



MOORE

Relaciones Laborales Individuales

BOLETÍN JURÍDICO

Abril 2020

EFFECTOS DEL COVID-19 EN RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES

La declaratoria por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMC) del Coronavirus 2019 (COVID-19) como pandemia a nivel global, ha generado que gobiernos alrededor del mundo tomen medidas restrictivas de la libertad de locomoción con el fin de controlar el riesgo de contagio y propagación del COVID-19. Colombia no ha sido ajena a estas medidas preventivas. En los niveles local y nacional se han tomado medidas que han limitado el ingreso y salida de personas, así como la libre circulación dentro del territorio.

Estas medidas impactan de manera directa la posibilidad de prestar los servicios por parte de las empresas, generando una disminución en los ingresos y haciendo difícil el cumplimiento de sus obligaciones laborales con sus empleados, especialmente el pago de salarios y los aportes a seguridad social.

I. Principios a tener en cuenta para la toma de decisiones:

1. Desde el punto de vista laboral, la declaratoria de pandemia y las restricciones a la movilidad adoptadas en Colombia no son fuerza mayor y no son causal para suspender o terminar un contrato de trabajo.

2. El despido debe ser la última opción. El Gobierno nacional a través del Ministerio del Trabajo ha manifestado su intención de proteger el empleo y ha reiterado que brindará ayudas económicas para garantizar que empleadores puedan cumplir con el pago de salarios y prestaciones sociales.
3. En caso de optar por un despido, sepa que es posible que un juez de tutela considere que el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta y ordene su reintegro.
4. Los despidos masivos en Colombia requieren autorización previa del Estado. Con ocasión del COVID-19, el Ministerio del Trabajo ha manifestado que revisará las peticiones y solicitudes de manera detallada. Teniendo en cuenta la intención del Gobierno de proteger el empleo, prevemos que la probabilidad de aprobación de despidos masivos es remota.
5. El Gobierno nacional, en conjunto con otras entidades administrativas como la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y el sector financiero han anunciado beneficios económicos como acceso a líneas de crédito para el pago de nóminas y una modificación al calendario tributario. Ajuste sus proyecciones teniendo en cuenta estos alivios.
6. Existen alternativas para el funcionamiento remoto de la Empresa (en aquellos cargos que así lo permitan).
Para aquellos cargos que no permiten la prestación de servicios de manera remota se tienen otras opciones.
7. Existen alternativas para disminuir la carga salarial y prestacional.

II. Alternativas para el manejo del personal con ocasión del COVID-19

Las alternativas con las que cuenta, para afrontar los efectos del COVID-19 son las siguientes: (i) Teletrabajo y trabajo en casa; (ii) vacaciones, ya sean individuales o colectivas; (iii) acordar licencias; (iv) acordar disminución de jornadas laborales (v) Acordar esquemas de flexibilización salarial.

Tenga en cuenta que, por tratarse de una relación contractual que se rige por la autonomía y voluntad de las partes estas opciones que planteamos a continuación: (i) no requieren autorización del Ministerio del Trabajo, (ii) no existe un límite de tiempo para su aplicación y (iii) puede usar una o varias de las alternativas. A continuación, las explicamos:

i. El funcionamiento remoto de la empresa: Existen algunos cargos en los que es posible que el empleado preste sus servicios de manera remota como son el teletrabajo y el trabajo en casa.

Si su empresa cuenta con un esquema de Teletrabajo, puede seguir aplicándolo en esta época. De lo contrario puede apoyarse en el Trabajo en Casa. En estos casos debe seguir pagando salarios y sus prestaciones.

El **teletrabajo** es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. El Teletrabajo tiene una vocación permanente. Por su parte el **Trabajo en Casa** se entiende como la prestación de los servicios por parte del trabajador desde su lugar de residencia. Esta se autoriza por la empresa de manera ocasional, temporal y excepcional cuando existan circunstancias que así lo ameriten. En el caso del COVID-19, se entiende que es una circunstancia ocasional y que esperamos sea temporal y netamente excepcional.

ii. Vacaciones: Vacaciones ya sean individuales o colectivas e inclusive anticipadas para los empleados que no las han causado. En este caso, deberán pagarse las vacaciones con el último salario vigente, y se pagarán sus debidas prestaciones.

iii. Licencias: Por mutuo acuerdo que debe constar por escrito, las partes pueden pactar un periodo de licencia no remunerada. En el caso que las partes decidan que la licencia sea remunerada, deberá pagarse con el último salario vigente, y se pagarán sus debidas prestaciones.

iv. Reducción de Jornada Por mutuo acuerdo que debe constar por escrito, se puede reducir las jornadas laborales y así reducir los salarios y aportes.

v. Esquemas de Flexibilización Salarial Por mutuo acuerdo que debe constar por escrito, se puede desalarizar una parte dentro de lo que tienen pactado como salario (dentro de los límites permitidos por ley) conllevando esto a una reducción de aportes a seguridad social y parafiscales. Debe haber un pacto de exclusión salarial.

Nota: Es importante tener en cuenta que estas alternativas deberán ser analizadas y revisadas de manera diferente en caso de existir un sindicato o en caso que un sindicato esté en formación (podrán tener sindicatos empresas con 25 o más trabajadores). Varias de las alternativas planteadas con anterioridad deben dejarse por escrito mediante un otrosí en los que se deje constancia del acuerdo entre las partes y se debe cumplir y contener ciertos requisitos legales, por lo cual recomendamos consultar y asesorarse con expertos.