



Godoy
Córdoba

Littler



Herramientas para el manejo de la emergencia sanitaria y económica presentada por el **COVID-19**

<u>Preguntas</u>	<u>Respuestas</u>
<p>¿Existe algún requisito legal para implementar el trabajo en casa?</p>	<p>NO. El trabajo remoto o en casa se implementa en virtud de la emergencia sanitaria con el fin de evitar la propagación del COVID 19 y como consecuencia de las recomendaciones impartidas por las diferentes entidades gubernamentales con ocasión de la situación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Circular externa 18 del 10 de marzo de 2020 expedida por el ministerio de salud y protección social, ministro de trabajo y director del departamento administrativo de la función pública. • Decreto 081 del 11 de marzo de 2020 expedido por la Alcaldía Mayor de Bogotá: • Circular 17 el 24 de febrero de 2020 del Ministerio de Trabajo • Circular 21 del 17 de marzo de 2020 del Ministerio de Trabajo • Circular 22 del 19 de marzo de 2020 del Ministerio de Trabajo • Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 del Ministerio de Salud <p>Por lo anterior, el empleador no está obligado a cumplir con los requisitos del teletrabajo establecidos en la Ley 1221 de 2008.</p> <p>Qué hacer: Recomendamos enviar un comunicado a los trabajadores informando la implementación del trabajo remoto temporal y notificar a la ARL.</p>
<p>¿Debo reconocer el auxilio legal de transporte para los trabajadores que están trabajando en casa?</p>	<p>NO. En la medida que los trabajadores están trabajando remoto y no deben desplazarse, la compañía no se encuentra obligada a reconocer el auxilio de transporte durante ese periodo. Esto únicamente por los días en que hubo trabajo desde casa, por lo que, si en un mes trabajó una parte desde las instalaciones de la empresa y la otra desde la casa, el auxilio de transporte se paga proporcionalmente a los días trabajados desde la empresa.</p>



Godoy
Córdoba

Littler

<p>¿Puedo enviar a mis trabajadores a vacaciones colectivas sin cumplir con el preaviso de 15 días?</p>	<p>Sí. En virtud de la circular 021 de 2020 expedida por el Ministerio de Trabajo, es posible programar vacaciones colectivas sin la necesidad del preaviso de los quince (15) días.</p> <p>Qué hacer: Se deben pagar las vacaciones del trabajador con el salario que está recibiendo al momento de salir a disfrutarlas. Si el salario es variable las vacaciones se deberán reconocer con el promedio de todos los componentes salarios de los últimos 12 meses. Adicionalmente se debe reportar la novedad de vacaciones en el PILA.</p>
<p>¿Puedo enviar a un grupo determinado de trabajadores a vacaciones colectivas sin que esto implique que toda la compañía deba estar de vacaciones?</p>	<p>Sí. Es posible programar vacaciones colectivas a un grupo determinado de trabajadores conforme a razones objetivas como, por ejemplo: i) por área específica, ii) por antigüedad, iii) características de la población – trabajadores con fuero de salud, embarazadas etc.</p> <p>Qué hacer: Se deben pagar las vacaciones del trabajador con el salario que está recibiendo al momento de salir a disfrutarlas. Si el salario es variable las vacaciones se deberán reconocer con el promedio de todos los componentes salarios de los últimos 12 meses. Adicionalmente se debe reportar la novedad de vacaciones en el PILA</p>
<p>¿Puedo enviar a vacaciones colectivas a trabajadores que no han causado el derecho del disfrute de vacaciones?</p>	<p>Sí. Es posible reconocer vacaciones colectivas de manera anticipada para aquellos trabajadores que no hayan cumplido con los requisitos para el disfrute de vacaciones. En este caso, se libera a la empresa del periodo que se llegue a causar con posterioridad. Si las vacaciones son anticipadas, es decir que el trabajador no las ha causado aun, pueden firmar una autorización para que en el evento que se retiren de la empresa sin haber terminado de causar las vacaciones, la empresa pueda descontar las vacaciones disfrutadas de forma anticipada.</p>
<p>¿Si quiero reconocer vacaciones solamente en casos muy puntuales, que puedo hacer?</p>	<p>En este caso, una alternativa sería reconocer las vacaciones mediante mutuo acuerdo entre el trabajador y la compañía.</p> <p>Qué hacer: Suscribir de mutuo acuerdo entre las partes el reconocimiento de vacaciones. Se deben pagar las vacaciones del trabajador con el salario que está recibiendo al momento de salir a disfrutarlas. Si el salario es variable las vacaciones se deberán reconocer con el promedio de todos los componentes salarios de los últimos 12 meses.</p>

