

**ASPECTOS LEGALES EN  
MATERIA LABORAL PARA  
ENTIDADES SIN ÁNIMO DE  
LUCRO**

**COVID-19**

**CAROLINA PORRAS RAMÍREZ**

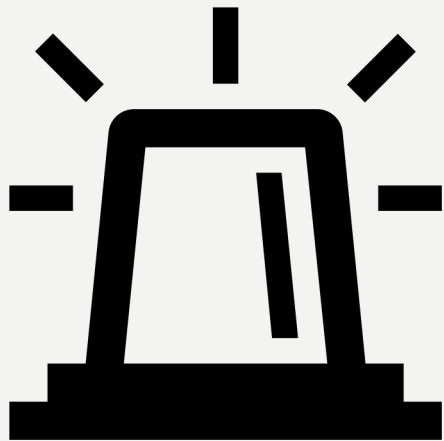
**PHILIPPI PRIETOCARRIZOSA FERRERO DU & URÍA**

**CAROLINA.PORRAS@PPULEGAL.COM**



# **ACLARACIONES INICIALES**

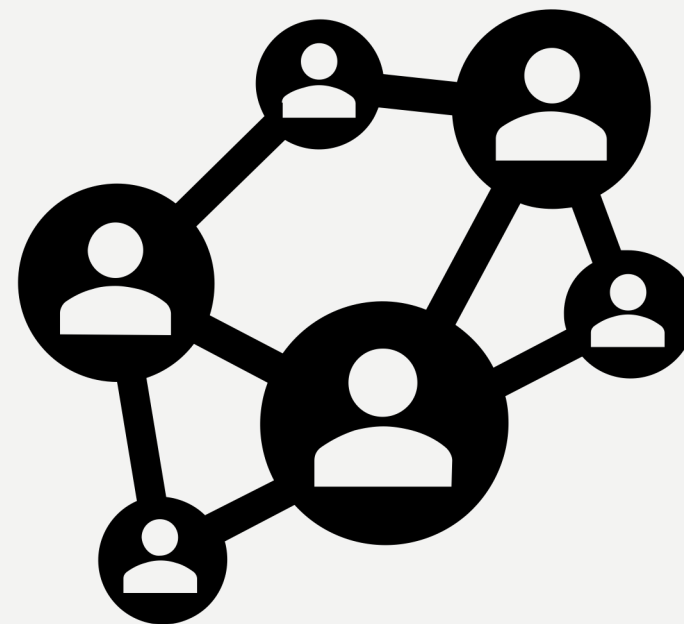
# ¿QUÉ PASA SI UN TRABAJADOR VULNERA LA ORDEN DE AISLAMIENTO O CUARENTENA?



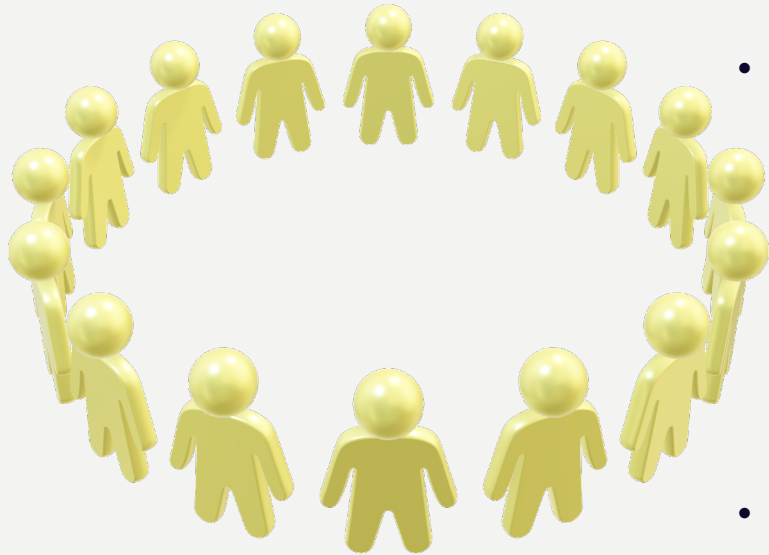
Si la infracción a las medidas de aislamiento se dan al margen del escenario laboral, las sanciones correspondientes son de carácter penal y/o administrativo – incluso si es extranjero no residente-. En estos casos, se puede configurar un delito.

