

# COVID-19

IMPPLICACIONES LABORALES



# REGULACIONES EN MATERIA LABORAL

1

**Circular No. 17**  
– 24/02  
**Ministerio de  
Trabajo**

Lineamientos  
mínimos

2

**Circular No. 18**  
– 10/03  
**Min. de Salud y  
PS + Min.  
Trabajo**

Acciones de  
contención

3

**Resolución  
380– 10/03**  
**Min. de Salud y  
PS**

Medidas  
preventivas  
sanitarias

4

**Decreto 081 –**  
11/03  
**Alcaldía de  
Bogotá**

Medidas  
sanitarias y  
acciones  
transitorias de  
policía

5

**Resolución  
385– 11/03**  
**Alcaldía de  
Bogotá**

Declaración de  
emergencia  
sanitaria hasta el  
30 de mayo de  
2020



## REGULACIONES EN MATERIA LABORAL

05.

**Circular No. 21** 17/03 -  
Ministerio de Trabajo  
**Medidas de protección  
al empleo**

07.

**Resolución 803** 19/03 –  
Ministerio de Trabajo  
**Poder preferente**

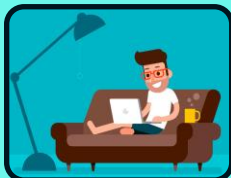
06.

**Circular No. 22** 19/03 –  
Ministerio de Trabajo  
**Fiscalización laboral  
rigurosa**

08.

**\*Concepto Ministerio de  
Trabajo** – Suspensión  
contratos de trabajo por  
fuerza mayor

# CIRCULAR 21 - MEDIDAS QUE PUEDEN IMPLEMENTAR LAS EMPRESAS CON SUS TRABAJADORES PARA MITIGAR LOS EFECTOS DEL COVID-19



## Trabajo en casa

- No requiere cumplimiento de requisitos legales aplicables en régimen de teletrabajo
- ¿Acuerdo entre las partes?



## Teletrabajo

- Aplicación de requisitos legales (Ley 1221 de 2008)
- Requiere de acuerdo entre las partes



## Jornada Laboral Flexible

- Modificación de turnos
- Acuerdo entre las partes o unilateral por parte del empleador

# CIRCULAR 21 - MEDIDAS QUE PUEDEN IMPLEMENTAR LAS EMPRESAS CON SUS TRABAJADORES PARA MITIGAR LOS EFECTOS DEL COVID-19



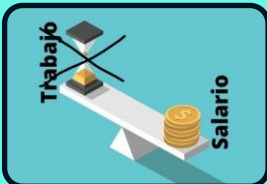
## Vacaciones: anticipadas y colectivas

- ¿Debe otorgarse preaviso de 15 días?
- ¿Vulnera derechos constitucionales?



## Permisos remunerados

- ¿Causales para concederlas?
- Consideraciones sobre calamidad doméstica
- ¿Remuneración completa o parcial?



## Salario sin prestación del servicio

- ¿Remuneración completa o parcial?

# ¿ES POSIBLE SUSPENDER TEMPORALMENTE LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR EL ESTADO DE EMERGENCIA DERIVADO DE LA PROPAGACIÓN DEL COVID-19?



**1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.**



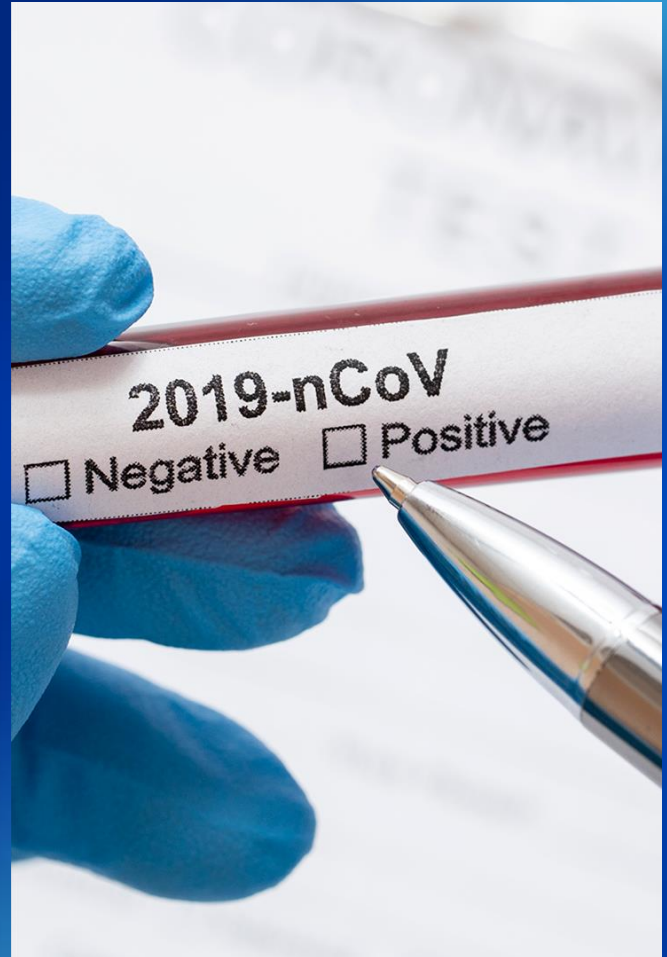
**3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador**



