

Observatorio Laboral en tiempos de Coronavirus

22 de mayo de 2020

Presentación

El objetivo de este observatorio, liderado por la **CUT** y la **CTC** con el apoyo de distintas organizaciones¹, es efectuar monitoreo permanente a las medidas que se expidan en el marco de la crisis económica y social propiciada por el brote y expansión del coronavirus. Está dirigido tanto a las **organizaciones sindicales** como a la **opinión pública** y a la **ciudadanía en general**, y busca procurarles herramientas que les permitan contrastar las decisiones del gobierno nacional con las de otros países y valorar sus impactos, positivos o negativos, en los **derechos de los trabajadores y trabajadoras**.

Los temas de este boletín son:



1 La elaboración y difusión de este boletín, liderado por la CUT y la CTC, contó con el apoyo de las siguientes organizaciones: UNEB, USO, ADE, Cedetrabajo, Centro de Solidaridad, Corporación Justicia y Libertad, Defens, Escuela Nacional Sindical, Friedrich-Ebert-Stiftung en Colombia (FESCOL), Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, el proyecto “Fortalecimiento de las organizaciones sindicales rurales en el post conflicto” de la Oficina de la OIT para países andinos y la Embajada de Noruega, REDAL, Universidad de La Salle y Viva la Ciudadanía.

1. La crisis se empieza a ver en las cifras y el gobierno actúa tarde y mal

Recientemente el DANE publicó las cifras sobre el crecimiento económico de la economía para el primer trimestre del año 2020 en la cual se mostró un crecimiento de 1,1% en su serie original y apenas en 0,4% según la serie desestacionalizada (corregida de efectos calendario), el peor crecimiento para el trimestre desde 2009.

El componente de la demanda que tuvo mejor comportamiento fue el consumo de los hogares, el cual tuvo una variación anual de 3,9%, influenciado en marzo, según la consultora Raddar, por: mayor abastecimiento a causa de las posibles medidas que podría tomar el gobierno frente al **Covid-19**, el Aumento del gasto en las canastas de alimentos para el hogar y bienestar y la reducción en las tasas de interés por parte del Banco de la República.

*mayor
abastecimiento
a causa de
las posibles
medidas que
podría tomar
el gobierno
frente al
Covid-19*

A pesar de este comportamiento, el empleo, sumado al deterioro precedente, estuvo fuertemente disminuido por el confinamiento preventivo en el mes de marzo, en el que se destruyeron 1.583.449 empleos, 10 de los 13 sectores de la economía perdieron ocupación, siendo las actividades artísticas, entretenimiento y recreación, la industria y el comercio los sectores más afectados con la pérdida de 512.000, 403.000 y 329.000 ocupados respectivamente. Estos efectos generan una fuerte disminución del consumo de los hogares que ANIF calculó para el mes de marzo en \$ 1,2 billones (0,1% del PIB), lo cual seguramente se agravó en abril.

Con la declaratoria de la segunda emergencia económicas y social (**Decreto 637** de 2020), el Gobierno Nacional expidió de manera tardía el

Decreto 639 de 2020 en el cual se creó el Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF), al cual se le inyectarán recursos por **\$ 6 billones** (\$ 2 billones mensuales) para subsidiar durante tres meses las nóminas de los trabajadores por apenas **\$ 350.000 mensuales**, sin efecto retroactivo. Cabe recordar que ANIF calcula para el mes de abril una pérdida de ingresos para los trabajadores por los \$ 5,8 billones (0,5% del PIB) y a finales del mes de mayo se tendrá la foto verdadera de los empleos afectados por la actual situación.

Este gasto de \$2 billones de pesos mensuales apenas cubre el **12,1%** del ingreso mensual de los asalariados que se calcula en **\$ 16,5 billones**; y, el **8,2%** del ingreso

total de los ocupados calculado en **\$ 24,5 billones**. Teniendo en cuenta que el subsidio solo se destinaría a las personas asalariadas, el subsidio representaría apenas el **23,8%** del promedio de lo que perciben los asalariados en Colombia. Este valor difícilmente alcanzaría para cubrir un arrendamiento y servicios públicos, los cuales, según la ponderación en la inflación del DANE, es cercana al 33,12%. Finalmente, la medida cubriría a cerca del 53,7% de los asalariados en el país, pero deja por fuera a los trabajadores por cuenta propia, calculados en 9.450.000 personas (2019) y que representan cerca del 42,4% de la ocupación en el país.

2. La ampliación del Programa de Apoyo al Empleo Formal, ¿más de lo mismo?

El 19 de mayo se expidió el **Decreto 677** de 2020, “**Por el cual se modifica el Decreto Legislativo 639 del 8 de mayo de 2020 y se disponen medidas sobre el Programa de Apoyo al Empleo Formal-PAEF**”, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica declarado por el Decreto 637 de 2020.