Si la infracción consiste en asistir al lugar de trabajo, el hecho se convierte en una violación de la obligación establecida en el numeral 7 del artículo 58 del CST y el literal b) artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994. Por esta razón, se podría configurar una justa causa para terminar el contrato de trabajo.

- La ruta de notificación es un procedimiento que deben implementar los contratantes y empleadores, a fin de contar con un canal de comunicación efectivo entre el trabajador con síntomas y las autoridades de salud competentes. El responsable del Sistema Gestión Seguridad Salud Trabajo (SST) identificará el trabajador con sospecha y lo notificará a la respectiva entidad territorial o distrital de salud. En esta ruta se debe contar con los números telefónicos establecidos por las autoridades de salud.



# ¿SE PUEDE ENTENDER EL COVID-19 COMO ENFERMEDAD DE ORIGEN LABORAL?



- De acuerdo con el artículo 4 de la Ley 1562 de 2012, una enfermedad laboral es aquella que el trabajador contrae como resultado de la exposición a factores de riesgos inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

- El Gobierno Nacional declaró el virus como una enfermedad profesional para los trabajadores del área de la salud, incluyendo el personal de asistencia y administrativo de los hospitales.

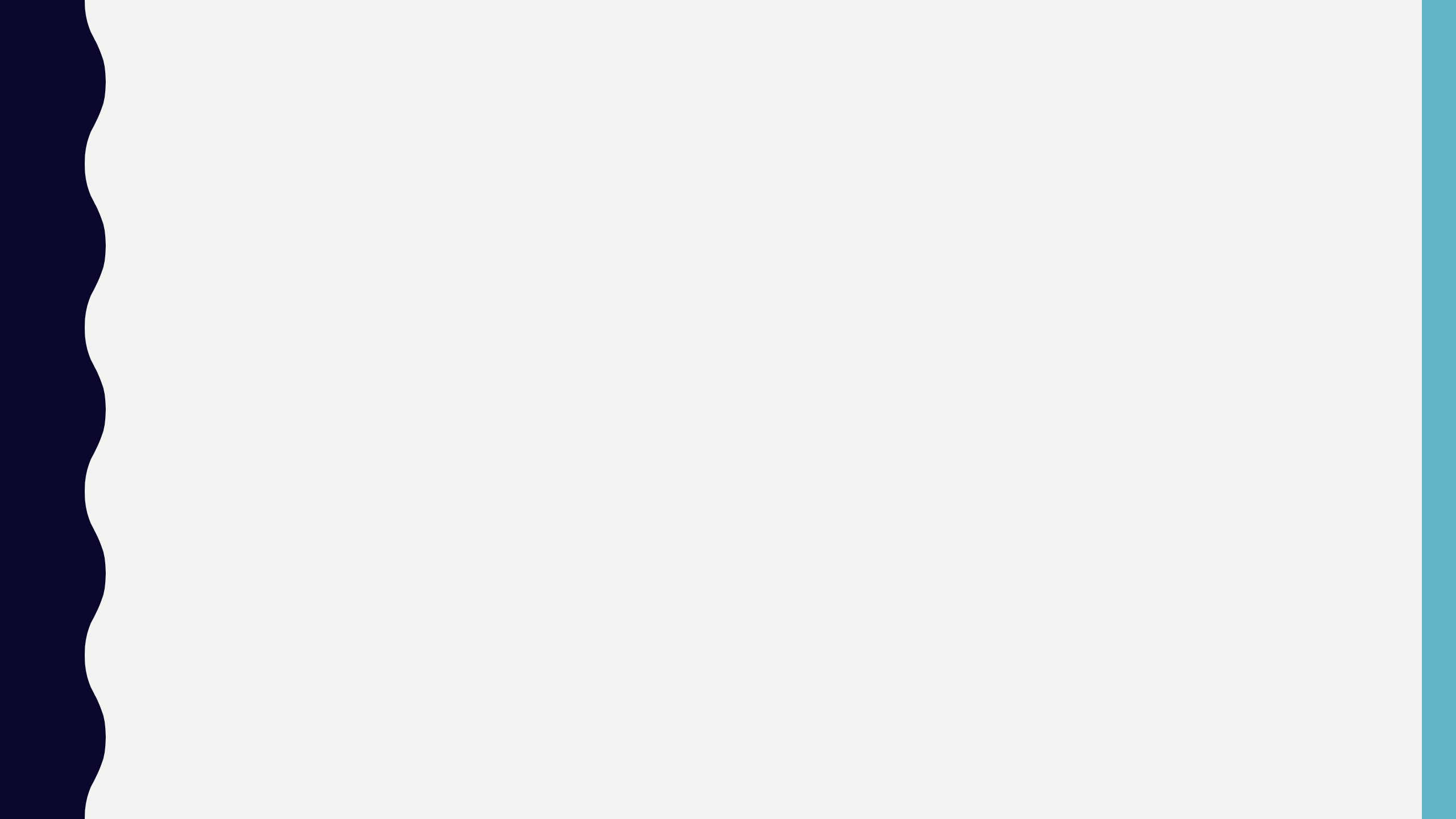
Si un trabajador contrae esta enfermedad con ocasión a la realización de sus funciones, esta podría ser calificada como laboral. Sería la ARL la llamada a responder por las prestaciones económicas y asistenciales que necesite el trabajador.

