

Preguntas y respuestas sobre el impacto de la emergencia sanitaria por el COVID – 19 en el ámbito laboral

Las siguientes preguntas y respuestas son una compilación a la normatividad, conceptos y medidas jurídicas, relacionadas con el impacto y las consecuencias de la emergencia sanitaria COVID-19 que afectan a nuestros empresarios frente a su fuerza laboral.

1) ¿Qué puedo hacer con mis empleados de cara a la emergencia sanitaria del Coronavirus?

El Ministerio del Trabajo profirió la Circular No. 21 del 17 marzo de 2020, a través de la cual adopta medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del Covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria, entre las cuales se encuentran:

El trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones anuales, anticipadas y colectivas y los permisos remunerados.

Trabajo en casa:

- ✓ Esta modalidad es ocasional y temporal
- ✓ Cualquier empleador de diferentes sectores de la economía lo puede autorizar.
- ✓ Es diferente al Teletrabajo, y no exige el lleno de los requisitos establecidos para este (Ley 1221 de 2008).

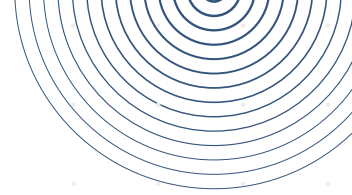
El trabajo en casa, como situación ocasional, temporal y excepcional, no presenta los requerimientos necesarios para el teletrabajo, y se constituye como una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal, para el desarrollo de las actividades laborales en el marco de la actual emergencia sanitaria.

Teletrabajo: es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, o prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación.

El Ministerio del Trabajo señala, que se debe tener en cuenta que el salario del trabajador, no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento. (Ley 1221 de 2008).

Jornada laboral flexible: el Mintrabajo menciona que la jornada laboral puede ser establecida por el empleador teniendo en cuenta los límites establecidos en la ley, la cual señala un máximo de 8 horas diarias y 48 horas semanales.

De esta manera puede establecer turnos de trabajo con la intención de proteger a sus empleados y evitar las aglomeraciones en sus instalaciones en una misma jornada.



Vacaciones: se pueden otorgar vacaciones a los trabajadores antes de causar el derecho lo cual se conoce como **vacaciones anticipadas**. De otra parte, los empleadores pueden fijar **vacaciones colectivas** de sus trabajadores, inclusive sin que ellos hayan cumplido el año de servicios, para lo cual se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- ✓ Las vacaciones deben ser remuneradas al trabajador con el salario que devengue al momento del disfrute.
- ✓ El trabajador no podrá exigir que se le asigne un nuevo periodo de vacaciones luego de cumplir el año de trabajo.

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.

Permisos o licencias remuneradas: le corresponde al empleador, conceder permisos en casos de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada.

El salario sin prestación del servicio es una posibilidad que se indica en el artículo 140 del CST, que señala: "Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador"

Esta alternativa no requiere la suscripción de ningún documento puntual, ya que durante este periodo los trabajadores no prestarán sus servicios, pero la empresa continuará realizando el pago ordinario de salarios, prestaciones y aportes a seguridad social.

Nota: Estas medidas no exoneran al empleador de cumplir con sus obligaciones, en particular, el pago del salario, los aportes al Sistema de Seguridad Social y todos aquellos derivados de la relación laboral.

Licencias no remuneradas: esta licencia debe provenir libre y voluntariamente del trabajador. El empleador determinará la procedencia de concederla o no, de acuerdo a lo señalado en el artículo 51 de CST.

Durante este periodo no habrá lugar al pago de salarios, ni prestaciones sociales (excepto la prima, que debe pagarse normalmente). Y continúan a cargo del empleador los aportes a seguridad social: salud y pensión.

Puede el empleador como opción, en las licencias no remuneradas entregar un reconocimiento como auxilio, a fin de poder ayudar al trabajador.

2) ¿Es lo mismo teletrabajo, que trabajo en casa?

No, el teletrabajo está regulado en la Ley 1221 de 2008, lo define como "una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo."





Mientras que el **trabajo en casa**, es ocasional, temporal y excepcional, y no es necesario cumplir con todos los requerimientos para el teletrabajo, se constituye como una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal, para el desarrollo de las actividades laborales en el marco de la actual emergencia sanitaria.

3) ¿La emergencia sanitaria del Coronavirus, se considera fuerza mayor o caso fortuito?

