

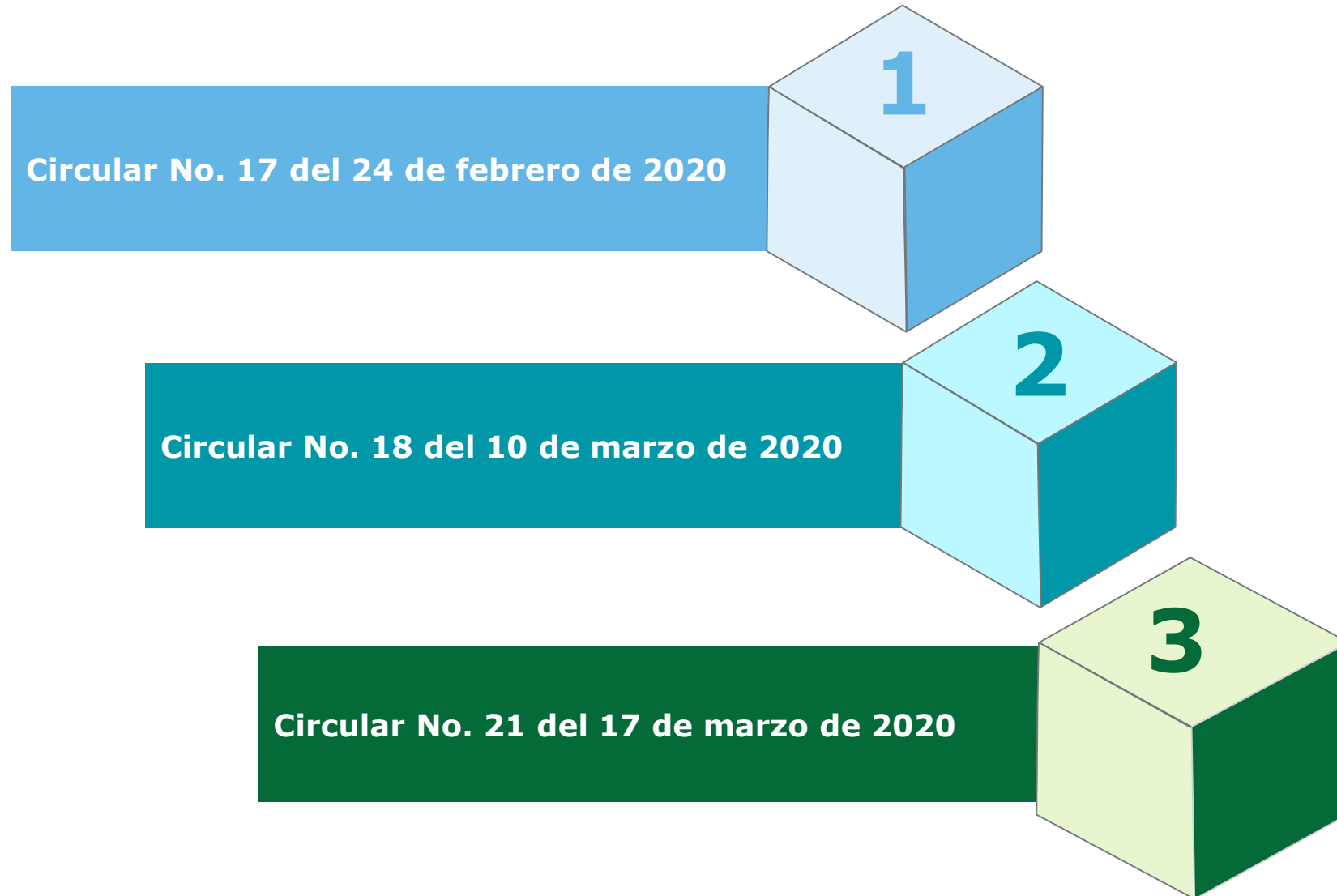


**Medidas Laborales y de seguridad social, y su impacto en las empresas en Colombia frente al COVID-19.**

Marzo de 2020

# Lineamientos del Ministerio del Trabajo