- **Un trabajador puede contraer la enfermedad por negligencia de su empleador frente a las recomendaciones emitidas por las autoridades correspondientes. El empleador podría ser demandado por indemnización plena de perjuicios. Deberá probarse la culpa del empleador.**



# **ALTERNATIVAS LABORALES**

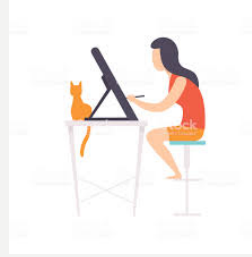
**MEDIDAS APLICABLES PARA  
TRABAJADORES CUYAS  
ACTIVIDADES NO ESTÁN  
EXCEPTUADAS EN EL DECRETO  
351 DE 2020**





## TELETRABAJO

Ley 1221 de 2008



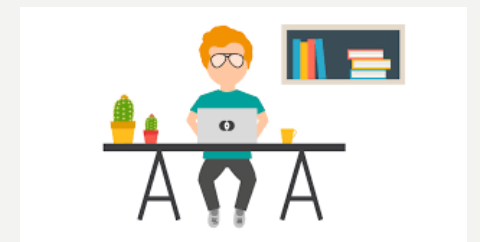
### Obligaciones del empleador:

- Incluir un capítulo de teletrabajo en el Reglamento Interno de Trabajo que lo regule;
- 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 (El auxilio no implica necesariamente el pago completo de los servicios);
  - Obligación de preservación de las herramientas de trabajo; y
  - Revocabilidad de la cláusula de teletrabajo.
- Notificar a la ARL sobre los trabajadores que laborarán bajo esta modalidad,.
- Notificar al Ministerio del Trabajo sobre los trabajadores que laborarán bajo esta modalidad.

## TRABAJO EN CASA

Circular 022 de 2020 – Ministerio del Trabajo

- Mientras subsista la crisis del COVID-19, la Compañía podrá contar con trabajadores laborando remotamente en cumplimiento del aislamiento decretado por el Gobierno Nacional.
- Esta modalidad de trabajo no será considerada en estricto sentido como teletrabajo, y el empleador no deberá cumplir con todos los requisitos legales exigidos para el Teletrabajo.
- El trabajador debe cumplir a plenitud su jornada laboral.
- Esta modalidad no constituye licencia o vacaciones.
- Las personas no están autorizadas a realizar otro tipo de actividades ajenas a las laborales durante la jornada laboral
- 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.



