



AISLAMIENTO PREVENTIVO OBLIGATORIO EFECTOS LABORALES

Estimados clientes,

Ha llegado el momento en que, pasado el simulacro de aislamiento, rige una medida de **confinamiento obligatorio ordenado por el Gobierno Nacional**, a través del Decreto 457 de 2020, desde el 25 de marzo a las 00:00 am hasta las 00:00 am del día 13 de abril de 2020, por la emergencia sanitaria causada por el Coronavirus COVID-19.

Teniendo en cuenta la proximidad de este aislamiento preventivo obligatorio, nos ha parecido de la mayor importancia darles **un panorama de las situaciones laborales** que se van a presentar con la entrada en vigencia del mencionado Decreto.

Aunque se retomará más adelante, anticipamos que, con base en la ley colombiana, habrá empresas que no puedan operar total o parcialmente por la **configuración de una fuerza mayor**, debido a la restricción de movilización y transporte y, por ende, se podrán **suspender los contratos de trabajo o acordar otorgar una licencia no remunerada**.

En este sentido, a continuación, presentamos las diferentes situaciones para que cada una de las empresas encuentre el manejo más adecuado y conveniente ante esta situación, para lo cual podrán dirigirse a su equipo fidelizador.

1. Empresas exceptuadas de la restricción de movilidad (anexamos un concepto sobre recomendaciones para evaluar la situación de cada empresa)

Son aquellas compañías que tengan trabajadores a quienes se les permita el derecho de circulación. Estas excepciones se encuentran determinadas en el artículo 3 del Decreto 457 de 2020. Anexamos el texto del Decreto.

1.1. Primera fase

1.1.1. Trabajadores que pueden continuar prestando servicios por estar exceptuados del aislamiento según lo señalado anteriormente: en estos casos consideramos que debe continuar ejecutándose el contrato de trabajo, es decir, que siga habiendo una prestación personal de servicios y que, por ende, se siga reconociendo el salario y demás derechos que surjan de la relación laboral. Anexamos la certificación para que los trabajadores puedan movilizarse.

1.1.2. Trabajadores que pueden cumplir sus funciones trabajando remotamente: sugerimos que el contrato de trabajo continúe vigente siempre que sea posible continuar con la prestación del servicio desde la casa. Con esto, se deberá seguir pagando el salario y reconociendo los derechos que se deriven del contrato de trabajo.

- 1.1.3. Trabajadores que no pueden desplazarse hasta la empresa y que no pueden cumplir sus funciones trabajando remotamente: en estos casos recomendamos utilizar las vacaciones causadas/anticipadas de cada uno de ellos y que la empresa los envíe a vacaciones colectivas, con lo cual se utiliza el pasivo vacacional y, además, se sigue garantizando el ingreso a los trabajadores. Esta decisión no requiere preaviso.

1.2. Segunda fase

- 1.2.1. En el momento en que finalicen las vacaciones para los trabajadores que no pueden desplazarse hasta la empresa ni cumplir sus funciones trabajando remotamente, podrán hacer uso de las cesantías, de acuerdo a la autorización de retiro planteada por el Gobierno Nacional. Una vez conocida la reglamentación, estaremos informándoles al respecto.
- 1.2.2. Agotada la anterior opción, es viable que se suspendan los contratos de trabajo por licencia no remunerada o fuerza mayor, según dijimos al inicio de esta comunicación.

La elección de uno u otro camino dependerá del nivel de receptividad que pueda esperarse de los trabajadores, pues la licencia no remunerada supone consentimiento.

En el caso de la suspensión por fuerza mayor, será necesario enviar la debida notificación al Ministerio del Trabajo con la lista de trabajadores cobijados y el formato que les haremos llegar en los siguientes días, cumplido lo anterior de inmediato se les comunicará la decisión empresarial a los empleados.

La suspensión de los contratos de trabajo puede tener diferentes manejos dependiendo la situación económica de la empresa y su interés en reducir el impacto negativo en los trabajadores:

- I. La compañía puede suspender los contratos de mutuo acuerdo invocando la causal 4 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo (licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador) y reconocer un porcentaje del salario de cada trabajador como un beneficio extralegal no constitutivo de salario.

Con esta opción, los trabajadores continuarán tendiendo flujo de cada y la empresa logrará reducir costos relacionados con el factor prestacional de cada uno de los trabajadores.

- II. En el caso que no haya ánimo por parte de los trabajadores de celebrar el mutuo acuerdo de la suspensión de los contratos de trabajo, la empresa podrá notificarles la suspensión del mismo por fuerza mayor, teniendo en cuenta que deberá informarlo al Ministerio de Trabajo.

