



Relaciones Laborales en Épocas de Crisis

Ante la declaratoria de pandemia de la Organización Mundial de la Salud por el COVID-19 y las medidas de prevención adoptadas esta semana por el gobierno colombiano, les han surgido muchas inquietudes a nuestros clientes y amigos en torno a las relaciones laborales.

Por esta razón, nos permitimos resumir las medidas que los empleadores pueden adoptar frente a sus trabajadores, conforme a la ley colombiana y a los lineamientos del Ministerio del Trabajo:

I. REVISIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO:

La ley laboral prevé la revisión del contrato de trabajo cuando se presentan alteraciones imprevisibles en la normalidad económica de la empresa o del empleador, situación que indiscutiblemente ocurre con la llegada del COVID-19 a Colombia.

Esta figura implica la posibilidad de llegar a un acuerdo entre el empleador y el trabajador, para revisar las condiciones del contrato y pactar de forma temporal, la modificación de algunas de ellas, por ejemplo:

- El horario;
- Los días de trabajo;
- El lugar de trabajo;
- La reducción del salario, ajustándolo a la nueva jornada.

La modificación de las condiciones del contrato de trabajo debe respetar los límites máximos de la jornada de trabajo, el salario mínimo o su proporción de acuerdo con la jornada de trabajo, así como el pago de seguridad social y de las prestaciones sociales.

II. LICENCIAS:

Las licencias remuneradas o no, son otra herramienta que la legislación laboral ha previsto, para que en situaciones como ésta el empleador y el trabajador pacten la interrupción de la prestación del servicio de forma temporal.

También sería posible pactar un subsidio económico no constitutivo de salario, para disminuir la carga prestacional de manera temporal.

III. OTRAS ALTERNATIVAS:

Existen otras alternativas que el empleador puede adoptar de acuerdo con su situación particular, tales como:

- Teletrabajo;
- Trabajo desde casa;
- Implementación de turnos;
- Vacaciones individuales, anticipadas o colectivas; o,
- Suspensión del contrato por fuerza mayor o caso fortuito.

Finalmente, ante la imposibilidad definitiva de mantener el contrato de trabajo, la ley prevé bajo unas condiciones específicas y más restrictivas, las medidas de:

- Terminación de contrato de trabajo;
- Despidos colectivos.

Dependiendo de la situación particular del empleador es posible evaluar la alternativa legal que más se ajuste a sus necesidades, buscando un equilibrio entre conservar los empleos y alivianar la carga económica laboral en situaciones extremas como las que estamos viviendo.

Esperamos que esta información general les sea de utilidad y estamos a sus órdenes en caso de tener una consulta particular.

Relaciones
Laborales
en Épocas
de Crisis

NIDIA OSORIO & Co.
ABOGADOS CONSULTORES

Cra 9 # 80 – 15 Of 505
Bogotá, 110221, Colombia
M 314 2548737
E nosorio@nidiaosorio.co
W www.nidiaosorio.co

© 2020 Nidia Osorio & Co.