## VACACIONES ACUMULADAS, ANTICIPADAS Y/O COLECTIVAS

Artículos 186 y 187 del Código Sustantivo del Trabajo:

El empleador podrá conceder de manera unilateral vacaciones a todos los trabajadores o a una parte de ellos. - 15 días por cada año trabajado.

El empleador deberá dar aviso a los trabajadores con 15 días de anticipación.

Decreto 488 de 2020 del Ministerio del Trabajo:

El empleador deberá dar un aviso de, mínimo, un día al trabajador.

El empleador podrá conceder a sus trabajadores vacaciones que aún no hayan causado.



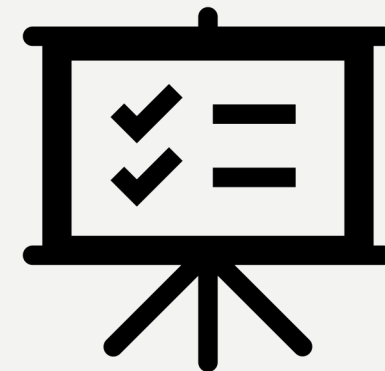
## ACUERDOS CON LOS TRABAJADORES PARA LA DISMINUCIÓN DE CONDICIONES LABORALES

Acuerdos con los trabajadores con el fin de reducir salarios, beneficios salariales, jornadas de trabajo o condiciones laborales.

No pueden ser impuestas unilateralmente.

Implementar esta disminución de manera proporcional para todos los trabajadores = Criterios de carácter objetivo.

Convención Colectiva = Aplicación del artículo 480 del C.S.T.



# **AUTORIZACIÓN PARA EL RETIRO DE CESANTÍAS DECRETO 488 DE 2020**

- Disminución de ingresos mensuales
- Certificación del empleador
- Retiro mensual: solicitud de un valor que le permita compensar la reducción del salario.
- Sólo aplica para fondos de carácter privado.



## ELIMINACIÓN DE BENEFICIOS EXTRALEGALES

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

No debe haber acuerdo entre las partes, puede ser una decisión unilateral del empleador.



## ELIMINACIÓN DE PAGOS LEGALES POR NO CUMPLIMIENTO DE CONDICIONES ESTABLECIDAS

Podrá suspender el pago de los beneficios legales cuyo pago está condicionado a la prestación efectiva del servicio.

### AUXILIO LEGAL DE TRANSPORTE.

### DOTACIÓN



## SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

### Artículo 51 Código Sustantivo del Trabajo

- Suspensión por el numeral primero: fuerza mayor o caso fortuito - decisiones del Gobierno Nacional o de los gobiernos locales que imposibiliten totalmente las actividades económicas del empleador.
- Suspensión por el numeral tercero: suspensión de actividades por 120 días – requiere previa autorización ante el Ministerio del Trabajo.
- Suspensión por el numeral cuarto: Licencias Remuneradas o No remuneradas: Circular 027 del 29 de marzo de 2020 – Mutuo acuerdo entre las partes.



## EFFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

### Artículo 53 Código Sustantivo del Trabajo

- **En pensiones:** deberá pagar la contribución total a pensión a cargo del empleador y trabajador (16%).
- **En salud:** deberá realizar los aportes a cargo del empleador (8.5%).
- **Riesgos Laborales:** No deberá realizarse el pago pues el trabajador no prestará sus servicios.
- **Parafiscales:** el empleador no está obligado a realizar el pago, ya que el trabajador no recibe el pago del salario.
- **Prestaciones sociales y vacaciones:** el tiempo de la suspensión se puede descontar para el cálculo de las cesantías y para la causación de vacaciones.





## ABRIL Y MAYO

- 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.
- Las Administradoras del Sistema General de Pensiones deberán cuantificar las semanas correspondientes, en favor de sus afiliados.

## DECRETO LEGISLATIVO 558 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO 15 DE ABRIL DE 2020

Adoptar medidas en el ámbito de la seguridad social en pensiones, para brindar mayor liquidez a los empleadores y trabajadores.

