

ADVERTENCIA: El siguiente documento corresponde a las preguntas y respuestas que surgieron sobre temas generales en la conferencia denominada: **“Retos para la Empresa frente a sus Trabajadores en el Manejo de la Crisis Generada por el COVID-19”**, celebrada el día 26 de Marzo de 2020, a cargo del **Doctor Carlos Gustavo García Méndez**, profesional experto en materia laboral y no compromete la responsabilidad de la Cámara de Comercio de Bucaramanga, pues no son opiniones, ni conceptos dados por la entidad. Se recomienda para cada caso puntual y particular acudir a los asesores legales de cada una de las empresas en esta materia.

CENTRO DE CONSULTAS LEGALES CÁMARA DE COMERCIO DE BUCARAMANGA

1. **¿El Gobierno Nacional ha emitido alguna norma que reglamente el tema laboral respecto a los contratos de trabajo con ocasión a la emergencia Económica, Social y Ecológica declarada mediante Decreto 417 del 17 de Marzo de 2020?**

El Gobierno no ha creado una norma que reglamente específicamente los contratos laborales con ocasión a la emergencia sanitaria. Por lo cual esta área continuará reglamentándose de acuerdo a lo consagrado por la Constitución Política, el Código Sustantivo de Trabajo y demás reglamentos que lo adicionan o modifican.

2. **¿Respecto a los pagos de la Seguridad Social de los trabajadores se ha realizado algún tipo de ampliación en las fechas de pago?**

No.

3. **¿El Ministerio de Trabajo y Protección social ha emitido algún pronunciamiento en materia laboral?**

El Ministerio ha emitido tres circulares, de la cual la más importante es la Circular 021 del 17 de Marzo de 2020 en la cual se emite una serie de alternativas al empleador que consisten en:

1. Trabajo en casa (Ley 1221 de 2008)

- a) Es la posibilidad de que un empleado de forma ocasional, temporal o excepcional, pueda realizar actividades laborales en otro domicilio distinto al local del empleador.
- b) Es diferente al teletrabajo, por tal razón no es necesario que cumpla con los requerimientos establecidos para este.
- c) Para que se pueda dar, debe existir acuerdo entre el empleador y trabajador.

2. Teletrabajo (Ley 1221 de 2008)

- a) Consiste en un tipo de relación laboral que permite desarrollar actividades utilizando como soporte los medios tecnológicos para establecer comunicación entre el empleador y el empleado, sin requerirse la presencia física.
- b) No se podrá aplicar horario laboral, horas extraordinarias, trabajo nocturno y altas cargas laborales.
- c) Su salario no puede ser inferior al que se pague a quienes desempeñan las mismas funciones en las instalaciones de la entidad.
- d) De cumplir con los requerimientos contenidos en el Decreto 1072 de 2015.

3. Jornada laboral flexible (Art. 161 del Código Sustantivo de Trabajo)

- a) Se puede reducir o ampliar la jornada laboral siempre y cuando se encuentre enmarcada en los límites establecidos en la Ley, esto es máximo 8 horas diarias y 48 horas semanales, así:
 - i. Podrá ser repartida durante la semana teniendo como mínimo 4 horas continuas y como máximo 10 horas diarias. No dará lugar a recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas no exceda el promedio de las 48 horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6am a 9pm.

ADVERTENCIA: El siguiente documento corresponde a las preguntas y respuestas que surgieron sobre temas generales en la conferencia denominada: **“Retos para la Empresa frente a sus Trabajadores en el Manejo de la Crisis Generada por el COVID-19”**, celebrada el día 26 de Marzo de 2020, a cargo del **Doctor Carlos Gustavo García Méndez**, profesional experto en materia laboral y no compromete la responsabilidad de la Cámara de Comercio de Bucaramanga, pues no son opiniones, ni conceptos dados por la entidad. Se recomienda para cada caso puntual y particular acudir a los asesores legales de cada una de las empresas en esta materia.

- ii. Podrá ser repartida en turnos con duración no superior a 6 horas diarias y 36 horas a la semana, en cualquier horario o día de la semana, sin que esto genere recargo alguno.

4. Vacaciones anuales anticipadas o colectivas (Art. 186 del Código Sustantivo de Trabajo)

- a) Es posible que el empleador otorgue vacaciones anticipadas sea individuales o colectivas a sus empleados, a pesar de que aún no cumplan con el año de servicio para ser acreedor a dicho derecho. Sin embargo, para ello deberá tener en cuenta lo siguiente:
 - Su pago debe efectuarse con el salario que devengue al momento del disfrute
 - Al cumplir el año laboral, el trabajador no podrá exigir que se le asigne un nuevo periodo de vacaciones.
 - En las vacaciones colectivas el empleador puede dar aviso de ellas, para contrarrestar bajas de producción o ingresos.
- b) El disfrute de las vacaciones es un acuerdo entre empleador y empleado.

