



# NUEVAS REGLAS DE AISLAMIENTO PARA LA CIUDAD DE BOGOTÁ

Les contamos que mediante Decreto 169 de 2020, la Alcaldía Mayor de Bogotá ordenó dar cumplimiento a la medida de aislamiento preventivo obligatorio a través de la implementación de medidas transitorias especiales para garantizar el orden público en las diferentes localidades del Distrito Capital.

Al respecto nos permitimos exponerle los puntos de mayor relevancia mencionados en el Decreto:

- **Duración de las medidas:** El artículo 1 del Decreto establece que dichas medidas iniciarán a partir del 16 de julio de 2020. Sin embargo, consideramos que este artículo presenta un error toda vez que por las motivaciones del Decreto, las declaraciones dadas por la Alcaldía y el contenido del resto del Decreto, entendemos que es a partir del 13 de Julio y se extenderá hasta el 31 de agosto de 2020, aun cuando las medidas especiales en localidades irían hasta el 23 de agosto.
- **Medidas de Bioseguridad:** Las medidas de Bioseguridad mencionadas en el Decreto tienen su fundamento en la Resolución 666 de 2020, y las demás medidas especiales que hayan sido expedidas para cada sector.

En el Decreto se hace mención de algunas reglas y medidas generales, tales como: (i) Uso de tapabocas siempre que se esté fuera del domicilio; distanciamiento físico entre personas de al menos dos (2) metros de distancia y; medidas especiales de higiene para el personal, clientes, y funcionamiento para establecimientos públicos, del cual destacamos que:

- a. Se ordene aislamiento a los trabajadores que hayan sido diagnosticados con COVID-19, tengan síntomas compatibles con COVID-19, haya tenido contacto con personas con COVID-19 o cuando el trabajador reside en una localidad declarada en cuarentena estricta por parte de la Alcaldía.
  - b. Reportar ante <https://bogota.gov.co/reactivacion-economica/> si un trabajador presenta síntomas asociados con el COVID-19 y ordenar aislamiento por al menos ocho días
- **Teletrabajo o trabajo en casa:** La norma establece que las empresas “deberán” programar a sus trabajadores bajo estas modalidades cuando no sea indispensable en la sede de trabajo. Sin embargo, el Decreto 990 de 2020 del Ministerio del Interior, así como la Resolución 666 de 2020 hacen referencia a que es deseable pero no obligatorio para la generalidad de los trabajadores.

Por lo tanto, nuestra recomendación es que todos aquellos casos en los que sea posible realizar las tareas de manera permanente o parcial a través del trabajo virtual (en sus diferentes modalidades) pueda ser empleado de manera preferente.

- **Localidades y fechas de las medidas especiales:** Estas son las localidades y fechas de inicio y finalización sobre la implementación de las medidas especiales:

LOCALIDAD	FECHA Y HORA DE INICIO	FECHA Y HORA DE FINALIZACIÓN
CHAPINERO	Cero horas (00:00) del 13 de julio de 2020	Cero horas (00:00) del 27 de julio de 2020
SANTA FE		
SAN CRISTÓBAL		
TUNJUELITO		
USME		
LOS MÁRTIRES		
RAFAEL URIBE URIBE		
CIUDAD BÓLIVAR	Cero horas (00:00) del 27 de julio de 2020	Cero horas (00:00) del 10 de agosto de 2020
BOSA		
KENNEDY		
FONTIBÓN		
PUENTE ARANDA	Cero horas (00:00) del 10 de agosto de 2020	Cero horas (00:00) del 23 de agosto de 2020
BARRIOS UNIDOS		
ENGATIVÁ		
SUBA		

Ahora, frente a la implementación de las medidas especiales surgen los siguientes cuestionamientos, los cuales nos permitimos resolver a continuación:

1. **¿Si tengo operaciones en las localidades donde se ordenan las medidas especiales puedo operar?**

**Godoy Córdoba Abogados:** Siempre y cuando la actividad económica del empleador y por tanto las actividades de los trabajadores se encuentren dentro de las excepciones previstas en el **artículo 13**, es posible mantener las operaciones presenciales a pesar de que el negocio opere en las localidades de medidas especiales.

2. **Si la actividad de mi empresa no se encuentra dentro de las excepciones, pero ya cuenta con el permiso y está dentro de las excepciones del Decreto 990 de 2020 del Ministerio del Interior a nivel nacional, ¿puedo operar?**

**Godoy Córdoba Abogados:** Consideramos que es posible operar de manera virtual, pero no de manera presencial.

El artículo 14 del Decreto señala que no serán aplicables las autorizaciones de reactivación económica en las localidades que se encuentren en el periodo de cuarentena estricta y durante el término de la misma, salvo que se esté dentro de las excepciones.