Esta modificación al decreto 639 gira alrededor de dos acciones principales, la primera que busca ampliar el número de sujetos que pueden ser destinatarios del PAEF; personas naturales y uniones temporales y el segundo que aumenta los requisitos logrando como efecto la exclusión de ciertos tipos de sujetos del acceso al programa. Frente a la formula restrictiva el primer caso es el de las entidades sin ánimo de lucro en relación con las demás que se establece, que en todo caso, sólo podrán ser beneficiarios del Programa cuando que estén obligadas a presentar declaración de renta o en su defecto declaración de ingresos y patrimonio, así como información exógena en medios magnéticos por el año gravable 2019.

El sentido de este enfoque resulta difícil de comprender en el marco de un programa de apoyo al empleo puesto que discriminar según obligación de declaración, atiende a un factor patrimonial de la persona jurídica que no necesariamente refiere a su número de trabajadores. Esta condición apoya la idea de que la estructura del programa se concentra en la capacidad económica de la persona jurídica, sino que, además, olvida por completo la dimensión del trabajador, pese a su declarada

El sentido de este enfoque resulta difícil de comprender en el marco de un programa de apoyo

motivación en el bienestar de los trabajadores la puesta en práctica los olvida por completo centrándose en la dimensión tributaria.

Afortunadamente no todo son desaciertos y reconoce al interior de estas exclusiones que las entidades cuya participación de la Nación y/o sus entidades descentralizadas sea mayor al 50% No podrán ser beneficiarios del Programa de apoyo al empleo formal –PAEF–, dada las terribles experiencias de sistema de autopréstamo por parte del Estado; esta prohibición resulta razonable.

Así mismo aparece una posibilidad no contemplada en el decreto inicial, extendiendo la cobertura del auxilio al caso de personas naturales, con una serie de exclusiones dentro de las cuales vale la pena destacar el párrafo 7 del artículo 2 porque realiza dos indicaciones particulares; la primera incorpora una nueva definición de empleado para efectos del programa modulando el sentido de la misma expresión en el código laboral y la segunda una discriminación que atiende más a una aparente cautela frente al escarnio público que a los principios de generalidad impersonalidad y abstracción que deben orientar la ley al incluir la proscripción de acceso a **Personas Expuestas Políticamente**, a continuación el fragmento.



“Párrafo 7. No podrán acceder a este Programa las personas naturales que se encuentren en cualquiera de las siguientes condiciones: **1.** Tengan menos de tres (3) empleados reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) correspondiente al período de cotización del mes de febrero de 2020 a cargo de dicha persona natural, entendiéndose por empleados aquellos descritos en el párrafo 2 del artículo 3 del presente Decreto Legislativo. **2.** Sean Personas Expuestas Políticamente (PEP) o sean cónyuges, compañeros permanentes o parientes en el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o único civil de Personas Expuestas Políticamente (PEP).”

Sin embargo, esta cautela se diluye al avanzar en el cuerpo del decreto con una exención de responsabilidad frente a los encargados de integrar las bases de datos de beneficiarios, y sus archivos, bajo la fórmula de que **“la configuración de estos supuestos (requisitos para ser beneficiarios del PAF) no conlleva responsabilidad para quienes participen en la implementación de este programa”**. Lo que constituye un incentivo perverso para prácticas corruptas en cabeza de los funcionarios públicos.

En conclusión, el **Decreto 677** no constituye en su ampliación garantía alguna para los trabajadores diferente a las pocas contenidas en el **Decreto 639** y por el contrario al aumentar el número de actores genera mayores tensiones alrededor de la distribución de los recursos, así mismo con los nuevos sujetos destinatarios de la normatividad se **multiplican las fuentes de riesgo de corrupción** sin que se dé un solo paso adelante, en **vigilancia, inspección y control**.

3. Acceso a la justicia: ¿en qué van los Decretos Legislativos que afectan derechos laborales?

Ha sido frecuente la consulta relacionada con qué hacer frente a los decretos expedidos con base en las facultades extraordinarias del Presidente, otorgadas por el Estado de Emergencia, para producir normas con fuerza de ley, y que hemos venido analizando como **violatorios de los derechos laborales** adquiridos o que desconocen principios y derechos fundamentales contenidos en la Constitución Política.

Valga primero recordar, que estos **“decretos legislativos”** solo pueden emitirse durante los días que dure la declaratoria del **Estado de Emergencia Económica, Social y Ambiental**, es decir, aquellos que salieron durante 30 días contados desde

Estas normas, por su carácter especial, al ser expedidas por el ejecutivo, pero tener fuerza de ley

el **17 de marzo** que fue la primera declaratoria de emergencia económica y, nuevamente, los que se expidan en los 30 días siguientes al **6 de mayo** que se declara la segunda emergencia económica. Durante la primera emergencia el **Gobierno expidió 70** de estos decretos y en esta segunda, hasta el 21 de mayo se **han expedido 7**.

