



PREGUNTAS
FRECUENTES

Empleadores del sector social

ante el COVID 19



#ProBonoenCovid19

FUNDACIÓN
ProBono
COLOMBIA





1

¿Qué tipo de organizaciones se encuentran exentas de cumplir la medida de aislamiento obligatorio?

“

Dentro del Decreto por medio del cual se ordenó la medida de aislamiento preventivo obligatorio, el Gobierno Nacional determinó – de forma general – que las excepciones a dicha medida únicamente serían aquellas que se encontraran relacionadas y que buscaran garantizar el derecho a la vida, a la salud en conexidad con la vida y la supervivencia. En esa medida, dentro de la norma se establecieron los sectores que estarían exentos de cumplir con la medida de aislamiento obligatorio y dentro de los cuales, se puede mencionar al sector salud, al sector bancario, al sector alimenticio incluyendo la totalidad de la cadena de producción y distribución, a los servicios públicos domiciliarios, al sector farmacéutico, al sector agrícola, entre otros.

”



2

Si mi organización se encuentra exenta, ¿qué tipo medidas preventivas debo tener con mis trabajadores para seguir operando?

En caso de encontrarse exento de la medida de aislamiento social obligatorio, la organización deberá complementar y ajustar su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (“SG-SST”) de acuerdo con los lineamientos trazados tanto por el Ministerio de Salud, como por el Ministerio del Trabajo y cualquier disposición adicional distrital o municipal que entre en vigor en las ciudades en las cuales la organización tiene presencia.

En todo caso, dentro de las orientaciones generales emitidas por el Ministerio de Salud, se encuentran – a título enunciativo – las siguientes: (i) incrementar la frecuencia de limpieza y desinfección tanto de los equipos como de las áreas destinadas para la prestación de los servicios; (ii) incentivar el lavado de manos con agua y jabón durante mínimo 20 segundos y cada tres horas como mínimo; (iii) mantener una distancia mínima de 1.5 metros entre las personas evitando en todo caso el contacto directo; entre otras.



3

¿El incumplimiento de las medidas preventivas por parte de la organización puede generar sanciones?

SÍ. El incumplimiento de parte de la organización podría conllevar a la apertura de procesos administrativos sancionatorios por parte del Ministerio del Trabajo, entidad que en caso de encontrar un incumplimiento de la Compañía, podría llegar a imponer sanciones económicas de hasta 500 salarios mínimos legales mensuales vigentes (para 2020, hasta COP \$438.901.500). Es importante tener en cuenta que las investigaciones del Ministerio del Trabajo pueden iniciar de oficio o a petición de parte.

4

¿Cómo debe organizarse el horario de los trabajadores?

Por regla general, los trabajadores de la organización estarán sujetos a la jornada laboral que haya sido acordada con la organización y que, al momento del inicio del aislamiento preventivo obligatorio, se encontrara vigente. Ahora bien y en caso de que una vez ajustado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de garantizar el cumplimiento de las normas de prevención trazadas por las autoridades competentes sea necesario modificar la jornada laboral, la organización podrá hacer uso de su poder subordinante para establecer tanto turnos de trabajo flexibles como para implementar cualquiera de las jornadas especiales reguladas en el Código Sustantivo del Trabajo. Inclusive y haciendo uso de lo dispuesto en la Circular 021 de 2020, la organización podría decidir permitir el trabajo en casa y/o implementar el teletrabajo.



5

¿Cómo pueden acreditar mis trabajadores que laboran en una organización exenta de cumplir la medida de aislamiento obligatorio?

Las organizaciones que estén dentro de las excepciones establecidas en el Decreto 457 tendrán que suministrar a sus trabajadores, certificaciones por medio de las cuales quede constancia de que prestan un servicio de los imprescindibles (exceptuados). Estas personas, en adición a la certificación expedida por sus empresas, deberán portar una identificación o carné que permita a las autoridades verificar su oficio para evitar las sanciones.

6

¿Todos los empleados de la organización, sin importar el área a la que pertenezcan, deben ir a trabajar?

Bajo los lineamientos provistos por el Gobierno nacional, las organizaciones exentas de cumplir la medida de aislamiento obligatorio deben determinar cuáles son los trabajadores estrictamente necesarios para garantizar el funcionamiento de los establecimientos y la prestación de los servicios establecidos en el Decreto 457 del 2020 como imprescindibles durante la emergencia sanitaria declarada. Estos empleados estrictamente necesarios serán los que deben seguir yendo a trabajar, los que no entren en esta categoría podrán ser sujetos a otras modalidades de trabajo, como el trabajo remoto o a distancia.