	<p>Adicionalmente se debe reportar la novedad de vacaciones en el PILA.</p> <p>Si las vacaciones son anticipadas, es decir que el trabajador no las ha causado aun, el acuerdo puede incluir una autorización para que en el evento que el trabajador se retire de la empresa sin haber terminado de causar las vacaciones, la empresa pueda descontar las vacaciones disfrutadas de forma anticipada.</p>
<p>¿Cómo funciona el esquema de comisiones de ventas en caso de que se suspendan las actividades comerciales y no se produzcan ventas?</p>	<p>En el evento en que no se produzcan ventas y por consiguiente los trabajadores no cumplan con las metas definidas, la compañía no se encuentra en la obligación de reconocer las comisiones. Sin embargo, si las comisiones afectan el mínimo legal, recomendamos reconocer al menos el salario mínimo legal vigente.</p> <p>Recomendamos verificar las condiciones de causación y metas fijadas por la compañía para el reconocimiento de las comisiones.</p>
<p>¿Puedo reducir la jornada?</p>	<p>Si la reducción no implica un cambio de salario, sí. Incluso unilateralmente como una medida preventiva.</p> <p>Si implica reducción de salario, tiene que ser mediante un acuerdo con los trabajadores.</p>
<p>¿Puedo reducir el salario y los beneficios extralegales?</p>	<p>Únicamente mediante un acuerdo de las partes de conformidad con lo establecido en el artículo 50 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Dado que muchas personas están en la casa y no será fácil recoger firmas de acuerdos, pueden hacerlo por medios electrónicos respetando reglas de firma digital, esto es, a través del uso de las TIC de manera que sirvan de soporte de la aceptación voluntaria del trabajador y que permitan verificar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificación de la persona - Que quede claro que el trabajador acepta el documento, que lo hace libre y voluntariamente.
<p>¿Puedo reducir beneficios establecidos en la CCT o Pacto?</p>	<p>Sí, con fundamento en el artículo 480 del CST, se puede acordar reducciones mediante acuerdo con los negociadores de la convención o pacto. En el evento que no haya acuerdo entre las partes, se podrá acudir a la vía judicial para que confirme las graves alteraciones de la normalidad económica.</p>