Estas normas, por su carácter especial, al ser expedidas por el ejecutivo, pero tener fuerza de ley, tienen control automático de constitucionalidad y compete directamente a la Corte Constitucional, es decir, que sin necesidad de demanda alguna, una vez expedidos, la Corte procede a realizar una revisión completa del Decreto para determinar si está conforme con los postulados constitucionales o, de lo contrario declarar su inexecutable (Artículos 215 y 241 numeral 7 de la Carta Política, así como el Artículo 55 de la Ley 137 de 1994); para lo cual además los plazos que tiene, son una tercera parte más cortos de lo habitual, según los Artículos 242 y 244 de la Constitución y el Decreto 2067 de 1991 que reglamenta estos procedimientos.

El Observatorio ha hecho un resumen de cómo va la revisión de la Corte de los Decretos Legislativos más relevantes en materia laboral y de quiénes y en qué sentido han intervenido. Ninguno de éstos tiene aún sentencia y varios aun permiten intervenir, así que si ustedes como trabajadores, sindicatos u organizaciones sociales tienen alguna opinión técnica o fáctica sobre los decretos, bien pueden allegarla

a la Corte; en todo caso, las centrales sindicales **CUT** y **CTC**, estamos sentando oportunamente la posición de los y las trabajadoras en éstos.

Decreto	Tema	Fecha en que la Corte avocó conocimiento	Término para intervenir (Fijación en lista)
<p>No. 492 (28 marzo)</p> <p>Se establecen medidas para el fortalecimiento del Fondo Nacional de Garantías y se dictan disposiciones en materia de recursos</p>	Apropiación de acciones de Entidades Autónomas, como el Fondo Nacional del Ahorro	Abril 03	Abril 30-Mayo 07
<p>No. 538 (12 abril)</p> <p>Se adoptan medidas en el sector salud, para contener y mitigar la pandemia de Covid-19 y garantizar la prestación de los servicios de salud</p>	Servicio obligatorio para médicos, adecuación de lugares diferentes a hospitales para servicio, etc.	Abril 20	Mayo 19-Mayo 26
<p>No. 518 (04 abril)</p> <p>Crea el Programa de Ingreso Solidario</p>	Crea el auxilio focalizado para familias sin ingresos	Abril 22	Abril 24-Abril 30
<p>No. 516 (04 Abril)</p> <p>Medidas para la prestación del servicio de televisión abierta y radiodifundida</p>	Reduce la cuota de pantalla nacional	Abril 21	Mayo 04-Mayo 08
<p>No. 488 (27 Marzo)</p> <p>Se adoptan medidas en el ámbito laboral con el fin de promover la conservación del empleo y brindar alternativas a trabajadores y empleadores</p>	Sobre uso de cesantías, adelanto de vacaciones, Protección al cesante	Abril 13	Abril 27- Mayo 04
<p>No. 558 (15 Abril)</p> <p>Se implementan medidas para disminuir temporalmente la cotización al Sistema General de Pensiones, proteger a los pensionados bajo la modalidad de retiro programado</p>	Empleadores no cotizarán pensiones durante dos meses y pasa a Colpensiones pensionados de las Administradoras de Fondos de Pensiones	Abril 27	No se ha fijado en lista

El 20 de mayo la Corte emitió el primer fallo de constitucionalidad relacionado con esta emergencia, declarando **exequible el Decreto 417**, que declaró el 17 de marzo el primer Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica; seguiremos atentos a qué pasa con los casi 80 decretos en los que el Gobierno ha legislado toda serie de asuntos con base en sus facultades extraordinarias.

Fallo de tutela obliga a ARL a suministrar elementos de protección para prevenir contagio de COVID-19 a trabajadores de la salud

El Juzgado Primero de Familia en Oralidad de Bogotá D.C., ordenó al Ministerio de Salud y Protección Social y a las ARL Axa, ARL Colpatria, ARL Colmena, ARL Liberty, ARL Equidad, ARL Sura, ARL Positiva **garantizar**, junto con los empleadores, de manera integral el **suministro de elementos de protección personal** para personal de salud según el área de atención para **Covid-19**. Este fallo corresponde a una acción de tutela interpuesta, entre otros, por el representante legal de la Asociación Nacional de Internos y Residentes –ANIR–, Regional Centro y se le otorgó el efecto *inter comunis* para que sea aplicable a todo el grupo de personas pertenecientes al personal de la salud que laboran en clínicas y hospitales del territorio nacional, previo el reporte de los empleadores, de la cantidad de trabajadores en cada clínica y hospital del territorio nacional.

4. ¿En qué condiciones están trabajando las trabajadoras domésticas en medio de la pandemia?

