

PREGUNTAS
FRECUENTES

Derechos del trabajador

ante el COVID 19



#ProBonoenCovid19



DERECHOS DEL TRABAJADOR

ESCENARIO 1

...

**La empresa en la que
trabajo tiene que
suspender actividades**

...





1

¿La empresa puede despedirme?

Sí, la posibilidad de las empresas de realizar despidos no ha sufrido variación, pueden despedir sin justa causa pagando la indemnización correspondiente, igualmente se encuentran facultadas para no prorrogar los contratos a término fijo, o cuando se cumpla la obra para la cual fue contratado el trabajador; lo que no está permitido es alegar el COVID - 19 como razón del despido pues esta no es una justa causa. Si se trata de un despido colectivo las empresas deben contar con autorización del Ministerio del Trabajo.



2

¿Puede la empresa suspender mi contrato de trabajo?

Sí, las empresas pueden suspender los contratos de sus trabajadores bajo unas causales específicas entre ellas cobra relevancia para la situación actual, la Fuerza Mayor o Caso Fortuito, que en otras palabras se trata de hechos que impiden al trabajador prestar sus servicios a la empresa; lo que no está permitido en medio de la emergencia sanitaria, so pena de ser fiscalizados por el Ministerio del trabajo, es optar por la suspensión sin evaluar y agotar de ser posible, otras opciones como por ejemplo: licencias remuneradas, vacaciones anticipadas, causadas y colectivas.





3

¿Puede la empresa enviarme a vacaciones?

“

Sí, existen diferentes alternativas para afrontar la emergencia sanitaria, entre ellas se encuentra la posibilidad de que las empresas envíen a sus trabajadores a disfrutar de vacaciones causadas o anticipadas, esta decisión puede ser comunicada incluso un día antes del inicio del periodo de descanso; en todo caso la empresa se estaría extralimitando si llegase a conceder más de un periodo vacacional puesto que dejaría al trabajador sin descanso durante un período de tiempo prolongado, lo cual podría ser objeto de investigación por parte del Ministerio del Trabajo.

”



4

Si la empresa en la que trabajo debe suspender actividades pero aun así me obliga a ir a sus instalaciones, ¿a quién debo y puedo reportar esta situación?

En primera oportunidad podría comunicarlo a la autoridad de policía cuando fuera requerido por ellas al encontrarse fuera de su hogar; por otro lado el Ministerio del Trabajo indica que este tipo de situaciones deben ser reportadas a través de las líneas dispuestas por cada ciudad o departamento, por ejemplo en Bogotá es la línea 195; sin perjuicio de lo anterior, el trabajador también podría radicar electrónicamente su queja a través del correo electrónico:

solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co





5

Si la empresa me envía a trabajar desde mi casa ¿debe darme los materiales para poder hacerlo?

En efecto, una de las obligaciones del empleador es poner a disposición de sus trabajadores las herramientas de trabajo necesarias para la realización de sus actividades laborales. Por lo anterior, en los eventos de trabajo remoto, el empleador también debe suministrar a sus trabajadores los materiales necesarios y herramientas de trabajo adecuados para el cumplimiento de las obligaciones del trabajador, en la medida de lo posible.

6

Si me encuentro incapacitado y en casa, ¿estoy en la obligación de teletrabajar?

No. Durante el tiempo de incapacidad el trabajador no está obligado a prestar sus servicios, aunque se encuentre trabajando desde su casa y deberá cumplir las recomendaciones médicas y de recuperación que le hayan sido comunicadas.





7 ¿Si mi empleador me desvincula o renuncio a mi trabajo, puedo pedir subsidio de desempleo?
¿Cómo lo solicito?

