



AsegúrateDeHacerTuParte

ABC | Impactos laborales para los empresarios ***Situación laboral por la emergencia COVID-19***

La contingencia ha generado un alto impacto en las personas. Más allá de que son el vehículo de transmisión y contagio, la situación ha desencadenado incertidumbres en el bienestar, las emociones, en el ámbito psicológico, el factor económico y por supuesto en el tema laboral. Este último ha generado en las empresas y en las personas una gran cantidad de preguntas. Aquí te detallamos algunos puntos importantes que debes tener en cuenta para gestionar de la mejor manera los equipos de trabajo.

¿Qué medidas se han tomado o están siendo evaluadas por el Gobierno Nacional con el fin de apoyar a los empresarios en el cumplimiento de sus obligaciones con los empleados?



- El pasado 12 de marzo, el Ministerio de Salud y Protección Social dio a conocer a la luz pública un proyecto de Decreto por medio del cual se pretende que los aportes al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Cajas de Compensación Familiar (CCF) de los aportantes pertenecientes a los sectores de la aviación, turismo, eventos y restaurantes, a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, correspondientes a los meses de abril, mayo y junio de 2020, se efectúen en los meses de agosto, septiembre y octubre de 2020, respectivamente, sin que haya lugar a sanciones o penalidades por el retraso o ausencia en el pago de los mismos.

El Ministerio de Salud y Protección Social realizará los ajustes técnicos a que haya lugar en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes para aplicar los plazos previstos. Así mismo, la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales- UGPP verificará el cumplimiento de las obligaciones de pago por parte de las empresas pertenecientes a los mencionados sectores correspondientes al 2020.

- Se está evaluando que aquellos empleados que tengan licencias no remuneradas en algunos sectores puedan retirar sus cesantías para alivianar un poco el impacto económico de sus familias. El proyecto de norma no ha sido publicado, la iniciativa fue anunciada en rueda de prensa el pasado 23 de marzo.
- Además, el Ministro de Trabajo estará en comunicación permanente con el director de la Organización Internacional del Trabajo- OIT con el fin de buscar alternativas donde prime ante todo la garantía de los derechos de los trabajadores y ayudarle a las empresas a buscar salidas.
- Finalmente, el pasado 22 de marzo se radicó una propuesta por parte de la Comisión de Emprendimiento del Congreso de la República, ante el presidente y algunos de sus ministros, la cual busca mitigar los efectos de la emergencia causada por el COVID-19 a las pequeñas y medianas empresas en diferentes ámbitos, entre los que se encuentran el laboral. La misma fue construida de la mano con gremios, asociaciones, emprendedores y diferentes actores del mundo empresarial.

Top 5 de lineamientos que deben cumplir los empleadores durante la emergencia sanitaria a causa de COVID-19.



- Entregar a los empleados y contratistas información clara y oportuna sobre las medidas preventivas y de contención del COVID-19.

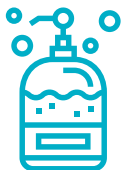
- Impartir capacitación en prevención contra el COVID-19 al personal de migraciones, salud, aseo y limpieza.



- Promover el teletrabajo o trabajo en casa a sus empleados, sin la obligación de cumplir los requisitos que para esta forma se deben acatar por los empleadores. Es importante resaltar que en caso tal de que el empleado no tenga acceso al servicio internet, el empleador deberá evaluar la posibilidad de que se instale asumiendo los costos de este o mirar otras opciones como vacaciones, licencias o acudir a la figura de salario sin la prestación del servicio.



- Para la prevención del contagio, suministrar los elementos necesarios de protección personal a aquellos trabajadores que tengan algún riesgo de exposición, según las recomendaciones específicas del Ministerio de Salud. Además, evitar aglomeraciones, adoptar horarios flexibles o turnos rotativos y disminuir el número de reuniones presenciales.



- Reforzar las medidas de limpieza, prevención y autocuidado en los centros de trabajo.

Aplicación del aislamiento preventivo decretado por el Gobierno Nacional Decreto 457 de 2020 y demás medidas para evitar la propagación del virus por parte de los empresarios.



- El cumplimiento de estas medidas no da lugar a la terminación de los contratos de trabajo por parte de los empleadores, salvo que el empleado incurra en alguna de las causales que consagra el Código Sustantivo del Trabajo para terminación por justa causa o se solicite la autorización ante el Ministerio del Trabajo para la terminación de contratos de manera colectiva.

