

"Hacer lo posible por mantener el empleo de los colaboradores, es la mejor muestra de responsabilidad social"



COVID-19: Estrategias enmarcadas en la legislación laboral para enfrentar la crisis en Colombia

Actualizado con regulación emitida hasta el 27.03.20

Escrito por:

María Angélica Pulido Fernández
Abogada Laboralista y de Inmigración

A través del Decreto 417 de 2020 el Gobierno Nacional declaró un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio por causa de la propagación del COVID-19. En consecuencia, se dio inicio al plan de prevención y contención, el cual implicó la restricción de la circulación a nivel nacional a través de la cuarentena obligatoria ordenada por el Decreto 457 de 2020 que inició el pasado martes 24 de marzo y permanecerá hasta el lunes 13 de abril de 2020. No obstante, de acuerdo con comunicados oficiales de funcionarios del Estado las medidas restrictivas de la circulación serán recurrentes hasta que se encuentre controlada completamente la pandemia.

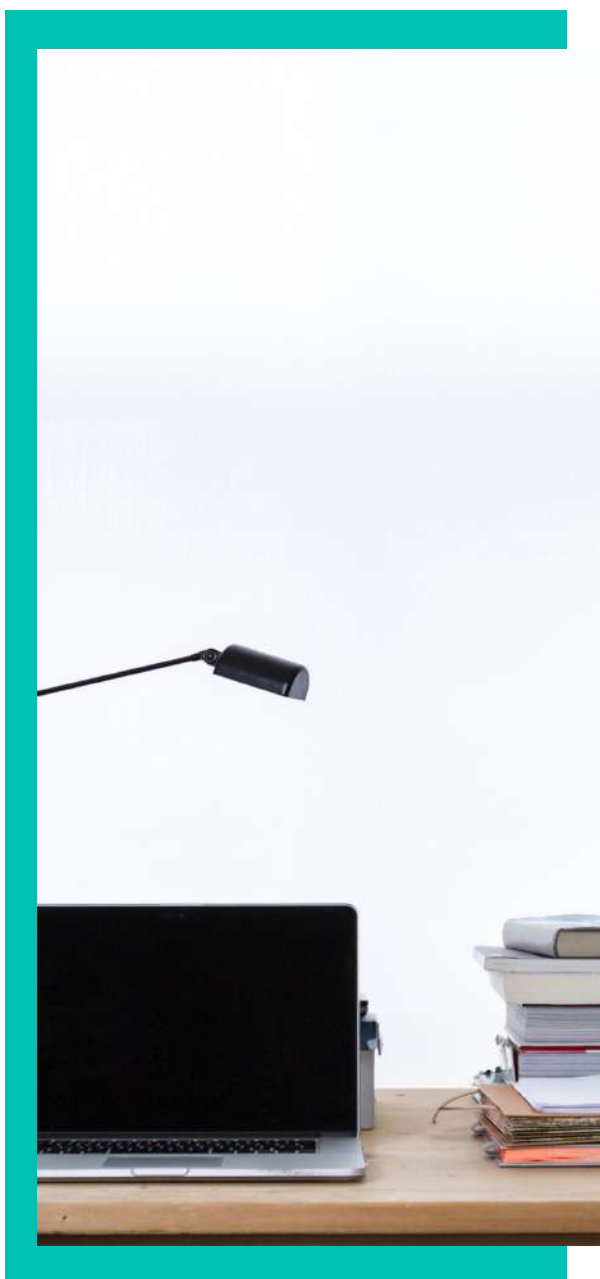
Desafortunadamente, esta situación impacta negativamente nuestra economía, la industria y el empleo, generando pérdidas insostenibles para empresarios y trabajadores independientes en el país, lo que ha generado la expedición de normas que pretenden flexibilizar el derecho laboral de forma temporal.