Durante la emergencia sanitaria, las personas cesantes de categoría A y B, (es decir los trabajadores y su grupo familiar que devengan hasta 04 salarios mínimos legales mensuales vigentes "smlmv"), que hayan realizado aportes a la Caja de Compensación Familiar "CCF" durante 1 año continuo o discontinuo durante los últimos 5 años, podrán solicitar el subsidio de desempleo, estos son: i) aportes a salud y pensión sobre un smlmv por 3 meses y ii) una cuota monetaria del subsidio familiar en los términos de la legislación laboral vigente por 3 meses. Adicionalmente, a causa de la emergencia por el COVID-19, recibirán como beneficio adicional una transferencia de 2 smlmv, divididos en 3 cuotas mensuales iguales que se pagarán mientras dure la emergencia. Los cesantes deberán diligenciar de manera electrónica o remitir ante la CCF a la que se encuentren afiliados, el Formulario Único de Postulación al Mecanismo de Protección al Cesante y anexar un certificado de terminación del contrato de trabajo.

Adicionalmente, recibirán un auxilio económico equivalente a \$160.000 COP mensuales, hasta por 3 meses, siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos: i) que no hayan sido beneficiarios del Mecanismo de Protección al Cesante en los último 3 años, ii) que hayan realizado aportes a la CCF durante 6 meses continuos o discontinuos en los últimos 5 años y iii) que hayan perdido su empleo desde el día 12 de marzo de 2020; las personas no podrán recibir simultáneamente el presente beneficio y el anteriormente mencionado de, 2 smlmv, divididos en 3 cuotas mensuales.





8

Teniendo en cuenta la situación actual, ¿puedo retirar las cesantías de la entidad en donde se encuentren consignadas? ¿Qué documentos debo presentar?

9

¿Puedo solicitar a mi empleador el pago anticipado de mis prestaciones sociales (prima)?

El trabajador que haya presentado una disminución de su ingreso mensual, si tiene sus cesantías en un fondo privado, podrá retirar mensualmente de su cuenta de cesantías, el monto que le permita compensar la reducción, con el fin de mantener su ingreso constante. Deberá presentar una certificación emitida por su empleador y el documento que acredite la disminución.

Sí, el trabajador podrá solicitar a su empleador el pago anticipado de la prima, ya sea de los días causados hasta la fecha o el valor total correspondiente al segundo semestre del año 2020, sin embargo, será el empleador quien decida si cancela o no la prestación solicitada.

Sin embargo, el empleador y trabajador por mutuo acuerdo pueden acordar, que el pago de la prima de servicios del primer semestre del año 2020, se realice hasta en 3 pagos, los cuales deberán efectuarse a más tardar el 20 de diciembre de 2020.



10

¿La empresa puede obligarme a laborar en turnos de 12 hora al día?

Sí, durante la emergencia sanitaria se permite que el empleador y el trabajador puedan pactar jornada de 48 horas, distribuidas en 4 día a la semana, laborando una jornada máxima diaria de 12 horas, sin que sea necesario modificar el Reglamento Interno de Trabajo; no obstante, serán reconocidos los recargos nocturnos, dominicales y festivos; pero se podrá digerir su pago hasta el 20 de diciembre de 2020."



11

¿Si me suspendieron mi contrato de trabajo o pacté una licencia no remunerada durante la emergencia a causa del virus COVID-19, puedo recibir algún subsidio?

Sí, los trabajadores a los cuales: i) se les haya suspendido el contrato de trabajo o hayan pactado una licencia no remunerada durante abril, mayo y junio de 2020, ii) que devenguen hasta 4 salarios mínimos legales mensuales vigentes, iii) cuyo empleador haya solicitado el acceso al Programa de Apoyo al Empleo Formal - PAEF y iv) no estén cubiertos por Familias en Acción, Protección Social al Adulto Mayor - Colombia Mayor, Jóvenes en Acción, Compensación del impuesto sobre las ventas - IVA y Programa de Ingreso Solidario, podrán acceder a un auxilio consistente en el otorgamiento de un subsidio por valor de \$160.000 COP, mensual y hasta por 3 meses.

Los beneficiarios serán identificados por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP, quien emitirá un listado mensual de los beneficiarios del auxiliar y realizará la transferencia de manera directa a los trabajadores.



DERECHOS DEL
TRABAJADOR

ESCENARIO 2

● ● ●

**La empresa en la que
trabajo no suspendió
actividades y se encuentra
exenta de hacerlo**

● ● ●





1

¿Debo cumplir con las medidas preventivas que instruya la empresa?

