

AISLAMIENTO OBLIGATORIO DE TRABAJADORES: ¿SE DEBE RECONOCER EL PAGO DE ESTOS DÍAS SIN QUE EL TRABAJADOR PRESTE SERVICIOS?

Desde los inicios de la pandemia del COVID-19 y del aislamiento obligatorio en nuestro país, se presentaron ciertos escenarios en que las personas podían resultar con contagio positivo de COVID-19, debiendo estar en aislamiento selectivo en sus hogares sin posibilidad de salir, con la dificultad que a estas personas **no se les emiten incapacidades**.

Esto significa un problema, puesto que los empleadores quedaron con la pregunta de si esos días, que no reconoce el Sistema de Salud, debían ser remunerados o no por el empleador. El pasado 10 de agosto el Ministerio de Salud expidió el **Decreto 1109 de 2020**, en el cual de manera superficial se dirigen a este problema. El artículo 8 de este Decreto establece que, para aquellos casos de personas cotizantes que tengan diagnóstico positivo de COVID-19 pero que **no les generen incapacidad, deberán ser priorizados para realizar teletrabajo o trabajo en casa**, durante el término del aislamiento obligatorio.

Sin embargo, esto no resuelve el problema de raíz, pues todavía queda duda sobre aquellos trabajadores que tienen cargos y funciones que **no son compatibles con teletrabajo o trabajo en casa** debido a que no pueden cumplirse de manera remota – por ejemplo, mensajeros, personal asignado a plantas de producción, personal asignado a archivo o vendedores en tienda. Incluso, el problema se agrava cuando consideramos que el mismo Decreto 1109, en su artículo 7, indica que tendrán aislamiento selectivo personas sospechosas de contagio y aquellas que hayan tenido contacto con casos confirmados así como sus núcleos familiares, a las cuales **tampoco les están emitiendo incapacidades**.

Para estos casos de trabajadores que con o sin diagnóstico, de cualquier manera no tienen incapacidad y no es posible que realicen teletrabajo o trabajo en casa, consideramos que **no es obligatorio el pago de salario**. Esto, considerando que **(a)** el Sistema de Salud no reconoce prestación alguna si no hay incapacidad; **(b)** si el empleador no recibe la prestación del servicio, no debe estar obligado a pagar el salario; y **(c)** el trabajador tiene una imposibilidad de laborar que es justificada – por tratarse de una orden médica – pero que no puede ser imputable al empleador.

Sin embargo, debemos resaltar que al trabajador no se le podrá sancionar o castigar por no presentarse a laborar, pues en realidad cuenta con una excusa (justificación) válida para ello – la orden médica de aislamiento obligatorio, sea por sospecha o por diagnóstico confirmado. Así, se genera una **ausencia justificada**, que no puede ser sancionada pero al mismo tiempo **no tiene que ser remunerada**. A continuación, presentamos un cuadro resumen de lo anteriormente expuesto:

ESTADO DEL TRABAJADOR	RESULTADO
<p>Diagnóstico confirmado CON incapacidad</p>	<p>Los primeros dos (2) días los reconoce el empleador y los siguientes los debe reconocer la EPS - hasta el día 180 si es que procede.</p> <p>Para aquellos trabajadores asignados al sector salud, se entiende que el contagio es derivado de la labor que realiza, por lo cual se considera una enfermedad laboral. Para estos casos, la ARL reconocerá el 100% de la incapacidad desde el día 1 (Decreto 676 de 2020).</p>
<p>Diagnóstico confirmado SIN incapacidad y con aislamiento obligatorio</p>	<p>Se debe asignar teletrabajo o trabajo en casa, y sólo si no es posible el trabajo remoto, se da una ausencia justificada sin el pago de salario.</p> <p>Las empresas tienen la posibilidad de explorar otras alternativas ya conocidas como otorgar vacaciones pendientes o anticipadas, licencia remunerada compensable en tiempo más adelante con autorización de descuento, entre otras.</p>
<p>No hay diagnóstico confirmado, SIN incapacidad y con aislamiento obligatorio.</p>	<p>Se debe asignar teletrabajo o trabajo en casa, y sólo si no es posible el trabajo remoto, se da una ausencia justificada sin el pago de salario.</p> <p>Las empresas tienen la posibilidad de explorar otras alternativas ya conocidas como otorgar vacaciones pendientes o anticipadas, licencia remunerada compensable en tiempo más adelante con autorización de descuento, entre otras.</p>

Por: Sebastián Mejía
smejia@scolalegal.com
Agosto 24 de 2020