

La pandemia ha generado cambios en los contratos laborales y comerciales

Aunque varias normas hablan sobre la protección al trabajo, los indicadores demuestran una tendencia contraria. Arrendamientos sufren modificaciones transitorias.

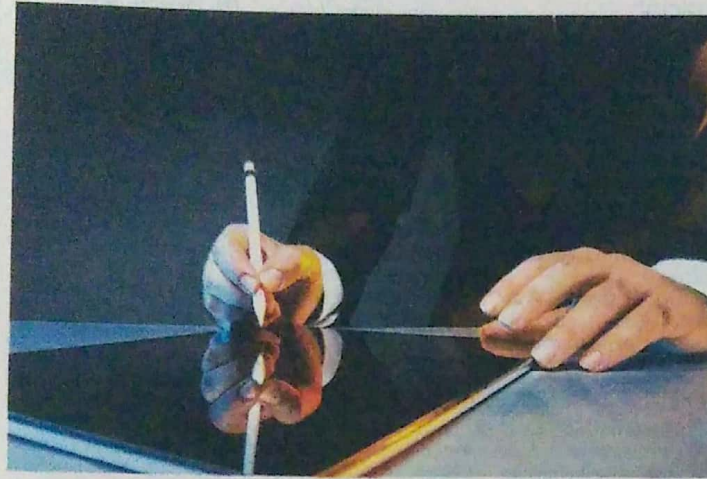
La emergencia generada por la pandemia no solamente se ha reflejado en materia sanitaria sino que, además, viene poniendo contra la pared al Gobierno, las industrias y los distintos empresarios en términos laborales y comerciales.

En cuanto al empleo, ese dramático panorama quedó en evidencia luego de que el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane) revelara que en abril el desempleo en el país llegó a 19,8 por ciento, es decir, un aumento de 9,5 por ciento frente al mismo periodo de 2019. A su vez, la entidad informó que en el cuarto mes del año la población ocupada fue de 16,5 millones de personas, lo que significa que 5,4 millones perdieron su trabajo en comparación con el registro anterior.

No obstante, de acuerdo con Lina María Uruña, abogada de la Universidad del Rosario y especialista en Derecho Contractual, las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) durante la emergencia sanitaria declarada en el marco de la Covid-19 se encaminan a la protección tanto de trabajadores como de sus núcleos familiares, manteniendo sus puestos de trabajo y los ingresos como una forma de garantizar sus derechos laborales.

De acuerdo con Uruña, en los artículos 1, 2, 25, 93 y 215 de la Constitución Política se evidencia cómo el trabajo goza de especial protección constitucional, lo que significa que aun en los estados de excepción deben ser protegidos por parte del Gobierno.

"Dicho derecho al trabajo,



El Ministerio del Trabajo ha sido enfático en que los cambios que modifican los elementos esenciales del contrato de trabajo deben ser convenidos por las partes. Foto: iStock

por lo general, se encuentra en conexidad con otros tales como el derecho al mínimo vital, a una vida digna, entre otros, imponiendo la obligación al Estado de garantizar su protección y estabilidad", señala la experta.

NORMAS LABORALES

Uruña precisa que la normatividad en materia laboral continúa vigente, por lo que el Ministerio del Trabajo, mediante la Circular 0021 de 2020, presentó los lineamientos que pueden ser considerados por los empleadores, con el fin de proteger el empleo y la actividad productiva, recordando los siguientes mecanismos como opciones para ser tenidas en cuenta durante la emergencia sanitaria decretada y así: trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, y permisos remunera-

dos/salarios sin prestación de servicios.

Sin embargo, cabe aclarar que en el marco de lo establecido en el Artículo 67 de la Ley 50 de 1990 se permite configurar despidos colectivos. Es así que cuando se hace uso de esta figura bajo causales diferentes a la finalización del contrato por terminación de la obra o labor contratada (establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo o en las justas causas de terminación del contrato señaladas en el Artículo 62 del mismo código), el empleador deberá solicitar, de manera motivada y justificada, la autorización previa al Ministerio del Trabajo, adjuntando las pruebas de carácter financiero, contable, técnico, comercial o administrativo, según el caso, que acredite debidamente la situación que motiva los despidos. Dicha solicitud deberá ser comunicada simultáneamente

por escrito a sus trabajadores.