Sí. El trabajador debe acatar todas las medidas preventivas que el empleador le instruya y prestar toda la colaboración posible en caso de riesgo inminente que afecte o amenace las personas de la empresa. Recordemos que es obligación de los trabajadores observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales que le imparta su empleador.



2

¿La empresa puede despedirme si no las cumpla?

En efecto, el incumplimiento de las obligaciones de higiene, así como de cualquier medida preventiva, configurará un incumplimiento grave de obligaciones, el cual podrá tener efectos inmediatos laborales, sin perjuicio de las acciones penales que pudieran iniciarse si se evidencia que se puso en riesgo la seguridad de otras personas. Lo anterior, sin perjuicio del deber que le asiste al empleador de agotar el procedimiento disciplinario que tenga previsto en su Reglamento Interno de Trabajo y garantizar el derecho de defensa del trabajador.





3

¿Si la empresa no cumple con medidas preventivas, a quién puedo reportarlo?

“

Al Ministerio de Trabajo aduciendo que el empleador no está cumpliendo con su obligación de procurar un lugar de trabajo adecuado y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Igualmente podrá ponerlo en conocimiento de la Secretaria de Salud del municipio o Distrito donde se encuentra domiciliada la Empresa.

”



4

¿Me puedo negar a ir a trabajar si la empresa no cumple con las medidas preventivas?

Lo que se debe hacer, antes de tomar la decisión de no trabajar, es hablar con el superior jerárquico o persona encargada del área de seguridad y salud en el trabajo y expresarle las preocupaciones sobre el no cumplimiento con las medidas preventivas. Si la explicación brindada por la empresa no es suficiente, la negativa debe estar fundada en razones objetivas, medibles y de acuerdo con las disposiciones que han establecido las autoridades de salud para evitar el contagio del COVID-19. No puede responder a un capricho infundado del trabajador.

5

¿Quién debe darme los implementos para evitar el contagio de COVID-19 y cumplir las medidas preventivas?

Si la empresa, por la actividad económica que desempeña, esta exceptuada del aislamiento preventivo obligatorio y el trabajador debe acudir a prestar los servicios, la empresa tiene la obligación de suministrar los Elementos de Protección Personal según lo ha definido el Ministerio de Salud y reforzar las medidas de limpieza y autocuidado en los centros de trabajo.

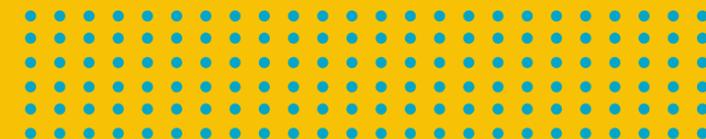


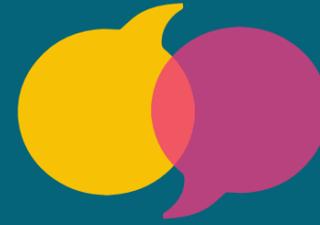


6

¿La empresa puede obligarme a trabajar en turnos de más de 6 horas?

Sí. De acuerdo con el Decreto 770 de 2020, expedido por el Gobierno Nacional, se podrá definir la organización de turnos de trabajo sucesivo, que permitan operar a la empresa sin interrupción todos los días de la semana, siempre y cuando el turno no exceda de 8 horas al día y 36 a la semana. Si la jornada corresponde al trabajo por turnos cuando la actividad no debe ser continua o al trabajo por turnos en actividades sin solución de continuidad, deberá analizarse cada caso en particular dependiendo de cómo haya sido pactada la jornada, pero en estos supuestos es legalmente posible el trabajo en turnos de más de 6 horas.





Gracias a los abogados voluntarios por ayudarnos a construir esta cartilla:

María Jimena Escandón García (Escandón Abogados)
Jorge Iván López Quintero (Gómez-Pinzón Abogados)
Camilo Mutis Téllez (Brigard Urrutia)



Diseño a cargo de:

Daniela Morales González

Información actualizada al 15 de septiembre de 2020.

Síguenos en nuestras redes sociales:



Fundación ProBono Colombia



@ProBonoColombia