Las trabajadoras domésticas por días, el grupo mayoritario de trabajadoras que con mayor crueldad ha vivido las consecuencias de la vulnerabilidad laboral durante el confinamiento, sea porque quedaron desempleadas; porque siguen trabajando, pero arriesgándose al contagio del virus o porque se les exigió que se internen, lo que implicó abandonar el cuidado de sus propias familias. Según el DANE, el **95,9%** del trabajo en este sector económico lo hacen mujeres, del total de cerca de **670.000 en Colombia**. A pesar de la precarización a la que se ven expuestas y del impacto que ha tenido la crisis sobre ellas, el Gobierno Nacional no ha tomado medidas dirigidas a garantizar sus derechos

Las y los empleadores suspendieron el contrato laboral de las trabajadoras domésticas con frases como: **“Usted no puede volver a trabajar, si algo, la llamo”**. A la mayoría de las trabajadoras domésticas que contestaron la encuesta a partir de la cual se

efectúa el análisis de esta sección les suspendieron sus trabajos, y las dejaron sin seguridad social, ni salario. Miles de ellas carecen de otras ayudas del gobierno.

Igualmente se identificó que tanto las y los empleadores como las trabajadoras parten de la premisa de que el camino jurídico para la exigencia de derechos es una alternativa poco efectiva o inexistente en estos momentos (falta de garantías de acceso a la justicia). Tampoco se avizora que a través de empresas de contratación se logre un avance sustancial en derechos laborales.

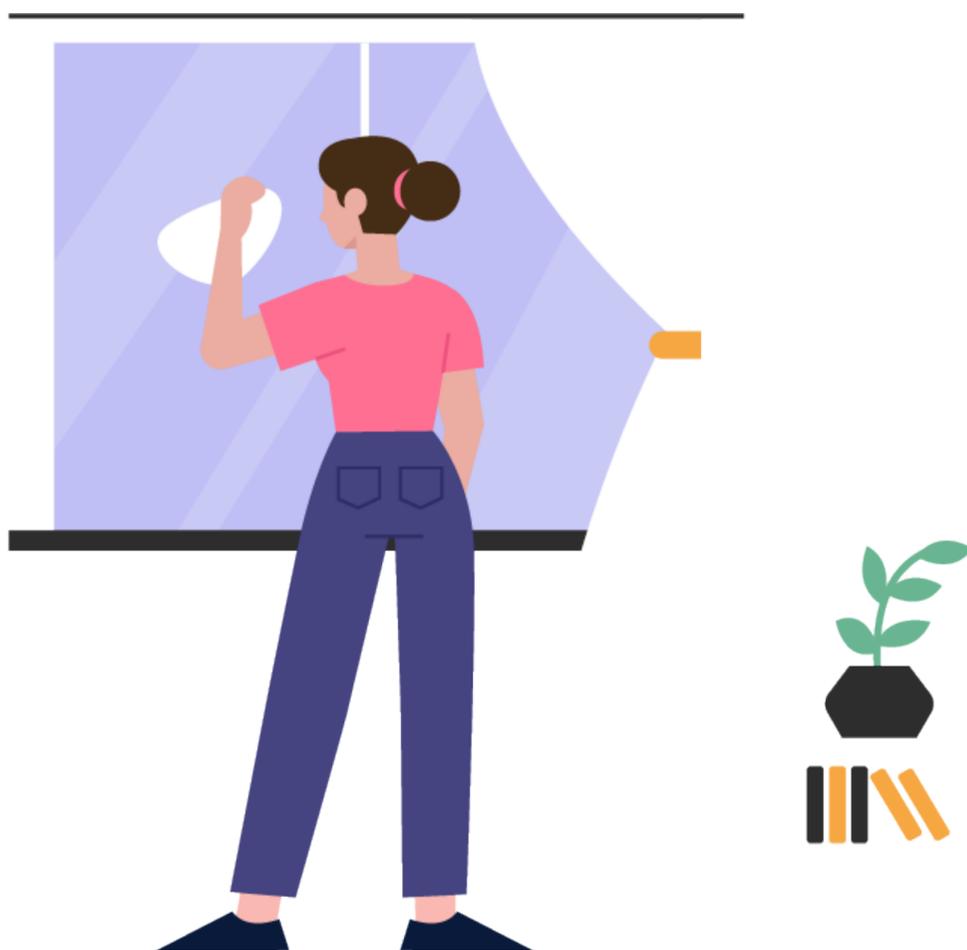
Estas conclusiones se obtuvieron a partir de un sondeo no paramétrico que partió del supuesto de que las condiciones de las mujeres trabajadoras domésticas se agravarían