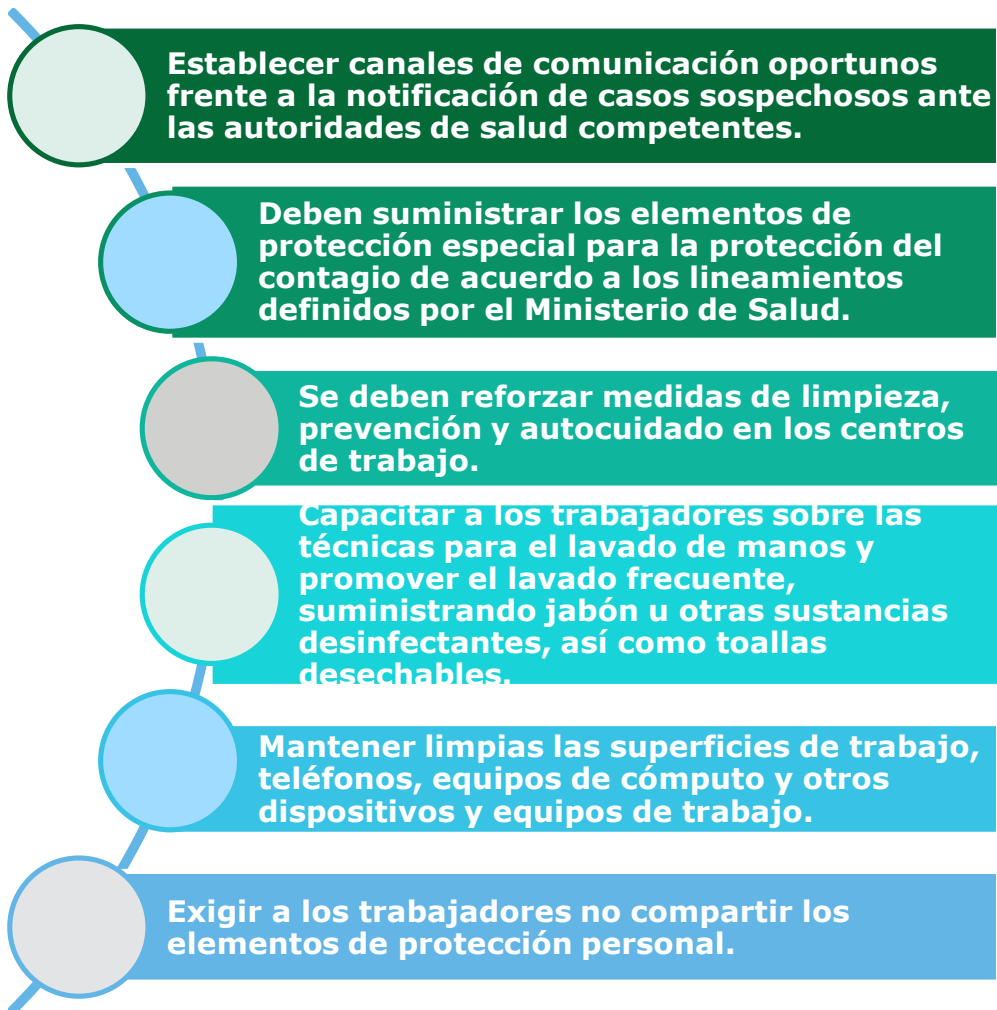
# Lineamientos del Ministerio de Trabajo expedidos en las últimas semanas



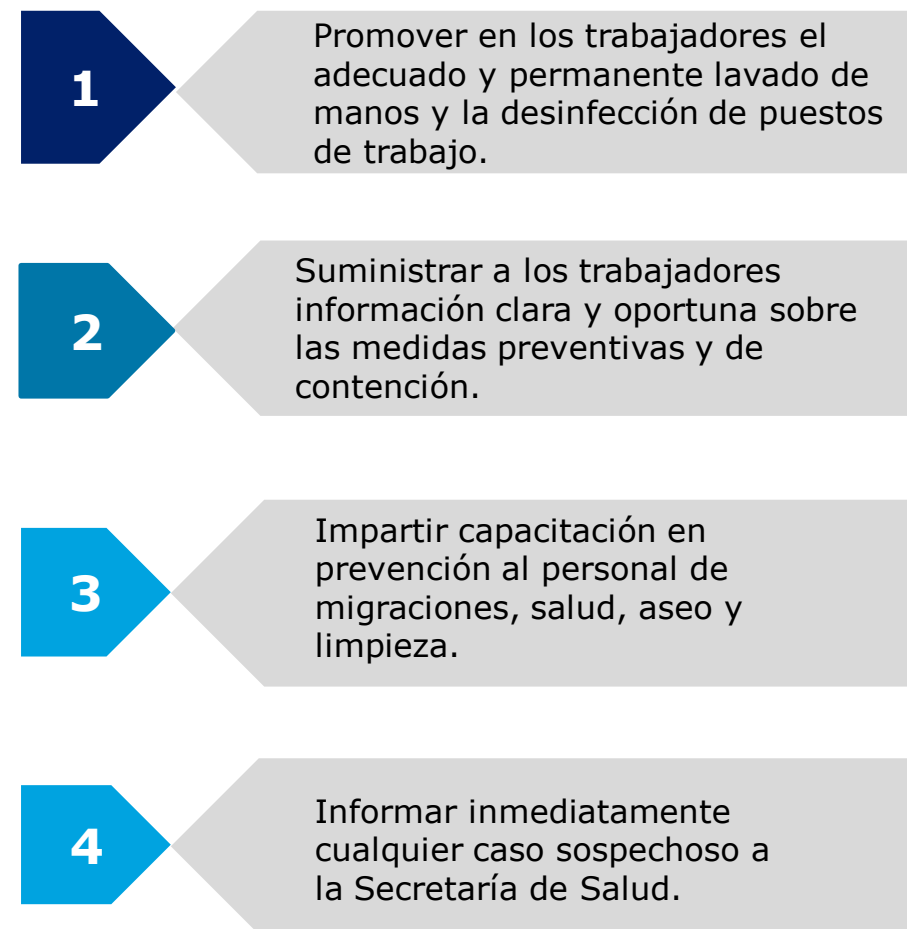
# Lineamientos del Ministerio del Trabajo