**4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador**

# 1. Suspensión por fuerza mayor

- Ley laboral → no especifica el alcance de lo que debe entenderse por fuerza mayor. Aplicación de ley civil.
- **Fuerza mayor:** acontecimiento extraño a la actividad del deudor (v.gr. el terremoto).
- Para que una situación de fuerza mayor devenga en una verdadera imposibilidad que sea liberatoria del cumplimiento, la misma deberá ser **sobrevenida, objetiva y absoluta, imprevisible** y, sobre todo, **inevitable**.
- Caso por caso



# Problemas?

- Circular No. 22
- Concepto Ministerio de Trabajo (Dir. Territorial de Caldas)
- Memorando Dir. Territorial de Antioquia



## 2. SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES O CIERRE DE LA COMPAÑÍA (TEMPORAL O TOTAL)



**¿Cómo?**

**Se requiere  
autorización del  
Min. de Trabajo**



**¿Duración?**

**Ley: 2 meses**

**Resolución 803:  
prioridad**



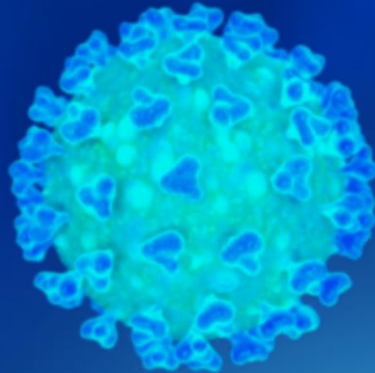
**¿Documentos  
requeridos?**

### 3. LICENCIA NO REMUNERADA

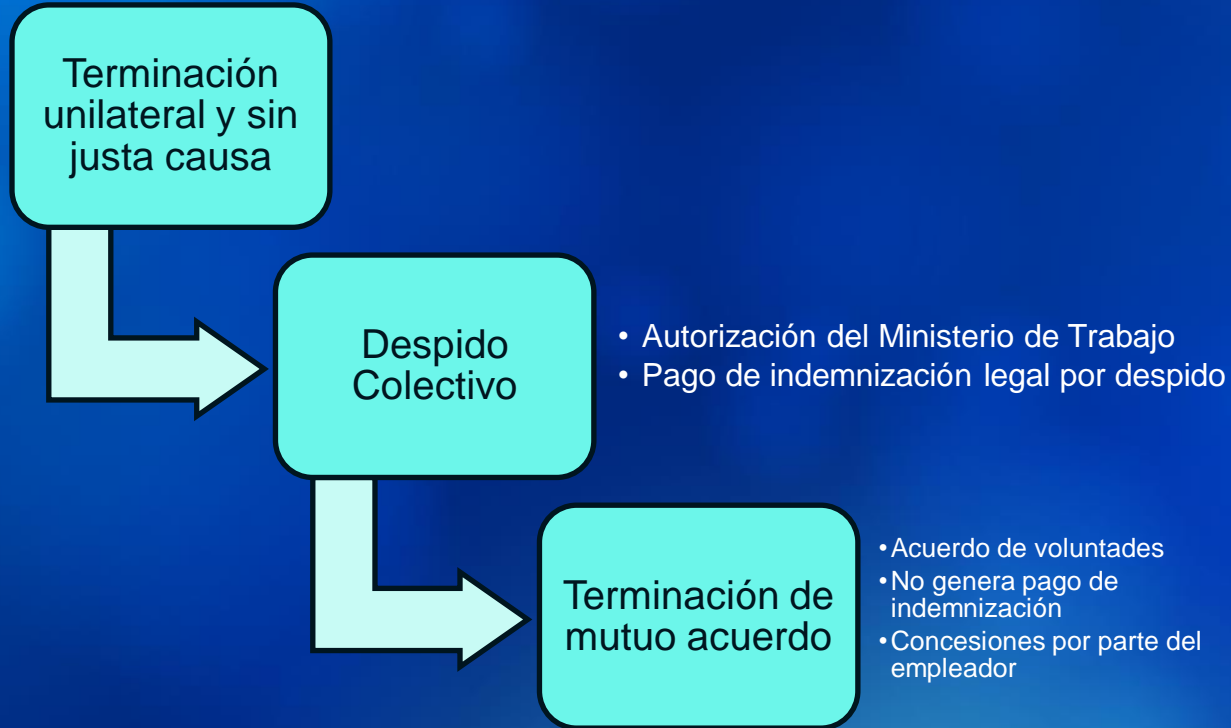


MUTUO

ACUERDO



# ¿Es posible terminar los contratos de trabajo por el estado de emergencia derivado de la propagación del Covid-19?



## Ministerio de Trabajo:

- **Circular No. 022 de 2020:** *“Fiscalización Laboral Rigurosa”*.
- **Resolución 803 de 2020**

