



# LOS TRABAJADORES Y SUS **DERECHOS** ANTE EL **CORONAVIRUS**



## Caja de herramientas

### TRABAJADORES Y TRABAJADORAS FORMALES



1

#### ¿Puede un empleador suspenderme el contrato de trabajo por el actual contexto de COVID 19?



**R/** No, en el actual contexto los trabajadores necesitan sus salarios para responder a la emergencia y requieren que se les pague la seguridad social integral.

#### TENGA EN CUENTA QUE LOS CONTRATOS SE PUEDEN SUSPENDER POR LAS SIGUIENTES RAZONES:

- Fuerza mayor o caso fortuito de acuerdo con el artículo 51 numeral 1 del Código Sustantivo de Trabajo:
- Por licencia o permiso temporal no remunerado, a solicitud del trabajador. En este evento se requiere voluntad expresada en forma libre y espontánea del trabajador.



#### REQUISITOS

- El empleador debe dar aviso al Ministerio del Trabajo sobre la suspensión por fuerza mayor o caso fortuito.
- Se debe comunicar por escrito al trabajador sobre la suspensión por fuerza mayor e informarle sobre la reanudación, al menos con tres (3) días de antelación.



Apoyan



Organización  
Internacional  
del Trabajo



Embajada de Noruega





## Caja de herramientas

### TRABAJADORES Y TRABAJADORAS FORMALES

**NOTA:** esta figura no la deben aplicar los empleadores porque implicaría:

- El no pago de salarios a los trabajadores.
- Que el empleador siga aportando a la salud, más no el trabajador.
- Que el empleador preste el dinero al trabajador para su parte de cotización en pensión y luego descontará este dinero de los pagos futuros que deba hacer por concepto de prestaciones, o de salario cuando se reintegre.
- Que el empleador no haga los aportes a riesgos laborales.
- Que de los tiempos para liquidar cesantías y vacaciones se descuentan los días de suspensión del contrato.



#### RECUERDE

1. *El actual contexto no es una causal de fuerza mayor para suspender los contratos, ni es aceptable la suspensión de contratos bajo la figura de licencias no remuneradas.*
2. *La fuerza mayor **no constituye causal de terminación de la relación de trabajo** por no estar catalogada como tal en la Ley.*
3. *La suspensión del contrato de trabajo es una figura del derecho del trabajo individual de forma que opera respecto de cada contrato individual de trabajo.*
4. *Los trabajadores deben estar en sus casas, pero la figura no puede ser la suspensión de contratos, esto va en detrimento de sus derechos a la vida, a la salud y al trabajo.*

**Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio hasta por 120 días, artículo 51 numeral 3**



#### REQUISITOS

- Debe tener autorización previa del Ministerio de Trabajo
- Se debe comunicar por escrito al trabajador sobre la solicitud elevada al Ministerio frente la suspensión



#### RECUERDE

1. La suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días constituye causal de terminación del contrato de trabajo.
2. La consecuencia de no pedir autorización al Ministerio del Trabajo es que el empleador deberá pagar a sus trabajadores el sueldo normal como si hubieran trabajado.

**¡Esto es lo que dice el  
Ministerio de Trabajo!**

**Pero no pierda  
de vista esto**



#### **Debe tener en cuenta que el Ministerio de Trabajo mediante la circular 022 del 19 de marzo de 2020 indica que: (...)**

La configuración o no de una fuerza mayor, la correspondencia de manera funcional al Juez de la República, quien determina o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración.

En todo caso, el empleador debe valorar las funciones a cargo del trabajador y la posibilidad del desempeño de las mismas a través de las alternativas planteadas en la Circular 21 de 2020, por lo que se hace un llamado a los empleadores para que en estos momentos de dificultad mantenga la solidaridad y el respaldo que los ha caracterizado hacia los trabajadores y sus familias, independientemente de si su vinculación es directa o en misión, para lo cual pueden hacer uso de medidas tales como: Trabajo en Casa, Teletrabajo, Jornada Laboral Flexible, Vacaciones Acumuladas, Anticipadas y Colectivas, Permisos Remunerados y Salarios sin Prestación del Servicio.

