



Medidas de protección al empleo Circular 21 del Ministerio de Trabajo

Apreciados empleadores:



El pasado 17 de marzo de 2020, el Ministerio de Trabajo publicó la Circular 21 de 2020 en la que establece “Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria”. En esta circular el Ministerio presenta lineamientos que pueden ser considerados por los empleadores, con el fin de proteger el empleo y la actividad productiva.

1. Trabajo en casa:



- Al ser una situación ocasional, temporal y excepcional, el empleador puede autorizar el trabajo en casa, en cualquier sector de la economía.
- Esta modalidad es diferente al teletrabajo.
- Constituye una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal, para el desarrollo de las actividades en el marco de la actual emergencia sanitaria.

PARA MÁS INFORMACIÓN, consulte el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, sobre los detalles y definición de **trabajo en casa**.

2. Teletrabajo:



- Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio de trabajo. (Art. 2 – Ley 1221 de 2008).
- Para realizar teletrabajo se requiere:
 - Visita previa al puesto de trabajo con el fin de verificar las condiciones de trabajo.
 - Formulario de afiliación y novedades adoptado mediante la Resolución 3310 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social, entre otros.

3. Jornada laboral flexible:



- El empleador puede modificar sus jornadas laborales con la intención de proteger a sus trabajadores acortándolas o disponiendo de turnos sucesivos que eviten la aglomeración de los trabajadores en sus instalaciones, en una misma jornada o en los sistemas de transporte masivo.
- La jornada laboral es establecida por el empleador.
- El empleador tiene la facultad de reducir o ampliar la jornada laboral establecida dependiendo de las necesidades del servicio.
- El empleador puede optar por turnos de trabajo con duración no superior a 6 horas diarias y 36 a la semana, las cuales se pueden realizar en cualquier horario o días a la semana, sin que esta genere recargo alguno (Literal c – Artículo 161 CTS).

PARA MÁS INFORMACIÓN, consulte el Capítulo 5 del título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” donde se especifican las condiciones laborales que rigen el teletrabajo.

4. Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas:



→ El empleador y sus trabajadores pueden acordar en cualquier momento el inicio del periodo de vacaciones acumuladas, anticipadas o colectivas.

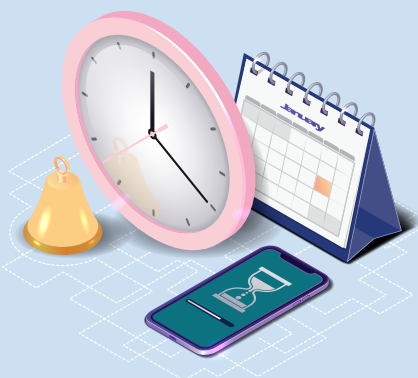
Vacaciones anticipadas: se puede otorgar vacaciones a los trabajadores antes de causar el derecho – Antes de cumplir el año de servicios.

Vacaciones colectivas: se puede otorgar este tipo de vacaciones a los trabajadores, teniendo en cuenta:

- Las vacaciones deben ser remuneradas al trabajador con el salario que devengue al momento del disfrute.
- El trabajador no podrá exigir que se le asigne un nuevo periodo de vacaciones luego de cumplir el año de trabajo.

Finalmente, el trabajador tiene derecho a un descanso remunerado por haber prestado sus servicios durante un (1) año de servicio, consistente en 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

5. Permisos remunerados – salario sin prestación del servicio:



- El empleador puede conceder permisos en casos de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada. (Art. 57 – CST)
- Es posible que, por disposición del empleador, de manera voluntaria y generosa determine la posibilidad de pagar el salario y de liberar al trabajador de la prestación del servicio.



IMPORTANTE:

Las modalidades de trabajo en casa, permisos, jornadas flexibles, el teletrabajo y en general, NO exoneran al empleador de cumplir con sus obligaciones, en particular, el pago del salario, los aportes del Sistema de Seguridad Social y todos aquellos derivados de la relación laboral.

Referencias:

Circular 21 de 2020. Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y la declaración de emergencia sanitaria. Ministerio de Trabajo. <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/circulares/2020>

Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario>