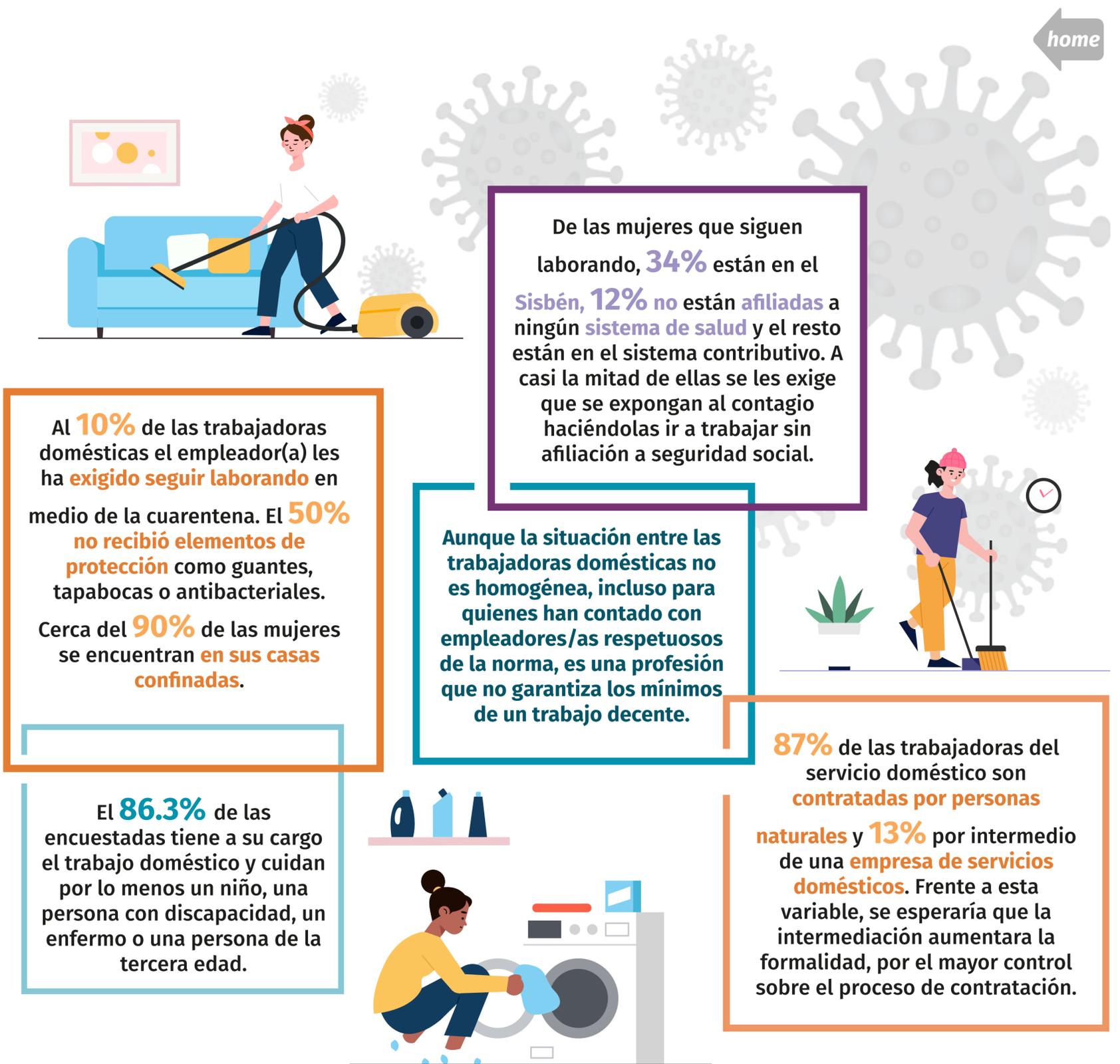
...falta de garantías de acceso a la justicia...

a la par con la desaceleración de la economía y con el lastre de la **informalidad laboral del 80%** que traían antes de la pandemia. La muestra comprendió **658 mujeres** y **20 hombres**, el **3%**, corresponde a la proporción de **mujeres** y **hombres** que hacen trabajo doméstico en Colombia. Esta encuesta es otro de los miles de retratos de la situación de pobreza de quienes se dedican a labores de cuidado como el

trabajo doméstico remunerado. Un fenómeno denominado **“feminización de la pobreza”**.

En este ejercicio **67%** de las encuestadas son trabajadoras por días en hogares distintos, el **25%** son trabajadoras externas a tiempo completo en un hogar, y **8%** son internas. Es decir, en su mayoría, estarían expuestas a **gran riesgo de contagio** pues su movilización en las grandes ciudades (donde trabajan la mayoría de estas empleadas) exige el uso de **todo tipo de transporte público** y en **trayectos largos**. En el caso de las mujeres que trabajan internas la vulneración está más relacionada con la imposibilidad de ver a sus familias y en las largas jornadas laborales: **“[a] nosotras, como trabajadoras, deberían permitirnos estar con nuestras familias, no en nuestros trabajos internas sin poder ni salir y trabajando sin descanso”**, es el testimonio de una de ellas.





