

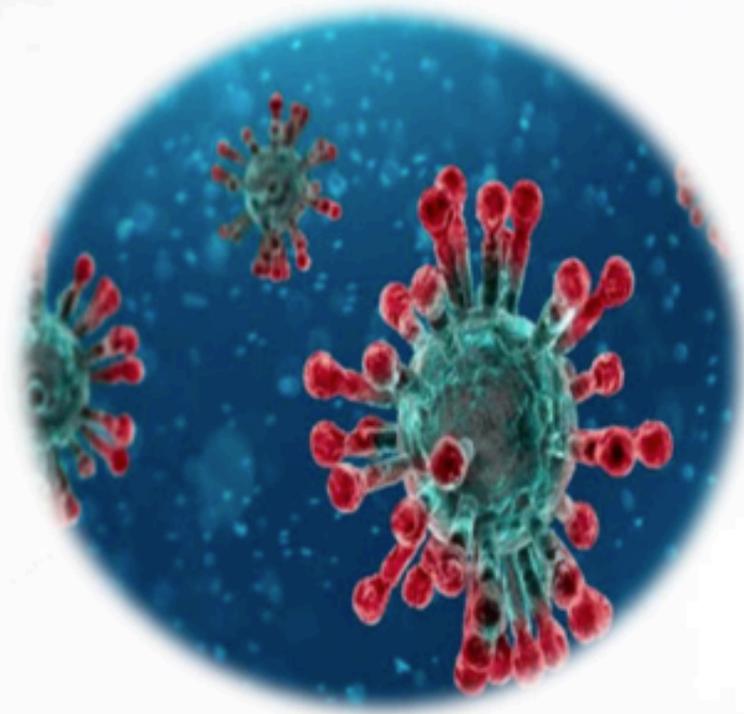




- 1 Soluciones Empresariales**
 - 2 Soluciones en Propiedad Intelectual**
 - 3 Soluciones en Insolvencia**
 - 4 Soluciones en Emprendimiento**
-

COVID-19

PREGUNTAS FRECUENTES



The background features a series of concentric circles in shades of light blue and white, creating a tunnel-like effect. On the far left, there is a vertical bar with four colored segments: yellow at the top, light blue, magenta, and orange at the bottom.

MEDIDAS DE ACCIÓN, GESTIÓN Y PREVENCIÓN.

¿Qué medidas se deben adoptar en caso de detectarse algún caso de COVID-19 positivo en la empresa?

- Contar con un protocolo de acción en caso de ocurrencia de esta circunstancia, el cual debe incluirse en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Se deben establecer canales de comunicación con las Autoridades de Salud (Instituto Nacional de Salud; Secretaría de Salud o Dirección Territorial de Salud), así como con las ARL y las EPS.
- Asignar aislamiento a la persona contagiada, identificar a las personas con las cuales más haya podido tener contacto, y velar por la realización de pruebas a los trabajadores de mayor riesgo.

Fundamento legal: Circular 017
febrero de 2020, Ministerio del
Trabajo.

¿Qué deberes me atañen como empleador respecto de la salud de mis trabajadores por COVID 19?

Si su empresa sigue en funcionamiento por estar exceptuada, como empleador se mantienen los deberes de salubridad a su cargo, por lo tanto, debe mantener los protocolos de protección personal como uso de tapabocas, lavado frecuente de manos, capacitaciones en conjunto con la ARL, establecer distancias de al menos de un metro en los lugares de trabajo, desinfección regular y continua de superficies, objetos incluyendo maquinaria, dispositivos, mesas, cerraduras, escritorios, teclados, teléfonos, y tomar medidas de cuarentena de ser el caso como factor de contención, entre otras medidas.



Fundamento legal:
Circular 017 febrero de 2020,
Ministerio del Trabajo.

¿Qué debo hacer para que los empleados se puedan movilizar si la compañía desarrolla una actividad exceptuada de la medida de aislamiento?