"Es importante señalar que los empleadores no pueden alegar la emergencia sanitaria como justa causa del despido, toda vez que no se encuentra prevista por el legislador, entre otras cosas, porque las justas causas son derivadas de una situación especial que justifica ese retiro y, por ende, no le es factible al empleador establecer nuevas causales de despido distintas a las establecidas en la norma", explica Uruña.

Acerca de esas medidas que puede tomar el empleador de cara al cumplimiento de las recomendaciones de distanciamiento social, Mariana Zamora, gerente general de Liquidaciones MJM, señala que en el teletrabajo, protagonista de esta cuarentena, es importante que se cumpla uno de sus requisitos y es el acuerdo de voluntades, ya que no existe la necesidad de suscribir ningún documento

para que un empleado opte por esta opción.

En lo que respecta al envío de empleados a vacaciones, el numeral 2 del Artículo 182 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el empleador debe informar con 15 días de anticipación, mientras que en lo relacionado a la toma de licencias, Zamora indica que el Artículo 51 del mismo código establece como una causal de suspensión del contrato el mutuo acuerdo, es decir, si el empleador y empleado pactan una licencia no remunerada sería legal. Además, cabe destacar que el Gobierno nacional no ha autorizado el no pago de prima de medio año.

CAMBIOS ACORDADOS

Por su parte Carolina Camacho, social laboral de Posse Herrera Ruiz, sostiene que, "sin duda alguna, la pandemia ha transformado la forma como se perciben las relaciones laborales, de la misma manera como nos ha cambiado a todos los habitantes del planeta en distintos aspectos, siendo uno de estos el laboral". Sin embargo, Camacho añade que la pandemia no necesariamente ha implicado una modificación de los contratos laborales, pues esto requiere, en la gran mayoría de los casos, un acuerdo entre el empleador y el trabajador.

Según ella, si bien el Gobierno nacional ha ofrecido a los empleadores y trabajadores diferentes alternativas, incluyendo ayudas para sobrellevar esta época, el Ministerio del Trabajo ha sido enfático en que los cambios que modifican los elementos esenciales del contrato de trabajo deben ser convenidos por las partes.

"Esto nos pone en un esce-

nario en el que empresas y trabajadores se ven abocadas a un diálogo constante y constructivo para unir fuerzas y salir adelante. El ejercicio ha resultado muy interesante, porque se han visto casos en que empresas con ambientes laborales conflictivos antes de la pandemia, han logrado solucionar las diferencias y adoptar las mejores medidas para asegurar la sostenibilidad de la compañía y la conservación de los puestos de trabajo", manifiesta Camacho.

PROS Y CONTRAS DE LA COYUNTURA

Adicionalmente, Juan Pablo Estrada Sánchez, abogado litigante y profesor de la Universidad Externado de Colombia y de la Universidad del Rosario, cree que esta coyuntura ha activado las relaciones negociales virtuales y le ha dado peso a la transferencia electrónica de datos, a las firmas electrónicas y a las videoconferencias, y considera que, en general, los comerciantes y los abogados estaban preparados para este paso hacia la virtualidad.

No obstante, Estrada agrega que en donde sí ha habido una crisis importante es en la administración de justicia. De acuerdo con el abogado litigante, la rama no estaba lista y quedó en evidencia que tiene retrasos de años en cuanto a digitalización de información, red de comunicación y capacitación en manejo de herramientas virtuales.

Frente a los contratos y las relaciones entre particulares, Estrada explica que están fluyendo, lo mismo que los contratos entre estos y el Estado, aunque reconoce que ha habido cambios en los laborales y que las normas excepcionales han permitido rebajas en sueldos de más de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, la suspensión de contratos de trabajo y todas las compañías, de la mano de sus asesores, han buscado minimizar sus costos en la medida en que se han reducido drásticamente sus ingresos.

WWW.MYBRANDLEGAL.COM

SOLUCIONES LEGALES PRÁCTICAS

- Creación y protección de marcas
- Derechos de autor
- Comercio electrónico
- Contratos comerciales y licencias



BOGOTÁ - PEREIRA @mybrandlegal contacto@mybrandlegal.com Tel: 316 5269252