¿Puedo dar por terminado el contrato de un trabajador que sin razón aparente se niega a ir a trabajar, aunque mi organización esté exenta de cumplir el aislamiento obligatorio?

“

Sí. El empleador de una organización exenta de cumplir el aislamiento obligatorio puede terminar con justa causa el contrato del trabajador que se niega a ir a trabajar. No obstante, se recomienda que antes de terminar su contrato, se converse con el trabajador los motivos por los cuales no desea asistir al trabajo y se socialicen los lineamientos provistos por el Ministerio de Trabajo a cargo de los trabajadores en materia de protección y prevención de casos de COVID-19 que se deben aplicar de manera obligatoria en ambientes laborales y demás actividades productivas, en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales. Estos son: (i) Cumplir con las medidas de auto cuidado y prevención adoptadas en los centros de trabajo

por el empleador o contratante (higiene, hábitos saludables, lavado de manos y evitar saludos de beso, abrazo o de mano); (ii) Asistir a las capacitaciones realizadas por el empleador, contratante o entidad Administradora de Riesgos Laborales; (iii) Utilizar los elementos de protección personal y responder por el adecuado uso de dichos elementos; (iv) Suministrar información clara, veraz y completa de su estado de salud; y (v) los provenientes de China, España, Italia y Francia, deberán informar al empleador o contratante las fechas y lugares de permanencia.n del Ministerio del Trabajo.

”


8

Si mi organización no puede seguir operando ¿cómo puedo organizar a mis trabajadores?

Las organizaciones que no pueden seguir operando tienen las siguientes alternativas:

A.

Implementar mecanismos de trabajo no presencial:

Hacer uso del teletrabajo, si está estructurado, de lo contrario recurrir a medidas alternas como trabajo remoto o a distancia. Para el trabajo remoto o a distancia, sugerimos lo siguiente:

1. Recordar obligaciones de confidencialidad vigentes por contrato de trabajo, o reforzarlas si es necesario. Podrá prepararse un comunicado para recordar las obligaciones, o un otrosí si es necesario reforzar algunos puntos.
2. Informar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
3. Hacer seguimiento de equipos de trabajo que se entregue a los trabajadores, dejando constancia de las responsabilidades asumidas frente a tales equipos.



- En caso de no poder implementar el trabajo remoto o el teletrabajo, debido a la naturaleza de la actividad, sugerimos tener en cuenta las siguientes alternativas:

B.

Establecer turnos de trabajo y flexibilización de horarios:

Es posible implementar alternativas en servicio de trabajo que comprenda la reducción del personal en las áreas de trabajo “hacer lo máximo, con lo mínimo”, fijando grupos de trabajo que se turnen para que la operación continúe.

C.

Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas:

Podrá notificarse a los trabajadores el inicio de vacaciones colectivas para todos los trabajadores o para los grupos de trabajadores que no puedan desarrollar el trabajo remoto, ni implementar la flexibilización de horarios.

D.

Permisos remunerados:

Podrán concederse permisos remunerados a trabajadores, según sea necesario y viable financiera y operativamente.



E.

Compensación de trabajo:

Podrá acordarse con los trabajadores la ejecución de mecanismos de compensación de trabajo, consistente en: (i) fijar un periodo aplicable, (ii) acordar el pago de salario durante los días no laborables de dicho periodo, (iii) acordar la compensación de estos días, una vez finalice el periodo aplicable, lo cual podrá hacerse en días sábado, domingos, o entre semana ampliando número de horas diarias. Esta puede ser una medida complementaria, en el entendido que ahora mismo no es posible determinar cuál es el periodo que se necesitará.

F.

Suspensión de contratos:

Sugerimos que esta sea la última opción para implementar y, en este orden de ideas, se verifique la posibilidad de hacerlo cuando no se hayan podido implementar las opciones antes mencionadas. Es preciso recordar que la suspensión de contratos deberá sustentarse en forma adecuada, demostrando que efectivamente existe una imposibilidad de ejecutar contratos de trabajo, y que se intentaron y evaluaron otras opciones, pues este tipo de decisiones podría ser reprochada por autoridades laborales, administrativas y/o judiciales, si su implementación carece de sustento fáctico y legal.