5. Permisos remunerados- salario sin prestación el servicio (Art. 57 y Art. 140 del Código Sustantivo de Trabajo)

- a) El empleador deberá otorgar permisos no remunerados en caso de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada.
- b) Cuando la prestación del servicio no se dé por disposición o culpa del empleador, el trabajador tiene derecho a percibir su salario.
- c) El empleador podrá otorgar de forma voluntaria permisos remunerados sin prestación del servicio.

4. ¿Si la empresa se encuentra en una de las labores exceptuadas en el Decreto 457 del 22 de Marzo de 2020, qué modalidad de las recomendadas por la Circular 021 del 17 de Marzo de 2020 puede adoptar la empresa?

El empresario puede adoptar la modalidad de Jornadas Laborales Flexibles o turnos de trabajo.

5. ¿El empleador puede reorganizar las Jornadas de Trabajo disminuyendo el tiempo laborado y reduciendo el salario devengado por el trabajador para preservar más trabajadores?

Si, puede realizarlo por cuanto es potestad del empleador organizar las jornadas laborales. Sin embargo es importante elaborar un otro si al contrato de trabajo inicialmente suscrito donde se pacten las nuevas condiciones de jornada de trabajo y salario, sin afectar los aportes a la seguridad social.

6. ¿Los otro-si de los contratos de trabajo para el cambio de jornada completa serán válidos si son aceptados con la respuesta del trabajador al correo electrónico?

Si son totalmente válidos.

ADVERTENCIA: El siguiente documento corresponde a las preguntas y respuestas que surgieron sobre temas generales en la conferencia denominada: **“Retos para la Empresa frente a sus Trabajadores en el Manejo de la Crisis Generada por el COVID-19”**, celebrada el día 26 de Marzo de 2020, a cargo del **Doctor Carlos Gustavo García Méndez**, profesional experto en materia laboral y no compromete la responsabilidad de la Cámara de Comercio de Bucaramanga, pues no son opiniones, ni conceptos dados por la entidad. Se recomienda para cada caso puntual y particular acudir a los asesores legales de cada una de las empresas en esta materia.

7. ¿Existe la posibilidad de suspender los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito?

La causa de fuerza mayor o caso fortuito dependerá de las condiciones de la empresa y específicamente de las funciones de trabajador por lo cual no siempre será posible aplicarla en todos los sectores de la economía e incluso aplicándose en una empresa no podría generalizarse que lo realice con todos sus trabajadores, **por ello cada caso deberá estudiarse en concreto analizando primero la posibilidad de implementar las medidas indicadas en la Circular 021 del 17 de Marzo de 2020 del Ministerio de Trabajo y Protección Social.**

8. ¿Existe la posibilidad de suspender los contratos de trabajo por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa (razones técnicas o económicas)?

De conformidad con el numeral 3 del artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo es posible esta suspensión del contrato de trabajo, sin embargo este tipo de autorización debe ser autorizada previamente por el Ministerio de Trabajo.

9. ¿Se puede terminar un contrato laboral por fuerza mayor?

No, la fuerza mayor no es una causal de despido. La fuerza mayor es una causal para suspender contratos de trabajo pero no para terminarlos definitivamente.

10. ¿En los colegios podría aplicarse la suspensión de los contratos de trabajo?

Dependerá de la posibilidad del desarrollo de las clases virtuales o las modalidades adoptadas por la institución y los grados para los cuales se encuentra dirigida. Por lo cual se deberá analizar la viabilidad de continuar con la ejecución del contrato laboral en cada contexto analizando previamente las alternativas indicadas por el Ministerio de Trabajo.

11. ¿Cuál es la diferencia entre el Teletrabajo y el Trabajo en Casa?

En el Teletrabajo existe una tecnología que debe ser suministrada por el empleador por ejemplo un ancho de banda de internet específico entre otros.

El trabajo en casa no existe en general un uso de tecnología específico.

12. ¿En qué consiste la licencia no remunerada?

Tiene los mismos efectos de la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor respecto a la no prestación del servicio por parte del trabajador, suspensión de pago de salarios y aportes a la seguridad social en riesgos laborales, manteniéndose la obligación de pago de los aportes a la seguridad social en salud y pensiones a cargo exclusivo del empleador. La principal diferencia radica en que la iniciativa de licencia no remunerada debe provenir únicamente del trabajador.