## Medidas comunicadas, y no reguladas a la fecha:

- **Asofondos – Min. Trabajo:** autorización de retiro parcial de cesantías para trabajadores con licencias no remuneradas
- **FNA:** Quienes hayan perdido su trabajo o su contrato de trabajo haya sido suspendido, tendrán la posibilidad de solicitar un período de gracia para su crédito de vivienda de 1 hasta 6 meses
- **Min. Interior + Min. Trabajo:** anuncian suspensión de pago de parafiscales para empresas que NO despidan trabajadores.

# PREGUNTAS

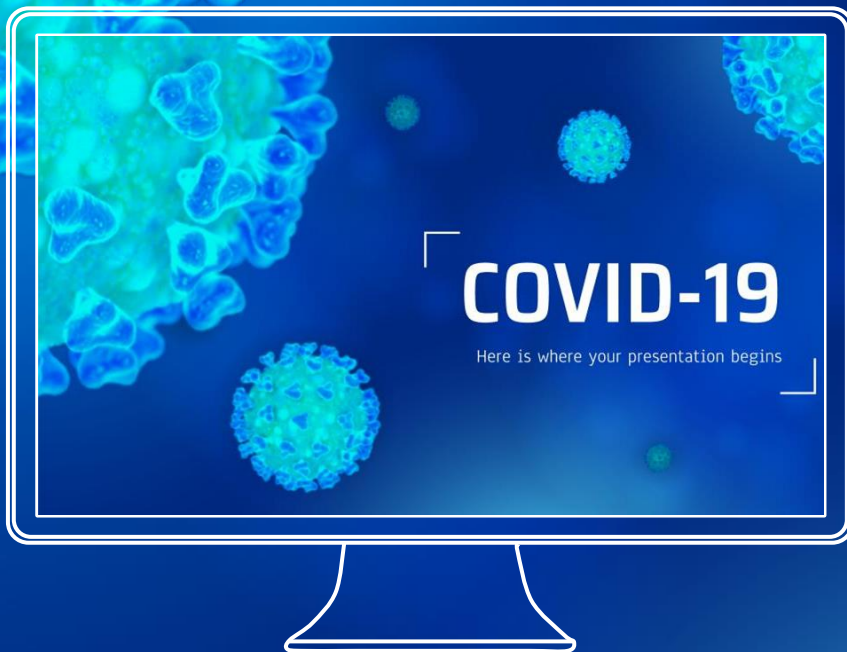


1. ¿Cuál es el proceso legal y administrativo para suspender contratos?
2. ¿Es procedente la finalización de un contrato por obra o labor que ya cumplió su cometido en medio de esta contingencia sanitaria?
3. Pagamos nómina del 31 de marzo normalmente, pero queremos tomar la medida de vacaciones anticipadas del 1 al 19 de abril, ¿Podemos pagar las vacaciones el 15 de abril?
4. Si alguno de los empleados se diagnostica positivo ante el Virus, ¿qué debe de hacer la empresa? ¿Cuales son las medidas a tomar para el personal de salud cognitiva?
5. Si una persona contrae el virus en el ejercicio de sus funciones (por ejemplo, auxiliares de enfermería que tienen que estar en continuo contacto con pacientes), ¿el COVID-19 puede ser considerado una enfermedad laboral? ¿La ARL lo cubriría?



6. ¿Se puede enviar a vacaciones a los empleados? ¿Se puede finalizar contratos fijos?
7. Si el contrato a término fijo tiene un término que expira durante el aislamiento, ¿es posible que el contrato termine o debo prorrogarlo?
8. ¿Qué puede hacer la Fundación si un profesional se niega a realizar algunas funciones relacionadas con la atención domiciliaria, durante la época de aislamiento obligatorio, si la Fundación presta servicios de rehabilitación a personas con discapacidad cognitiva?
9. ¿Es permitido legalmente tomar estos días de cuarentena como periodo de vacaciones para los funcionarios?
10. Tengo con empleado contrato a termino fijo inferior a 1 año y finaliza abril 30. ¿Puedo terminarlo con el aviso de los 30 días, teniendo en cuenta el momento difícil del país?





**GRACIAS**