Primero deberá revisar la restricción de movilidad de personas y vehículos prevista en el **Decreto 457 del 23 de marzo de 2020**, así como las actividades exceptuadas. En caso de que las actividades de la compañía correspondan con alguna de las actividades exceptuadas, deberá redactar un documento de certificación a sus trabajadores para identificar el ejercicio de sus funciones y facilitar su movilidad, advirtiéndoles la necesidad de contar con la identificación personal y laboral respectiva.



Fundamento legal: Parágrafo 1, Artículo 3 del Decreto 457 del 22 de Marzo de 2020.

OPCIONES PARA LOS EMPLEADORES

¿Qué alternativas laborales puedo implementar en mi compañía para cumplir con el aislamiento preventivo obligatorio?

- (i) Trabajo remoto o trabajo en casa, el cual no requiere el cumplimiento del lleno de los requisitos legales de la modalidad de teletrabajo.
- (ii) Teletrabajo.
- (iii) Establecer turnos de trabajo y flexibilización de horarios.
- (iv) Reconocer vacaciones anticipadas y/o colectivas.
- (v) Licencias remuneradas.
- (vi) Salario sin prestación del servicio.

Fundamento legal:
Circular 021 de 2020
Ministerio del Trabajo.

Añadimos otras como: **(vii)** compensación de días de trabajo, **(viii)** disminución de salarios o beneficios extralegales laborales.

¿Si el trabajador está desarrollando su actividad bajo los métodos del teletrabajo o trabajo remoto y no cumple las funciones del cargo incurrirá en sanciones?

Teniendo en cuenta la obligatoriedad del cumplimiento de las funciones del cargo, el trabajador debe cumplir con lo estipulado en su contrato laboral o con las actividades pactadas de común acuerdo con el empleador por motivo de la situación de contingencia. El incumplimiento de estas obligaciones será sujeto a sanción según el reglamento interno del trabajo de cada empresa y la normativa aplicable.



Fundamento legal: Circular 017 Febrero de 2020, Ministerio del Trabajo.

¿Pueden los empleadores realizar despidos colectivos o suspensión de contratos de trabajo con fundamento en la contingencia declarada por la propagación del COVID-19?

No, de acuerdo a lo establecido en **Circulares 0021, 0022** y la **Resolución 0803 de 2020**, el Ministerio del Trabajo dejó claro que el COVID-19 no constituye una justa causa por sí sola para suspender los contratos de trabajo o hacer despidos masivos, toda vez que los empleadores tienen otras opciones para seguir operando y desarrollando su actividad. Será deber del Juez Laboral determinar si existe fuerza mayor o caso fortuito para cada caso en concreto, de acuerdo a las circunstancias particulares de cada negocio o compañía.



MINTRABAJO

Fundamento legal: Circulares 0021, 0022 y Resolución 0803 de 2020.

¿Puede el empleador otorgar una Licencia no remunerada durante la declaratoria del estado de emergencia?

El Ministerio del trabajo mediante **Circular No. 27 del 29 de marzo de 2020**, recordó que no es permitido obligar o presionar a los trabajadores a solicitar y acceder a licencias no remuneradas, con el pretexto de mantener el empleo, pues ésta práctica, además de ser ilegal, puede llegar a violar los derechos fundamentales del trabajo y el mínimo vital. Por lo anterior, la solicitud de una licencia no remunerada siempre debe provenir de la libre voluntad del trabajador y el empleador simplemente determinará su procedencia de acuerdo a las necesidades puntuales de la compañía.

Fundamento legal: Circular No. 27 del 29 de marzo de 2020.



¿Se pueden reducir los salarios y jornadas de trabajo, durante la contingencia?

Si, por mutuo acuerdo empleador y trabajador pueden pactar a través de un otrosí al contrato de trabajo, la reducción del salario y jornada de trabajo durante el periodo de la contingencia, en virtud de la autonomía de la voluntad privada establecida en el **artículo 132 del C.S.T.** y lo establecido en la **Circular 021 de 2020.**



Fundamento legal: Artículo 132 del C.S.T. y Circular N0. 021 de 2020.

¿Ante la crisis por el COVID- 19, la compañía puede suspender los Contratos de Aprendizaje que se encuentran en etapa práctica?