De igual forma, la Resolución 0803 del Ministerio de Trabajo, establece que se ejercerá de manera oficiosa el poder preferente de los tramites radicado por los empleadores frente a la autorización para despido colectivo de trabajadores por clausura de labores totales o parciales, al igual que la autorización para la suspensión la suspensión temporal de actividades hasta por 120 días.





2

## ¿Puede el empleador hacer revisión del contrato por imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica, sin el consentimiento del trabajador en el actual contexto del COVID 19?

**R/** No, la revisión del contrato no aplica en este contexto puesto que requiere primero consentimiento del trabajador y segundo acudir ante un juez laboral para adelantar el trámite, manteniendo el contrato vigente.

3

## ¿Puede el empleador proponer que se haga teletrabajo en esta emergencia del COVID 19?

**R/** Sí, siempre que haya acuerdo entre el trabajador y el empleador, ya que es voluntario para las dos partes.

### TENGA EN CUENTA QUE EL TELETRABAJO ES:

- Trabajar a distancia utilizando soporte de las tecnologías de la información y la comunicación.
- El teletrabajo no puede alterar la naturaleza laboral del vínculo ni la modalidad en función del tiempo (indefinido, a término fijo, por duración de la obra o labor contratada o para labore accidentales, ocasionales o transitorias).





#### RECUERDE

1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.
2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor.
3. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.
4. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.
5. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores y/o los programas para desempeñar su función, no podrá dejar de reconocérsele el salario al que tiene derecho.
6. El empleador debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

**¡Esto es lo que dice el  
Ministerio de Trabajo!**

Tenga en cuenta que el Ministerio de Trabajo en su circular 021 del 17 de marzo de 2020, expone los mecanismos que trae el ordenamiento jurídico en Colombia como lineamientos que pueden considerar los empleadores con el fin de proteger el empleo entre los cuales establece el teletrabajo como:

**Teletrabajo:** Por su parte, el teletrabajo se encuentra definido en el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 como "una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o la

**Pero no pierda  
de vista esto**

prestación de servicios a terceros utilizando como el soporte de las tecnologías de la información y comunicación TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Al teletrabajo, conforme lo señalado en la norma en referencia, no le serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno, sin que se puedan imponer tampoco, altas cargas de trabajo.

De igual manera, debe tener en cuenta que





el salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el centro de trabajo.

El teletrabajo, tal y como está concebido normativamente, tiene una serie de requisitos, cuentos como la visita previa al puesto de trabajo que tiene como objetivo, verificar las condiciones de trabajo, es decir, toda la

característica física, biológica, ergonómica o psicosocial que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos en la seguridad y la salud del trabajador.



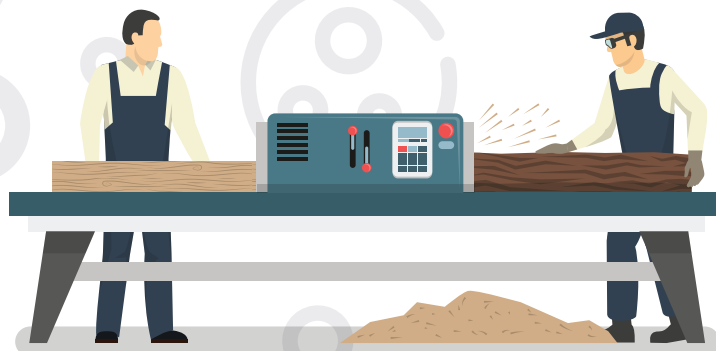
#### La circular 022 del 19 de marzo de 2020 indica que:

(...) En todo caso, el empleador debe valorar las funciones a cargo del trabajador y la posibilidad del desempeño de las mismas a través de las alternativas planteadas en la Circular 21 de 2020, por lo que se hace un llamado a los empleadores para que en estos momentos de dificultad mantenida la solidaridad y el respaldo que los ha caracterizado hacia los trabajadores y sus familias, independientemente de si su vinculación es directa o en misión ', para lo cual pueden hacer uso de medidas tales como: Trabajo en Casa, Teletrabajo, Jomada Laboral Flexible, Vacaciones Acumuladas, Anticipadas y Colectivas, Permisos Remunerados y Salarios sin Prestación del Servicio.