De acuerdo a nuestra normatividad, se considera fuerza mayor o caso fortuito: “el imprevisto a que no es posible resistir” que debe cumplir, por regla general con tres características:

- 1. Ser irresistible:** El hecho debe imposibilitar el cumplimiento de las obligaciones que ha contraído el deudor, siendo imposible resistir o evitar su ocurrencia.
- 2. Ser imprevisible:** Las partes no podrían haber previsto razonablemente las consecuencias del hecho al momento de contratar. En algunas decisiones se exige también que el hecho mismo sea imprevisible.
- 3. Ser externo o ajeno al deudor:** El deudor no puede haber dado lugar ni contribuido a que ocurriera el hecho que se pretende calificar como de fuerza mayor.

El Gobierno Nacional, especialmente el Ministerio del Trabajo ha dicho, que la emergencia sanitaria que atraviesa el país, por cuenta del Coronavirus No es una situación de fuerza mayor ni caso fortuito, que permita la suspensión de los contratos laborales, según causal establecida en CST.

Sin embargo, aclaró que no corresponde al Ministerio del Trabajo definir la existencia o no de la fuerza mayor, pues ello lleva consigo la valoración particular de las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del COVID-19, que es competencia de los jueces, quienes determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración por las partes.

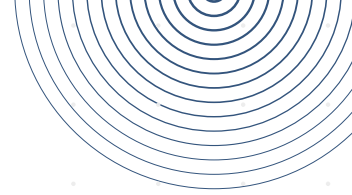
4 ¿De qué depende que las situaciones o eventos relacionados con el COVID-19 pueden calificarse como fuerza mayor o caso fortuito?

La calificación de un evento como de fuerza mayor o caso fortuito dependerá de cada caso, considerando factores como el tipo de contrato, la naturaleza de las obligaciones y el efecto específico que el evento haya tenido sobre el cumplimiento de las mismas (Boletín GPA)

5) ¿Puede el empleador establecer un horario flexible para los trabajadores?

Sí, el empleador tiene la facultad de reducir o ampliar la jornada laboral establecida dependiendo de las necesidades del servicio o necesidades especiales sin que este término sea contabilizado como horas extras.

Para los empleados diferentes a los de dirección, confianza y manejo, puede reducir o ampliar la jornada laboral, y optar por realizar turnos de trabajo con duración no superior a seis (6)



horas diarias y treinta y seis (36) a la semana, los cuales se pueden realizar en cualquier horario o día de la semana, sin que esta situación genere recargo alguno (Literal c) artículo 161 CST).

6) ¿Se pueden autorizar vacaciones anticipadas o colectivas, aún para trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios?

Sí, el empleador de oficio o de manera unilateral puede enviar a sus trabajadores a vacaciones anticipadas, colectivas, o acumuladas.

De acuerdo a la Circular 0021 del Ministerio del Trabajo, y la situación actual de emergencia sanitaria, los trabajadores y empleadores, **podrán acordar en cualquier momento** el inicio del disfrute de las vacaciones acumuladas, anticipadas o colectivas.

7) ¿El empleador puede de manera unilateral revocar los beneficios No constitutivos de salario, que tienen actualmente sus trabajadores?

Sí lo puede hacer, teniendo en cuenta que estos son beneficios que el Empleador otorga al trabajador por mera liberalidad

Se recomienda que la medida adoptada por el Empleador quede documentada

Sustento legal: artículo 128 del CST – Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral – sentencia 16925 (42082) del 2014.

8) ¿Se puede reducir los salarios?

Teniendo en cuenta que el contrato laboral es un acuerdo entre dos partes, se puede hacer, siempre y cuando sea de mutuo acuerdo, y para los trabajadores que devengan más de un salario mínimo. (artículo 50 CST)

Por su parte Fenalco propuso al gobierno la reducción de los salarios bajo unas condiciones:

“En una carta dirigida al ministro de Trabajo, Ángel Custodio Cabrera, el presidente de la Federación Nacional de Comerciantes (Fenalco), Jaime Alberto Cabal, planteó la necesidad de permitir acuerdos colectivos al interior de las empresas, que modifiquen temporalmente las condiciones de los contratos laborales mientras dura la crisis, garantizando el mantenimiento total de la nómina, con un salario menor, pero “con la obligación de restablecer las condiciones iniciales, una vez termine este periodo crucial”. (Tomado de El Tiempo).

9) ¿Se puede pedir al trabajador que solicite licencia no remunerada?

No, mediante la Circular 027 del 29 de marzo de 2020, el Ministerio del Trabajo estableció que éstas deben ser de forma totalmente voluntaria por parte del trabajador.

Durante este periodo no habrá lugar a pago de salarios ni prestaciones sociales (excepto la



prima, que debe pagarse normalmente), pero el Empleador se obliga a pagar la seguridad social como salud y pensión.

10) ¿Qué ha dicho el Mintrabajo respecto de las licencias No remuneradas?

Los empleadores no pueden coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas.