## Acciones del empleador desde la perspectiva de higiene y salud

Circular No. 17 del 24 de febrero de 2020



Circular No. 18 del 10 de marzo de 2020  
(en conjunto con Minsalud y DAFP)

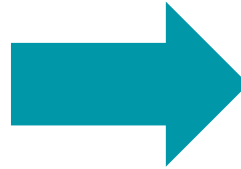


# Lineamientos del Ministerio del Trabajo

## Medidas laborales de carácter temporal y excepcional.



**Medidas de protección  
al empleo con ocasión  
de la fase de contención  
del COVID-19 y de la  
declaración de  
emergencia sanitaria**



**01 Trabajo en casa**

**02 Teletrabajo**

**03 Jornada laboral flexible**

**04 Vacaciones anuales,  
anticipadas y colectivas**

**05 Permisos remunerados –  
Salario sin prestación del  
servicio**

# Situaciones particulares frente al manejo laboral y de RRHH ante el COVID-19

## Medidas laborales escalonadas aplicables a diferentes grupos poblacionales, sectores económicos e industrias

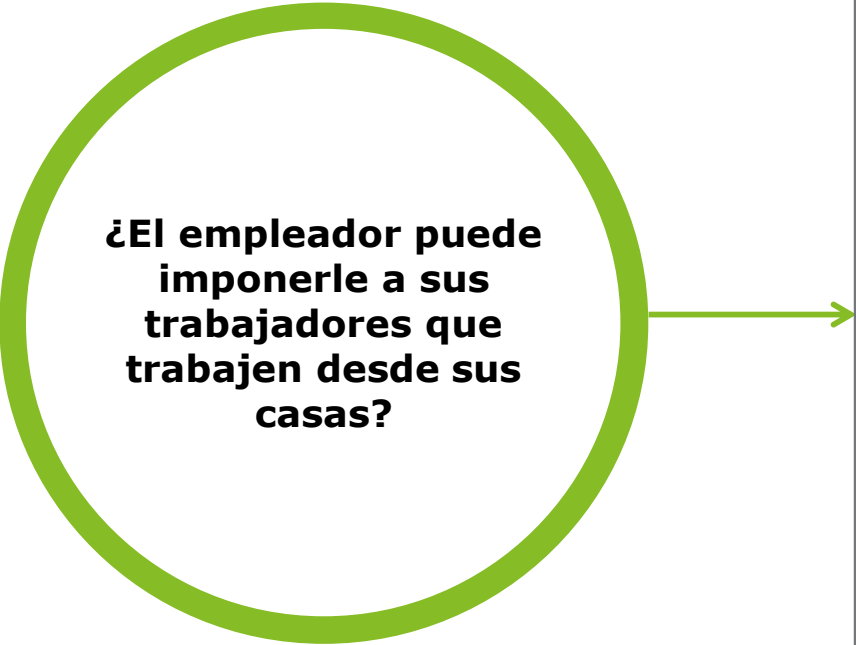


# **Alternativas laborales para continuar prestando el servicio**



# Alternativas laborales para continuar prestando el servicio

## Trabajo en Casa



**¿El empleador puede imponerle a sus trabajadores que trabajen desde sus casas?**

- De acuerdo con la Circular No. 21 del 17 de marzo del 2020 el MinTrabajo indica que tratándose de una situación ocasional, temporal y excepcional, el empleador podrá autorizar el trabajo en casa como una alternativa viable y ajustada a la normatividad para el desarrollo de actividades laborales en el curso de la actual emergencia sanitaria.
- El MinTrabajo precisó que el “Trabajo en casa” se diferencia de la modalidad de “Teletrabajo”, pues no exige el lleno de los requisitos establecidos para la implementación y ejecución del Teletrabajo.
- Asimismo, señaló que para el Trabajo en casa debe existir acuerdo entre trabajador y empleador.
- Recomendaciones:
  - (i) En las comunicaciones dirigidas a los trabajadores optar por el término “Trabajo en casa” y no “Teletrabajo”.
  - (ii) Informar que esta modalidad se autoriza de forma ocasional, temporal y excepcional como consecuencia de la emergencia sanitaria que se presenta en el país.
  - (iii) Solicitar la aceptación expresa por parte del trabajador.
  - (iv) Informar a la ARL sobre los trabajadores que tomarán la modalidad de Trabajo en Casa.