4

## ¿El empleador tiene la facultad de otorgar licencias remuneradas a los trabajadores como medida por el COVID 19?

**R/** Sí, de hecho, esta es una de las medidas más recomendadas.







#### RECUERDE

1. Esta licencia supone voluntad del empleador y el trabajador.
2. El empleador debe mantener el pago del salario, las prestaciones sociales y los aportes a la seguridad social en los porcentajes establecidos.
3. Esta licencia no puede catalogarse como suspensión del contrato de trabajo.

**¡Esto es lo que dice el  
Ministerio de Trabajo!**

**Pero no pierda  
de vista esto**



Tenga en cuenta la circular 021 del 17 de marzo de 2020, que establece medidas que pueden adoptar las empresas.

Permisos Remunerados - Salario sin prestación del servicio: En virtud de lo señalado en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, la correspondencia al empleador, conceder permisos en casos de grave calamidad doméstica, necesariamente comprobada.

#### **La circular 022 del 19 de marzo de 2020 indica que:**

(...) En todo caso, el empleador debe valorar las funciones a cargo del trabajador y la posibilidad del desempeño de las mismas a través de las alternativas planteadas en la Circular 21 de 2020, por lo que se hace un llamado a los empleadores para que en estos momentos de dificultad mantenida la solidaridad y el respaldo que los ha caracterizado hacia los trabajadores y sus familias, independientemente de si su vinculación es directa o en misión', para lo cual pueden hacer uso de medidas tales como: Trabajo en Casa, Teletrabajo, Jomada Laboral Flexible, Vacaciones Acumuladas, Anticipadas y Colectivas, Permisos Remunerados y Salarios sin Prestación del Servicio.





5

## ¿El empleador puede otorgar licencias NO remuneradas a los trabajadores como medida por el COVID 19?



**R/** No, en el actual contexto los trabajadores necesitan sus salarios para responder a la emergencia y requieren que se les pague la seguridad social integral.



### RECUERDE

*Esta figura no la deben aplicar los empleadores porque implicaría:*

1. El no pago de salarios a los trabajadores.
2. Que el empleador siga aportando a la salud, más no el trabajador.
3. Que el empleador preste el dinero al trabajador para su parte de cotización en pensión y luego descontará este dinero de los pagos futuros que deba hacer por concepto de prestaciones, o de salario cuando se reintegre.
4. Que el empleador no haga los aportes a riesgos laborales.
5. Que de los tiempos para liquidar cesantías y vacaciones se descuentan los días de suspensión del contrato.

6

## ¿Puede un empleador establecer el trabajo a domicilio como medida para enfrentar el COVID 19?

**R/** Sí, pero ¡cuidado! No aplica en todos los casos.



### RECUERDE

1. Esta es una modalidad de prestación de servicios en el domicilio del trabajador aplicable cuando no se vinculen tecnologías de la información y las comunicaciones a la prestación del servicio.
2. Esta modalidad es distinta al teletrabajo y el empleador no puede usarla para eximirse de cumplir con las obligaciones patronales de conexión que exige teletrabajo.





7

## ¿El empleador está facultado para aplicar el artículo 140 del CST que establece el pago de salario sin prestación del servicio como medida para enfrentar el COVID 19?

**R/** Sí, de hecho, esta es una de las medidas más recomendadas.



### RECUERDE

1. Esta modalidad se da cuando por culpa o disposición del empleador se decida no prestar el servicio.
2. Bajo esta modalidad los trabajadores tienen derecho al pago de salarios con inclusión de las prestaciones sociales y los aportes a la seguridad social integral en los porcentajes correspondientes.
3. Sí la decisión está vinculada a conductas de discriminación y/o antisindicales la medida resulta inconstitucional y corregible mediante acción de tutela.

¡Esto es lo que dice el  
Ministerio de Trabajo!

Pero no pierda  
de vista esto



Tenga en cuenta que mediante la resolución 021 del del 17 de marzo de 2020, que establece medidas que pueden adoptar las empresas.

