

## MEDIDAS ECONÓMICAS FRENTE AL COVID- 19.

Mediante el Decreto 531 del 8 de abril de 2020, el presidente de la República, amplió la orden de aislamiento preventivo obligatorio, hasta el día 27 de abril de 2020, extendiendo de esta forma, no solo la cuarentena sino además la incertidumbre y temores del sector empresarial. Sin embargo, la medida fue tomada con la finalidad de salvaguardar un bien supremo para el Estado Colombiano: la salud y la vida de los colombianos, evitando el contacto y la propagación del Coronavirus Covid-19.

Con el pasar de los días, las estimaciones sobre las cifras negativas de la economía aumentan, al punto de llegarse a afirmar por parte de la directora del Fondo Monetario Internacional, que esta será la peor crisis desde la Gran Depresión de 1929. En relación con el PIB colombiano que, en el año 2019, tuvo un crecimiento del 3,3%, se espera una recesión y decrecimiento del -0,4% para el 2020. En el mismo sentido, se habla de pérdidas mensuales entre \$49 y \$64 billones de pesos y entre tanto, se estima que la tasa de desempleo podría aumentar al 19,5% (en diciembre de 2019, llegó al 9,5%).

Las medidas adoptadas por el gobierno nacional comienzan a verse cada día más insuficientes para, a lo sumo alivianar las cargas y preocupaciones del sector empresarial: aplazamiento de pago de impuestos y obligaciones formales como renovación de Cámara de Comercio y reporte de estados financieros a la Superintendencia, exención del IVA para algunas actividades económicas y productos, fortalecimiento de programas sociales como Jóvenes en Acción y Familias en Acción, Colombia Solidaria. Particularmente, frente a las líneas de crédito, han sido blanco de críticas por parte del sector empresarial, puesto que, además de no representar un alivio real a la situación actual (pues solo se habla de diferir sin condonar) los bancos solicitan garantías que las empresas no están en capacidad de otorgar o en algunos casos, no están dispuestas a otorgar, tales como el otorgamiento de fianzas o garantías por parte de los representantes legales de las empresas. Así mismo, los plazos de gracias, las tasas y las garantías que ofrece el Gobierno Nacional a través del Fondo Nacional de garantías resultan insuficientes.

Todas las cuestiones mencionadas, preocupan en igual medida al sector empresarial. No obstante, hay una preocupación que además del componente económico y legal, trae consigo un componente humanitario: La estabilidad de los trabajadores y el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Siendo realistas, para la segunda quincena del mes de abril, la mayoría de los empresarios han agotado ya, el primero abanico de posibilidades que ofrece la norma legal, respaldada por el Ministerio del Trabajo, observemos: La primera medida adoptada por el empresariado colombiano ha sido por supuesto el trabajo en casa y el teletrabajo, para aquellas profesiones y oficios cuyas funciones es posible desarrollar bajo esta modalidad de trabajo.

Como segunda medida o incluso primera para aquellas empresas que no pueden desarrollar sus actividades a través de teletrabajo, se encuentra el pago las vacaciones causadas, en relación con las cuales, es preciso recordar que mediante el Mediante Circular 021 del 17 de marzo de 2020 del Ministerio del Trabajo, se autorizó al empleador de preavisar las vacaciones con 1 día de anticipación (en tiempos normales el término es 15 días mínimo). En el mismo sentido y referente a las vacaciones, existe una segunda posibilidad para aquellos trabajadores que tienen pocos o ningún día de vacaciones causados y es el pago de vacaciones anticipadas. No obstante, respecto de estas últimas es preciso tener en cuenta que, estas presentan dos riesgos en particular: (i) Si el contrato laboral se termina antes de causado el derecho, no será posible descontar de la liquidación del contrato, el valor pagado por concepto de vacaciones anticipadas, a menos que medie autorización expresa por parte del trabajador. (ii) Adicionalmente esto podría generar desmotivación al trabajo, cuando las cosas retornen a la normalidad, puesto que le podría implicar hasta dos años de trabajo sin período de vacaciones.

Una vez agotadas estas posibilidades, que bien puede el empleador adoptar de forma unilateral, se abre un segundo abanico de posibilidades que a diferencia de las primeras, deberán ser concertadas con el trabajador, puesto que frente a algunas resoluciones del Ministerio del Trabajo, como la 803 del 19 de marzo de 2020, que ordena remitir a la Unidad de Investigaciones Especiales las autorizaciones para suspensiones de contrato o despidos, el empleador debe cuidarse de aumentar a los problemas financieros causados por la crisis, demandas laborales y sanciones de los entes de control. En este orden de ideas, cualquier decisión de suspensiones de contratos laborales y disminuciones de salario, deberán realizarse en el marco de un acuerdo suscrito entre empleador y trabajador.

Aún hay incertidumbre si la orden de aislamiento preventivo obligatorio se levantará a partir del 28 de abril y las condiciones bajo las cuales se ira reactivamente paulatinamente la economía, pero si algo está medianamente claro, es que varios meses tendrán que pasar para que las cosas vuelvan a su estado normal, en la medida que, quienes tienen ahorros e ingresos cuidaran sus gastos en tanto existan riesgos de nuevos acuartelamientos. Para los empleados e independientes que se quedaron sin ingresos durante la cuarentena no hay muchas opciones, pues la única será sobrevivir con endeudamiento y cubrir gastos básicos.

**Raúl Menco**  
Socio Director Auren Colombia

