Russell Bedford
taking you further

# Alternativas laborales para las empresas ante el Covid-19

Escrito por:

**Juan Camilo Gaviria**
Gerente BPO

Ante la contingencia causada por la expansión del virus Covid-19 y el consecuente aislamiento preventivo, al cual nos vemos obligados por nuestro propio bienestar, por el de las personas que más amamos y la sociedad en general; es necesario tomar acciones para hacer frente a las dificultades económicas, que desde ya estamos sufriendo y que serán una constante en los próximos meses.

Mantener el empleo es uno de los temas más sensibles ante la crisis actual. A continuación presentamos algunas alternativas a considerar para mantener el ritmo en las empresas y lograr cumplir con los sueldos de los empleados.

## TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

La ley 1221 de 2008 “por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones” contempla estas dos modalidades, así:

### El trabajo en casa

Que se refiere a los empleados que por la naturaleza de su trabajo pueden ejercer sus labores ocasionalmente desde su casa. Esta modalidad está permitida por el Ministerio de Trabajo por tratarse de una situación ocasional, temporal y excepcional por tanto el único requisito es la autorización del empleador.

### El teletrabajo

Se considera una modalidad de empleo o autoempleo mediante el uso de las tecnologías de la información para el desarrollo de las actividades. En esta modalidad no son aplicables las disposiciones sobre sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. Sin embargo, la remuneración de un empleado en esta modalidad no podrá ser inferior al pago que se haga a un trabajador habitual.

El empleador deberá proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

## EL PAGO DE SALARIOS SIN PRESTACIÓN DEL SERVICIO

El artículo 140 del CST establece el derecho de los trabajadores a percibir su salario aun cuando no haya prestación del servicio, por disposición del empleador.

## VACACIONES ACUMULADAS O ANTICIPADAS

Las vacaciones pueden ser establecidas por el empleador, con una notificación no menor a 15 días antes de la fecha de inicio. Sin embargo, de existir un acuerdo entre empleador y empleado el preaviso puede obviarse. El empleador en uso de su liberalidad o de manera consensual con su trabajador, puede conceder anticipadamente las vacaciones.

En cualquier caso si el contrato de trabajo termina antes de causarse las vacaciones anticipadas, el empleado no está obligado a reintegrar al empleador el valor de los días de vacaciones disfrutadas.

## LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Es procedente, entre otras razones por licencia o permiso temporal no remunerado, a solicitud del trabajador.

**Efectos de la suspensión:**

Se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el empleador la de pagar los salarios de esos lapsos. Durante la suspensión corren a cargo del empleador, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. El empleador debe seguir aportando a salud, más no el trabajador. No se deben realizar aportes a riesgos laborales.

Sin embargo la decisión y la solicitud de una licencia no remunerada deben ser únicamente del empleado sin cohesión del empleador. El Ministerio del Trabajo emitió la circular número 27, donde se establecen lineamientos acerca de la prohibición de los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencia no remunerada.

## LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Despido individual: Los hechos que dieron lugar a la emergencia sanitaria no se enmarcan dentro de las hipótesis de terminación de contratos con justa causa sin indemnización en favor del trabajador, contempladas en el artículo 62 del CST.

Es posible terminar de manera unilateral los contratos de trabajo sin justa causa, con pago de la indemnización, dependiendo del tipo de vinculación de que se trate.

Despido colectivo: Se presenta cuando se afecte con el mismo, en un período de seis meses a un número de trabajadores equivalente a:

| Porcentaje de despidos del total de empleados | Número de empleados |
|---|---|
| 30% | superior a diez (10) e inferior a cincuenta (50) |
| 20% | superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100) |
| 15% | superior a cien (100) e inferior a doscientos (200) |
| 9% | superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500) |
| 5% | superior a mil (1.000) |

Se debe solicitar autorización al Ministerio del Trabajo, explicando los motivos y presentando las pruebas que justifiquen la solicitud. Sin embargo, el Ministerio del Trabajo ha sido enfático en no permitir despidos masivos justificados en la crisis del Covid-19.

En caso de ser aprobado el despido se debe pagar a los trabajadores afectados con la medida, la indemnización legal que le habría correspondido a cada uno, si el despido hubiese sido producido sin justa causa.

## ¿CÓMO PODEMOS AYUDARLE?

Russell Bedford ofrece sus servicios en materia laboral con asesorías personalizadas. ***¡Contáctenos!***

**Russell Bedford RBG Bogotá**
Av. 19 No. 118-30 of. 507-508
T: +57 629 3891
E: info@russellbedford.com.co
W: www.russellbedford.com.co

**Russell Bedford DSA Barranquilla**
Calle. 53 No. 106- 280 Of. 15-01
T: +57 317 690 1553
E: info@dsa.la
W: www.dsa.la

**Russell Bedford DSA Cartagena**
Carrera 7 No. 5a – 17 Piso 2
T: +57 5 655 4860
E: info@dsa.la
W: www.dsa.la

**Russell Bedford MCA Cali**
Calle 19 No. 2N-29 OF 902D
T: +57 2 371 5566
E: info@mcmontes.com.co
W: www.mcmontes.com.co

**Russell Bedford Grupo GCT Medellín**
Carrera 48 No. 20-114 Of. 932 Torre 2
T: +57 4 444 8833
E: info@grupogct.co
W: www.grupogct.co