13. ¿Cuál es el límite de tiempo para las licencias no remuneradas?

No existe en la normatividad Colombiana un límite de tiempo para este tipo de licencia.

14. ¿Dentro de las alternativas que brinda la Circular 021 del 17 de Marzo de 2020 se encuentran las vacaciones, el trabajador puede oponerse al disfrute de las vacaciones?

ADVERTENCIA: El siguiente documento corresponde a las preguntas y respuestas que surgieron sobre temas generales en la conferencia denominada: **“Retos para la Empresa frente a sus Trabajadores en el Manejo de la Crisis Generada por el COVID-19”**, celebrada el día 26 de Marzo de 2020, a cargo del **Doctor Carlos Gustavo García Méndez**, profesional experto en materia laboral y no compromete la responsabilidad de la Cámara de Comercio de Bucaramanga, pues no son opiniones, ni conceptos dados por la entidad. Se recomienda para cada caso puntual y particular acudir a los asesores legales de cada una de las empresas en esta materia.

El empleador tiene la potestad de fijar la fecha para las vacaciones y el trabajador no se puede negar a hacer el uso de las vacaciones.

15. ¿Qué posibilidad tiene el empleador de afectar las vacaciones de vigencia 2021 y siguientes de los trabajadores?

Las Vacaciones futuras no se han causado, por lo cual no se sugiere afectar vacaciones no causadas por cuanto las vacaciones buscan recuperar la fuerza y capacidad de trabajo del empleado si se analiza desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo y si el trabajador se retira de la empresa antes de cumplido este periodo no tendría la posibilidad el empleador de descontar estas vacaciones ya disfrutadas.

16. ¿En caso de otorgar vacaciones anticipadas el empleador debe elaborar algún documento?

Respecto a las vacaciones anticipadas o cualquier otro pago que se realice de prestaciones sociales anticipadas como primas. El trabajador deberá firmar una autorización de descuento del valor de las vacaciones anticipadas, salarios o primas anticipados de los mayores valores pagados a fin de que el empleador no pierda los valores anticipados cancelados. Se sugiere en este punto consultar con los respectivos asesores laborales de la empresa la elaboración de este documento donde sean claros los valores pagados anticipadamente y los periodos a los que corresponden.

17. ¿Puede el empresario tomar la decisión de dar vacaciones anticipadas a algunos trabajadores y autorizar a otros la licencia no remunerada o se debe tomar la misma decisión con todos los trabajadores de la empresa?

Si, efectivamente el empleador puede tomar diferentes decisiones con sus trabajadores por cuanto cada sector de la economía es diferente y dependerá de las labores de cada trabajador y los periodos de vacaciones generados y disfrutados de cada trabajador. Es importante que todas las medidas se socialicen adecuadamente con el trabajador.

18. ¿Cuándo existiendo un contrato laboral a término fijo respecto del cual se realizó el respectivo aviso al trabajador de no su renovación en fecha anterior a la declaración de cuarentena obligatoria, podría terminarse el contrato incluso antes de su vencimiento pagando la correspondiente indemnización o se deberá esperar a la fecha de vencimiento?

Si, podrá terminarse antes cancelando la respectiva indemnización. Por ejemplo tengo un contrato a término fijo con fecha final 10 de Abril de 2020 y realice el preaviso el 9 de Marzo de 2020. En este caso puedo terminarlo antes del 10 de Abril y cancelar los días faltantes al vencimiento y esto generaría ahorrar costos en lo que tiene que ver con prestaciones sociales.

19. ¿Cómo se procede en esta situación respecto a los contratos por prestación de servicios?

El contrato de prestación de servicios no es un contrato de trabajo y el prestador de los servicios ejecuta su labor de manera independiente, con sus propios medios, con sus propias posibilidades y dependerá del objeto contractual y lo dispuesto en las causales de suspensión o terminación del contrato de prestación de servicios y la legislación civil donde también se encontrara lo relacionado con la causal de fuerza mayor.

ADVERTENCIA: El siguiente documento corresponde a las preguntas y respuestas que surgieron sobre temas generales en la conferencia denominada: ***“Retos para la Empresa frente a sus Trabajadores en el Manejo de la Crisis Generada por el COVID-19”***, celebrada el día 26 de Marzo de 2020, a cargo del **Doctor Carlos Gustavo García Méndez**, profesional experto en materia laboral y no compromete la responsabilidad de la Cámara de Comercio de Bucaramanga, pues no son opiniones, ni conceptos dados por la entidad. Se recomienda para cada caso puntual y particular acudir a los asesores legales de cada una de las empresas en esta materia.