Circular 027 de 27 de marzo de 2020: *“No es permitido obligar a los trabajadores a solicitar y acceder a tomar licencias no remuneradas, so pretexto de mantener el empleo, pues dicha práctica, además de ser ilegal, afecta dolorosamente la vida del trabajador y su familia, al no poder contar con ingresos suficientes para atender la crisis”*

11) ¿Se pueden suspender los contratos laborales?

En atención al llamado del Ministerio de Trabajo y la Organización Internacional de Trabajo - OIT, esta es una de las últimas medidas que deben tomar las empresas.

Se puede, siempre y cuando sea de mutuo acuerdo y de manera temporal, bajo el principio de la autonomía de la voluntad de las partes.

Importante: la viabilidad de la suspensión de los contratos laborales, depende de las condiciones específicas de cada empresa. Una suspensión arbitraria genera los efectos descritos en el artículo 140 del CST.

12) ¿Cuáles son los efectos de la suspensión del contrato laboral?

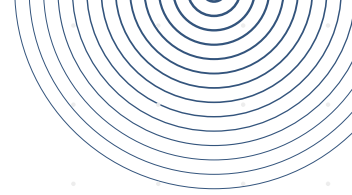
- ✓ No hay lugar al pago del salario, ni prestación del servicio por parte del trabajador
- ✓ Se debe realizar aportes a salud y a pensión
- ✓ El aporte a salud se hace únicamente sobre el 8.5%, porcentaje que corresponde al empleador
- ✓ No hay aporte al Sistema de Riesgos Laborales - ARL
- ✓ No se causan cesantías, ni vacaciones
- ✓ Se puede deducir para el cálculo de cesantías, vacaciones (artículo 53 del CST)

13) ¿Cuándo proceden las terminaciones del contrato de trabajo?

Para personal con contratos durante periodo de prueba: se puede terminar en cualquier momento de manera unilateral de conformidad con el artículo 80 del C.S.T en todo caso, debe estar justificada en situaciones objetivas.

Cualquier terminación que no esté justificada, le aplican las indemnizaciones contenidas en el artículo 64 del C.S.T.





14) ¿Se pueden terminar de manera unilateral los contratos de trabajo?

Es la última medida ante las circunstancias y consecuencias de la emergencia, y en los casos de los cierres de las empresas y imposibilidad de ejecutar el objeto de la empresa, atendiendo el llamado que hace el Ministerio de Trabajo, de conservar los contratos laborales.

Sin embargo, el empleador puede, para el caso de los trabajadores que no gozan de estabilidad laboral reforzada, despedir o dar por terminado el contrato laboral sin justa causa, siempre y cuando se reconozca la indemnización correspondiente al tipo de contrato laboral.

15) ¿Qué efectos tienen la terminación de los contratos laborales?

Cuando la empresa se vea obligada al cierre y la imposibilidad de la ejecución de las labores y su objeto social, debe:

- ✓ Tener en cuenta los casos de los trabajadores que gozan de estabilidad laboral reforzada.
- ✓ Liquidar e indemnizar a los trabajadores que tenga contratos a termino indefinido o a término fijo (artículo 64 de Código Sustantivo del Trabajo).

16) ¿Se requiere solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo para los despidos colectivos?

Sí, es necesario solicitar autorización al Ministerio del Trabajo.

El Ministerio de trabajo NO está dando vía libre para que los empleadores procedan a suspender los contratos o a efectuar despidos colectivos. Este acto administrativo está centralizando la atención de estas peticiones por parte de los empleadores, con el fin de evitar la destrucción del empleo en la que se alegue la existencia de una fuerza mayor, situación que le corresponde determinar al Juez del Trabajo". (Resolución 0803 de 2020).

17) ¿Qué establece la Resolución 0803 de 2020 del Ministerio de Trabajo, sobre la autorización para despido colectivo de trabajadores?

La Unidad de Investigaciones Especiales del Ministerio de Trabajo tendrá "el poder preferente" de todos los trámites radicados o que se radiquen en las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales denominados "Autorización a empleador para la suspensión temporal de actividades hasta por 120 días" y "Autorización empleador para despido colectivo de trabajadores por clausura de labores total o parcial, en forma definitiva o temporal", es decir, que esos permisos solo los otorgará el Ministerio desde Bogotá, no las podrán conceder las regionales de la entidad.





18) ¿Cuándo se configura un despido colectivo?

Cuando haya desvinculaciones sin justa causa en un periodo de seis meses, en la siguiente proporción:

Número de trabajadores	% de despido en 6 meses
10-50	30%
50-100	20%
100-200	15%
200-500	9%
500-1000	7%
1000 en adelante	5%

19) ¿Qué tipo de fiscalización puede ejercer el Ministerio del Trabajo, frente a los empresarios?

