



#AsegúrateDeHacerTuParte

RECOMENDACIONES JURÍDICAS PARA EL MANEJO DE CONTRATOS DE TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO DURANTE LA PANDEMIA COVID-19

La prestación personal del servicio en los contratos de trabajo puede verse comprometida como consecuencia del riesgo de contagio que implica el Coronavirus. Por esto, es necesario tomar medidas desde la prevención laboral con asesoría de la ARL y el manejo de la continuidad de las relaciones laborales.



Ante la imposibilidad de la prestación personal del servicio en las instalaciones de la empresa, ocasionada por medidas de cuarentena o de distanciamiento social, el empleador podrá acudir a las siguientes opciones; sin embargo, el colaborador debe informar de inmediato su situación especial de salud, bien sea por orden médica de distanciamiento social o por expedición de incapacidad temporal debidamente emitida por la red de su EPS.

El empleador debe mantener canales de comunicación claros y constantes con sus trabajadores, con el fin de monitorear el estado del riesgo de las condiciones laborales (independientemente de la modalidad de trabajo), incluso condiciones y cambios de salud, incapacidades y accidentes de trabajo.



1. TRABAJO EN CASA:

No implica teletrabajo. Es una medida excepcional y transitoria que garantiza la continuidad del contrato de trabajo y por lo tanto el pago de salarios, prestaciones sociales y cotización al sistema integral de seguridad social, inclusive al sistema de riesgos laborales en la medida en que la exposición al riesgo ocupacional continúa. Se sugiere acordar esta modalidad por escrito o enviar circulares a los empleados para recordar sus obligaciones y derechos.



3. JORNADA LABORAL FLEXIBLE:

Es una facultad que tiene el empleador, para ajustar el horario y evitar que los trabajadores se aglomeren en los centros de trabajo y en las horas pico de transporte público. El ordenamiento jurídico exige que este tipo de variaciones obedezcan a estudios objetivos y razonables, por lo cual el riesgo general de infección por COVID-19 sustenta esta variación.



2. TELETRABAJO

el empleador debe verificar las condiciones (físicas, biológicas, ergonómicas y psicosociales) del puesto de trabajo mediante visita previa y contar con la asesoría de la ARL, para cumplir todos los lineamientos establecidos en la Ley 1221 de 2008. Así mismo, el empleador debe aplicar el trámite del formulario de afiliación y novedades establecido en la Resolución 3310 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social. Esta modalidad también garantiza el pago de salarios, prestaciones sociales y cotización al sistema integral de seguridad social, incluso al sistema de riesgos laborales.

como consecuencia de un año de servicios. Por ser la coyuntura del COVID-19 una medida excepcional, se sugiere que el colaborador manifieste su deseo de tomarlas cuando se trate de vacaciones anuales o colectivas; si el empleador las propone, el trabajador debe expresar su consentimiento por escrito.

En cuanto a las vacaciones colectivas, el empleador debe informarlas a sus empleados. Es importante tener en cuenta que una vez finalice el período, el empleador debe garantizar el retorno al trabajo y si la pandemia continúa, puede aplicar alguna de las opciones que se incluyen en el presente documento.

La notificación al trabajador sobre el inicio de vacaciones se puede hacer con un día de anterioridad, tiempo dentro del cual el empleador debe pagar quince días de salario y cotizar a los sistemas de salud y pensiones;



4. VACACIONES ANUALES, ANTICIPADAS O COLECTIVAS:

La finalidad de las vacaciones es recuperar el desgaste físico y mental del empleado



no hay obligación de cotizar al sistema de riesgos laborales, pues no hay prestación personal del servicio y, por lo tanto, no hay riesgo ocupacional asegurable.

En caso de presentarse una incapacidad temporal en este período, debe suspenderse y darle prevalencia al período de recuperación del colaborador. Una vez finalice la incapacidad temporal, se reactiva el período de vacaciones.



5. LICENCIA REMUNERADA:

El empleador está facultado para acordar este tipo de licencia, la cual se caracteriza por la no prestación personal del servicio, y por la continuidad del pago del salario y prestaciones económicas.

El empleador puede acordar con su colaborador, una vez retorne a la empresa, la compensación del tiempo de licencia, en jornadas

adicionales a la normal, de acuerdo con lo establecido en la Circular 033 de 2020 del Ministerio del Trabajo.

Si el empleado en vigencia de esta licencia cumple con los requisitos para acceder a su pensión de vejez, debe informar al empleador la radicación de los documentos ante su respectiva administradora de fondos de pensiones, ya que en ese momento termina la obligación para la empresa de cotizar al sistema general de pensiones.

FUERO DE SALUD

Es importante resaltar que cuando un empleado manifieste ser sintomático y la red prestadora de su EPS le expida incapacidad temporal, en este período no se debe terminar la relación laboral, pues el colaborador puede argumentar ante un juez que el empleador no acreditó el permiso ante el inspector del trabajo, además de encontrarse en un estado de necesidad debido a la pandemia.



En todos los casos que se presente una posible protección ocupacional reforzada (sentencia SU 049 de 2017), recomendamos que la asesoría del área jurídica o de un abogado consultor en temas laborales y de seguridad social.



RETIRO DE CESANTÍAS

Aplica para empleados que hayan visto afectados sus ingresos, es decir, para quienes tengan un salario variable y hayan tenido una disminución; no aplica para quienes devenguen un salario fijo o se encuentren incapacitados:

1.

Solo se puede solicitar ante las Administradoras de Fondos de Cesantías (AFC) privadas. Quien esté en el Fondo Nacional del Ahorro (FNA) no puede acceder a este beneficio.

2.

El empleador debe expedir una certificación con la siguiente información:

- a. Nombre o razón social del empleador, tipo y número de identificación.

- b. b. Nombre y apellidos del colaborador, tipo y número de identificación.

- c. Datos de contacto del empleador.

- d. Salario devengado por el trabajador a marzo 1 de 2020.

- e. Monto de la disminución del ingreso mensual del trabajador.



COTIZACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE PENSIONES DURANTE LA EMERGENCIA POR CORONAVIRUS

Los empleadores pueden realizar las cotizaciones al sistema general de pensiones sobre el 3% del ingreso base de cotización (Decreto 558 de 2020 del Ministerio del Trabajo), solo para los meses de abril y mayo, que se deben pagar en mayo y junio de 2020 respectivamente, salvo que el Gobierno Nacional amplíe este beneficio. Esta cotización debe ser asumida en un 75% por el empleador y un 25% por el trabajador.

Las semanas de cotización se verán reflejadas de manera normal en la historia laboral del empleado para efectos de la pensión de vejez en Colpensiones (1.300 semanas) y la garantía de pensión mínima ante los fondos privados de pensiones (1.150 semanas).