Sí, los aprendices se deberán acoger a los parámetros y protocolos definidos por la empresa patrocinadora, si esta opta por permitir la continuidad de su etapa productiva a través de plataformas tecnológicas, se deberá establecer un plan de trabajo y seguimiento a las actividades del aprendiz por el periodo de la contingencia. No obstante, si la empresa no puede ofrecer una modalidad de trabajo en casa, dicho contrato puede suspenderse en los términos del **artículo 5 del Acuerdo 15 de 2003**, según el cual la relación de aprendizaje se podrá interrumpir temporalmente, sin autorización del Ministerio de Trabajo, en los eventos de Caso fortuito o Fuerza mayor , de conformidad con las definiciones del Código Civil, caso en el cual no se causa la cuota de sostenimiento mensual del aprendiz, pero sí deben seguirse haciendo los aportes a la Entidad Promotora de Salud (EPS).

Fundamento Legal: Circular 1-3-2020-000050 (SENA) y artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

¿Si los empleados se encuentran haciendo trabajo en casa, debo seguir pagando el auxilio de transporte que normalmente les corresponde?

No procede el pago del auxilio de transporte. Esto, debido a que dicho auxilio tiene como principal finalidad subsidiar parte de los gastos en los que el trabajador debe incurrir para su traslado hacia su lugar de trabajo. Por lo tanto, y debido a que el trabajador no debe trasladarse hacia la empresa, no procede el pago de este auxilio.

Fundamento Legal: Artículo 3
de la Ley 15 de 1959



¿Cuáles son los efectos de la suspensión del Contrato de Trabajo?

Durante el periodo de suspensión se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el empleador la de pagar los salarios, en cuanto a las prestaciones sociales el tiempo de la suspensión puede ser descontado para liquidar vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías.



Fundamento Legal: Artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo.

¿Tiene procesos o fiscalizaciones vigentes con la UGPP?

Por medio de la **Resolución 385 del 1 de abril de 2020**, la UGPP suspendió los términos de sus actuaciones administrativas. Los términos se reanudarán el día hábil siguiente a la superación de la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social. Esta suspensión de términos no aplicará para los aportantes u obligados que soliciten a la entidad continuar con el proceso de Terminación por Mutuo Acuerdo o Conciliación Judicial.

De igual forma, no aplicará la suspensión de términos para la atención de las solicitudes de desembargos, o para su levantamiento, en el marco del Proceso Administrativo de Cobro.

Fundamento Legal:
Resolución 385 del 1 de abril de 2020.

¿Puede el empleador modificar turnos y jornada de trabajo para lograr eficiencias y mejora en los indicadores de la compañía?

Si. El empleador que tenga turnos de trabajo que regularmente le demanden el pago de recargos y horas extras, podrá redefinir su esquema - según el tipo de negocio- para lograr mayores eficiencias y economías en los costos asociados a la nómina.



Fundamento Legal:
Circular 021 de 2020, Ministerio
del Trabajo.

¿Se puede terminar el contrato de trabajo de las personas que se encuentren en periodo de prueba?

Si. Durante el periodo de prueba que haya sido pactado por escrito en el contrato, de conformidad con el **artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo**, puede darse por terminada la relación laboral unilateralmente, “en cualquier momento, y sin previo aviso”, pues se aduce a este periodo el análisis por parte de ambas partes de la viabilidad y estabilidad de la relación, y su continuidad.



Fundamento Legal:
Artículo 80 del Código Sustantivo
del Trabajo

¿Se puede optar por adelantar más de un periodo de vacaciones a los trabajadores?

En **Circular 021 de 2020**, el Ministerio del Trabajo permitió a los empleadores enviar a sus trabajadores a vacaciones anticipadas. Sin embargo, no limitó el número de periodos de vacaciones que se pueden adelantar; por lo tanto, el empleador puede optar por adelantar las vacaciones de más de un periodo. No obstante, esta decisión debe ser tomada con racionalidad, el **artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo**, establece que el máximo acumulable para periodos de vacaciones son dos años, por lo cual, ante la emergencia, se podrán conceder anticipadamente máximo dos periodos de vacaciones.



