



Bogotá, D.C. Marzo 31 de 2020

Doctor  
**ÁNGEL CUSTODIO CABRERA BAEZ**  
Ministro de Trabajo

**Asunto:** Solicitud de medidas para garantizar el derecho al trabajo de los Profesionales de Fonoaudiología en todo el territorio colombiano en la Fase de Contención del COVID-19

Respetado Ministro:

Reciba un cordial saludo de parte de la Junta Directiva Nacional del CCF 2019 – 2021.

Ante la presencia de la enfermedad COVID-19 en Colombia, ha sido de vital importancia la expedición del Decreto 457, mediante el cual se imparten instrucciones para el cumplimiento del Aislamiento Preventivo Obligatorio de 19 días en todo el territorio colombiano con el fin de “garantizar el derecho a la vida, a la salud en conexidad con la vida y la supervivencia”.

Siguiendo los lineamientos, y con el fin de tomar acciones, se han suministrado recomendaciones a todos los profesionales en Fonoaudiología, de acuerdo con las funciones que cumplen y la naturaleza de la actividad productiva que desarrollan, para que redoblen los esfuerzos en la fase de contención del COVID-19.

Así mismo, consideramos de gran importancia y necesarias las medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del COVID-19 y declaración de Emergencia Sanitaria impartidas por el Ministerio de Trabajo en sus Circulares Externas No. 0017 y 0021 del 2020 para organismos y entidades del sector público y privado, administradoras de riesgos laborales, servidores públicos, trabajadores del sector privado, trabajadores independientes y contratistas del sector público y privado, resaltando que dentro de las medidas de promoción y prevención se encuentran:

1.1.8 Los empleadores y contratantes deben suministrar los Elementos de Protección Personal según las recomendaciones específicas de conformidad con los lineamientos definidos por el Ministerio de Salud y protección social, para la prevención del contagio.

1.2.1 Utilizar, cuando sea posible, la estrategia de teletrabajo para estos trabajadores, en los términos definidos en las normas vigentes.

1.2.2 Minimizar las reuniones y propiciar la comunicación por medios virtuales que no impliquen interacción directa persona a persona; cuando las reuniones sean imprescindibles se debe promover el uso de salas con ventilación adecuada y mantener una distancia mínima de un metro entre los asistentes. De igual forma, reducir o eliminar las interacciones sociales innecesarias.

Circular 0021 del 2020

Trabajo en Casa: tratándose de una situación ocasional, temporal o excepcional es posible que el empleador autorice el trabajo en casa, en cualquier sector de la economía. Esta modalidad ocasional de trabajo es diferente al Teletrabajo, y no exige el lleno de los requisitos establecidos para este. En el numeral 4 del artículo 6 de la ley 1221 del 2008 define como características de Trabajo en Casa que: “4. Una persona que tenga condición de asalariado no se considerara teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.” Para optar por esta modalidad, debe existir acuerdo entre el empleador y el trabajador.

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

Vemos con gran preocupación que, a pesar de los lineamientos que se han impartido por parte del Ministerio de Trabajo, y a pesar de la existencia del Código Sustantivo del Trabajo, cuya finalidad primordial es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, los profesionales han reportado que en muchas instituciones prestadoras de servicios de salud, tanto a nivel de consulta externa como de consulta domiciliaria, están haciendo despidos colectivos y terminaciones de contratos de prestación de servicios de “mutuo acuerdo” para no tener problemas legales, sin que los profesionales se encuentren de acuerdo con las medidas tomadas y sin importar las condiciones en que se encuentren nuestros colegas y, por ende, sus familias que están a cargo, violando de esta manera el derecho de las personas a la subsistencia que ha sido reconocido por la Corte Constitucional como derivado de los derechos a la vida (Art. 11 C.P.), a la salud (Art. 49 C.P.), al trabajo (Art. 25 C.P.), a la seguridad social (Art. 48 C.P.), y como derecho fundamental, así lo corrobora la siguiente sentencia:

«Aunque la Constitución no consagra la subsistencia como un derecho, éste puede colegirse de los derechos a la vida, a la salud, al trabajo y a la asistencia o a la seguridad

social, ya que la persona requiere de un mínimo de elementos materiales para subsistir. La consagración de derechos fundamentales en la Constitución busca garantizar las condiciones económicas necesarias para la dignificación de la persona humana y el libre desarrollo de su personalidad. El Estado y la sociedad en su conjunto, de conformidad con los principios de la dignidad humana y de la solidaridad (CP. art.1), deben contribuir a garantizar a toda persona el mínimo vital para una existencia digna. El Estado social de derecho exige esforzarse en la construcción de las condiciones indispensables para asegurar a todos los habitantes del territorio nacional, una vida digna dentro de las posibilidades económicas que estén a su alcance».

No hay que olvidar que el trabajo no es una mercancía como lo plantea la ley del mercado y la cual crea asimetría entre los movimientos del capital y del trabajo, agudizando las condiciones de la explotación laboral en términos de plusvalía en lo referente a oferta y demanda que se promueven mediante las agencias de empleo temporal que se convierten en un “patrón sin rostro” intermediarias entre el trabajo y el capital, con las que se desdibujan las responsabilidades prestacionales; también se ha creado un sistema de seguridad social para pago de cesantías, prestaciones y servicios de salud propagadas al capital financiero. De este modo, se fortalece el capital financiero y se excluyen de prestaciones sociales a los trabajadores temporales, contratistas, cooperadores en empresas solidarias o que laboran por cuenta propia. Si no se toman las medidas necesarias para controlar esta situación, el próximo ciclo posterior al COVID-19 puede ser la recepción en la inversión con aumento del desempleo y la agudización en forma agresiva de los conflictos sociales.

Debido a lo anterior solicitamos formalmente al Ministerio del Trabajo y la Protección Social que tomen las medidas necesarias para garantizar el derecho al trabajo de nuestros colegas, quienes son parte fundamental en el sistema de salud colombiano y que, por no pertenecer al grupo de profesionales de primera línea para la contención y manejo de la emergencia sanitaria, se están viendo gravemente afectados por las decisiones de las instituciones prestadoras de servicios de salud.

Cordialmente,

**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

**CCF 2019 - 2021**

[ccfonoaudiologos@ccfonoaudiologos.co](mailto:ccfonoaudiologos@ccfonoaudiologos.co)

***“EL CCF ES DE TODOS, POR TODOS, PARA TODOS Y ENTRE TODOS LOS  
FONOAUDIÓLOGOS DE COLOMBIA”***