



CIRCULAR

1. Alternativas laborales durante los días de paro

En estos momentos donde las vías de acceso así como el transporte público pueden verse afectados por manifestaciones, algunos trabajadores pueden tener dificultad en la asistencia a sus sitios de trabajo, por lo cual, nos permitimos realizar algunos comentarios que el empleador podría tener en cuenta, para implementar en estos casos:

1. Trabajo en casa: teniendo en cuenta su carácter temporal y excepcional, esta modalidad es distinta al teletrabajo y no exige sus requisitos, ni presenta los requerimientos, por lo que es una alternativa viable para utilizar durante la presente situación.

2. Jornada Laboral Flexible: Teniendo en cuenta el límite establecido en la jornada laboral de 8 horas diarias y 48 semanales, estas pueden ser repartidas de forma variable durante la semana con jornada de mínimo 4 horas y máximo 10, sin exceder las 48 horas dentro de la jornada ordinaria. (Artículo 161, Código Sustantivo del Trabajo)

3. Vacaciones Anuales, anticipadas y colectivas: Se debe tener en cuenta que las vacaciones se pueden otorgar antes del cumplimiento del año, lo que se conoce como vacaciones anticipadas; otra opción, consiste en decretar vacaciones colectivas en las que el empleador puede enviar a todos o parte de sus trabajadores, producto de condiciones extraordinarias que afronta la empresa a un periodo de vacaciones, en las que se seguirá pagando el mismo salario y no se evaluará si ya se han causado las vacaciones.

4. Licencia remunerada compensable: La legislación permite al empleador conceder licencias remuneradas cuando lo considere, debe ser acordada con el trabajador, al igual que el sistema de compensación, para que con posterioridad al descanso, el trabajador labore en jornadas adicionales para compensar el tiempo concedido con esta medida.

5. Día de la familia: Otorgar el día de la familia al que hace referencia la Ley 1857 de 2017

6. El empleador podrá citar al trabajador a brindar las razones por las cuales no asistió a laborar, y en caso de que no exista una justificación adecuada, se podrían descontar los días no laborados, así como tomar acciones disciplinarias de acuerdo al proceso disciplinario laboral y el reglamento interno de trabajo, lo cual debe ser analizado en cada caso particular.

Igualmente, se debe revisar el contrato comercial firmado entre la EST y la usuaria, en donde generalmente la usuaria se obliga a asumir todos los costos laborales relacionados con el trabajador en misión, lo que incluye, los salarios, prestaciones sociales y demás emolumentos laborales.

Esperamos estas medidas sean de su apoyo en la actual situación que nos encontramos atravesando como país.

Atentamente,

Miguel Pérez García
Presidente Ejecutivo
Acoset