En estos eventos de suspensión del contrato de trabajo, el empleador debe continuar pagando los aportes al sistema de seguridad social (sugerimos a los 3 sistemas: salud, pensiones y riesgos laborales). Los periodos de suspensión del contrato de trabajo pueden descontarse para la liquidación de vacaciones y cesantías. Pero no para prima de servicios, ni intereses de cesantía y para otros beneficios extralegales.



9

¿En qué consiste el teletrabajo?

Es una modalidad de organización del trabajo que debe ser pactada entre el empleador y el trabajador, y su implementación trae consigo una serie de modificaciones dentro del esquema laboral convencional. Las principales obligaciones que genera es regular la prestación del servicio y notificar a la ARL con el fin de identificar y mitigar los riesgos. Es un término que se ha usado de manera errónea frente a la emergencia por el COVID-19, que se refiere en realidad al trabajo remoto.





10

¿En qué consiste el trabajo en casa?

Debido a la crisis del COVID-19, el Ministerio del Trabajo ha flexibilizado los requisitos del “teletrabajo” en Colombia y ha permitido que trabajadores presten servicios de manera remota, sin ser considerados “teletrabajadores”. En esa medida, mientras subsista la crisis del COVID-19, la Compañía podrá contar con trabajadores laborando remotamente en cumplimiento del aislamiento decretado por el Gobierno Nacional.





11

¿En qué consiste la suspensión del contrato de trabajo?

Es la posibilidad que contempla la ley laboral de cesar la mayoría de los efectos de los contratos. En cuanto a pensiones, deberá pagarse la contribución total a pensión a cargo del empleador y del trabajador (16%). En salud se debe cumplir con los aportes a cargo del empleador (8.5%). No hay lugar a aportes al Sistema General de Riesgos Laborales pues el trabajador no prestará sus servicios. Con respecto a los parafiscales, el empleador no está obligado a realizar el pago, ya que el trabajador no recibe el pago del salario ni presta servicios y en cuanto a prestaciones sociales, el empleador sólo está obligado a pagar la prima de servicio. El empleador puede deducir del cálculo de las vacaciones, la indemnización y cesantías el tiempo de suspensión del contrato.





12

¿Podría dar por terminado los contratos de trabajo?

Sí. Aunque no existen restricciones a la terminación de los contratos de trabajo, diferente a los establecidos por fueros y despidos colectivos, el Gobierno Nacional ha pedido a los empleadores que, como gesto de solidaridad, preserven los puestos de trabajo.

13

¿Puede prescindirse de la autorización de los empleados para tratar sus datos personales y sensibles en relación con el COVID-19, invocando la causal de urgencia médica o sanitaria?

No en todos los casos. La aplicación de la excepción legal “urgencia médica o sanitaria” no releva al empleador de la obligación de obtener la autorización de los trabajadores para el tratamiento de sus datos personales y sensibles, porque la misma sólo tiene lugar en aquellos casos que, dada la situación concreta de urgencia, no sea posible obtener la autorización del titular o resulte particularmente problemático gestionarla dadas las circunstancias de apremio, riesgo o peligro de otros derechos fundamentales.



14

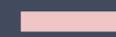
¿Si una autoridad pública o administrativa está solicitando a la empresa donde trabajo mi información personal y sensible en relación con el COVID-19, estoy obligado a suministrarla?

Sí. Aunque en principio ninguna actividad de la empresa puede supeditarse a que el trabajador autorice el tratamiento de sus datos sensibles, en este caso no será necesario obtener la autorización expresa de los trabajadores, dado que la legislación colombiana de protección de datos consagra como excepción a la regla general del consentimiento, aquellos eventos en que esta información sea requerida por una autoridad pública o administrativa en ejercicio de sus funciones legales.



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

María José Orejarena (Philippi Prietocarrizosa, Ferrero DU & Uría)
Cristhian Fernando Ferrer Acuña (Brigard Urrutia)
Fathia Jalile Zapata Lamir (Gómez Pinzón Abogados)
Jorge Iván López Quintero (Gómez Pinzón Abogados)



Diseño a cargo de:
Daniela Morales González

Información actualizada al 7 de abril de 2020.

Síguenos en nuestras redes sociales:



Fundación ProBono Colombia



@ProBonoColombia