A continuación encontrarán una recopilación de las alternativas que tienen los empleadores en Colombia para sobrellevar la crisis de acuerdo con la legislación laboral actual:

EL TRABAJO EN CASA

La primera medida en torno al manejo de los trabajadores es el "Trabajo en Casa". El Trabajo en Casa se encuentra regulado por el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 como una forma de trabajo de naturaleza ocasional. La Circular 21 del 17 de marzo del 2020 expedida por el Ministerio del Trabajo, autorizó la implementación de esta medida de forma indefinida tratándose de una situación excepcional. Esta modalidad es distinta al Teletrabajo y no exige el lleno de los requisitos establecidos para este. Debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- Durante las cuarentenas que decreta el Gobierno Nacional, el Trabajo en Casa deberá ser implementada por todos los empleadores en Colombia.
- Únicamente podrán trabajar en los centros de trabajo los empleados que se encuentren exceptuados en los decretos de cuarentena que correspondan.
- No podrá existir abusos en la jornada laboral, se deberán respetar las jornadas de trabajo. En este caso, los trabajadores si deben trabajar horas extras deberán solicitar previamente dicha autorización a su empleador.



EL TELETRABAJO

El Teletrabajo se encuentra definido en el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 como una “forma de organización laboral” consistente en la prestación de servicios de manera remota utilizando las tecnologías y la comunicación. No le son aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extras, y trabajo sin que se impongan altas cargas de trabajo. El Teletrabajo se encuentra regulado en el Decreto 1072 de 2015, y tiene una serie de requisitos especiales para su implementación. Por lo anterior, durante la pandemia, es recomendable implementar el Trabajo en Casa como la primera opción, con el fin de evitar adicionales cargas administrativas que implica la implementación del Teletrabajo.

FLEXIBILIZACIÓN

La jornada laboral puede ser establecida por el empleador de acuerdo con los límites legales de ocho (8) horas diarias y 48 semanales. No obstante, este límite podrá ser repartido de manera variable durante la semana respectiva teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo diez (10) horas diarias sin lugar a recargo de horas extras (siempre que no exceda la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 9:00 p.m.). Adicionalmente, es recomendable disponer turnos sucesivos que evite la aglomeración de trabajadores cuando deban necesariamente acudir a los centros de trabajo.

REDUCCIÓN

Por mutuo acuerdo entre el empleado y el trabajador es posible reducir la jornada laboral, y el pago proporcional del salario en torno al tiempo laborado. Lo anterior, por cuanto es cierto que la disminución en la carga laboral implicará menos horas laboradas. Esta medida será aplicable en la medida que exista una verdadera disminución de horas trabajadas, y sea necesario ajustar el salario conforme al tiempo efectivamente laborado. Esta medida debe constar por escrito firmada libre y voluntariamente por las partes.

PAGO DE SALARIO SIN PRESTACIÓN DEL SERVICIO

El artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo brinda la posibilidad de exonerar al trabajador de la prestación del servicio, continuar realizando el pago del salario y demás acreencias laborales. Es decir, por disposición del empleador de manera libre y voluntaria existe la posibilidad de liberar al trabajador de prestar el servicio, manteniendo sus condiciones de remuneración. Lo anterior, no representa un beneficio económico para el empleador que debe mantener los costos fijos de la operación, no obstante es una medida generosa y resulta una ejemplar muestra de responsabilidad social empresarial.

VACACIONES ACUMULADAS, ANTICIPADAS, Y COLECTIVAS

Los trabajadores tienen derecho a un descanso remunerado por haber prestado sus servicios durante un (1) año de servicio consistente en quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, de conformidad con lo señalado en el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo.

De acuerdo con la Circular 21 de 2020, el empleador puede conceder vacaciones a los trabajadores antes de causar el derecho, lo cual se conoce como vacaciones anticipadas. Por otra parte, los empleadores pueden fijar vacaciones colectivas de sus trabajadores, incluso sin que ellos hayan cumplido el año de servicios.

En relación con las vacaciones colectivas, el empleador puede dar aviso de ellas, con el fin de contrarrestar bajas de producción o ingresos, como situaciones derivadas de la emergencia sanitaria o en caso de que se ordenen medidas de aislamiento obligatorias por parte del Gobierno nacional, como estrategia de mitigación ante el COVID-19.

De acuerdo con el Decreto Legislativo 488 de 2020, con un (1) día de anticipación el empleador puede notificar al trabajador el disfrute de vacaciones anticipadas, colectivas o acumuladas. Igualmente, el trabajador podrá solicitarlas con la misma antelación.