**MEDIDAS APLICABLES PARA  
TRABAJADORES CUYAS ACTIVIDADES  
ESTÁN EXCEPTUADAS EN EL DECRETO 531  
DE 2020 O CUANDO CONCLUYA LA  
CUARENTENA PREVENTIVA**

## **JORNADA LABORAL FLEXIBLE**

### **Acuerdo entre las partes**

La jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas será realizada mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo

(4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias

Habrá que reconocer pago de horas extra si el número de horas de trabajo excede el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m.

## **HORARIO FLEXIBLE**

Adecuar diferentes horarios de inicio y finalización de labores.

Con esto se busca reducir el número de personas en contacto y los flujos de viajeros en los transportes públicos.

## **TURNOS DE TRABAJO**

### **Acuerdo entre las partes**

Organización de turnos de trabajo sucesivos, para operar la empresa en secciones, sin solución de continuidad, durante todos los días de la semana

Lo anterior, siempre y cuando los turnos no excedan de 6 horas al día y 36 horas a la semana. En este caso no se generan recargos nocturnos, ni dominicales o festivos.





# RESTRICCIONES A LA TERMINACIÓN DE CONTRATOS LABORALES

Circular 022 del 2020

FISCALIZACIÓN LABORAL RIGUROSA POR PARTE DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

## DESPIDOS COLECTIVOS

No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo. Se considera como despido colectivo todo aquel que afecte en un periodo de seis (6) meses el porcentaje de trabajadores relacionado en la siguiente tabla y el cual depende del número total de trabajadores directos vinculados por el empleador, este su contrato suspendido o no.

No. de Trabajadores	% Despido colectivo
Entre 10 a 50	30
Entre 51 a 100	20
Entre 101 a 199	15
Entre 200 a 499	9
Entre 500 a 999	7
1000 o más trabajadores	5

Si el número de trabajadores es menor a 10, la compañía podrá terminar los contratos de manera unilateral y sin justa causa realizando los pagos de ley y siempre no medie una situación de estabilidad laboral reforzada

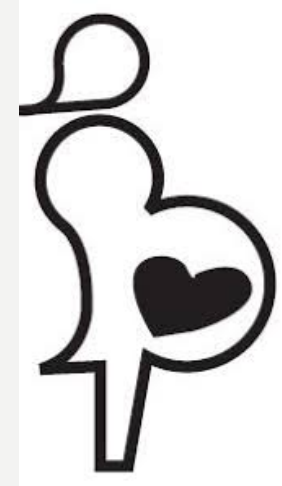
# FUEROS DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA



SALUD

MATERNIDAD

PRE PENSIÓN



SINDICAL

ACOSO LABORAL

PATERNIDAD EXTENDIDA





## **OTROS TIPOS DE VINCULACIÓN DE PERSONAL A LA ORGANIZACIÓN**

# CONTRATISTAS

Si la persona está vinculada mediante un contrato de prestación de servicios, el contratante podrá terminarlo unilateralmente. El contratante debe verificar las causas que habilitan la terminación o sus condiciones (dar un preaviso, otorgar una suma de dinero, etc.)



El contratante deberá liquidar las acreencias adeudadas. Estas acreencias no son laborales. Es decir, no debe pagar prima, cesantías, intereses a las cesantías vacaciones ni una indemnización.



Si durante la prestación del servicio existió algún tipo de subordinación, el contratante tiene el riesgo que el contratista alegue que existió una relación laboral y, con ello, solicite que un juez declare la existencia de una relación laboral.

