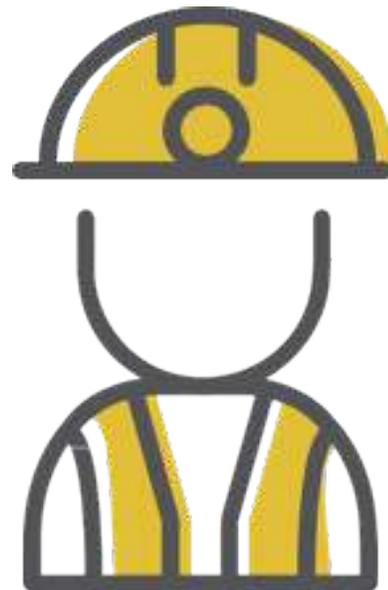


¿QUÉ ES EL INSPECTOR DE TRABAJO?

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, son un elemento esencial para la realización del sistema de inspección colombiano cuya actividad se dirige al cumplimiento de las normas laborales y de las disposiciones sociales, en el sentido de los artículos 17, 485 y 486 del C.S.T., el contenido del Decreto 4108 de 2011 y la Resolución 404 de 2012 del Ministerio del Trabajo, es un funcionario del Ministerio del Trabajo del nivel profesional; autoridad administrativa en el sentido del artículo 17 del C.S.T, y autoridad de policía de acuerdo con el numeral 2 del artículo 486 del C.S.T. y el numeral 2 del artículo 3° de Ley de Inspecciones del Trabajo y Acuerdos de Formalización Laboral. Quien realiza la función general de vigilancia y el control en cumplimiento de las normas de y demás disposiciones sociales según el artículo 485 y 486 del C.S.T., de la Ley de Inspecciones del Trabajo y Acuerdos de Formalización Laboral y de los Convenios 81 y 129 de la OIT.



¿Quién puede solicitar la actuación de la inspección de trabajo?

Toda persona que tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir infracciones en materia laboral, seguridad y salud laboral, Seguridad Social, empleo.

¿Qué es la terminación del contrato sin justa causa?

El contrato de trabajo por regla general puede ser terminado sin justa causa por parte del empleador, pagando la respectiva indemnización, el artículo 64 del código sustantivo del trabajo en el inciso segundo, establece que “En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización”

¿En qué casos no se puede dar el despido sin justa causa?

Si bien el empleador tiene libertad para despedir a cualquier trabajador en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión, hay casos en que no le está permitido hacerlo, es el caso de los trabajadores que gozan de la protección especial provista por la estabilidad laboral reforzada.

¿Cuándo procede la estabilidad laboral reforzada?

La protección especial procede cuando se pretende el despido del trabajador sin que exista una justa causa objetiva, es decir, lo que busca esta figura es impedir que un empleado sea despedido por condiciones que no tienen que ver con su desempeño en el trabajo como:

- Estabilidad laboral por fuero de maternidad
- Estabilidad reforzada por madre adoptante
- Estabilidad laboral reforzada por fuero sindical
- Estabilidad laboral reforzada por en trabajadores discapacitados

Tenga en cuenta...

- En caso de haber sido despedido sin justa causa, usted tiene derecho a una indemnización no sólo por los daños emergentes y el lucro cesante, sino por los daños morales que le hayan causado, los cuales deberán probarse.

¿Qué debo hacer si me despidieron por estar embarazada o por encontrarme en licencia de maternidad?

Ejemplos:

- Mariana está embarazada y su jefe al enterarse de la noticia, sin una causa justificada, decide despedirla, por el sólo motivo de su embarazo.
- Juana, está disfrutando de su licencia de maternidad y recibe una comunicación informándole que ha sido despedida, sin ninguna justificación.





¿Qué debe hacer si se encuentra en una situación parecida?

En caso de que una mujer haya sido despedida en estado de embarazo o durante la licencia de maternidad sin haber sido autorizado por el inspector del trabajo, es recomendable acudir primero a esa autoridad antes de presentar una demanda laboral, con el fin de intentar un acuerdo amigable sobre los derechos que el trabajador puede negociar, como la forma y plazos para el pago de las prestaciones, salarios e indemnizaciones por el despido sin autorización.

Tenga en cuenta...

- El inspector del trabajo o el jefe de la entidad, únicamente podrá autorizar el despido cuando exista una justa causa.
- Es recomendable que la mujer trabajadora dé a conocer a su jefe o empleador su embarazo, por cualquier medio. No se exigen formalidades.
- La mujer embarazada que trabaja mediante un contrato de prestación de servicios por un tiempo definido, también tiene derecho a ser protegida durante la maternidad.