Existiendo libre voluntad de los trabajadores, podrá pactarse por mutuo acuerdo y por escrito, una disminución en la base de liquidación de las vacaciones al otorgarlas, no obstante, esto debe ser una última medida que pretenda salvaguardar la subsistencia de las compañías durante el periodo de cuarentena.



MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES POR MUTUO ACUERDO

No es posible disminuir las condiciones laborales de los trabajadores de forma unilateral. No obstante, es posible acordar con los trabajadores a través de un documento escrito, consensuado, y firmado por ambas partes la reducción en el valor del salario y/o beneficios extralegales en un porcentaje que se acuerde libre y espontáneamente. Esta reducción no podrá ser coaccionada, y deberá estar justificada en una verdadera crisis financiera del empleador que lo obligue a realizar estos ajustes.

Adicionalmente, el empleador podrá dejar de pagar el auxilio de transporte y cualquier otro beneficio extralegal relacionado con la movilización del trabajador, durante el tiempo que se encuentre trabajando en casa y no deba desplazarse a los centros de trabajo.

De acuerdo con el Decreto 488 de 2020, el trabajador podrá hacer retiros de sus cesantías de forma mensual, siempre y cuando el empleador certifique que se han disminuido sus ingresos mensuales. Solo se podrá retirar el valor correspondiente a la disminución mensual de salario del trabajador.

LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Es legalmente procedente la suspensión del contrato de trabajo siempre y cuando suceda por la existencia de una licencia no remunerada solicitada por el trabajador, por fuerza mayor o por disposición legal por razones técnicas o económicas. Durante la suspensión del contrato de trabajo, se exonera la obligación por parte del trabajador la obligación del pago de salarios, no se cuenta para hacer aportes parafiscales ni a riesgos laborales, pero sí aportes en salud y pensiones bajo ciertas particularidades. Esta medida es una alternativa para evitar terminar el contrato de trabajo y salvaguardar la cobertura del sistema de seguridad social, cuando no es posible mantener la operación. La suspensión podrá darse por:

Fuerza mayor:

Aplica para los trabajadores que les sea imposible mantener la prestación de sus servicios por la medida del Gobierno u otra razón que sea irresistible al empleador, no puedan ser teletrabajadores o trabajadores en casa y las finanzas no les permita brindar licencia remunerada. Es importante notificar al trabajador y al Ministerio del Trabajo. No obstante, la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor podrá ser cuestionada por un Juez de la República en la medida que no se demuestre que se hacía absolutamente necesaria la suspensión del contrato de trabajo en cada caso particular. En este caso, el Ministerio del Trabajo no está avalando el COVID-19 como una situación de fuerza mayor, no obstante, la determinación de la existencia o no de fuerza mayor corresponde a los jueces de la república únicamente.

Suspensión por hasta 120 días por razones técnicas o económicas:

Requiere de un permiso previo del Ministerio del Trabajo, quien atenderá de manera preferente las solicitudes, no obstante el Ministerio no se encuentra otorgando este tipo de permisos.

Licencia no remunerada:

Las partes pueden acordar la suspensión del contrato, lo cual requiere de un acto libre y voluntario de las partes para poder hacerlo. Sin embargo la decisión y la solicitud de una licencia no remunerada debe ser únicamente del empleado sin cohesión del empleador. El Ministerio del Trabajo emitió la Circular 27 de 2020 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

En casos de extrema dificultad financiera y como último recurso, legalmente es posible terminar de manera unilateral los contratos de trabajo sin justa causa mediante el pago de la indemnización legal correspondiente dependiendo del tipo de vinculación de que se trate, ya que la facultad de los empleadores de terminar los contratos de trabajo no ha sido limitada o restringida por ninguna disposición legal. No obstante, debe tenerse en cuenta que la Organización Internacional del Trabajo ha incentivado a todos los gobiernos del mundo, para proteger a los trabajadores, estimular la economía y el empleo, y sostener los puestos de trabajo y los ingresos en la crisis por la que atraviesa el mundo con la pandemia del COVID-19.

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que no podrá coaccionarse a los trabajadores para que presenten cartas de renuncia, solicitud de licencias no remuneradas, solicitud de reducción de salarios etc. Cualquier evidencia de coacción o abusos por parte de los empleadores será cuestionada, investigada, y sancionada por parte del Ministerio del Trabajo.

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