770 (artículo 8) y deban pagar la prima de servicios de mitad de año.

19. ¿El programa de auxilios para personas con contrato suspendido solo le aplica a las empresas que se acogieron al PAEF?

Respuesta: Si, conforme lo indica el artículo 20 del Decreto 770 de 2020, la transferencia monetaria no condicionada a favor de los trabajadores dependientes de los postulantes del Programa de Apoyo al Empleo Formal – PAEF -.

20. ¿La justificación de la disminución de los ingresos del 20% para optar por el beneficio de la prima de servicios es por cada uno de los meses Abril, Mayo y Junio?

Respuesta: De conformidad con el Decreto 639 de 2020 y la Resolución 1129 de 2020, el Ministerio de hacienda señaló las pautas para la identificación y verificación de la disminución de ingresos para que los empleadores accedieran al beneficio del PAEF, de igual manera, el PAP está soportado en el mismo procedimiento establecido por el Ministerio de Hacienda, por lo cual, la información establecida por el artículo 8 del Decreto 770 de 2020 está a la espera de la reglamentación del Ministerio de Hacienda.

21. ¿Si el empleador recibe el subsidio de la prima de servicios, debo pagar de inmediato como mínimo 220 mil?

Respuesta: Si, de manera inmediata el empleador deberá transferir al trabajador la suma recibida, sin que sea posible destinarla para otros fines.

22. ¿El acuerdo para diferir el pago requiere de alguna formalidad especial?

Respuesta: El acuerdo debe constar por escrito, sin otra formalidad adicional.

23. ¿La inembargabilidad también es para el trabajador o sólo para el empleador?

Respuesta: La inembargabilidad solo se predica del beneficiario, esto es, a las personas jurídicas, personas naturales, consorcios y uniones temporales, conforme lo señalado en los artículos 8 y 17 del Decreto 707 de 2020.



ABECÉ

Decreto 770 de 2020



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Preguntas Mecanismo de Protección al Cesante

24.¿La transferencia económica continua con la entrada en vigencia del Decreto 770?

Respuesta: Si continua, el Decreto 488 de 2020 sigue vigente.

En este sentido, los cesantes que cumplan los requisitos estipulados podrán recibir, los siguientes beneficios:

- Pago del aporte a seguridad social en salud y pensión por un periodo de 3 meses
- Pago de la cuota monetaria por un periodo de 3 meses
- Transferencia económica por un periodo de tres meses

Con la entrada en vigencia del Decreto 770 de 2020, se modifica la periodicidad de manera temporal y parcial, de la ley 1636 de 2013 en el artículo 12, que define la periodicidad de los beneficios entregados en el marco de dicha ley. El Ministerio del Trabajo se encuentra trabajando la reglamentación del artículo 2° y 3° del Decreto 770 de 2020.

25.¿Las personas en lista de espera ante las Cajas de Compensación Familiar bajo cual marco normativo acceden?

Respuesta: Las personas que se encuentran en lista de espera, como no han recibido ninguna transferencia o pago, se acogerán a los beneficios del Decreto 770 de 2020.

26.¿Hay incompatibilidad con los postulados que los hicieron en el Decreto 488 de 2020 con el Decreto 770 de 2020?

Respuesta: No hay incompatibilidad entre los dos Decretos, las medidas que se adoptan a través del Decreto 770 de 2020, es con el objetivo de poder llegar a un número mayor de beneficiarios.