- **Recomendamos que, antes de terminar estos contratos, las partes lleguen a acuerdos con respecto a la suspensión de la prestación de los servicios.**
- **Es importante verificar si: (i) la persona prestando servicios realiza aportes al Sistema de Seguridad Social, (ii) se presentan indicios de subordinación y, (iii) suscribió un contrato de prestación de servicios.**

# VOLUNTARIOS

**Decreto 531 del 8 de abril de 2020:**

**Art. 3:** Permitirán el derecho de circulación de las personas en los siguientes casos o actividades:

*32. Las actividades del sector interreligioso relacionadas con los programas institucionales de emergencia, ayuda humanitaria, espiritual y psicológica.*

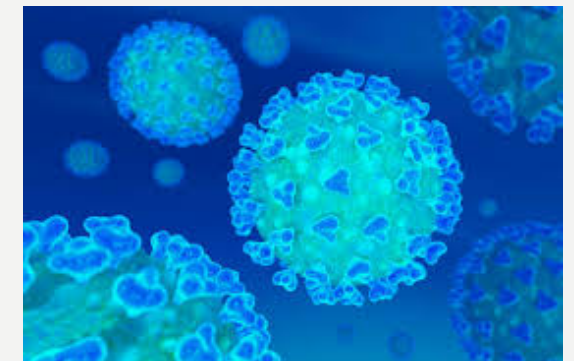
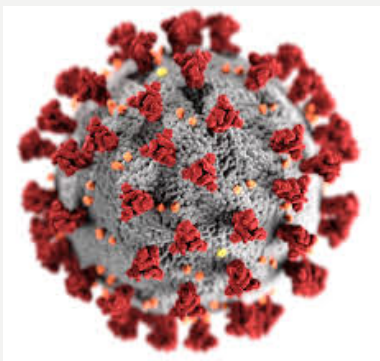
**Parágrafo 6: Cumplimiento de medidas de bio-seguridad.**

Según las instrucciones de los entes gubernamentales y el Ministerio de Salud y Protección Social.



# **LINEAMIENTOS PARA PREVENCIÓN DEL CONTAGIO POR COVID-19 PARA EL PERSONAL QUE REALIZA ACTIVIDADES DE ASISTENCIA SOCIAL -GPSGO2**

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL  
ORIENTAR AL PERSONAL QUE REALIZA SERVICIOS Y LABORES DE  
ASISTENCIA SOCIAL A LA COMUNIDAD EN GENERAL EN LAS ACCIONES  
QUE DEBEN DESARROLLAR PARA DISMINUIR EL RIESGO DE CONTAGIO  
POR CORONAVIRUS (COVID-19).



# POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE DATOS ANTE EL COVID - 19

## DATOS PERSONALES Y CORONAVIRUS COVID-19

### Recolección y uso de datos en casos de urgencia médica o sanitaria.

Todos los datos sobre la salud de las personas son información sensible y su tratamiento requiere mayores medidas de seguridad, restricción de circulación acceso y uso.

Esta información no requiere autorización para ser recolectada y usada en urgencia médica o sanitaria. **(Ley 1581 de 2012)**



Estos datos deben ser protegidos y se deben adoptar medidas para garantizar:



**Principio de finalidad:** El Tratamiento de los datos debe hacerse para prevenir, tratar o controlar la propagación del COVID-19 (coronavirus) y mitigar sus efectos.



**Principio de veracidad o calidad:** La información debe ser veraz, completa, exacta, actualizada, comprobable y comprensible. Es fundamental que las personas suministren datos ciertos para poder recibir una atención apropiada.



**Principio de acceso y circulación restringida:** A los datos solo pueden tener acceso personas autorizadas por la ley y la información únicamente debe usarse para prevenir o tratar el coronavirus.



**Principio de seguridad:** Se deben adoptar estrictas medidas de seguridad para evitar adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento.



**IMPORTANTE:** La ley prohíbe "utilizar medios engañosos o fraudulentos para recolectar y realizar Tratamiento de datos personales". Quienes incurran en esta conducta podrán multados hasta con **2.000 SMLM**, e incluso ser sancionados penalmente según el caso como lo indica **la ley 1273 de 2019**.



**Denuncia cualquier irregularidad a través de los canales virtuales de la SIC o en [www.sic.gov.co](http://www.sic.gov.co)**



# MUCHAS GRACIAS

PHILIPPI PRIETOCARRIZOSA FERRERO DU & URÍA