- Se debe promover durante este tiempo el teletrabajo o trabajo en casa y en caso de que no sea posible ejercer las actividades laborales a través de estas formas de trabajo, buscar alternativas para la continuidad de la relación laboral a través de figuras como vacaciones o licencias. Estas últimas deberán ser remuneradas, salvo que se haya pactado por escrito con los empleados que no lo serán.
- Durante el trabajo remoto, trabajo en casa y licencias, no procede el pago de auxilios de rodamiento o transporte.
- Las solicitudes de empleadores para suspensiones de contratos o despidos colectivos que lleguen a las Direcciones Territoriales del país y oficinas Especiales serán remitidas a la Unidad de Investigaciones Especiales de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control (IVC) del Ministerio del Trabajo en Bogotá, quien será la única autorizada para estudiar peticiones. Lo anterior, en ejercicio del poder preferente que le asiste a este Ministerio y según lo establecido por medio de la Resolución 803 de 2020.
- Los empleadores podrán acordar con sus empleados el inicio de vacaciones anticipadas, acumuladas o colectivas con el fin de enfrentar adecuadamente la etapa de contingencia del COVID-19. La facultad de otorgar las vacaciones anticipadas corresponde al empleador, ya que el trabajador está impedido para solicitarlas en vista a que aún no se ha causado ese derecho.
- Cuando se otorgue una licencia, el empleador deberá asumir en todo caso el pago de las obligaciones del Sistema General de Seguridad Social, salvo la contribución que se hace a las ARL, pues como no hay prestación del servicio, no existe riesgo que asegurar.
- En caso de terminar contratos de trabajo aduciendo una fuerza mayor, estas decisiones podrán estar sujetas a ser demandadas por parte de los trabajadores, pues la fuerza mayor debe ser declarada por un juez de la república con base en los hechos puestos a su consideración. Además, los empleadores podrán verse inmersos en interposición de sanciones administrativas por parte del Ministerio de Trabajo.



¿Es posible otorgar vacaciones a los empleados para enfrentar la situación actual del COVID-19?

La Circular 0021 de 2020 indica que, si es posible y, por tanto, el empleador previo consenso con los trabajadores, podría definir el inicio de disfrute del periodo de vacaciones bien sea colectivas o no; recordemos que son 15 días por año laborado.

Si se trata de vacaciones colectivas, se deben conceder a todo el personal, incluyendo quienes aún no hayan causado el derecho en su totalidad. Durante el periodo de vacaciones el empleador debe pagar el salario habitualmente y hacer los pagos al sistema integral de seguridad social sin incluir los aportes al sistema de riesgos laborales ni auxilio de rodamiento o transporte.

¿Se debe pagar a la ARL mientras el empleado se encuentra en teletrabajo o trabajo en casa?

La respuesta es sí. En los únicos escenarios en los cuales no se debe hacer el pago a la Administradora de Riesgos Laborales -ARL- es cuando el empleado se encuentra en licencia, vacaciones o incapacidad, pues como no hay prestación del servicio, no existe riesgo que asegurar.

¿Cómo adelantar una solicitud de suspensión de contrato hasta por 120 días según lo establecido en el artículo 51° del Código Sustantivo del Trabajo o despidos colectivos ante el Ministerio del Trabajo?



Se deben cumplir una serie de requisitos, entre ellos, los principales son:

- Radicar la solicitud debidamente sustentada y soportada ante el Director Territorial de la jurisdicción del domicilio principal de la empresa, de manera física o por vía electrónica a la WEB de Radicación de Trámites y Servicios del Ministerio del Trabajo.
- De manera simultánea a la presentación de la solicitud ante el Ministerio, la empresa deberá informar por escrito a los trabajadores de tal hecho.

Una vez la solicitud sea analizada por el Ministerio de Trabajo, emitirá un acto administrativo a través del cual podrá autorizar o no al empleador para realizar la suspensión del contrato de trabajo o el despido colectivo, la cual deberá ser notificada de manera personal al empleador. A través de la página del Sistema Único de Información de Trámites -SUIT se podrá obtener más información de estos trámites, clic aquí para acceder. (<http://visor.suit.gov.co/VisorSUIT/index.jsf?FI=34404>)

Es importante anotar que el despido colectivo no exime al empleador del pago de indemnización por despido injustificado. En cuanto a la suspensión del contrato laboral, se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el empleador la de pagar los salarios de en ese lapso. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones. Finalmente, respecto a la liquidación y pago de aportes al Sistema Integral de Seguridad Social, no habrá lugar al pago de los aportes por parte del afiliado, pero sí de los correspondientes al empleador, los cuales se efectuarán con base en el último salario base reportado en la nómina.

¿Es posible terminar el contrato laboral de mutuo acuerdo?



Sí, pues es una de las formas que establece el Artículo 61° del Código Sustantivo del Trabajo, para ello, se sugiere dejar constancia por escrito. Clic aquí: <https://bit.ly/33PsrHx> para acceder a la plantilla de terminación de contrato descargar documento.