**Salario sin prestación del servicio:** Esta posibilidad se indica en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala: "Durante la vigencia del contrato, el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del (empleador)". Conforme a la norma anterior, es posible que, por disposición del empleador, de manera voluntaria y generosa determine la posibilidad de pagar el salario y liberar al trabajador de la prestación del servicio.

### La circular 022 del 19 de marzo de 2020 indica que:

(...) En todo caso, el empleador debe valorar las funciones a cargo del trabajador y la posibilidad del desempeño de las mismas a través de las alternativas planteadas en la Circular 21 de 2020, por lo que se hace un llamado a los empleadores para que en estos momentos de dificultad mantenida la solidaridad y el respaldo que los ha caracterizado hacia los trabajadores y sus familias, independientemente de si su vinculación es directa o en misión, para lo cual pueden hacer uso de medidas tales como: Trabajo en Casa, Teletrabajo, Jornada Laboral Flexible, Vacaciones Acumuladas, Anticipadas y Colectivas, Permisos Remunerados y Salarios sin Prestación del Servicio.



8

## ¿Está permitido que el empleador envíe sus trabajadores a vacaciones anticipadas como medida en la emergencia del COVID 19?

R/ No, las vacaciones constituyen el derecho a un descanso remunerado, en el que el trabajador pueda disfrutar de su libre movilidad y elección para descansar. El actual contexto en el que nos pone el COVID -19 es de aislamiento, manteniendo restricciones a la movilidad. Por tal razón, no es posible que los empleadores usen esta facultad para evitar el pago de licencias remuneradas.



### RECUERDE

1. El empleador puede fijar unilateralmente la época de las vacaciones respecto de los períodos causados (año cumplido), dando a conocer al trabajador con al menos 15 días de antelación la fecha en que concederá las vacaciones.
2. El preaviso de 15 días de anticipación no es necesario sí, de manera consensuada, se pacta con el trabajador. Ojo, la mayoría de los casos se dice que es consensuada y en realidad es una orden del empleador, por esta razón tenga mucho cuidado y no acepte las vacaciones, exija la licencia remunerada.





#### TENGA EN CUENTA

- Si el trabajador ya disfrutó de sus vacaciones, y se le otorga anticipadamente otro período sin cumplir el año de servicios, este no tendrá derecho a que se le confiera un nuevo período de descanso una vez cumpla el respectivo año de servicios.
- El trabajador no tendrá derecho al auxilio de transporte cuando acepta estas vacaciones anticipadas.
- Si el trabajador ya tenía programada las vacaciones para esta época, pídale a su empleador que se las reprogramme, toda vez que no va a poder disfrutarlas mediante el descanso y que en su lugar le conceda licencia remunerada para estar en casa.



**¡Esto es lo que dice el  
Ministerio de Trabajo!**

**Pero no pierda  
de vista esto**



Tenga en cuenta que mediante la resolución 021 del del 17 de marzo de 2020, que establece medidas que pueden adoptar las empresas.

Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas: El trabajador tiene derecho a un descanso remunerado por haber prestado sus servicios durante un (1) año de servicio, consistente en quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, de conformidad con lo señalado en el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo.

Del mismo modo, se pueden otorgar vacaciones a los trabajadores antes de causar el derecho, lo que se conoce como vacaciones anticipadas. De otra parte, los accidentes pueden fijar vacaciones colectivas de sus trabajadores, inclusive sin que ellos hayan cumplido el año de servicios, para lo cual se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

1. Las vacaciones deben ser remuneradas al trabajador con el salario que devengue al momento del disfrute.
2. El trabajador no podrá exigir que se le asigne un nuevo período de vacaciones y luego cumplir el año de trabajo.

En cuanto a las vacaciones colectivas, el empleador puede dar aviso de ellas, con el fin de contrastar bajas de producción o ingresos, como situaciones derivadas de la emergencia sanitaria o en caso de que se ordenen medidas de aislamiento obligatorias por parte del Gobierno nacional, como estrategia de mitigación ante el COVID-19.

De acuerdo con lo anterior y debido a la situación actual aquí descrita, los trabajadores y desafiados, puede acordar en cualquier momento el inicio del desarrollo de vacaciones acumuladas, anticipadas o colectivas para enfrentar la etapa del COVID -19.



