

ALERTA COLOMBIA

MEDIDAS DE PROTECCION AL EMPLEO CON OCASIÓN A LA CONTENCION DEL VIRUS COVID- 19 Y DE LA DECLARACION DE LA EMERGENCIA SANITARIA.

Circular 0021/2020.

En vista de la declaración por parte de la OMS Organización Mundial de la Salud, al **COVID- 19** como una pandemia, fenómeno que sin duda afecta varios aspecto de la vida cotidiana, incluyendo el empleo, el Ministerio del Trabajo mediante la presente Circular expone alineamientos a consideración de los empleadores o patrones, teniendo de presente que el TRABAJO como lo indica la Constitución Política de Colombia es *un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la especial protección del estado.*

Es por ello, que el gobierno trae como recordéis los mecanismos que el ordenamiento jurídico en materia laboral expone:

- 1. Trabajo en casa**, medida en la cual deben estar de acuerdo las partes involucradas, es decir, empleador y trabajador, por tratarse de una situación ocasional, temporal, y excepcional donde el empleador autoriza el trabajo en casa, modalidad, la cual es distinta al teletrabajo.
- 2. Teletrabajo**, definido en la norma como una forma organizacional laboral que consiste en la prestación del servicio utilizando como soportes la tecnología de la información y la comunicación para el contacto entre empleador y trabajador, sin necesidad de la presencia física de este último en un sitio específico de trabajo.
- 3. Jornada laboral flexible**, Como regla general se indica que la jornada laboral máxima es hasta 48 horas semanales, no obstante el mencionado limite puede ser repartido de manera variable durante la respectiva semana teniendo de presente como mínimo 4 horas y máximo 10 horas diarias, sin que esto genere recargo por trabajo suplementario.
De igual manera, el empleador podrá implementar turno de trabajo no superior a 36 horas semanales. Es por ello, y en vista de la situación que se está presentado, el empleador, podrá modificar la jornada laboral con el fin de proteger a sus trabajadores acortando sus jornadas de trabajo o reglamentando turnos que eviten la conglomeración en el sitio de trabajo en una misma jornada o en los sistemas masivos de transporte.

ALERTA COLOMBIA

- 4. Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas**, en Colombia, el derecho a un descanso remunerado por 15 días hábiles consecutivos se causa una vez el trabajador cumpla 1 año de servicio. Sin embargo, el empleador podrá otorgar vacaciones antes de causar el derecho, es decir vacaciones anticipadas así como fijar vacaciones colectivas.
- 5. Permisos remunerados, sin prestación del servicio**, El empleador deberá conceder permisos a los trabajadores que representen casos graves de calamidad domestica comprobada.
- 6. Salario sin prestación del servicio**, por disposición del empleador, de manera voluntaria y generosa podrá determinar la posibilidad de pagar salario sin que se preste el servicio, en virtud de lo señalado en el art. 140 del CST el cual cito:

“Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.

Las anteriores medidas, no exoneran al empleador al pago de salarios, pago de aportes al sistema de seguridad social, ni aquellas obligaciones derivadas de la relación laboral.



María Fernanda Orozco Tous
Abogada
Montt Group Colombia

**Esta alerta fue preparada por Montt Group SpA solo para fines educativos e informativos y no constituye asesoría legal.*