

ALTERNATIVAS LABORALES

DURANTE LA
EMERGENCIA SANITARIA



RÍOS
RODRÍGUEZ
A B O G A D O S

GÉNESIS

*Incubadora de Empresas
del Oriente Antioqueño*

CONTEXTO

De acuerdo con la Constitución Política de Colombia, cuando se presentan hechos que perturben o amenacen perturbar en forma grave e inminente el orden económico y social o que constituyan una calamidad pública, el Presidente podrá declarar Estado de Emergencia, lo que le permitirá un actuar ágil y eficiente para hacer frente a la situación de crisis y a su vez, minimizar la expansión de los efectos de esta.

- Emergencia económica, social y ecológica.
- Emergencia sanitaria.



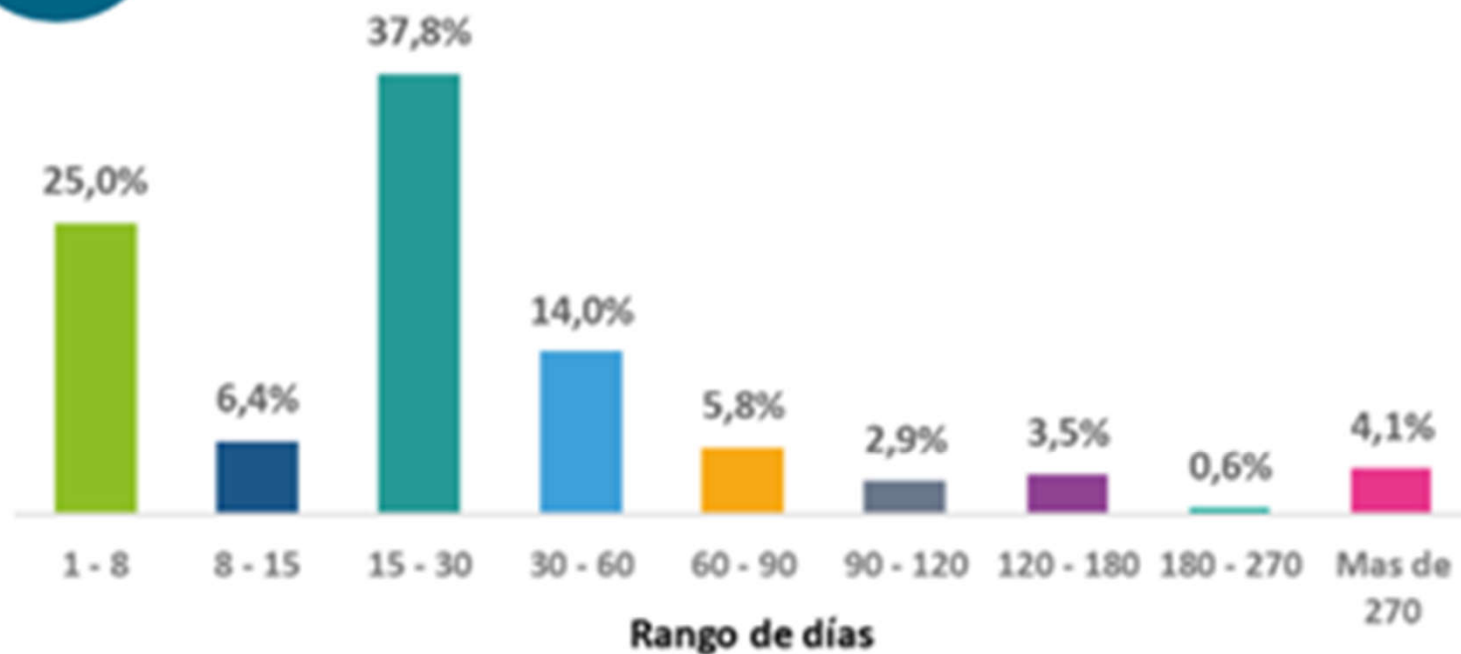
INDICADORES

1- Según la **ANDI**, la crisis que actualmente se vive, ha tenido el siguiente impacto en el sostenimiento del sector empresarial:





NÚMERO DE EMPRESAS POR RANGO DE DÍAS PARA CUBRIR GASTOS FIJOS ASOCIADOS A CONTRATOS



Fuente: ANDI. Encuesta de Liquidez. Marzo 2020



2- Según la **Superintendencia Financiera**, al 10 de abril, se han otorgado a las empresas los siguientes nuevos créditos:

Seguimiento a las medidas: Nuevos créditos

Desde el 04 al 10 de abril se han desembolsado **3.026.757 créditos** (personas naturales y jurídicas) por un monto de cartera de **\$4,37 billones**, tal como se desagrega a continuación:



- **Microempresas: 321 desembolsos**
- **Monto de estos desembolsos: \$3,146m**



- **Personas (Tarjeta de crédito): 2,656,564 desembolsos**
- **Monto de estos desembolsos: \$454,999m**



- **Empresas(*) 339,494 desembolsos**
- **Monto de estos desembolsos: \$3.64b**



- **Personas (Otros consumos) (**): 29,924 desembolsos**
- **Monto de estos desembolsos: \$229,153m**



- **Hogares (VIS): 281 desembolsos**
- **Monto de estos desembolsos: \$16,178m**



- **Hogares (No VIS): 173 desembolsos**
- **Monto de estos desembolsos: \$27,947m**

Según la misma entidad se han otorgado el siguiente número de periodos de gracia y prórrogas.

Seguimiento a las medidas: Periodos de gracia y prórrogas

Los beneficios ya otorgados al 15 de Abril han cubierto a **4.996.234** deudores (personas naturales y jurídicas) con **6.405.273** créditos por un saldo de cartera de **\$110,38 billones**, tal como se desagrega a continuación:



- Microempresas: **241.229**
- Numero de créditos asociados: **250.905**
- Saldo de estos créditos: **\$1,27 b**



- Medianas y Pequeñas empresas : **83.556**
- Numero de créditos asociados: **160.450**
- Saldo de estos créditos: **\$9,92 b**



- Grandes empresas : **14.656**
- Numero de créditos asociados: **36.200**
- Saldo de estos créditos: **\$22 b**



- Personas (Tarjeta de crédito): **2.119.849**
- Numero de créditos asociados: **2.649.228**
- Saldo de estos créditos: **\$6,62 b**



- Personas (Otros consumos): **2.093.281**
- Numero de créditos asociados: **2.846.940**
- Saldo de estos créditos: **\$37,64 b**



- Hogares (VIS): **224.657**
- Numero de créditos asociados: **227.423**
- Saldo de estos créditos: **\$7,34 b**



- Hogares (No VIS): **219.006**
- Numero de créditos asociados: **234.127**
- Saldo de estos créditos: **\$25,55 b**

3- Según el observatorio de la **OIT**, en un comunicado del 07 de abril de 2020, titulado
“El COVID-19 y el mundo del trabajo.

Segunda edición. Estimaciones actualizadas y análisis.” ha dicho:

“las estimaciones más recientes se basan en un nuevo modelo de la OIT de “previsión a muy corto plazo”, a partir de datos económicos y del mercado de trabajo en tiempo real, para predecir la pérdida de horas del 6,7 por ciento, el equivalente a 195 millones de trabajadores a tiempo completo (suponiendo un trabajo de 48 horas semanales).



NORMATIVIDAD LABORAL EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA

CIRCULARES:

Circular 0017 de 2020 del ministerio del trabajo

Circular 0021 de 2020 del ministerio del trabajo

Circular 0022 de 2020 del ministerio del trabajo

Circular 0025 de 2020 del ministerio de trabajo. (deja sin efecto la circular 0024 de 2020).

Circular 0026 de 2020 del ministerio del trabajo.

Circular 0027 de 2020 del ministerio del trabajo.

Circular 0029 de 2020 del ministerio del trabajo.

Circular conjunta 0003 del 8 de abril de 2020.

Circular Conjunta 0001 del 11 de abril de 2020.

Circular 0033 de 2020 ministerio del trabajo.

DECRETOS:

- Decreto 488 del 27 de marzo de 2020.
- Decreto 500 del 31 de marzo de 2020.
- Decreto 588 del 15 de abril de 2020.

RESOLUCIONES

- Resolución 803 del ministerio de trabajo.
- Resolución 853 del ministerio de trabajo.
- Resolución 876 del ministerio de trabajo.



ALTERNATIVAS O ESTRATEGIAS LABORALES PARA EMPRESARIOS

1) Trabajo en casa / Teletrabajo



DIFERENCIAS

(regulado en la ley 1221 de 2008)

Situación ocasional, temporal y excepcional.
Mientras subsista la crisis causada por el coronavirus.

Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo

Esta modalidad no constituye licencia o vacaciones.

Incluir un capítulo de teletrabajo en el Reglamento interno de trabajo.



TRABAJO EN CASA

El trabajador debe cumplir a plenitud la jornada laboral.

TELETRABAJO

- Suscribir e incluir en el contrato de trabajo u otrosí los siguientes elementos:
 - Días de teletrabajo
 - Horario y cumplimiento de metas
 - Obligación de confidencialidad y reserva del trabajador
 - Obligación de entrega de las herramientas de trabajo y auxilio de teletrabajo para el pago de luz, internet y demás gastos derivados del teletrabajo.
 - Obligación de preservación de las herramientas de trabajo, y
 - Revocabilidad de la cláusula de teletrabajo.



TRABAJO EN CASA

TELETRABAJO

Las personas no están autorizadas a realizar otro tipo de actividades ajenas a las laborales durante la jornada de trabajo.

Notificar a la ARL sobre los trabajadores que laboran bajo esta modalidad.

El trabajador está obligado a seguir todas y cada una de las recomendaciones emitidas por la ARL para el desarrollo de las actividades desde sus hogares.

Notificar al Ministerio del trabajo sobre los trabajadores que laboran bajo esta modalidad.

No se paga auxilio de transporte, y se debe notificar a la ARL.

Se debe comunicar a la ARL.

2) VACACIONES ACUMULADAS, ANTICIPADAS Y/O COLECTIVAS

Vacaciones en términos ordinarios:

- **Duración:** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.
- **Época:** El empleador tiene que dar a conocer con quince días (15) días de anticipación
- **Compensación:** El empleador y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se paguen en dinero hasta la mitad de las vacaciones.
- **Monto:** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas.
- **Acumulación:** En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones.

El cambio:

Artículo 3 del decreto 488 del 27 de marzo de 2020. Antelación para otorgar las vacaciones con un (1) día hábil de antelación.

No se paga auxilio de transporte y ARL



3) JORNADA LABORAL FLEXIBLE

Requisitos:

- Debe acordarse entre empleador y trabajador, de acuerdo a la necesidad de la empresa.
- La jornada máxima de trabajo será de 48 horas dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m., (tener en cuenta la ley 1846 de 2017).
- La distribución de la jornada se hará en un máximo de 6 días con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo,
- Se podrá distribuir en un número mínimo de 4 horas y un máximo de 10 horas, sin lugar a recargo por trabajo suplementario.
- No se puede pactar más de un turno al día.



4) ELIMINACIÓN DE BENEFICIOS EXTRALEGALES

- Eliminar beneficios extralegales no constitutivos de salario y concedidos por mera liberalidad de manera unilateral



5) DISMINUCIÓN DE SALARIOS Y JORNADA DE TRABAJO

Requisitos:

- De acordarse entre trabajador y empleador.
- Se deben respetar las condiciones mínimas legales a los trabajadores.
- Tener en cuenta las convenciones colectivas (Artículo 480 del C.S.T.)



6) SUSPENSIÓN DEL CONTRATO:

Causales:

- Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador
 - Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa
- Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

Efectos:

- Se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio.
- Se interrumpe la obligación de pagar los salarios durante el lapso de la suspensión.
 - Durante la suspensión, los conceptos de salud y pensión corren a cargo del empleador.
- No se cuenta el tiempo de la suspensión para liquidar vacaciones, y cesantías.
- En materia de pensión el empleador debe pagar el 100%, en materia de salud pagará únicamente su contribución: 8,5%.
 - No se paga ARL ni parafiscales



7) TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- No existe prohibición para la finalización de los contratos de trabajo. El ministerio, en su circular 022 del 2020, expresó que estaría realizando una fiscalización laboral rigurosa.
- Se debe tener en cuenta los fueros de estabilidad laboral reforzada (salud, maternidad, pre pensión, sindical, acoso laboral, paternidad extendida.)

8) COTIZACIÓN A PENSIÓN

- Las cotizaciones al subsistema de pensiones serán realizadas sobre el 3% del IBC correspondiente.
- Los empleadores pagarán el 75% de la cotización total y los trabajadores el 25% restante



GRACIAS POR
SU ATENCIÓN