<p>¿Para aquellos trabajadores en donde no es posible prestar sus servicios de forma remota, puedo suspender los contratos?</p>	<p>Frente aquellos trabajadores para quienes no es posible ejecutar sus funciones de forma remota, una alternativa es la suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, como una licencia no remunerada de acuerdo con el numeral 4° del artículo 51 del CST. En este escenario no se requiere de ningún permiso ni notificación ante el Ministerio de Trabajo.</p> <p>Otra alternativa sería suspender el contrato de trabajo por fuerza mayor, sin embargo, recomendamos analizar muy bien las causas que den lugar a la misma con el fin de evitar eventuales riesgos a futuro. <u>Por lo anterior, recomendamos que esta alternativa no sea la primera opción de la empresa y su eventual aplicación se analice solo como alternativa estratégica una vez analizados riesgos y su administración.</u></p> <p>De hacerlo, ya sea por acuerdo o fuerza mayor, sugerimos por lo menos reconocer auxilios económicos equivalentes a determinado porcentaje del salario del trabajador para garantizar un ingreso mensual en esta coyuntura.</p> <p>En cuanto a la seguridad social, tener en cuenta que conforme el Decreto 806 de 1998, la cotización se realizará sobre el IBC del mes inmediatamente anterior.</p>
<p>¿Por qué no suspender el contrato de trabajo por fuerza mayor desde este instante?</p>	<p>Aunque es una causal prevista en la Ley, lo recomendable es que esta sea la última opción, esto en primera medida, con el fin de no afectar el clima organizacional a futuro; y en segundo lugar, para mitigar riesgos de fiscalización o reclamación, logrando demostrar que se tomaron medidas más amigables antes de suspender los contratos.</p>
<p>¿Por qué es preferible una licencia no remunerada que una suspensión por fuerza mayor?</p>	<p>Hay diferentes ventajas, no se debe dar aviso al Ministerio del Trabajo; al ser por mutuo acuerdo no representa riesgo de fiscalización o reclamación; el clima se ve menos afectado.</p>
<p>¿Mientras este suspendido el contrato se suspenden los beneficios extralegales?</p>	<p>Habría que analizarse la forma en la que se estipularon los mismos y su causación. Sin embargo, en principio sí deberían suspenderse los mismos.</p>
<p>¿Qué debo hacer en caso de aprendices?</p>	<p>La situación con los aprendices debe analizarse de manera particular para cada caso. En este caso una alternativa sería que el aprendiz continúe su etapa práctica desde la casa, si es posible, y de no ser así,</p>

	<p>suspender el contrato de aprendizaje por fuerza mayor o por las vacaciones colectivas de los trabajadores, todo lo anterior en los términos del Acuerdo 15 de 2003 del SENA. Es importante tener en cuenta que esta suspensión se debe reportar al SENA conforme el instructivo correspondiente.</p>
<p>¿Si los contratos de aprendices se suspenden, qué debo reconocer?</p>	<p>Se deben seguir realizando los aportes a salud del aprendiz.</p> <p>Se suspende el reconocimiento del apoyo de sostenimiento.</p>
<p>¿Puedo suspender contratos de aprendizaje que están en etapa lectiva?</p>	<p>En la medida que el SENA va a garantizar la continuidad de la formación, no será posible suspender los contratos en etapa lectiva.</p>
<p>¿Tengo la obligación de seguir cumpliendo con la cuota de aprendices SENA durante el periodo de emergencia sanitario en virtud del COVID 19?</p>	<p>sí.</p>
<p>¿Qué actividades se encuentran exentas de la medida de aislamiento preventivo obligatorio?</p>	<p>Las actividades exentas del aislamiento obligatorio se encuentran determinadas en el Decreto 457 de 2020. Para realizar la verificación de las actividades, recomendamos tener en cuenta lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El Decreto 457 de 2020 debe ser leído en su integralidad, es decir, tomando en cuenta las consideraciones y, por tanto, su finalidad. 2. Las excepciones del artículo 3 de dicho Decreto son una guía, pero estas deben ser analizadas conforme el objetivo central de la norma. Esto es: “preservar la salud y la vida, evitar el contacto y la propagación del coronavirus, garantizar el abastecimiento y disposición de alimentos de primera necesidad y servicios que por su misma naturaleza no deben interrumpirse so pena de afectar el derecho a la vida, a la salud y supervivencia de los habitantes.” 3. En consideración a lo anterior, antes de entrar en el detalle de las actividades, resulta necesario leer la primera parte del artículo 3 que enmarca las excepciones de bienes o servicios que están ligados con el derecho a la vida, a la salud y la supervivencia <p>En los casos donde persista duda, recomendamos verificar con la autoridad (Ministerio del Interior) si la actividad a ejecutar de la compañía se encuentra o no dentro de las actividades que se encuentran exentas.</p>