# Alternativas laborales para continuar prestando el servicio cuando no es posible trabajar en casa

## Ajustes en las jornadas

### Jornada flexible

Se podrán distribuir las 48 horas semanales en máximo seis (6) días a la semana y un día de descanso obligatorio, con un número de horas diarias repartidas de forma variable con un mínimo de cuatro (4) horas diarias y un máximo de diez (10), sin que haya lugar a recargos por trabajo suplementario cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de 48 horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m. (Artículo 161, literal d.)

### Turnos de trabajo sucesivos

Estos turnos de trabajo sucesivos permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad, durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno sea de 6 horas diarias y 36 a la semana, sin que se genere recargo nocturno, dominical o festivo.

### Reorganización de la jornada laboral

El empleador podrá reorganizar las jornadas laborales de los trabajadores, bien sea acortando\* las jornadas o disponiendo de turnos\*\* que eviten la aglomeración. Esto con el fin de que haya el menor número posible de personas en las instalaciones y los trabajadores no tengan que utilizar el transporte público en horas pico.

\*Esto implicará la discusión sobre si se puede disminuir unilateralmente el salario del empleado.

\*\*Este supuesto no se enmarca en el artículo 161, literal c.

# Alternativas laborales para continuar prestando el servicio sin que sea posible trabajar en casa

## Ejemplo de reorganización de la jornada laboral

### Turno No. 1

Lunes a sábado

6:00 a.m. – 12:30 p.m.

Con 30 minutos para  
toma de alimentos.

### Turno No. 2

Lunes a sábado

1:00 p.m – 7:30 p.m.\*

Con 30 minutos para  
toma de alimentos

\*Entre las 12:30 p.m. y la 1:00 p.m. la Compañía ejecutará las medidas de limpieza y desinfección adoptadas.

# Alternativas laborales sin prestación del servicio

# Alternativas laborales sin prestación del servicio

## Vacaciones



### 1. Vacaciones otorgadas unilateralmente por el empleador

El artículo 187 del CST establece que el periodo de vacaciones debe ser señalado por el empleador y éstas deben ser concedidas oficiosamente por parte del empleador o a petición del trabajador. Asimismo, la norma establece que el periodo de vacaciones deberá ser informado por el empleador con quince (15) días de anticipación.

Sin embargo, consideramos que debido a las circunstancias apremiantes que hoy están viviendo todos los empleadores en Colombia, éste periodo de aviso podría reducirse u omitirse (bien sea por mutuo acuerdo con el empleado, o unilateralmente por el empleador)

### 2. Vacaciones Colectivas

El empleador podría otorgar vacaciones colectivas con las siguientes consideraciones:

- Se pueden otorgar aún cuando el empleado no haya cumplido el año de servicio o no tenga causados todos los días.
- El trabajador no puede exigir que se le asigne un nuevo periodo de vacaciones.

### 3. Vacaciones Anticipadas

El empleador también podría otorgar vacaciones anticipadas aún cuando el trabajador no las haya causado, o no haya cumplido el año de servicios, con las mismas precisiones de las vacaciones colectivas.

### Recomendación

Previo a cualquier decisión de la Compañía, sugerimos emitir un comunicado a los trabajadores informando que la empresa está evaluando y en cualquier momento otorgará vacaciones colectivas o anticipadas como medida para afrontar la crisis frente al COVID-19.

# Alternativas laborales sin prestación del servicio



## Salario sin prestación del servicio

De conformidad con el artículo 140 del Código, el empleador podrá decidir unilateralmente que el trabajador continúe percibiendo su salario aun cuando no preste servicios a favor de la Compañía.



## Licencia Remunerada

El empleador podría otorgar, de forma unilateral o a solicitud del trabajador, una licencia remunerada de forma total o parcial.

En este caso el trabajador continuará recibiendo una remuneración mensual aun cuando no prestará sus servicios a favor de la Compañía.



