
















MEDIDAS DE PROTECCION AL EMPLEO POR LA EMERGENCIA DEL COVID 19

El Ministerio de Trabajo a través de la **Circular 0021 de 2020** decretó las diferentes medidas que empleadores pueden acoger, con el fin de proteger el empleo y la actividad productiva:

Tipo prestación	Medida	Obligación del empleador	Quien toma la decisión
Vacaciones Anuales, Anticipadas y Colectivas	Antes se debía informar con mínimo 15 días, durante la emergencia sanitaria pasó a 1 día de preaviso.	Informar por escrito 	Unilateral
Teletrabajo 	Modalidad de trabajo. Estipulado en el artículo 2 de la Ley 1221/2008 como una forma de organización laboral	Verificar las condiciones físicas, ergonómicas y psicosociales del trabajador y el pago de gastos de servicios públicos.(TIC)	Mutuo acuerdo
Trabajo en casa 	Modalidad de trabajo provisional durante tiempo de confinamiento, no tiene reconocimiento legal formal.	Informar por escrito y verificar si la persona está teniendo gastos (recargo) para evaluar si son reembolsables.	Mutuo acuerdo o unilateral
Auxilio de transporte 	No pago de auxilio de transporte si la persona no debe transportarse a más de 1 km, ya que el trabajador no se está transportando		Unilateral
Auxilio de movilización 	No pago del auxilio extra legal destinado a la financiación de la movilización del empleado para llevar a cabo su trabajo.	Evidenciar (con tiempo justificado) que la razón que dio lugar al pago del auxilio ya no está presente.	Mutuo acuerdo

<p>Variación en Horarios</p> 	<p>Distribución de los horarios e ingreso y salida para evitar aglomeración. Aplica si las condiciones de la empresa lo permiten.</p>	<p>Velar que se cumpla con la intensidad horaria contratada con el trabajador. (48 semanales)</p>	<p>Unilateral</p>
<p>Jornada de trabajo flexible</p> 	<p>Libertad del horario entre las 6 am a 9 pm, sin horas extras, con 1 hora de descanso obligatorio, cumpliendo con las 48 horas semanales</p>	<p>Aplica si las condiciones de la empresa lo permiten, y se cumpla con la intensidad horaria contratada con el trabajador. (48 semanales)</p>	<p>Mutuo acuerdo</p>
<p>Tipo prestación</p>	<p>Medida</p>	<p>Obligación</p>	<p>Quien toma la decisión</p>
<p>Despidos individuales</p>	<p>Despidos individuales son válidos.</p>		<p>Unilateral</p>
<p>Despidos colectivos</p> 	<p>El Ministerio de Trabajo durante la emergencia no los está autorizando y considera que COVID 19 no es caso fortuito para despedir personas.</p>	<p>Verificar si es despido colectivo y pedir autorización al Ministerio: 30% del personal cuando la compañía tiene hasta 50 empleados, 20% hasta 100, 15% hasta 200, 9% hasta 500, 7% hasta 99 y desde 100 el 5%</p>	<p>Ministerio de trabajo</p>
<p>Suspensión de trabajo</p> 	<p>Suspensión laboral individual o colectiva</p>	<p>Pedir al Ministerio de trabajo autorización (el tramite puede tardar hasta dos meses)</p>	<p>Unilateral con autorización del Ministerio</p>
<p>Suspensión de trabajo SENA</p> 	<p>Circular 01 de 2020 el SENA: Los aprendices en Etapa Productiva, se acogerán a los medidas que tome la empresa Patrocinadora</p>	<p>Notificar al SENA el modelo de trabajo elegido.</p>	<p>Mutuo acuerdo</p>
 <p>Licencia no remunerada</p>	<p>Solicitada por el trabajador, sin presiones por parte del empleador.</p>	<p>Aceptar o rechazar solicitud</p>	<p>Mutuo acuerdo</p>

<p>Disminución de salario total o parcial</p> 	<p>Aplica si la emergencia afecta la normalidad económica de la empresa.</p>	<p>No rebajar más del 35% del salario cuando las funciones y horarios sean los mismos.</p>	<p>Mutuo acuerdo</p>
<p>Permisos remunerados sin disminución del salario</p>	<p>Mantener salario sin exigir la prestación del servicio, se mantienen las prestaciones de manera voluntaria por parte del empleador.</p>	<p>Informarlo </p>	<p>Unilateral</p>
<p>Beneficio Aporte PENSION</p> 	<p>Se disminuye la tarifa de aporte a Pensión a un 3% (75% empleador, 25% empleado). Durante Mayo y Junio.</p>	<p>Informar a la planilla los trabajadores que tendrán el cambio en el aporte</p>	<p>Unilateral o Mutuo acuerdo</p>

Todas las medidas que se pueden tomarse ante la contingencia actual, no exoneran al empleador de cumplir con sus obligaciones laborales, como lo son el pago salarial, los aportes al sistema de seguridad social y las demás que se deriven del contrato de trabajo.

Normatividad Relacionada

- Circular 0021 de 2020
- Circular 01 de 2020 SENA
- decreto 558 del 15 de abril de 2020

Jaime Hernandez Santiago
Representante Legal

Diana Milena Hernandez Peñaloza
Gerente Corporativa

Asesorías y Consultorías Contables, Tributarias, Legales y Financieras
Descargue nuestro [BROCHURE Aquí](#).

Este Documento es elaborado con el punto de vista de los socios de la firma RHC Account Advisers S.A.S., como un valor agregado para la consulta de nuestros clientes y usuarios de la página web; con fines únicamente informativo.

La asesoría y consulta se analizan en cada caso particular.