
COVID - 19

ASPECTOS PRÁCTICOS PARA TENER EN CUENTA



¿Es posible alegar la fuerza mayor o el caso fortuito como eximente de responsabilidad por incumplimiento de obligaciones contractuales?

Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto o que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc

Para que esta opere deben cumplirse los siguientes requisitos: i. Ser sobreviniente, es decir, posterior al contrato ii. Ser imprevisible: razonablemente no se podía anticipar iii. Exterior: su ocurrencia no es imputable al deudor de la obligación iv. Irresistible: en el sentido de que no haya podido ser impedido y que haya colocado al deudor en la imposibilidad absoluta de cumplir.

Es posible alegarla como eximente de responsabilidad por incumplimiento de obligaciones contractuales siempre y cuando sea posible probar los requisitos enunciados y, dependerá de las condiciones particulares pactadas en cada contrato y de la naturaleza de las obligaciones incumplidas.

¿Cuáles medidas puedo adoptar frente a los costos de nómina para mantener la viabilidad de mi negocio?

El MinTrabajo, a través de la Circular No. 021 de 2020 presentó algunos lineamientos que pueden considerarse en este sentido:

1. Trabajo en casa: Esta modalidad es diferente al teletrabajo y solo requiere acuerdo entre el empleador y el trabajador. El trabajo en casa como situación ocasional, temporal y excepcional, no presenta los requerimientos necesarios para el teletrabajo.
2. Teletrabajo: En el marco de la Ley 1221 de 2008, al teletrabajo no le son aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno, sin que se puedan imponer altas cargas de trabajo. El teletrabajo tiene una serie de requerimientos que deben ser cumplidos tales como, visitas previa al puesto de trabajo y una Guía para la Prevención y Actuación en Situaciones de Riesgo que deberá ser suministrada por la ARL.

3. Jornada laboral flexible: El límite legal de 8 horas diarias y 48 semanales puede ser repartido de manera variable durante la semana teniendo como mínimo 4 horas continuas y máximo 10 diarias; la adopción de esta medida y de sus condiciones es facultad exclusiva del empleador.
4. Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas: Los trabajadores y empleadores podrán acordar en cualquier momento el inicio del disfrute de vacaciones acumuladas, anticipadas o colectivas para enfrentar adecuadamente la contingencia.
5. Permisos remunerados- Salario sin prestación del servicio: Le corresponde al empleador conceder permisos en casos de grave calamidad doméstica debidamente comprobada. En cuanto al salario sin prestación, corresponde a una disposición del empleador que así lo determine.

La adopción de alguna de las medidas enunciadas no exoneran al empleador de cumplir con sus obligaciones, en particular, el pago del salario, los aportes al Sistema de Seguridad Social y todos aquellos derivados de la relación laboral.

¿Cómo enervar la causal de disolución por pérdidas?

Indica la norma mercantil que, la sociedad se disolverá cuando ocurran pérdidas que reduzcan el patrimonio neto por debajo del 50% del capital suscrito. Las medidas para restablecer el patrimonio y enervar la causal deben adoptarse dentro de los 18 meses siguientes contados a partir de la fecha en la que el máximo órgano social tuvo conocimiento de la causal.

Dentro de las medidas que pueden adoptarse se encuentran:

- i. Capitalización de pasivos
- ii. Capitalización de la cuenta de prima en colocación de acciones
- iii. Venta de bienes sociales valorizados
- iv. Reducción del capital suscrito
- v. Capitalización

El presente documento no constituye asesoría legal para casos específicos sino una simple orientación general. En el caso de requerir asesoría específica, nuestro equipo estará presto a ayudarlo.

JIMÉNEZ DUARTE ASOCIADOS