## Suspensión del contrato de trabajo

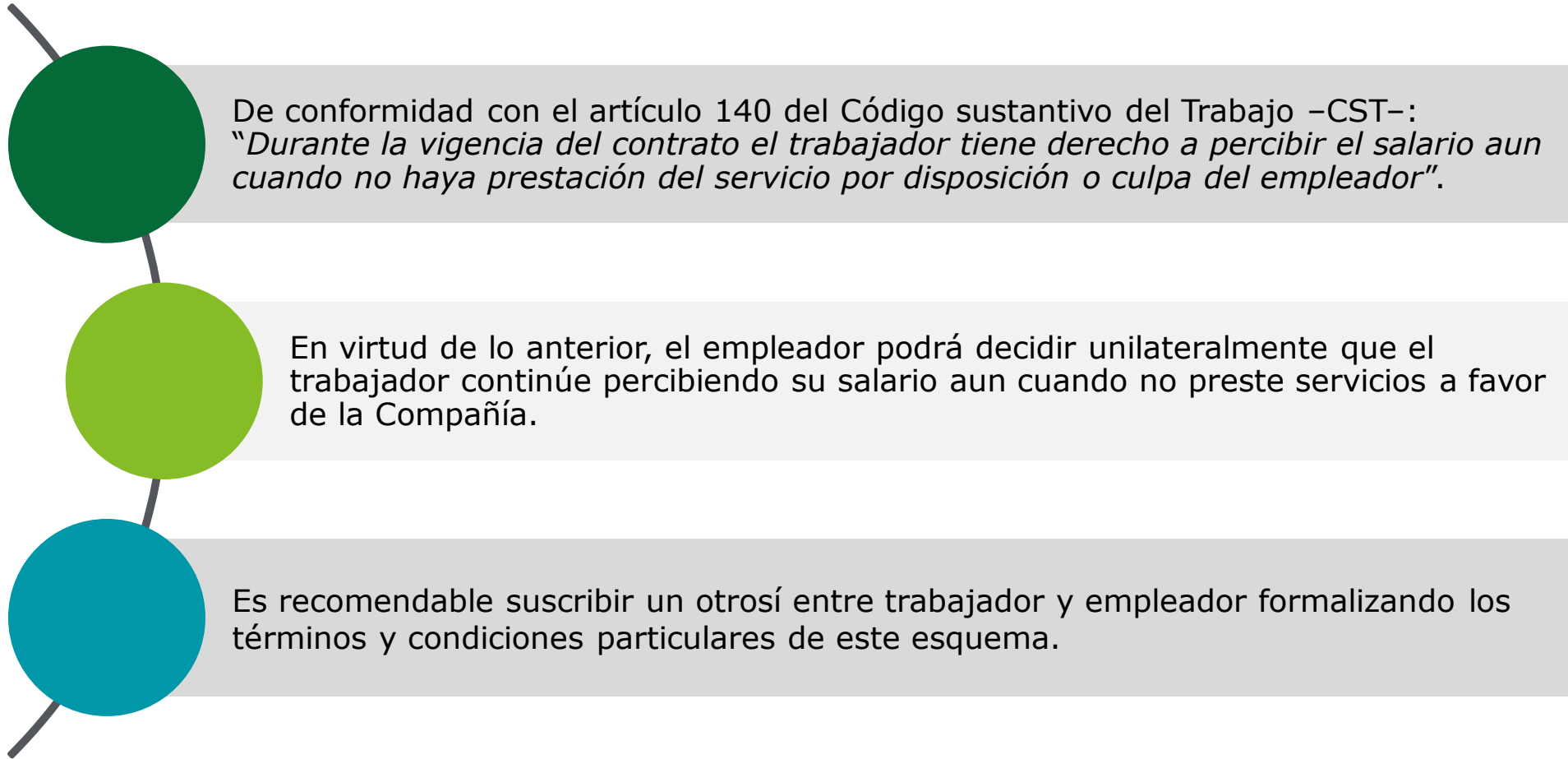
Como consecuencia de la suspensión del contrato, se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar sus servicios y para el empleador la de pagar el salario.

Tres (3) eventuales causales:

- Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador.
- Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
- Por suspensión de actividades hasta por ciento veinte (120) días.


# Alternativas laborales sin prestación del servicio

## Salario sin prestación del servicio – Artículo 140 del CST



# Alternativas laborales sin prestación del servicio

## Licencia Remunerada

A diagram featuring a large green circle on the left containing a white equals sign. Three callout boxes of different colors (dark teal, blue, and lime green) point towards the circle from the right. Each box contains text describing a different aspect of paid leave.

