



ALIANZA DE INVESTIGACIÓN

Análisis de condiciones laborales y
trabajo decente: un asunto
interdisciplinario y de colectivos

Código Hermes 44557

Autor:

Carlos Julio Lozano Piedrahita

Profesor Departamento de Ingeniería de Sistemas e Industrial
Facultad de Ingeniería - Universidad Nacional de Colombia

LOS TRABAJADORES DURANTE EL AISLAMIENTO OBLIGATORIO OCASIONADO POR EL COVID-19

Facultad de Enfermería
Sede Bogotá



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

Los trabajadores durante el aislamiento obligatorio Ocasionado por el covid-19

En Colombia el Ministerio de Trabajo mediante la Circular 017¹ establecido los lineamientos mínimos a implementar en promoción y prevención para la preparación respuesta y atención de casos de enfermedad por COVID-19 y mediante la Circular conjunta 018² las acciones de contención y prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias por COVID-19. A través de la circular 021 de 19 de marzo 2020³, se proponen varias medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del COVID-19.



1. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/2014/7/0/Circular+0017.pdf/05096a91-e470-e980-2ad9-775e8419d6b1?t=1582647828087>

2. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DJJ/circular-0018-de-2020.pdf>

3. Textos tomados directamente de circular 021 de 2020. Mintrabajo.



Trabajo en casa

Tratándose de una situación ocasional, temporal y excepcional, es posible que el empleador autorice el trabajo en casa... Esta modalidad es diferente del Teletrabajo establecido en la Ley 1221 de 2008 pues el artículo 6 de la misma

Ley menciona que ***“un asalariado no se considera teletrabajador por realizar ocasionalmente su trabajo en su domicilio”***.

Sobre el trabajo en casa la Circular 041 del ministerio de trabajo imparte lineamientos en lo que concierne a las relaciones laborales, jornada de trabajo, armonización de la vida laboral, con la vida familiar y personal y riesgos laborales⁴.

4. Disponible en:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>

Teletrabajo

El artículo 2 de la Ley 1121 e 2008 lo define como ***“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 es un sitio específico de trabajo”***.



Nota⁵:

Los mayores de 60 años y trabajadores que presenten morbilidades preexistentes identificadas como factores de riesgo para COVID-19 deberán realizar trabajo remoto (...). Resolución 0666 de 2020⁶ por medio de la cual se adopta el ***protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19*** numeral 4.1.1.

5. Tomado de circular 030 de 2020 disponible en https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Circular%20No.%2030%20de%202020.pdf

6. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20666%20de%202020.pdf

Jornada laboral flexible

La jornada máxima en Colombia es de 48h/s esta se puede repartir de manera variable entre 4 y 10 horas sin lugar a recargo por trabajo suplementario y de 6 a 9 p.m. de acuerdo con el artículo 161 del CST.



Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas

Se podrán otorgar vacaciones a los trabajadores antes de causar el derecho o se podrán fijar vacaciones colectivas inclusive sin cumplir año de servicio el artículo 4 del Decreto 488 de 2020 estableció que, durante la emergencia sanitaria, solo se necesitaría de un día de anticipación para anunciar las vacaciones.

Permisos remunerados sin prestación del servicio

Conforme al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, es posible que, por disposición del empleador, de manera voluntaria y generosa determine la posibilidad de pagar el salario y de liberar al trabajador de la prestación del servicio.



Mecanismos adicionales para proteger el empleo ocasionados por el covid-19

Mediante la Circular 033⁷ de abril de 2020 el ministerio de trabajo propone lo siguiente:

Licencia remunerada compensable

“las partes de la relación laboral podrían concertar el otorgamiento de dichas licencias, pudiendo incluso acordar un sistema de compensación, que le permita al trabajador disfrutar del descanso durante el término de la licencia, para que con posterioridad labore en jornadas adicionales a las inicialmente pactadas, con el propósito de compensar el tiempo concedido mediante dicha licencia remunerada”.



7. Disponible en:

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/0033_compressed.pdf/18cbf638-53af-73b1-c2c3-fcd8d52d0419?t=1587160269891

Modificación de la jornada laboral y concertación de salario.



De conformidad con lo señalado en el artículo 158 del CST, ***los trabajadores y los empleadores pueden, de manera concertada, variar las condiciones del contrato de trabajo, entre ellas, la jornada laboral, el salario, las funciones o la carga***

laboral asignada. Solo mientras dure la emergencia sanitaria y por escrito, con base en el artículo 50 del CST, siempre y cuando se garantice el salario mínimo legal mensual vigente y los demás derechos derivados de este. ***Es importante indicar que los trabajadores no podrán renunciar a ninguno de los derechos laborales que se encuentran contenidos en el Código Sustantivo del Trabajo.***

Modificación o suspensión de beneficios extralegales

Es factible que el empleador de manera temporal acuerde con el trabajador no otorgar dichos beneficios con la finalidad de realizar provisiones adecuadas a la estabilidad del empleo y los derechos laborales. En tal sentido, el artículo 15 del CST señala que es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles.

Concertación de beneficios convencionales

Es posible que las organizaciones sindicales o los trabajadores no sindicalizados y los empleadores, busquen escenarios de diálogo social con el fin de generar soluciones concertadas entre trabajador y empleador, que faciliten el manejo de la crisis económica, la restauración de la normalidad y la protección al empleo.

Nota: Si el trabajador es despedido y tiene contrato formal deberá ser indemnizado . La caída de las ventas de una empresa o negocio no es causal de despido, sí lo es la no viabilidad de la actividad de la compañía y en razón a ello puede verse en la obligación de retirar uno o más empleados.

8. Ver Código Sustantivo del Trabajo (CST)

Otras novedades⁹ durante la cuarentena ocasionada por el covid-19

Subsidio de transporte

De acuerdo con el Decreto 771 de 2020¹⁰ *el empleador deberá reconocer el valor establecido para el auxilio de transporte como auxilio de conectividad digital a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) SMMLV y que desarrollen su labor en su domicilio.* Estos dos auxilios no son acumulables.



Prima de junio de 2020

El trabajador puede conjuntamente con el empleador llegar a un acuerdo para diferir el pago de la prima de servicios en un máximo de 3 pagos a realizarse en el segundo semestre de 2020, Decreto 770 de 2020.

9. Información parcialmente adaptada con fines académicos de: <https://safetya.co/medidas-de-proteccion-al-empleo-en-colombia/#:~:text=La%20Circular%202021%20de%202020%20expresa%3A,los%20requisitos%20establecidos%20para%20este%E2%80%9D>.

10. Disponible en: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20771%20DEL%203%20DE%20JUNIO%20DE%202020.pdf>

Auxilios

La empresa puede dar auxilios a los trabajadores en el trabajo en casa con el fin de pagar los costos de Internet y el aumento en el consumo de energía. Estos auxilios deben ser acordados con el trabajador.

Reducción al salario

Es posible llegar a un acuerdo con trabajadores de altos ingresos para disminuir el salario, las limitaciones están relacionadas con el SMMLV.

Orden de prestación de servicios (OPS)

Las personas que trabajan por prestación de servicios y tienen un contrato con el estado continuarán realizando sus actividades mediante trabajo en casa si es posible. Los contratistas del sector privado podrían acordar el trabajo en casa si es posible.

Nota:

La información expuesta no constituye asesoría legal, ni es responsabilidad de los autores o de la Universidad Nacional de Colombia, el uso que de ella hagan los lectores.