Es recomendable que el trabajador firme la respectiva autorización para que se le pueda descontar el valor mayor pagado en el evento de terminar el contrato antes de que se causen los periodos adelantados.

Fundamento Legal:
Circular 021 de 2020,
Ministerio del Trabajo y
artículo 190 del CST.

The background features a series of concentric circles in shades of light blue, green, and yellow, centered on the page. On the far left, there is a vertical bar with four colored segments: yellow at the top, light blue, magenta, and orange at the bottom.

APOYOS FINANCIEROS

¿Qué opciones financieras tienen las empresas para mitigar el impacto económico de la contingencia?

Los diferentes bancos del país han tomado diferentes medidas para apoyar durante la contingencia, entre las opciones en general se encuentran:

- Congelación de créditos hasta por tres (3) meses.
- Nuevas líneas de crédito para empresas.
- Eliminación de costos por transacciones.

Fundamento legal: Circular externa 014 de 2020 de la Superintendencia Financiera



¿Qué pueden hacer las personas naturales y las pequeñas y medianas empresas con los cánones de arrendamiento?

El gobierno nacional el pasado 31 de marzo de 2020, anunció durante esta contingencia, que los arrendadores y arrendatarios podrían pactar la suspensión de los cánones de arrendamiento, con un acuerdo de pago para que estos rubros se paguen de forma posterior a la terminación de la época de contingencia. Además, determinó que no se podrán cobrar intereses moratorios sobre estos conceptos, y adicional, que la mora en el pago del canon de arrendamiento, no se constituirá en justa causa de terminación del contrato, durante esta época.



Fundamento legal:

Pronunciamiento del Presidente de la República. (Decreto pendiente por expedirse).

exbeqilse)
hougure bo

¿Me pueden reportar en centrales de riesgo si no cumpla con los pagos de mis deudas?

A través de la **Circular 14 de 2020**, la Superintendencia financiera determinó que los establecimientos de crédito para la definición de sus políticas para deudores por la contingencia, deben incorporar como uno de los elementos mínimos, el beneficio de no reporte a las centrales de riesgo por acogerse a algún programa de beneficios.



Fundamento	legal:
Circular 14 de	2020,
Superintendencia	
Financiera.	

¿Quiénes pueden reclamar cesantías?

Aquellos trabajadores que presenten una disminución en su ingreso mensual. Para ello requieren una certificación de su empleador que pruebe dicha disminución. El monto del retiro habilitado, es aquél que le permita al trabajador que ha visto disminuido su ingreso, compensar dicha reducción, con el fin de mantener su ingreso fijo y constante.

Fundamento legal: Decreto 488 del 27 de Marzo de 2020.



En caso de enfermedad confirmada de COVID-19, ¿Quién asumirá el pago de las prestaciones económicas y asistenciales correspondientes?

De acuerdo con la calificación de enfermedades según su origen, establecida en la ley, las prestaciones económicas y asistenciales deberán ser asumidas por la entidad correspondiente (ARL O EPS según el caso), de conformidad con lo establecido en el **artículo 142 del Decreto Ley 019 de 2012**. Por lo anterior, si el trabajador se contagia durante la ejecución de sus labores en el lugar de trabajo, se podrá considerar como enfermedad laboral y por ende, las prestaciones las deberá asumir la ARL; si el trabajador se encuentra teletrabajando o haciendo trabajo en casa y se contagia, se podrá considerar como una enfermedad de tipo común, y las prestaciones las deberá asumir la EPS.

Fundamento legal:
Decreto Ley 019 de 2012



¡seguiremos manteniéndolo informado de toda la información legal para su negocio!



Rodolfo Yáñez Otálora

Abogado, Master of Laws (LL.M)
Esp. Corporativo, P.I, Insolvencia.
Socio fundador

- Skype: rodolfo.yanez7
- Celular: +57 315 359 9387
- Teléfono: +571 620 0449
- Dirección: Cr. 15 No 122 – 45
Oficina 501, Bogotá Colombia

www.4solutionslegal.com