	<p>En caso de que la autoridad correspondiente le confirme que la actividad sí se encuentra exenta, recomendamos que la empresa igualmente mantenga las medidas de prevención y de contención del COVID-19, por ejemplo que el número de personas no supere el límite de 50 personas en Bogotá (Verificar según domicilio de la empresa), que las personas guarden distancia entre ellas, que tengan los implementos de protección (guantes/tapabocas), que se laven frecuentemente las manos etc.</p> <p>En todo caso, a pesar de que se encuentre exenta, la empresa debe velar porque todos los trabajadores con quienes sea posible, trabajen desde casa.</p>
<p>¿Existe alguna prohibición para terminar los contratos de trabajo?</p>	<p>Actualmente no existe una prohibición especial por la emergencia sanitaria y económica decretada por el Gobierno Nacional en virtud del COVID 19. Sin embargo, en el evento de terminar los contratos de trabajo es importante verificar los límites que existen en la legislación laboral con el fin de no incurrir en despido colectivo. Lo límites para los despidos colectivos están definidos en el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, según el número total de trabajadores de la empresa.</p>
<p>¿Tengo alguna responsabilidad como empleador si un trabajador que se encuentra trabajando de manera remota y decide voluntariamente asistir a la oficina?</p>	<p>Teniendo en cuenta la medida de aislamiento preventivo obligatorio regulada por el Gobierno Nacional a través del Decreto 457 de 2020, todo habitante del territorio nacional debe encontrarse en aislamiento salvo las actividades expresamente exentas en el Decreto. Por lo anterior si el trabajador decide asistir voluntariamente a la oficina podrá ser sancionado con multas y sanciones penales por infracción de la regulación establecida.</p> <p>Así mismo, en la medida que el trabajador está incumpliendo una orden del empleador por no atender a los lineamientos del trabajo remoto, también podría estar incumpliendo con sus obligaciones laborales y por consiguiente podría ser sancionado disciplinariamente.</p>
<p>¿Si mi actividad está exenta del aislamiento preventivo obligatorio, qué le debo entregar al trabajador?</p>	<p>Una certificación que justifique la razón que le permite circular, a título de salvoconducto. Además, un carné o documento de identificación que de constancia de que es trabajador de la empresa. Si el trabajador es un tercero, por ejemplo: un trabajador en misión o trabajador de contratista, su empleador le debe entregar la certificación</p>

	<p>mencionada arriba, que además indique que está asignado a un servicio de una empresa cuya actividad está exenta de la restricción de movilidad establecida en el Decreto 457 de 2020.</p>
<p>¿Si una línea de producción está exenta del aislamiento preventivo obligatorio, puede producir toda la planta?</p>	<p>NO.</p>
<p>¿Puedo decirle a la EST que no requiero a los trabajadores en misión?</p>	<p>Sí, alegando que ha finalizado la razón que dio origen a la contratación del personal en misión, correspondiente a una determinada orden de servicio o varias.</p> <p>Revisar si se contrataron con estas en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por tratarse de una labor ocasional, accidental o transitoria. - Para reemplazar personal en vacaciones, licencias, o incapacidad. - Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías. <p>En todo caso, con el fin de garantizar un ingreso durante esta coyuntura compleja, la EST puede revisar si tiene vacaciones pendientes por disfrutar y enviar al trabajador a descanso.</p>
<p>¿Qué pasa con las ofertas laborales que por la situación no pueden materializarse?</p>	<p>Dependerá de la aceptación o no de la misma. Si no se ha aceptado por el candidato se podrá retirar la oferta.</p> <p>En caso de aceptación y contar con fecha de inicio del contrato, lo recomendable es que la misma se deje sin efectos por mutuo acuerdo. En caso de no ser posible analizarse el caso puntual.</p>
<p>¿Puedo terminar contratos por cumplimiento del término pactado o finalización de la obra o labor?</p>	<p>SI. Al tratarse de una causal objetiva a la fecha es jurídicamente viable dar por finalizados estos contratos, siempre y cuando se hayan cumplido con los requisitos legales correspondientes.</p>
<p>¿Esta situación permite terminar los contratos por obra o labor alegando la misma?</p>	<p>NO. La posibilidad de terminar estos contratos deberá estar atada única y exclusivamente a la finalización de la obra o materialización de la condición dispuesta por las partes.</p>
<p>¿El trabajador me está solicitando el pago de servicios públicos por el “teletrabajo”, estoy obligado?</p>	<p>NO. Al no tratarse de un teletrabajo propiamente dicho no existen las obligaciones propias de esta figura, adicionalmente esta modalidad se</p>