**El empleador podría otorgar, de forma unilateral o a solicitud del trabajador, una licencia remunerada. En este caso el trabajador continuará recibiendo su remuneración mensual aun cuando no prestará sus servicios a favor de la Compañía.**

**Bajo esta alternativa, entre trabajador y empleador se podría acordar la reducción del salario en un porcentaje determinado por las partes y sustentado en la declaratoria de emergencia sanitaria a causa del COVID-19. En este caso, se tratará de una licencia remunerada parcialmente, la cual tendrá carácter temporal y ocasional.**

**Sugerimos contar con la aceptación expresa del trabajador a través de un otrosí al contrato de trabajo.**



# Alternativas laborales sin prestación del servicio

## Suspensión del contrato por Licencia no remunerada



Entre trabajador y empleador se podrá **acordar** el otorgamiento de una licencia no remunerada. De la norma se interpreta que la licencia debe concederse por el empleador, lo cual implica que ha existido una **solicitud** por parte del trabajador.



Para que el contrato pueda ser suspendido bajo esta causal, se sugiere suscribir un otrosí al contrato de trabajo en el cual se acuerden los términos y condiciones de la licencia no remunerada.

# Alternativas laborales sin prestación del servicio

## Suspensión del contrato por fuerza mayor que impida su ejecución



Para que proceda la suspensión bajo esta causal se deberá analizar la situación particular de cada empleador para determinar si se está presentando un impedimento en la ejecución del contrato, que para el empleador resulta **irresistible**.



### **Artículo 67, numeral 2 de la Ley 50 de 1990:**

“(...) En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia.”



Si bien esta causal de suspensión no requiere autorización previa por parte del MinTrabajo, el artículo 67, numeral 2 de la Ley 50 de 1990 establece que se debe informar al Ministerio para que realice la verificación correspondiente, lo cual implica que la situación de fuerza mayor debe estar debidamente documentada y justificada, es decir, que sea **comprobable**.

# Alternativas laborales sin prestación del servicio

## Suspensión del contrato por suspensión de actividades por hasta 120 días

Esta causal procede por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa:

- Total o parcialmente
- Hasta por ciento veinte (120) días
- por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador
- Mediante autorización previa del Ministerio del Trabajo.

Para solicitar la autorización ante el Ministerio la Compañía deberá aportar los documentos que soporten las razones técnicas y económicas que dan lugar a la suspensión de labores, tales como:

- Estados financieros,
- Informe contable de la producción
- Relación de indicadores de productividad,
- Organigrama
- Entre otros

El Ministerio cuenta con dos (2) meses para resolver la solicitud.

Sin embargo, el Ministerio ha informado verbalmente que se está evaluando la posibilidad de reducir el término del trámite.

# Otras alternativas laborales

## Otras alternativas laborales

### Otorgamiento de la jornada familiar semestral



El artículo 3 de la Ley 1857 de 2017 establece como obligación del empleador el otorgamiento de una jornada en el semestre con el fin de que el trabajador pueda compartir con su familia.

El empleador podrá explorar la posibilidad de otorgar la jornada familiar correspondiente al primer semestre del año 2020 durante la emergencia sanitaria que atraviesa el país, siempre que se cumpla con el objetivo de que el trabajador esté compartiendo con su grupo familiar.

# Medidas generales adoptadas en el mundo

# Medidas generales adoptadas en el mundo

**Premisa general:** Proteger en la medida de lo posible a los trabajadores frente a la crisis sin precedente que mueve al mundo

1. Enviar trabajadores con síntomas de gripa a sus casas (cuarentena preventiva).

2. Requerir chequeos de temperatura y chequeos médicos para los trabajadores que asisten a sitios de trabajo, para evaluar la condición de salud de sus trabajadores y tomar medidas específicas según el caso.

3. Restringir viajes de negocios.

4. Legislación temporal respecto a la remuneración de los trabajadores en tiempos de crisis: A) Implementación del "Pago por enfermedad" de acuerdo con la normativa del país; B) Licencias remuneradas.

5. Trabajo Remoto.

# Medidas generales adoptadas en el mundo

Se plantea la suspensión del contrato y el cierre de empresas como última medida frente a la crisis

## CHINA

- ✓ Distinción de trabajadores de líneas de producción y trabajadores con trabajos administrativos que permiten el trabajo en casa.
- ✓ Desinfección de lugares públicos y en empresas.
- ✓ Chequeos de temperatura (hasta 5 veces al día) desde que se sale de casa, se acude al sitio de trabajo y se regresa a la casa.
- ✓ Vestuario de protección, máscaras para trabajadores de la línea de producción.
- ✓ Aplicación móvil que monitorea cada ciudadano según su nivel de riesgo (rojo, verde) según sus salidas del país.
- ✓ Unemployment insurance hasta por 6 meses (del 50% o 100% del subsidio).
- ✓ Extensión de contratos que terminan durante época de cuarentena de los trabajadores.
- ✓ Pago salarial (al 100%) para trabajadores en cuarentena.