Igualmente, podrá reconocerse un pago equivalente a un porcentaje del salario, a título de beneficio extralegal no constitutivo de salario. Anexo les enviaremos los formatos correspondientes.

- 1.2.3. Adicionalmente, pueden contemplarse otras alternativas como la reducción temporal del salario, especialmente para los salarios más altos que continúan trabajando. Para esto será necesario hacer el acuerdo.
- 1.2.4. También puede haber reducciones de jornada en los casos de Home Office con la reducción proporcional de salarios.

2. Empresas que no pueden operar porque no están excluidas del aislamiento obligatorio


Son los casos no contemplados en las excepciones planteadas en el Decreto 457 de 2020 que implica que los trabajadores de la compañía no puedan desplazarse a la sede de la empresa y que tampoco pueden prestar sus servicios remotamente.

2.1. Primera fase

- 2.1.1. Trabajadores que no pueden cumplir sus funciones trabajando remotamente: en estos casos recomendamos utilizar las vacaciones causadas/anticipadas tal como lo señalamos anteriormente, para permitir que los trabajadores continúen percibiendo ingresos, como se señaló en el punto 1.1.3.
- 2.1.2. Trabajadores que pueden cumplir sus funciones trabajando remotamente: en estos casos puede implementarse el beneficio de Home Office, para lo que será necesario comunicarles esta decisión. En estos casos, los trabajadores continuarán devengando salario y se causarán los demás derechos propios de la relación laboral.
- 2.1.3. Trabajadores que hacen parte del grupo de mantenimiento extraordinario: quienes desarrollen funciones propias para el mantenimiento de la maquinaria o infraestructura de las empresas, pueden desplazarse hasta las sedes para evitar un deterioro de la infraestructura empresarial.

2.2. Segunda fase

- 2.2.1. Una vez cumplido el término de vacaciones para quienes no pueden movilizarse ni prestar sus servicios de manera remota, sugerimos plantear la opción de retiro de cesantías anunciada por el Gobierno como lo mencionamos anteriormente.
- 2.2.2. En el momento en que finalicen las vacaciones para los trabajadores que no pueden desplazarse hasta la empresa ni cumplir sus funciones trabajando remotamente, podrán hacer uso de las cesantías, de acuerdo a la autorización de retiro planteada por el Gobierno Nacional. Una vez conocida la reglamentación, estaremos informándoles al respecto.
- 2.2.3. Agotada la anterior opción, es viable que se suspendan los contratos de trabajo por licencia no remunerada o fuerza mayor, según dijimos al inicio de esta comunicación y en el punto 1.2.2.



La elección de uno u otro camino dependerá del nivel de receptividad que pueda esperarse de los trabajadores, pues la licencia no remunerada supone consentimiento.

En el caso de la suspensión por fuerza mayor, será necesario enviar la debida notificación al Ministerio del Trabajo con la lista de trabajadores cobijados y el formato que les haremos llegar en los siguientes días, cumplido lo anterior de inmediato se les comunicará la decisión empresarial a los empleados.

La suspensión de los contratos de trabajo puede tener diferentes manejos dependiendo la situación económica de la empresa y su interés en reducir el impacto negativo en los trabajadores:

- I. La compañía puede suspender los contratos de mutuo acuerdo invocando la causal 4 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo (licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador) y reconocer un porcentaje del salario de cada trabajador como un beneficio extralegal no constitutivo de salario.

Con esta opción, los trabajadores continuarán tendiendo flujo de cada y la empresa logrará reducir costos relacionados con el factor prestacional de cada uno de los trabajadores.

- II. En el caso que no haya ánimo por parte de los trabajadores de celebrar el mutuo acuerdo de la suspensión de los contratos de trabajo, la empresa podrá notificarles la suspensión del mismo por fuerza mayor, teniendo en cuenta que deberá informarlo al Ministerio de Trabajo.

Igualmente, podrá reconocerse un pago equivalente a un porcentaje del salario, a título de beneficio extralegal no constitutivo de salario. Anexo les enviaremos los formatos correspondientes.

- 2.2.4. Adicionalmente, pueden contemplarse otras alternativas como la reducción temporal del salario, especialmente para los salarios más altos que continúan trabajando. Para esto será necesario hacer el acuerdo.
- 2.2.5. También puede haber reducciones de jornada en los casos de Home Office con la reducción proporcional de salarios.
- 2.2.6. Finalmente, de acuerdo con las particularidades de cada empresa se podrán evaluar otras opciones.

En caso de presentarse situaciones particulares, con gusto las estaremos atendiendo para encontrar alternativas que propendan por la coordinación económica y el equilibrio social, a través de su equipo fidelizador.