Así las cosas, según esta muestra de la realidad precaria que siguen enfrentando las empleadas del servicio doméstico, frente al futuro, para avanzar decididamente en la materialización de sus derechos, debemos continuar exigiendo al Estado **inspección, vigilancia y control** frente a sus derechos laborales. Pero, por primera vez en casi 10 años, las personas y organizaciones que conformamos el movimiento social de trabajo doméstico en Colombia, avizoramos que incluso si se llegara a una **formalización laboral** mayoritaria, continuarán padeciendo situaciones indignas en sus vidas y en las de sus familias. Por tanto, vemos necesaria y urgente la implementación de modelos como la **renta básica** o similares, con los cuales se garanticen unos **mínimos vitales** para quienes hacen posible la vida para millones de colombianos/as.

5. Comportamiento de las empresas: ¿Cómo afecta la crisis a la negociación colectiva?

El pasado 17 de abril, el Ministerio del Trabajo expidió la circular 033, que bajo el asunto **“medidas de protección al empleo en la fase de mitigación del nuevo coronavirus**

Covid-19”, instó a la búsqueda de acuerdos entre las partes de la relación laboral para no otorgar, sin ofrecer un marco más preciso sobre la temporalidad recomendada de estas medidas, beneficios laborales, tanto los reconocidos unilateralmente por los empleadores, como los establecidos en convenciones colectivas de trabajo; para este último caso, alude al **Artículo 480** del código laboral, que prevé la revisión de las convenciones colectivas, cuando **“sobrevengan graves e imprevisibles alternaciones a la normalidad económica”** –CST–, así como a la **Sentencia C 1319/200** de la corte constitucional que encuentra razonable adaptar las negociaciones colectivas **“...a las necesidades cambiantes, tanto de los patronos como de los trabajadores”**. Sin bien incluso desde días antes del anuncio de emergencia económica, social y ambiental en marzo de 2020, se registraron movidas de los empresarios para variar unilateralmente condiciones de trabajo **–especialmente concentradas en suspensiones de contrato, vacaciones anticipadas y despidos–**, no fue sino hasta entrada la crisis, en abril de 2020, que se iniciaron movimientos de las empresas para afectar beneficios obtenidos a través de las luchas sindicales.



A fin de conocer cómo avanzan en diversos sectores de la producción este tipo de medidas y la respuesta sindical a la previsible regresividad en beneficios convencionales –es decir, en el sector privado–, el Observatorio realizó desde inicios de mayo de 2020, una indagación que logró obtener información proveniente de líderes pertenecientes a 40 sindicatos relevantes por su intensa actividad negociadora –principalmente sindicatos de rama con 2 o más titularidades convencionales– del país, de los cuales 25 registran 1000 o más afiliados activos, y los restantes 14 entre 140 y 999 afiliados/as activas. Encontramos lo siguiente:

1) Sindicatos con 1000 o más afiliados

1

25

Sindicatos indagados

son titulares de no menos de 337 convenciones colectivas, perteneciendo la mayoría de estas organizaciones a:

- 19% ● Industria manufacturera
- 15% ● Agricultura
- 12% ● Servicios sociales y de salud
- 12% ● Transporte, almacenamiento y comunicaciones
- 8% ● Explotación de minas y canteras
- 8% ● Intermediación financiera

Así como de otros servicios sociales, hoteles y restaurantes, comercio y defensa.



2

Solo en **11** casos, las empresas han solicitado en espacio oficial **revisar beneficios convencionales** (un 3,2% de los casos), de los cuales **6** han resultado en espacios de negociación. Sin embargo, **solo en 3** ocasiones, tal negociación se viene dando bajo los términos del decreto 480 del código laboral.

3

En **3** casos los **sindicatos han aceptado explorar acuerdos** sin compromiso de arreglo y en al menos un caso, el sindicato se rehúsa a negociar.

4

De los procesos de negociación en marcha, **3** registran la **insistencia del empleador por revisar aspectos salariales** y de beneficios económicos directos, mientras los **otros 3** se han concentrado sobre **bonos, auxilios y otros beneficios**.

5

Solo en **3 casos**, se prevé el **restablecimiento de estos beneficios** una vez se supere la crisis de acuerdo con los términos acordados por las partes.



Tanto más preocupante, en el **28%** de los casos de empresas donde estos sindicatos tienen convenciones vigentes, se registraron imposiciones de medidas que afectan beneficios e incluso, derechos de naturaleza legal, especialmente en materia salarial.

2) Sindicatos con menos de 1000 afiliados



El **50%** de los sindicatos pertenecen a **industrias manufactureras**, con 14% de ellos adscritos a agricultura y casos en secciones como comercio, hoteles y restaurantes, construcción, servicios sociales y de salud y otros servicios comunitarios.



