

**CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA CUT**

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



*“Por vida, democracia, paz y negociación del Pliego de Emergencia:
Paro Nacional octubre 21”*



**LA CUT APOYA Y SE SOLIDARIZA CON LA LUCHA Y LA HUELGA GENERAL
CONVOCADA POR SINTRABGSALINAS Y SINTRASALES**

¡Por la defensa y protección de sus derechos laborales y del patrimonio nacional!

La Central Unitaria de Trabajadores CUT, rechaza y condena el actuar del Empleador BIG GROUP SALINAS COLOMBIA SAS con sus trabajadores agremiados en las organizaciones Sindicales SINTRABGSALINAS y SINTRASALES, quienes iniciaron una huelga general debido a los incumplimientos de las obligaciones, deberes legales, contractuales y convencionales por parte del Empleador BIG GROUP SALINAS COLOMBIA SAS, tales como; el no pago de los Salarios, Salud, Pensión y demás prestaciones de sociales desde el mes de enero de 2020, el no pago de las vacaciones, retención indebida de los aportes que los trabajadores realizan a los sindicatos, entre otros.

En asamblea extraordinaria, los trabajadores, por mayoría absoluta tomaron la decisión de votar la huelga. El día martes 18 de febrero de 2020, con la presencia de un inspector de trabajo en la sede de la compañía, declararon la hora cero, dando inicio a la huelga.

Esto se suma a una serie de estrategias contractuales en las que el riesgo se difiere al trabajador. Como el caso ejemplar de bancarrota de Enron, los miles de empleados que perdieron sus ahorros y puestos de trabajo se exponían, evidentemente, al riesgo, pero no tenían posibilidad de elegir: el riesgo de los que sabían se convirtió en el negro destino de los trabajadores.

Tal como lo denunció Carlos Humberto Fernández Manjarrez vicepresidente de Sintrasales, hizo alusión a la *“jugada” que realizó la empresa “Paralizaron toda la operación y después nos acusaron de estar en cese de actividades, pero el inspector del trabajo llegó y luego de una inspección consignó en un acta que los trabajadores no llevaban a cabo sus labores porque no tenían las herramientas, ni los elementos para hacerlas”*.

A renglón manifestó, que ellos, conscientes de los incumplimientos de la operadora que se había fijado metas de producción como la de 2019 cuando proyectó 450.000 toneladas y apenas logró producir 211.000 toneladas, lo cual es una cifra que no generaba utilidad siquiera para la inversión que se estaba haciendo en nómina para los 100 trabajadores y *“es claro el incumplimiento que genera un factor de justificación legal para la liquidación unilateral del contrato como se hizo”*.

Del mismo modo que en el caso Enron, quienes eran conscientes de los riesgos que corrían (los de arriba), tuvieron la oportunidad de intervenir, pero en su lugar eligieron minimizar los riesgos que ellos mismos corrían vendiendo sus acciones y opciones antes de que se produjera la bancarrota; de manera que riesgos y posibilidades de elección estaban muy bien distribuidos. En otras palabras: en una sociedad basada en el riesgo, algunos (quienes controlaban la operadora Big Group) tienen la capacidad de elegir, mientras que otros (sus empleados) son los que corren los riesgos.

Muy oportuna traer a colación la última sentencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral (SL 1680), la cual trató la importancia de garantizar y proteger el derecho de huelga como un derecho fundamental consagrado en nuestra Constitución Política, de dicho fallo se resalta lo manifestado por la OIT:

**CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA CUT**

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



*“Por vida, democracia, paz y negociación del Pliego de Emergencia:
Paro Nacional octubre 21”*



(...) *“ha considerado el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT al sostener que es un medio de presión legítimo del que disponen los trabajadores y sus organizaciones para defender sus intereses sociales y económicos, sin el cual la libertad sindical sería un simple recurso retórico. Por otro lado, la huelga es un derecho humano reconocido en tratados internacionales de derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad. En efecto, tiene expresa consagración en los artículos 8.1.d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y 8.1.b) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador). De igual modo, su fundamento deriva de su reconocimiento en el artículo 56 de la Constitución Política, de manera que hoy no existe duda de que se trata de un derecho universal humano, de la más alta jerarquía”.*

A renglón seguido hizo referencia a la necesidad que los trabajadores cuenten con las herramientas no solo jurídicas sino materiales para que puedan ejercer su lucha por el cumplimiento de los deberes que el empleador contrae con ellos, en lo plasmado por la Organización Internacional del Trabajo, así:

“la libertad sindical y negociación colectiva en el Informe III (Parte 4B), en el Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, en la Conferencia Internacional del Trabajo en 1994 en Ginebra, sobre los estudios generales sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1994, y sobre los convenios fundamentales, 2012, elaborados por la CEACR, este organismo ha insistido en que el derecho de huelga es un corolario indisoluble de la libertad sindical sin el cual esta no sería más que un recurso retórico, un postulado vacío de contenido. Ello, en la medida que «los trabajadores para poder fomentar y defender sus intereses, necesitan disponer de medios de acción que les permitan ejercer presiones para el logro de sus reivindicaciones»”.

La CUT en defensa de los derechos de los trabajadores, la garantía a los derechos humanos y en el desarrollo del pueblo en general, apoya la huelga general imputable al empleador, y se opone rotundamente al incumplimiento de los deberes de la empresa para con los trabajadores que, en medio de la realidad actual con la Pandemia del Coronavirus en nuestro país, pone en evidencia la grave vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores de la Empresa Big Group Salinas Colombia S.A.S.

Invitamos a todas las organizaciones hermanas a solidarizarse y pronunciarse en apoyo a lucha que hoy vienen liderando los trabajadores

Bogotá, 19 de octubre de 2020

JOSE DIÓGENES ORJUELA GARCIA
Presidente

EDGAR MOJICA VANEGAS
Secretario General