#### La circular 022 del 19 de marzo de 2020 indica que:

(...) En todo caso, el empleador debe valorar las funciones a cargo del trabajador y la posibilidad del desempeño de las mismas a través de las alternativas planteadas en la Circular 21 de 2020, por lo que se hace un llamado a los empleadores para que en estos momentos de dificultad mantenida la solidaridad y el respaldo que los ha caracterizado hacia los trabajadores y sus familias, independientemente de si su vinculación es directa o en misión, para lo cual pueden hacer uso de medidas tales como: Trabajo en Casa, Teletrabajo, Jornada Laboral Flexible, Vacaciones Acumuladas, Anticipadas y Colectivas, Permisos Remunerados y Salarios sin Prestación del Servicio.

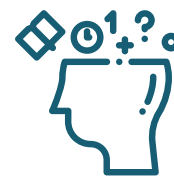
9

## ¿Puede el empleador terminar un contrato de trabajo argumentando justa causa por la situación del COVID 19?

**R/** No, los hechos que dieron lugar a la emergencia sanitaria no se enmarcan dentro de las hipótesis de terminación de contratos con justa causa sin indemnización en favor del trabajador, contempladas en el artículo 62 del CST.

#### TENGA EN CUENTA

El gobierno nacional debe ordenar la prohibición de despidos con o sin justa causa que se puedan producir en este periodo de emergencia.





#### RECUERDE

Que en todo caso las indemnizaciones por despido sin justa causa son:

En los casos en que un trabajador es despedido en el marco de un contrato a término indefinido, el empleador deberá indemnizar al trabajador dependiendo de los años que hubiere estado vinculado y el salario que estuviese devengando.

**1. Indemnizaciones por despido sin justa causa a trabajadores que devengan MENOS de 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes.**

- a) *Tiempo de servicio inferior a un año:*
  - La indemnización que se debe pagar es de **30 días de salario**.
- b) *Tiempo de servicio mayor a un año: La indemnización que se debe pagar es de:*
  - **30 días de salario por el primer año laborado.**
  - **20 días de salario por los años siguientes.**
  - Si el último año **no fue completo**, se pagará de manera **proporcional**.

**2. Indemnizaciones por despido sin justa causa a trabajadores que devengan MÁS de 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes.**

- a) *Tiempo de servicio inferior a un año: La indemnización que se debe pagar es de 20 días de salario.*
- b) *Tiempo de servicio mayor a un año: La indemnización que se debe pagar es de:*
  - **20 días de salario por el primer año laborado.**
  - **15 días de salario por los años siguientes.**
  - Si el último año **no fue completo**, se pagará de manera **proporcional**.

**En contratos a término fijo:**

En los casos en que un trabajador es despedido antes del plazo estipulado en el contrato a término fijo, el empleador deberá realizar el pago correspondiente a los salarios que hicieran falta para terminar el contrato.

**En contratos por obra o labor:**

En los casos en que un trabajador es despedido antes del plazo estipulado en el contrato por obra o labor, el empleador deberá realizar el pago correspondiente a los salarios que hagan falta hasta terminar la obra o labor. En todo caso, la indemnización no puede ser inferior a 15 días de salario.

**¡Esto es lo que dice el  
Ministerio de Trabajo!**

**Pero no pierda  
de vista esto**



Ahora bien, el Ministerio de trabajo resolución 0803 de 2020, determina el poder preferente en el caso de solicitud de despidos colectivo y suspensión de contrato de trabajo del #3 del artículo 51 de código sustantivo de trabajo.



## Caja de herramientas

### TRABAJADORES Y TRABAJADORAS FORMALES



EJERCER de manera oficiosa el poder preferente respecto de todos los tramites radicados o que se radiquen en todas las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales denominadas "Autorización a empleador para la suspensión temporal de actividades hasta 120 días "y sobre Autorización empleador para despido colectivo de trabajadores por clausura de labores total o parcial en forma definitiva o temporal de conformidad a las decisiones determinadas.

---

**Recibe información y asesoría con la organización sindical que se encuentre en tu empresa o industria o con la central unitaria de trabajadores CUT.**

---