Los sindicatos indagados son titulares de al menos **126 convenciones colectivas**, con solo dos (2) casos de solicitud oficial de revisión de beneficios en espacio oficial de negociación, sin que medie la apelación al artículo 480 del código en ellos.



Se insiste por parte de los empleadores en **negociar salarios y prestaciones** (1 caso) como bonos y otros beneficios económicos no salariales (1 caso).



Sin embargo, en **3 casos** más, se registran **imposiciones de medidas unilaterales de las empresas** que afectan garantías convencionales y / o legales.

Los **líderes** y **líderesas** entrevistados revelan en sus testimonios que se percibe un ambiente de expectativa para solicitar un uso más intensivo de espacios de negociación en busca de suspender o recortar beneficios convencionales, de acuerdo con la extensión temporal adicional que tenga el aislamiento, el regreso paulatino de nuevos sectores a la producción y el comportamiento de los consumidores.

Lo que viene: defender las conquistas convencionales para que la libertad sindical y el bienestar de los trabajadores, no sean nuevas víctimas del Covid-19

En el panorama identificado hasta el momento, se distingue la concentración de las medidas de los empleadores, más que en beneficios extralegales y de origen convencional, en la **disminución** de las obligaciones de **nómina directa** y/o **suspensión de contratos** con empresas proveedoras, que redundan a su vez en pérdida de empleos. Sin embargo, la insistencia de los gremios y los empresarios es creciente, en busca de que se revisen este tipo de beneficios, acumulados en muchos casos, a lo largo de decenios de movilización y sucesivos ciclos negociadores.

Este acumulado de conquistas, está en peligro y requiere una respuesta sindical contundente, buscando que los factores de protección y bienestar que los trabajadores sindicalizados han obtenido “de por su bastante bajos en su cobertura total, que no va más allá de los **300 mil trabajadores** del sector privado entre **22,2 millones** de ocupados y **11 millones** de contratados en toda la economía”, no se pierdan como consecuencia de la crisis. Es importante acompañar a los líderes sindicales en todos los niveles, para que respondan con rigor técnico y jurídico a eventuales llamados a negociar por parte de los empresarios. La relación dinámica entre negociación y huelga, dado que su ejercicio usualmente busca **proteger** y/o **mejorar** lo obtenido en negociación, y negociación y asociación, pues la afiliación a sindicatos cobra también sentido en la medida en que logre mejoras para los miembros de los sindicatos, hace temer que un escenario de **regresividad negocial** desatado por la crisis, dé un golpe dramático a la ya de por sí difícil situación de ejercicio de la libertad sindical en Colombia.

6. Acciones sindicales frente al intento de reforma laboral del Consejo Nacional Gremial

El pasado martes 19 de mayo, la **CUT**, la **CTC** y la **CGT** organizaron el conversatorio virtual² “**Respuesta de las centrales obreras a las propuestas del gobierno**” en el cual se discutieron las propuestas que han comenzado a ventilar funcionarios del Gobierno y el Consejo Gremial³ relacionados con el trabajo por horas, la flexibilización horaria y la suspensión del pago de horas nocturnas, dominicales y festivos, al igual que el aplazamiento del pago de la prima de junio. Las centrales manifestaron su rechazo a estas propuestas e insistieron en la necesidad de que el Estado establezca las medidas necesarias para al apoyo a las empresas y el mantenimiento del empleo.



2 Para ver el video completo, siga el siguiente enlace: <https://www.facebook.com/cutorgco/videos/1584690985015762/>

3 Ver comunicado del Consejo Gremial siguiendo este enlace: <http://www.cgn.org.co/wp-content/uploads/2020/05/CP-Reunin-CGN-MinTrabajo.pdf>

7. Experiencias internacionales de regulación del teletrabajo o trabajo remoto

El teletrabajo en Colombia se encuentra regulado por la **Ley 1221** de 2008, entendido como el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación –TIC– para el contacto entre el **trabajador** y **la empresa**, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Las restricciones a la movilidad implementadas para mitigar el contagio de **Covid-19** tanto en el país como en distintos lugares del mundo ha elevado la relevancia del teletrabajo, con **ventajas** y **desventajas**. Esta es la regulación existente en algunos países:



España

"Trabajo a distancia"

La actividad laboral se desarrolla en el domicilio del trabajador o en otro lugar elegido, se debe formalizar por escrito, se garantiza igualdad de derechos con trabajadores presenciales, empleador debe garantizar medios para desarrollo de las actividades y afiliación a seguridad social. Pueden ejercer derechos de representación colectiva.

Italia

"Lavoro agile"

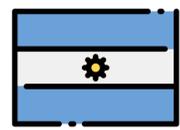
Modalidad de trabajo subordinado establecida de mutuo acuerdo en la que las acciones se desarrollan por objetivos, fases y ciclos, sin establecer horarios ni lugar de desempeño de las funciones. En el marco del COVID-19 se flexibilizó el requisito del mutuo acuerdo.