## ESTADOS UNIDOS

- ✓ Exámenes médicos y chequeos de temperatura. Depende de cada jurisdicción su implementación, se enfrenta al derecho a la protección de datos personales. En la presente crisis, se ha flexibilizado para lograr monitoreo y adoptar medidas necesarias.
- ✓ Cuarentena para personas sin diagnóstico de coronavirus: otorgar vacaciones, permisos remunerados (paid time off), licencia de enfermedad (sick leave) que podrá ser solicitada por el empleador. En caso de agotarse los días establecidos para el sick leave, el restante periodo se maneja como permiso no remunerado (unpaid leave).

## EUROPA

- ✓ Trabajo remoto en casa.
- ✓ Exámenes médicos y chequeos de temperatura (especialmente España e Italia).
- ✓ Para los casos en cuarentena: enfermedad profesional (sick leave) remunerada (especialmente España, Italia y Alemania)
- ✓ Para los casos en que no es posible el trabajo en casa: ley especial y contingente para otorgar subsidios: beneficios por el desempleo.
- ✓ En Europa, especialmente en UK, no se ha implementado aun las vacaciones durante el tiempo de cuarentena.



# Medidas exigibles al empleador y trabajadores en el marco del SG-SST

# Medidas exigibles al empleador y trabajadores en el marco del SG-SST

Las medidas que se tomen para contener el COVID – 19 deben realizarse en el marco de los Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

## Medidas a seguir en el marco del SGSST por parte de los empleadores

- Establecer canales de información y comunicación para el reporte por parte de los trabajadores y/o contratistas cuando presenten síntomas o tengan contacto con algún sospechoso de contagio.
- Implementar una ruta de notificación que incluya los datos de: Secretaría Distrital, Secretaría Departamental o Municipal.
- Promover la participación de sus colaboradores en las actividades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Informar oportunamente al proceso de SST acerca de los peligros y riesgos latentes como consecuencia de cambios a nivel de instalaciones, procesos o personas en los sitios de trabajo bajo su responsabilidad

## Medidas a seguir en el marco del brote COVID-19

- Tomar como referencia para las actividades de prevención, los protocolos determinados por el Ministerio de Salud así como medidas alternativas para la ejecución las funciones del trabajador.
- Garantizar la difusión oportuna y permanente así como dar aplicación a los protocolos, procedimientos y lineamientos definidos por el Ministerio de Salud y de la Protección Social, con relación a la preparación, respuesta y atención a los casos de enfermedad por el COVID-19
- Determinar en cuáles funciones de trabajadores de la Compañía existe mayor riesgo de contacto con casos de COVID-19 para identificar, prevenir y controlar el riesgo.
- Los trabajadores tienen la responsabilidad de cuidar su salud (autocuidado) y suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, así como cumplir con todas las medidas de prevención adoptadas por la Compañía
- Acordar con ayuda de la Administradora de Riesgos Laborales la asistencia obligatoria de los trabajadores a las capacitaciones en relación a la identificación de los síntomas y medidas preventivas y de contención del COVID – 19.

# Manejo de los Beneficios Extralegales

# Beneficios extralegales

## Manejo ante el COVID-19

**El artículo 128 CST otorga la facultad de acordar pagos que no constituyen salario, pues son otorgados ocasionalmente y por mera liberalidad**

**Sala Laboral, en la Sentencia SL-16925 (42082) del 2014**

**El empleador tiene la facultad para modificar los beneficios extralegales y revocarlos sin afectar los mínimos fijados por las normas laborales**

**En el caso en particular, del coronavirus, el empleador podría analizar la posibilidad de modificar, reducir o suspender temporalmente los beneficios extralegales que le otorgaba al trabajador, por mera liberalidad.**

**Lo anterior sin perjuicio de los acuerdos colectivos (pactos y convenciones) suscritos entre los trabajadores y los empleadores.**

También dependerá del tipo de beneficio, su destinación y las condiciones de elegibilidad y otorgamiento.



# Casos prácticos

## Caso No. 1

El empleador que se dispone a terminar un contrato a termino fijo, y ya había entregado preaviso al empleado, ¿Lo puede terminar durante crisis actual de COVID-19?

Si, bajo el supuesto que: (i) la decisión de terminar el contrato estaba tomada, y responde a causas ajenas a la situación actual, (ii) el empleador cumplió con el requerimiento legal del preaviso, para dar por terminado el contrato.

Importante: Obtener la firma del trabajador de los documentos de la terminación (especialmente de la liquidación final de acreencias laborales), bien sea remitiendo dichos documentos por correo certificado a la dirección informada por el trabajador, por correo electrónico, entre otros canales de comunicación que existan con el trabajador.