	<p>implementó por directriz del gobierno nacional y no por decisión de la empresa.</p>
<p>Como empresa de servicios temporales ¿qué pasa si la empresa usuaria me solicita el no envío de trabajadores en misión?</p>	<p>Existen varias posibilidades: i) Enviar a los trabajadores a otras empresas usuarias que estén operando en medio de la coyuntura; ii) Enviar a los trabajadores en misión a vacaciones cuando sea posible, está incluida la posibilidad de conceder vacaciones anticipadas; iii) Conceder licencias remuneradas; iv) Acordar licencias no remuneradas; v) Suspensión del contrato por caso fortuito o fuerza mayor (esta medida depende de cada caso en concreto, ante lo cual sugerimos consultarla con el abogado fidelizador).</p>
<p>Si en la empresa existe una prima extralegal de vacaciones ¿debo reconocerla a los trabajadores que sean enviados a vacaciones colectivas o vacaciones anticipadas?</p>	<p>Al ser un beneficio extralegal, lo primero debe ser revisar las condiciones que se hayan fijado para su causación en la política de beneficios, convención o pacto colectivo.</p> <p>Si no existen aspectos particulares para los casos de vacaciones colectivas o anticipadas, la prima de vacaciones deberá ser reconocida en los términos acordados.</p>
<p>¿Puedo despedir a un trabajador con justa causa?</p>	<p>Sí. Para ello deberá agotarse el correspondiente proceso disciplinario demostrándose la existencia de la justa causa.</p>
<p>¿Puedo realizar nuevas contrataciones durante el periodo de aislamiento obligatorio?</p>	<p>En caso de que sea estrictamente necesaria la contratación en este periodo y sólo cuando se trate de actividades dentro de las excepciones. Sugerimos sólo proceder con la contratación cuando realmente exista la necesidad y no exista personal en la empresa que puedan ejecutar la actividad.</p>
<p>¿Debo realizar el examen médico ocupacional de preingreso?</p>	<p>Sí. Consideramos que el desplazamiento a los exámenes médicos de ingreso es válido. Sugerimos coordinar con la IPS encargada la realización de estos exámenes para verificar si es posible practicarlos a domicilio o en caso de ser en sitio, que puedan emitir una certificación que permita a la persona justificar su circulación.</p> <p>Sugerimos además que en la orden de examen médico de preingreso quede la acreditación de la necesidad de desplazamiento por esta razón, es decir, el salvoconducto.</p>

<p>¿Como debo manejar los exámenes médicos de egreso de las eventuales terminaciones de contrato?</p>	<p>Teniendo en cuenta que el Art. 57 del CST y Resolución 2346 de 2007 imponen esta obligación, consideramos que es un desplazamiento válido. Sugerimos coordinar con la IPS encargada la realización de estos exámenes para verificar si es posible practicarlos a domicilio o en caso de ser en sitio, que puedan emitir una certificación que permita a la persona justificar su circulación.</p> <p>Sugerimos además que en la orden de examen médico de egreso quede la acreditación de la necesidad de desplazamiento por esta razón, es decir, el salvoconducto.</p>
<p>¿Qué debo hacer si un trabajador se niega o reclama por la programación intempestiva de sus vacaciones?</p>	<p>De acuerdo con la circular 21 del Ministerio de Trabajo, creemos que es una medida de emergencia válida para este tipo de circunstancia y en consecuencia es una instrucción u orden de obligatorio cumplimiento (art. 58,1 CST)</p>
<p>Si durante el periodo de cuarentena se cumple el periodo para el reemplazo de aprendices, ¿debo de todas maneras contratar?</p>	<p>SÍ. Esta obligación no ha sido suspendida ni modificada. En ese caso, sugerimos procurar la vinculación de aprendices que puedan realizar su aprendizaje de manera remota.</p>
<p>¿Puedo terminar contratos de trabajo que se encuentran en periodo de prueba?</p>	<p>SÍ se puede terminar. La recomendación es que al notificar la decisión no se mencionen razones ni motivos, sino solamente la facultad del empleador de terminar el contrato en este periodo. El riesgo, como cualquier terminación en periodo de prueba, es que se reclame un despido sin justa causa, por cuanto no estuvo basada en el desempeño.</p>
<p>¿Qué pasa si multan a un trabajador por infringir el aislamiento preventivo, si el desplazamiento del trabajador ocurre para prestar sus servicios por ser una actividad exceptuada?</p>	<p>Se debe tener en cuenta que, contra la multa, se puede ejercer el derecho de defensa y contradicción. En ese sentido, consideramos que la empresa debería asumir la defensa del trabajador y en parte la responsabilidad (ej: pagar la multa).</p>
<p>¿Qué debo hacer con los trabajadores contratistas independientes vinculados por prestación de servicios?</p>	<p>Verificar si la actividad contratada esta exceptuada y en caso afirmativo, emitir salvoconducto para darle continuidad al desarrollo del contrato.</p> <p>Si la actividad no está exceptuada, revisar en el contrato posibilidad de suspensión del contrato o proponer la suscripción de un mutuo acuerdo de suspensión del contrato.</p>
<p>¿Qué hago con mis trabajadores independientes si mi actividad no está exceptuada?</p>	<p>Revisar en el contrato posibilidad de suspensión del contrato o proponer la suscripción de un mutuo acuerdo de suspensión del contrato.</p>

