

Nuevos turnos de trabajo legales durante la pandemia

La emergencia sanitaria ha conllevado la expedición de una gran cantidad de normas que tienen impacto en asuntos laborales. El objetivo de este artículo es explicar de manera sencilla cuáles son los cambios que en materia de turnos y horarios de trabajo se han introducido por parte de estas nuevas regulaciones. Con relación a este punto, recientemente el gobierno nacional expidió el Decreto 770 de 2020. Adicionalmente, hay dos instrumentos adicionales que resultan importantes, el Ministerio de Trabajo emitió la Circular 33 de 2020 y el Ministerio de Salud expidió la Resolución 666 de 2020, mediante la cual se emite el protocolo general de bioseguridad. Este último Ministerio ha expedido otras resoluciones con los protocolos de bioseguridad por sectores de la economía o por negocios, los cuales también tienen algunas particularidades en temas de turnos para algunos sectores de la economía.

El Decreto 770 de 2020 establece una regulación temporal sobre diferentes temas, entre ellos i) la jornada de trabajo, ii) posibilidad de acordar el pago de la prima de servicios de junio en tres pagos, iii) creación de un auxilio para la prima de servicios y el programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual.

El objetivo de este artículo es presentarle de una manera sencilla la utilidad práctica de las nuevas disposiciones sobre turnos de trabajo introducidas por el gobierno nacional, al igual que las disposiciones del Ministerio de Trabajo y de Salud.

En este sentido, el mencionado decreto tiene dos disposiciones relativas a los turnos de trabajo, la circular del Ministerio de Trabajo establece la posibilidad de llegar a acuerdos con relación a la modificación de jornadas y horarios, y el Ministerio de Salud ordena la flexibilización de turnos y horarios. El Decreto 770 de 2020 establece las siguientes alternativas:

Primera alternativa: turno de 8 horas diarias y 36 horas a la semana sin recargo nocturno, trabajo dominical o festivo

La primera disposición se refiere a la posibilidad de pactar turnos de trabajo sucesivos de ocho 8 y máximo 36 horas dentro de la jornada ordinaria, para operar continuamente, sin que se tenga la obligación de pagar recargo nocturno, trabajo dominical o festivo. Si se excede de 36 horas a la semana, se deberán pagar horas extras. Esta disposición temporal da una alternativa adicional a lo dispuesto en el literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del trabajo, el cual establece la posibilidad de hacer turnos de trabajo sucesivos de 6 horas al día y 36 a la semana.

De acuerdo con el gobierno, esta alternativa se establece con el fin de ampliar a 8 horas de trabajo diarias, para que, sin exceder de 36 horas, se logre la reorganización de los trabajadores en menos turnos de trabajo, lo que conlleva a una menor aglomeración de los trabajadores en los lugares de trabajo para proteger la salud y lograr descongestión en el transporte público.

Para implementar este cambio, no será necesario modificar el reglamento interno de trabajo, pero si se requiere acuerdo con entre empleador y trabajador. Es preciso tener en cuenta que este turno se tiene como vigente entre tanto se encuentre vigente la Emergencia Sanitaria.

En este sentido, este cambio tiene como objetivo que las empresas que en este momento usan el turno de 6 horas diarias y 36 horas a la semana, logren hacer modificaciones al mismo de manera rápida de modo tal que se facilite el no incluir en aglomeraciones.

Segunda alternativa: turno de 12 horas diarias por cuatro días sin el pago de horas extras

La segunda alternativa consiste en una opción adicional a lo dispuesto en el literal d) del artículo 161 del CST. Se trata de la posibilidad de pactar que la jornada ordinaria semanal de 48 horas se distribuya en 4 días a la semana, con una jornada diaria máxima de 12 horas, sin que sea necesario modificar el reglamento interno de trabajo. Adicionalmente se dispone los recargos nocturnos, dominicales y festivos podrá diferirse su pago de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador hasta el 20 de diciembre de 2020.

Esta es una medida que busca prevenir la circulación masiva de los trabajadores en los medios de transporte, la aglomeración en los centros de trabajo y con el fin de contener la propagación del Coronavirus COVID-19.

De esta manera, el gobierno nacional reconoce la posibilidad general de realizar turnos 12 horas de trabajo diarias. Es claro que estas disposiciones deben armonizarse con las guías de seguridad y salud en el trabajo en cuanto a creación de turnos, en tanto, las ampliaciones a turnos de 12 horas solo se podrán realizar en aquellas labores en las cuales los turnos de 12 horas sean seguros y no representen un riesgo accidentes de trabajo por fatiga de los trabajadores.

Facultades dadas por los Ministerios de Salud y el Ministerio de Trabajo a empleadores y trabajadores

El Ministerio de Salud obliga a adoptar medidas administrativas para la reducción de la

exposición al virus Covid 19, tales como la flexibilización de turnos y horarios de trabajo, así como propiciar el trabajo en casa o trabajo remoto. Este mismo Ministerio ordena en los diferentes protocolos de bioseguridad medidas más directas, señalado que se debe realizar una modificación de la jornada y horarios.

El Ministerio de Trabajo prescribe a su vez, ya no con un objetivo de la seguridad y salud en el trabajo sino más relacionado con la protección del empleo, que los trabajadores y empleadores tienen la posibilidad de variar las condiciones laborales.

Existe un mensaje claro para los empleadores. Las alternativas en términos de turnos y horarios no se limitan a las dos alternativas mencionadas anteriormente, sino que es necesario y válido establecer en las empresas nuevos turnos y alternativas de jornada y horarios para proteger el empleo y la salud y seguridad en el trabajo. Para este efecto, cada empresa podrá revisar que turnos u horarios nuevos le podrían llegar a funcionar al igual que, analizar la manera de implementarlos con las alternativas que tienen la regulación laboral previa y las nuevas disposiciones.

Por: Juan Daniel Sierra
jsierra@scolalegal.com
Julio 3 de 2020