## Caso No. 2

¿Qué sucede con los contratos por obra o labor, por ejemplo en empresas de construcción o en empresas que contratan a sus trabajadores por proyectos específicos, se podría terminar estos contratos?

Dado que dichos contratos se encuentran sujetos a una obra, labor o proyecto específico, es posible dar por terminado el contrato en el caso de haberse terminado la obra o el proyecto particular (más no por la situación coyuntural del COVID-19).

Sin embargo, es necesario analizar si en efecto se termina la obra, labor o proyectos específicos o si por el contrario éstos se encuentran suspendidos, para de esta manera darle un manejo adecuado a los contratos laborales y se respeten los derechos laborales de estos trabajadores.

## Caso No. 3

¿Si el trabajador decide no hacer desempeñar su trabajo en casa, sino que se desplaza a otra ciudad ¿podría configurarse un incumplimiento de las condiciones del trabajo en casa?

Teniendo en cuenta que esta medida es de carácter temporal y busca evitar agrupaciones de personas, sugerimos que previamente se elabore mediante un manual de trabajo armónico a los lineamientos del Reglamento Interno de Trabajo, donde se determinarán las condiciones bajo las cuales se prestará el servicio (por ejemplo, el lugar específico donde estará ubicado el trabajador, condiciones de conectividad y disponibilidad).

Con la determinación de estas condiciones, se tendrán lineamientos que permitan establecer cuándo un trabajador está incumpliendo con lo indicado por la Compañía tanto en el manual de trabajo en casa como en el Reglamento Interno de Trabajo y como consecuencia se podrá iniciar un proceso disciplinario al trabajador que incumpla estas medidas

Igualmente, es importante que tanto el trabajador como la Compañía tengan en cuenta las medidas de aislamiento, toques de queda y cuarentena establecidas en cada territorio.



## Caso No. 4

### ¿Qué medidas se pueden implementar con los aprendices?

Si bien el contrato de aprendizaje no configura una relación laboral, la empresa está en la obligación de afiliar al aprendiz a seguridad social (en la etapa lectiva a salud, y en la etapa práctica a salud y riesgos laborales), por lo cual, si el aprendiz se contagia de COVID-19 estará cubierto por los subsistemas de protección social.

Por otro lado, con respecto a las medidas que el empleador puede implementar con los aprendices, a través de la circular No. 01-3-2020-000049 del 11 de marzo de 2020, el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA– determinó unas medidas de carácter temporal y extraordinario, entre las cuales dispuso que los aprendices en etapa productiva deben acogerse a los lineamientos y protocolos definidos por la empresa patrocinadora, si la empresa opta por permitir la continuidad a través del uso de plataformas tecnológicas digitales, se debe establecer un plan de trabajo y seguimiento a las actividades del aprendiz por el periodo de la medida y comunicarlo al Centro de Formación.



Deloitte se refiere a una o más de las firmas miembro de Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), una compañía privada del Reino Unido limitada por garantía ("DTTL"), su red de firmas miembro, y a sus entidades relacionadas. DTTL y cada una de sus firmas miembro son entidades legalmente separadas e independientes. DTTL (también denominada "Deloitte Global") no presta servicios a clientes. Por favor revise [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) para conocer más sobre nuestra red global de firmas miembro. Deloitte & Touche Ltda., Deloitte Asesores y Consultores Ltda., Deloitte Ltda., D. Profesionales Ltda. y D. Contadores Ltda. son afiliadas de DCB Holding Ltd., una firma miembro de Deloitte Touche Tohmatsu Limited.

Deloitte presta servicios de auditoría y aseguramiento, consultoría, asesoramiento financiero, asesoramiento en riesgos, impuestos y servicios relacionados a organizaciones públicas y privadas de diversas industrias. Deloitte presta sus servicios a cuatro de cada cinco de las empresas listadas en el ranking Fortune Global 500®, a través de una red global de firmas miembro en más de 150 países y territorios, brindando conocimientos y servicios de clase mundial para abordar los desafíos comerciales más complejos de clientes. Para conocer más acerca de cómo los más de 264.000 profesionales de Deloitte generan un impacto que trasciende, por favor conéctese con nosotros a través de Facebook, LinkedIn o Twitter.

Esta comunicación contiene únicamente información general, ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni sus firmas miembro o sus entidades relacionadas (colectivamente, la "Red Deloitte") están, por medio de la presente comunicación, prestando asesoría o servicios profesionales. Previo a la toma de cualquier decisión o ejecución de acciones que puedan afectar sus finanzas o negocios, usted deberá consultar un asesor profesional cualificado. Ninguna entidad de la Red Deloitte se hace responsable por pérdidas que pueda sufrir cualquier persona que tome como base el contenido de esta comunicación.