<p>¿Se puede continuar practicando pruebas de alcoholimetría?</p>	<p>SÍ. Si se trata de una medida necesaria y preventiva de accidentes de trabajo. No obstante, recomendamos verificar con los expertos en HSE y tomar las medidas higiénicas y necesarias para garantizar que la práctica no sea un riesgo.</p>
<p>¿Una de las empresas que se dedican a las actividades exentas podría alegar fuerza mayor para suspender contratos de trabajo a pesar de estar autorizados para continuar con actividades?</p>	<p>En principio no sería posible porque están exceptuados. Consideramos que de manera muy excepcional sería una medida viable respecto de trabajadores sobre los cuales es imposible ejecutar el contrato de trabajo, bajo los criterios de Fuerza Mayor. Recomendamos revisar el caso en particular.</p>
<p>¿Si estoy exceptuado y mis empleados siguen yendo a trabajar y uno se contagia, podría ser considerado AT?</p>	<p>Es una posibilidad de que se reclame accidente de trabajo y si es posible que se establezca como tal, por ello, es necesario tomar todas las medidas preventivas, para eventualmente defender a la empresa en las reclamaciones. Sugerimos trabajar de la mano con la ARL en estas medidas.</p>
<p>¿Cómo realizo las comunicaciones a los trabajadores que no están prestando el servicio en la empresa?</p>	<p>Si bien no existe una obligación legal de contar con firma de cada trabajador en las comunicaciones laborales, es una manera de soportar su aceptación y conformidad. Sin embargo, es probable que no se pueda contar con la firma de la persona, de manera que, para contar con el soporte de la aceptación, sugerimos hacer uso de mecanismos que permitan evidenciar de manera inequívoca la voluntad de la persona, que quien la emite es el trabajador y que se encuentra de acuerdo. Ej: nuevas tecnologías.</p>
<p>¿Puedo interrumpir vacaciones en cualquier momento?</p>	<p>SÍ. La norma permite que el empleador por razones del servicio interrumpa vacaciones sin necesidad de darle un término a la persona para que se reincorpore. Esta interrupción no afecta los días que la persona no disfrutó, es decir, que podrá reanudarlas cuando se defina entre las partes.</p>
<p>¿Puedo solicitar a los trabajadores que presten el servicio en vacaciones?</p>	<p>En principio no, pues está disfrutando de un descanso y este se reporta como tal en seguridad social, por lo que la persona no tendría cobertura en riesgos laborales. En consecuencia, sugerimos que cuando se requiera el servicio de un trabajador en vacaciones, se interrumpan.</p>



Godoy
Córdoba

Littler®