Ahora, hablemos sobre las incapacidades



- Debes tener presente que, si un empleado se encuentra incapacitado, cuenta con fuero de salud. Es decir, con estabilidad laboral reforzada, por lo tanto, en caso de decidir prescindir de sus servicios, deberás solicitar autorización ante el Ministerio de Trabajo. En el literal 5 encuentras un enlace que te dirige al portal Sistema Único de Información de Trámites -SUIT donde encontrarás más información.



- El Coronavirus COVID-19 es un riesgo de origen común, por el solo hecho de tener contacto con una persona infectada, salvo cuando ese contacto haya sido en el ejercicio o con ocasión de la clase de trabajo que desempeña la persona.
- De acuerdo con lo establecido en la Ley 1562 de 2012 estamos en presencia de una enfermedad laboral cuando ésta es contraída como consecuencia de la exposición del trabajador a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o al medio en el que el trabajador debe desarrollar sus actividades laborales; en ese sentido, cuando el Coronavirus haya sido adquirido con ocasión de las actividades laborales, la incapacidad será reconocida en un 100% por parte de la respectiva Administradora de Riesgos Laborales.
- Si por el contrario el Coronavirus fue contraído en otro escenario ajeno o diferente al laboral y existe una incapacidad emitida por un profesional idóneo de la salud, en virtud de lo establecido en la normatividad vigente, deberá ser reconocida por parte del Sistema General de Seguridad Social de Salud (SGSSS).
- En cuanto a la cuarentena preventiva y el tiempo de recuperación posterior a la detección y confirmación de este virus, si no existe la referida incapacidad emitida por un profesional de la salud idóneo, siendo estos los médicos u odontólogos debidamente titulados, registrados o con tarjeta profesional expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social que ejerzan su profesión en el territorio nacional y a todos aquellos que se encuentren prestando el Servicio Social Obligatorio, no habrá reconocimiento por parte del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS).
- Si un empleado se encuentra con los síntomas del virus y reporta el caso a las autoridades de salud (EPS, 123, Dirección Seccional de Salud, entre otros), hasta tanto el personal médico no expida el certificado de incapacidad, no se entenderá incapacitado y, por lo tanto, deberá acordar con su empleador si realiza teletrabajo, acude a una licencia, o cualquier de las alternativas que a lo largo de este documento se han informado.

- Es importante tener en cuenta que la incapacidad es un certificado médico, el cual debe contener como mínimo, los siguientes requisitos:



- Lugar y fecha de expedición.
- Persona o entidad a la cual se dirige.
- Estado de salud del paciente, tratamiento prescrito o acto médico.
- Nombre e identificación del paciente.
- Objeto y fines del certificado.
- Nombre del Profesional de la Medicina que lo expide.
- Número de la tarjeta profesional y registro
- Firma de quien lo expide.

- Finalmente, se debe tener en cuenta que las incapacidades suspenden las vacaciones, por lo tanto, su disfrute, deberá continuar una vez la incapacidad se termine.



Alternativas que tienen los empleadores durante esta crisis, sin estar expuesto a riesgos ante el Ministerio o acciones judiciales

- Promover el teletrabajo con los empleados teniendo en cuenta las recomendaciones que se han desarrollado en este contenido.
- Otorgar a los empleados licencias remuneradas o no remuneradas.
- Conceder vacaciones colectivas o individuales.
- Terminación del contrato sin justa causa realizando el pago de la respectiva indemnización (en caso de ser colectiva requiere autorización de Ministerio).
- Realizar de mutuo acuerdo con el empleado una reducción de la jornada laboral y, por tanto, reducción del salario siempre y cuando esta disminución de salario no sea inferior al salario mínimo legal mensual vigente.
- Suspender el contrato de trabajo con la respectiva autorización del Ministerio.

Fuentes de consulta



- Circular 0017 de 2020: Lineamientos mínimos a implementar de promoción y prevención para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por COVID-19. Clic aquí <https://bit.ly/3bQ6o6Q>
- Circular Externa 0018 de 2020: Se imparten instrucciones a Empleadores, Empleados y Administradoras de Riesgos Laborales, con relación a la contención del COVID 19 y la prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias. Clic aquí <https://bit.ly/35hZ0mW>
- Circular 0021 de 2020: Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y la declaración de emergencia sanitaria. Clic aquí <https://bit.ly/2yXlvM5>
- Circular Externa 0022 de 2020: Fiscalización laboral rigurosa a las decisiones laborales de empleadores durante la emergencia sanitaria. <https://bit.ly/2Yje916>
- Resolución 0803 de 2020: Aplicación de oficio del poder preferente respecto a todos los trámites que se radiquen en las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo para autorizaciones de empleadores de despidos colectivos y suspensiones de contrato de trabajo hasta por 120 días. Clic aquí <https://bit.ly/2KJQY86>