En efecto, antes de terminar el plazo del contrato, la entidad o empresa deberá solicitar autorización al Inspector del Trabajo, quien analizará si subsisten las causas que dieron origen a la contratación

¿A qué tienen derecho las empleadas domésticas y qué hacer si no los reconocen?

Doña María ha trabajado por más de dos (2) años como empleada doméstica por días, en varias casas de familia. Sus jefes únicamente le pagan por el día de trabajo, nunca ha recibido cesantías, subsidio para costear su transporte, uniformes de trabajo, ni le han reconocido vacaciones. Tampoco la han asegurado a salud, pensión ni riesgos profesionales.



¿Qué debe hacer?

En caso de presentarse inconvenientes en la relación laboral, las partes involucradas pueden intentar solucionar el asunto directamente entre ellas, a fin de llegar a un acuerdo en lo referente a las prestaciones sociales y salarios.

De no llegar a ningún acuerdo, si prefieren presentar una demanda laboral pueden intentar la conciliación ante el Inspector del Trabajo del último lugar donde prestó los servicios o en el domicilio del empleador.

Esta autoridad del trabajo, aunque no puede ordenar al empleador el pago de las prestaciones sociales o la reparación de los daños, como lo puede hacer un Juez, sí puede realizar investigaciones, y de ser el caso, imponer sanciones o multas al empleador.

Tenga en cuenta...

Las personas que trabajan así sea por días tienen derecho a recibir por lo menos el pago de lo que equivale un día laboral sobre un salario mínimo.

El jefe debe afiliarse al empleado y cotizarle al sistema de salud, pensión y riesgos profesionales y si trabaja en varias casas de familia, cada uno deberá realizar cotización proporcional a los días de trabajo. Debe ser afiliado a una caja de compensación familiar, para recibir el subsidio familiar y beneficios de recreación, vivienda, educación y turismo. Cuando se termina el contrato de trabajo, el jefe tiene la obligación inmediata de liquidar y pagar los salarios y prestaciones que se deban.

Tienen derecho a las cesantías, dotación, auxilio de transporte, vacaciones, prima de servicios todo lo cual se pagará de acuerdo al tiempo de trabajo y al salario. Para conocer más sobre cada una de estas figuras puede consultar nuestra página.



- Usualmente se trabaja con contrato verbal, por lo que se deberá tener claridad sobre la fecha de ingreso, las tareas a realizar, salario y horario, por lo que se recomienda realizar un contrato escrito como prueba del vínculo laboral.
- No es trabajador del servicio doméstico, el que trabaja para una empresa, oficina, colegio, así realice actividades de arreglo u oficios.
- Se recomienda que tanto el jefe como el trabajador firmen y guarden recibos de pago de cada salario y cada prestación, con el fin de tener claras las cuentas y los soportes, en caso de inconvenientes.
- Por su parte, los jefes o empleadores deben brindar al trabajador un trato digno y amable, dar las instrucciones de manera cortés, respetar los horarios y días de descanso, expedir certificaciones laborales, solicitar autorización al trabajador para retener salarios, y en general cumplir la normatividad en materia laboral.
- Si trabaja toda la semana, el empleado deberá tener como día de descanso pago el domingo y los días festivos. Si trabaja por días, los días de descanso se recibirán en proporción a los días realmente laborados.
- El salario puede recibirse la mitad en dinero y la otra mitad en beneficios como alimentación, habitación, vestuario, pero tenga en cuenta que si el trabajador gana sólo un (1) salario mínimo, deberá pagarse el 70% en dinero y 30% en otros beneficios.



¿Qué hacer si su jefe no le paga el sueldo o las prestaciones sociales?

Don José se encuentra preocupado porque en la empresa en la que trabaja no le han pagado el salario por varios meses, si usted se encuentra identificado con don José que debe hacer.

En donde la sala laboral de la corte suprema de justicia, en sentencia de julio 18 de 1985 definió el concepto de prestaciones sociales, así:

«Prestación social es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el reglamento interno del trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales en que no reparan perjuicios causados por el patrono»

- El trabajador, antes de acudir a las autoridades, puede solicitar por escrito al empleador el pago de los salarios o prestaciones debidas.
- Si a pesar de haber presentado la solicitud, el empleador hace caso omiso, usted puede acudir al inspector del trabajo, y de ser el caso presentar una queja por el incumplimiento de las obligaciones o en ciertos casos, intentar una conciliación sólo sobre los derechos que el trabajador puede negociar, como las indemnizaciones o la forma y plazos para el pago de lo que le deben.
- Si usted ha intentado solucionar su conflicto laboral sin obtener una respuesta favorable, puede presentar una demanda ante el juez laboral del último lugar donde se haya prestado el servicio o del domicilio del demandado, es decir del empleador.