El Ministerio del Trabajo mediante la Circular Externa 0022 del 19 de marzo de 2020, ha adoptado la figura de Fiscalización Laboral Rigurosa, mediante la cual se tomarán medidas de inspección, vigilancia y control sobre las decisiones que adopten empleadores del sector privado en relación con los contratos de trabajo durante la emergencia sanitaria declarada.

20) ¿Cuándo procede de manera normal, la terminación de contratos laborales?

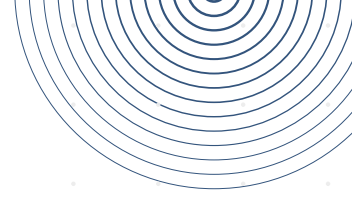
Se pueden finalizar de manera normal los contratos laborales, sin incurrir en incumplimientos o violar alguna norma laboral:

- ✓ Por vencimiento de plazo, siempre y cuando se entregue el respectivo preaviso de no renovación en los términos fijados por la ley.
- ✓ Por finalización de la obra o labor contratada. (acta de liquidación)
- ✓ Por mutuo acuerdo
- ✓ Por presentarse una justa causa.
- ✓ De manera unilateral, sin que exista una justa causa, pero efectuando el pago de la indemnización respectiva

21) ¿Que consecuencias legales y económicas tienen los despidos o desvinculaciones ilegales?

- ✓ Orden de reintegro
- ✓ Pago de salarios, prestaciones y aportes a seguridad social durante el periodo de desvinculación
- ✓ Pago de indemnizaciones





22) ¿Se puede autorizar el retiro parcial de cesantías?

Sí, los trabajadores que no estén recibiendo ingresos (por suspensión del contrato o licencia no remunerada), o se les disminuya sus ingresos debido a la contingencia que enfrenta el país por el coronavirus (covid-19), pueden retirar sus cesantías como medida de mitigación, de manera no presencial.

Decreto 488 del 27 de marzo de 2020 del Ministerio del Trabajo.

23) ¿Qué debo hacer para obtener el beneficio del retiro de las cesantías establecidas en el Decreto 488 del 27 de marzo de 2020?

El procedimiento para retiro de cesantía se encuentra reglamentado en la Circular externa 013 del 30 de marzo de 2020.

- ✓ La medida beneficia a los trabajadores que estén afiliados a los fondos privados de cesantías: Colfondos, Porvenir, Protección y Skandia.
- ✓ Para el trámite, los trabajadores deben acreditar mediante certificación de su empleador la reducción de sus ingresos.
- ✓ Todo el trámite se deberá adelantar a través de canales digitales o no presenciales como páginas web, call center, aplicaciones móviles, entre otros. Excepcionalmente, se podrá adelantar mediante trámite físico de los usuarios en las oficinas de las entidades.

24) ¿Qué beneficios o ayudas del gobierno tienen las personas a quienes se les suspende los contratos laborales?

- ✓ **Subsidio de emergencia, protección al cesante:** es una medida extraordinaria de protección al cesante, que busca disminuir los impactos negativos del desempleo a los cesantes y su familia, es de carácter transitorio, mientras dura la emergencia económica.

Aplica a los trabajadores cesantes (dependientes e independientes) que al momento de la terminación de sus contratos hayan estado afiliados a categorías A y B y que hayan realizado aportes durante 12 meses, de manera continua y/o discontinua, durante los últimos 5 años.

- ✓ **Características y condiciones del subsidio de emergencia:**

- Consiste en el pago de 2 SMMLV durante tres meses, el pago de seguridad social (salud y pensiones) sobre un (1) SMMLV y el pago de cuota monetaria por seis (6) meses en los términos de la Ley 1636 de 2013

- Es entregado y administrado por las Cajas de Compensación Familiar, a través de los medios virtuales.





25) ¿Puede una persona a quien se le otorgó licencia no remunerada, acceder al beneficio de subsidio de emergencia?

De acuerdo a lo establecido por el Ministerio de Trabajo, No puede. La persona debe tener terminación de contrato laboral por parte de la empresa para poder acceder al beneficio. En caso de los trabajadores independientes, sus contratos tienen que estar liquidados y no estar percibiendo ingresos adicionales. (Abecé operación subsidio de emergencia)

26) ¿En qué forma se entrega el subsidio?

Se plantea una transferencia monetaria, la entrega de un bono redimible o algún mecanismo de acuerdo a las condiciones de cada región; sin embargo, es el cesante el que prioriza las necesidades de consumo de su hogar durante la emergencia.

Actualizado 06/04/2020

