



# Nuevas disposiciones laborales en tiempos de Covid-19: Colombia

por María Paula Dávila Ariza

Debido a la situación que tiene azotado al mundo por cuenta del SARS-CoV-2, cada país se ha tenido que reinventar pues, ninguno estaba preparado para una carga como ésta; evidentemente, Colombia no es la excepción. Debido a la gran alza de contratos terminados, interrumpidos y trabajadores desempleados, el Código Sustantivo del Trabajo y sus normas complementarias, han tenido que tomar medidas casi que inmediatas para contrarrestar de alguna manera éste escenario.

Por lo anterior, se emiten diferentes Circulares, Decretos, Resoluciones, Acuerdos y Directivas tratando de mitigar ésta relación pandemia-trabajo. Entre ellos, se encuentran la Circular 0017 del 24 de febrero de 2020 emitida por el Ministerio de Trabajo, solicita que los empleadores y contratantes proporcionen los elementos de protección personal, intensifiquen las medidas de limpieza, prevención y autocuidado en los lugares de trabajo y exijan a los trabajadores el uso personal de los elementos de bioseguridad.

A su vez, la Circular 0021 del 17 de marzo de 2020, emanada por el Ministerio de Trabajo pretende evocar el artículo 25 de la Constitución Política el cual refiere que: *“el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado”*, lo que conlleva a relacionar todas aquellas contingencias de las cuales se ha encargado el Estado colombiano como símbolo y solución de protección del empleo y para no dejar de lado la actividad productiva, siendo éstas: el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones anuales anticipadas y colectivas, los permisos remunerados y el salario sin prestación de servicios.

El Decreto Legislativo 771 del 03 de junio de 2020, asevera que el empleador deberá reconocer el valor establecido para el auxilio de transporte, así como el de conectividad digital. Éste beneficio estará disponible para los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos mensuales legales vigentes. El monto total es de \$102.853 y la medida es temporal y transitoria mientras la emergencia sanitaria esté vigente.

Consecuentemente, en la Circular 0022 del 19 de marzo de 2020, el Ministerio de Trabajo afirma que se tomarán *“estrictas medidas de inspección, vigilancia y control sobre las decisiones que adopten empleadores en relación con los contratos de trabajo durante la emergencia sanitaria, social, económica y ecológica”* como fiscalización laboral y que, *“no se ha emitido autorización de despido colectivo de trabajadores ni de suspensión de contratos laborales”*.

Aunado a lo anterior, se empleó el mecanismo de protección al cesante pues, en el subsidio de desempleo, se ampliaron los recursos con las cajas de compensación familiar para dar más cobertura a las personas que cumplen con los requisitos establecidos en la ley; se estableció que durante la vigencia de la emergencia sanitaria por la pandemia, con un previo acuerdo entre

empleadores y trabajadores, la jornada laboral puede distribuirse en 4 días de la semana con un trabajo diario de máximo 12 horas, permitiéndole así mayores días de descanso a los empleados y sin tener que hacer modificaciones del reglamento interno del trabajo teniendo en cuenta que las jornadas que comprendan horarios nocturnos o días festivos, deberán adjudicarse los recargos correspondientes, cuyos pagos también deberán ser acordados entre las partes y se podrán diferir.

Así mismo, mediante [Decreto 488 del 27 de marzo de 2020](#), el Ministerio del Trabajo pactó medidas que dan vía libre a los trabajadores para que utilicen sus cesantías en caso tal que exista una reducción de sus ingresos y a los empleadores, a otorgar vacaciones con un día de antelación. También, los cuatro fondos de cesantías del régimen privado en Colombia, comunicaron a través de Asofondos, el día 25 de marzo de 2020, que se estipuló de manera excepcional la posibilidad que las cesantías puedan retirarse cuando al trabajador se le suspenda el contrato de trabajo o se le otorgue una licencia no remunerada.

Por otro lado, el Ministerio del Trabajo, por medio de la [Circular 033 del 17 de abril de 2020](#), dispuso los siguientes mecanismos adicionales a los que ya se habían establecido en la Circular 21 del 17 de marzo de 2020, que pueden utilizar los empleadores para proteger el empleo:

- i. Licencia remunerada compensable:** Por acuerdo mutuo entre el empleador y el trabajador, se podrían otorgar a los trabajadores licencias remuneradas compensables, es decir, que con posterioridad a la licencia el trabajador laborará jornadas adicionales a las inicialmente pactadas en compensación del tiempo de licencia durante el cual no se laboró.
- ii. Modificación de la jornada laboral y concertación de salario:** Los empleadores y los trabajadores podrán, de mutuo acuerdo, variar las condiciones del contrato laboral (v.g. salario, duración de la jornada) siempre y cuando no se alteren los derechos laborales que le asisten al trabajador (cesantías, prima, dotación, vacaciones, horas extra, seguridad, salud, pensión) los cuales son irrenunciables y se garantice el salario mínimo.
- iii. Modificación o suspensión de beneficios extralegales:** Debe ser de mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador ya que se podrán modificar o suspender los beneficios extralegales que hayan establecido las partes. Es importante resaltar que estos beneficios son los que el empleador entrega al trabajador por mera liberalidad y no constituyen una parte del salario.
- iv. Concertación de beneficios convencionales:** Los trabajadores –a través de sindicatos o no– podrán concertar soluciones encaminadas a manejar la situación económica durante la crisis generada por el Covid-19 a través de espacios de diálogo. Las soluciones que sean concertadas entre trabajadores y empleadores no podrán en ningún caso eliminar los acuerdos de convención colectiva de trabajo, aunque podrán ser revisados o modificados, ni podrán afectar derechos de ninguna índole.

A modo de colofón se establece que, partiendo de las diferentes formas de trabajo que se han empleado debido a la pandemia del Covid-19 como el Home Office, Teletrabajo, Trabajo remoto y con las respectivas contraprestaciones por parte del empleador, guardando la línea de la seguridad personal y el autocuidado, se pretende ajustar la nueva realidad a la forma de trabajo tradicional para que de ésta forma, no se paralice la operación laboral ni la vida productiva. Además, es importante entender lo que hay de fondo y lo que ésta situación trajo consigo, puesto que puso a la luz a una serie de desafíos que evidentemente, no se habían contemplado; ningún organismo o persona en el mundo estaba preparado para hacerle frente a una situación como ésta. Es innegable la importancia de los organismos de control y el rol esencial que tienen en la sociedad y en mundo

laboral. El papel que juegan a la hora de equilibrar las cargas y aún más, en un contexto tan cambiante como éste. Sin lugar a dudas, el panorama laboral no volverá a ser el mismo; llegó el momento de adoptar otros modelos laborales en aras del bien común.

**María Paula Dávila Ariza**  
Estudiante de Octavo Semestre – Facultad de Derecho. Universidad la Gran Colombia  
Asistente jurídica Junior

\* “La importancia de la protección social en tiempos de pandemia” (abril 7 de 2020). Disponible en:  
[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_740938.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_740938.pdf)