

COMUNICADO #4
PÉREZ DUQUE ABOGADOS S.A.S
CORONAVIRUS INQUIETUDES PUNTUALES

A nuestros clientes y conforme a las conversaciones sostenidas durante estos días con gerentes, directores de talento humano, y otros. Deseamos darles a conocer una nueva propuesta.

Lo importante como se los hemos manifestado es ir paso a paso y seguros de lo que estemos haciendo tenga argumentos jurídicos para defender a la empresa en un futuro si surge la reclamación de algún colaborador.

1. APLICACIÓN ARTICULO 50 CST

"ARTICULO 50. REVISIÓN. *Todo contrato de trabajo es revisable cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la existencia de tales alteraciones, corresponde a la justicia del Trabajo decidir sobre ella y, mientras tanto, el contrato sigue en todo su vigor."*

Al ser el covid-19 un hecho imprevisible y que obviamente genera alteraciones en la normalidad económica, consideramos que es posible revisar los contratos laborales, en el sentido de modificarlos, lo cual debe ser de mutuo acuerdo, para pagar un porcentaje de salario, suprimir beneficios no salariales y también modificar jornada de trabajo.

Ejemplo: si alguien tiene un trabajador que su salario es un millón de pesos, podemos disminuir de mutuo acuerdo, pero con el ánimo de la viabilidad de la empresa y que el colaborador no se quede sin sustento económico, si disminuimos un 70% no nos da para el mínimo, por lo cual, podemos contratarlo mientras esta situación por medio tiempo, obligándonos a pagar mínimo la mitad del mínimo, es una decisión difícil pero algunas empresas lo pueden necesitar para poder sobrevivir a esta situación.

Otro ejemplo: si se tiene un colaborador cuyo salario es 3.500.000 podemos pactar un salario del 70% sin necesidad de modificar la jornada.

Queremos aclarar que esto es una sugerencia y que en caso de implementarla obviamente ayudamos en los documentos, pero es necesario que los trabajadores estén de acuerdo

2.SUSPENSIÓN CONTRATO DE APRENDIZAJE

El contrato de aprendizaje tiene dos modalidades, la lectiva y la productiva. La lectiva sigue vigente, pues los estudiantes lo están realizando a distancia.

La fase productiva, para las empresas que tuvieron que parar debido al Covid-19 y lo decretado por el gobierno nacional, genera que el aprendiz, no esté desarrollando su práctica por lo cual el SENA, a través de su página web, permite suspender el contrato en esta fase.

Se tendría que seguir cancelando la salud, pero no habría la obligación del pago del 70% del salario mínimo mensual legal vigente, ni monetización.

Si el practicante puede desarrollar sus funciones en trabajo en casa no se puede dar por suspendido.

Sustento jurídico:

Acuerdo 015 de 2003, artículo 5 como causales de suspensión del contrato de aprendizaje. Numeral 3, caso fortuito o fuerza mayor de conformidad con las definiciones del Código Civil

JUANITA DUQUE TOBÓN
PÉREZ DUQUE ABOGADOS S.A.S
TEL 2661997
CEL 3104555887
jduque@perezduqueabogados.com

HERNÁN DARÍO PÉREZ RESTREPO
PÉREZ DUQUE ABOGADOS S.A.S
TEL 2661997
CEL 3147737885
hperez@perezduqueabogados.com