

Empleador y trabajador: ¿qué decisiones puede (y no puede) tomar a causa del coronavirus? (fuente: El Espectador)

Redacción Economía

17 Mar 2020 - 3:57 PM

El gobierno expidió este martes una nueva directriz (circular 021 de 2020) para hacer frente, desde el sistema laboral, a la emergencia sanitaria que atraviesa el país, con una constante: ninguna posibilidad exonera al empleador de incumplir con sus obligaciones, como el pago de salarios, aportes a seguridad social, entre otros.

Posibilidad de que los empleadores autoricen temporalmente la modalidad de trabajo en casa, con el fin de disminuir la aglomeración de personas (en oficinas, transporte público, entre otros espacios).

Establecer jornadas laborales flexibles, que no se superen las 48 horas semanales por la ley.

Se “puede fijar vacaciones colectivas”, aún si hay trabajadores que no hayan cumplido con el año laborado. En todo caso, las vacaciones deben ser remuneradas y el empleado que no haya cumplido con el año laborado después no podrá solicitar de nuevo dicho periodo de vacaciones, para enfrentar adecuadamente la etapa de contingencia del COVID-19”.

Dar permisos remunerados en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.

¿Qué pueden y no pueden hacer los empleadores?

Para Iván Daniel Jaramillo, abogado, profesor e investigador del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, la nueva directriz dejó vacíos sobre lo que puede suceder con las suspensiones de contratos alegando causas de fuerza mayor, caso en el que sí procede dejar de pagar el salario. Tomando esa vía, el empleador se enfrentaría por lo menos a la situación de que un juez determine que no hubo causa de fuerza mayor, pues precisamente el Ministerio de Trabajo está dando otras posibilidades a los empleadores para enfrentar esta contingencia, como el trabajo en casa o las jornadas flexibles.

No es permitido que los empleadores obliguen a tomar licencias no remuneradas a sus trabajadores.

Jaramillo señaló que el empleador al no optar por el trabajo en casa (que según la circular sigue siendo opcional) pudiéndolo hacer está exponiendo a sus trabajadores a riesgos laborales, con todo lo que ello implica. Agregó que eventualmente podría llegar a adoptarse el trabajo en casa como algo obligatorio y no optativo.