**3. Si los trabajadores de mi empresa residen en las localidades de medidas especiales pero mis operaciones se encuentran en otra zona, ¿puedo solicitarles que se desplacen?**

**Godoy Córdoba Abogados:** Sólo si los trabajadores desempeñan funciones en los servicios y labores que se encuentren exceptuados en el artículo 13 del Decreto. Es importante tener presente que el trabajador debe estar debidamente identificado y acreditar el ejercicio de sus funciones. Para lo cual sugerimos expedir un certificado laboral que podrá ser el modelo que adjuntamos en este informativo.

**4. Si el trabajador no se puede desplazar, ¿qué puedo hacer?**

**Godoy Córdoba Abogados:** Se deberían evaluar nuevamente las opciones legales manejadas al inicio de la cuarentena, tales como: trabajo en casa; teletrabajo; vacaciones; reconocimiento de días de la familia; licencias compensables; suspensiones del contrato de trabajo, entre otras.

**I. Precisiones sobre el Ministerio de trabajo sobre la obligación que tienen los empleadores de reconocer la jornada familiar semestral durante la emergencia nacional causada por el virus Covid-19.**

Recientemente, mediante Concepto No. 41726, el Ministerio de Trabajo se pronunció sobre la obligación que tiene el empleador de reconocer la jornada familiar semestral a favor de sus trabajadores -en virtud de la Ley 1857 de 2017-; y las diferentes alternativas en que el empleador puede cumplir con esta obligación reglamentaria durante la emergencia económica nacional causada por el virus Covid-19.

Al respecto, les mencionamos que el Ministerio de Trabajo determinó que conforme a la interpretación de la Ley 1857 de 2017 existen (03) tres formas en las cuales el empleador puede reconocer la jornada familiar semestral, entre las cuales se encuentra:

- **Alternativa 1:** El empleador puede disponer, bajo su propio criterio y costo, el sitio y la forma de **realización** de la jornada familiar.
- **Alternativa 2:** El empleador podrá gestionar para que el reconocimiento de la jornada familiar se realice en coordinación con la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentra afiliado.
- **Alternativa 3:** El empleador podrá conceder a sus trabajadores una jornada semestral remunerada.

Ahora bien, en atención a las alternativas anteriormente mencionadas, el Ministerio de Trabajo señaló que no es posible promover actividades con la Caja de Compensación Familiar dado que actualmente el Gobierno Nacional ha implementado el aislamiento preventivo obligatorio como medida para garantizar la vida y la salud de sus nacionales. De esta forma, el empleador podría escoger entre la alternativa 1 y la alternativa 3 dado que las normas expedidas durante la emergencia nacional no han modificado las disposiciones contenidas en la Ley 1857 de 2017.

En este caso, el Ministerio concluye que si el empleador opta por reconocer la jornada familiar aplicando la alternativa 1 podrá otorgar a favor del trabajador un bono cuyo valor corresponda al costo de la actividad en la medida que no es posible realizar la actividad de forma presencial. Por el contrario, si se opta por la alternativa 3 el empleador podrá reconocer una jornada remunerada con el objetivo de cumplir con la jornada familiar siempre y cuando el reconocimiento de esta jornada no se lleve a cabo en días de descanso obligatorio.

**Comentarios Godoy Córdoba Abogados:** En nuestra opinión, el concepto emitido por parte del Ministerio de Trabajo resulta desafortunado toda vez que dicho concepto no se ajusta a las disposiciones establecidas en la Ley 1857 de 2017 y por el contrario, termina creando obligaciones adicionales en cabeza del empleador que no corresponden a la realidad jurídica.

Sin embargo, teniendo en cuenta que según el Ministerio la obligación de reconocer la jornada familiar semestral continua vigente incluso durante esta época de emergencia nacional, consideramos que junto con las alternativas planteadas en la pregunta 4 anterior, derivada de las nuevas restricciones como consecuencia de la cuarentena estricta decretada por la Alcaldía de Bogotá -se puede hacer lo mismo en otras ciudades en caso que se presenten restricciones como esta en el semestre-, los empleadores pueden reconocer uno de esos días en los cuales el trabajador no podrá prestar el servicio, como jornada familiar remunerada. En este caso, lo importante será notificar al trabajador para así dejar documento el cumplimiento de la obligación.