Argentina

"Teletrabajo"

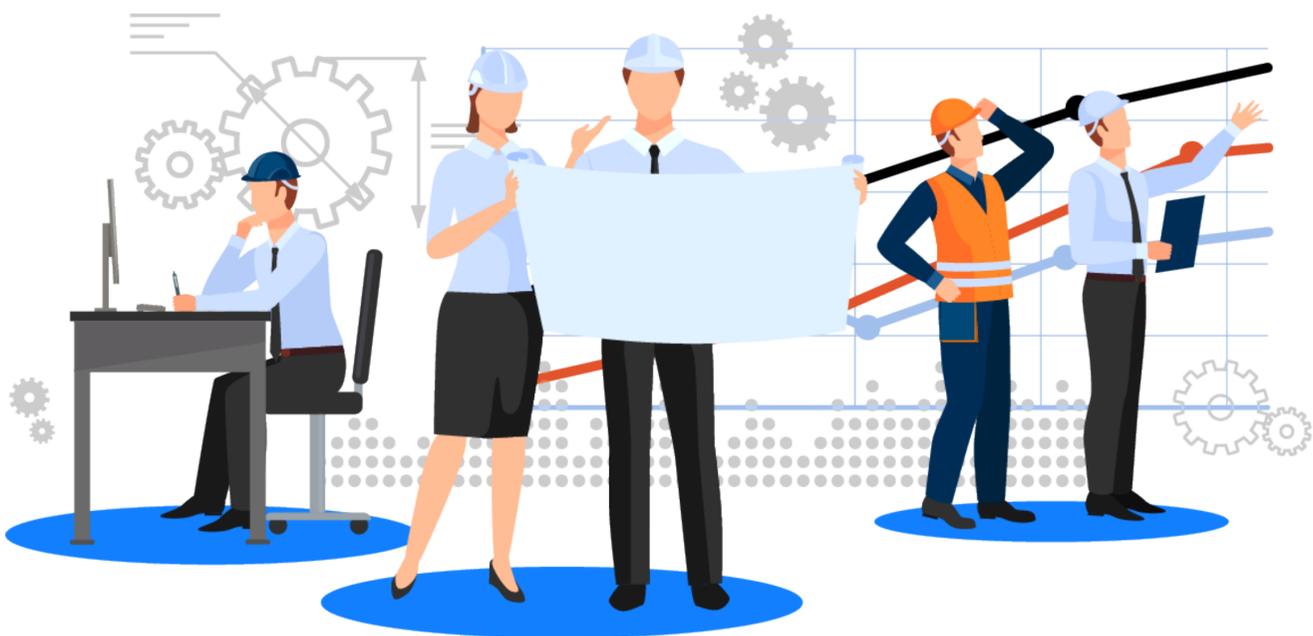
Forma de trabajo a distancia, en la cual el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo específico. Requiere la suscripción de contratos individuales voluntarios, horarios flexibles, afiliación a ARL, mecanismos de reversibilidad y herramientas de trabajo provistas por la empresa.



Cualquier regulación sobre el teletrabajo debe garantizar derechos laborales y otros como el **derecho a la desconexión**, el manejo adecuado de los datos, las limitaciones al **control** que empleadores pueden tener vía internet de sus **trabajadores** y **trabajadoras**, al igual que hacer más visibles las dificultades para lograr la **compatibilidad** de la vida familiar y laboral cuando se desarrollan en un mismo espacio.

Enlaces de interés

- Información de fuentes sindicales recopilada por la Confederación Sindical Internacional: *Pandemia del COVID-19: Noticias Sindicales*, disponible en: <https://www.ituc-csi.org/covid-19-responses?lang=es>
- Observatorio de la OIT: *Pandemia de COVID-19 en el mundo del trabajo*, disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm>
- Observatorio de la CEPAL: *COVID-19 en América Latina y el Caribe. Impacto Económico y Social*, disponible en: <https://www.cepal.org/es/temas/covid-19>
- Observatorio de CLACSO: *Pensar la pandemia. Observatorio social del coronavirus*, disponible en: <https://www.clacso.org/pensar-la-pandemia-observatorio-social-del-coronavirus/>
- Micrositio de la Corte Constitucional con el estado de la revisión automática de constitucionalidad de los decretos expedidos en el estado de emergencia, disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/micrositios/estado-de-emergencia/decretos.php>



Enlaces de asesoría jurídica



LOS TRABAJADORES Y SUS DERECHOS ANTE EL CORONAVIRUS



TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Si necesitan asesoría jurídica porque les están suspendiendo su contrato individual de trabajo, de prestación de servicios, están enviándolo a licencias no remuneradas, adelantando sus vacaciones, imponiendo nuevas condiciones de trabajo, o situación similar debido a las medidas del COVID-19, por favor escribanos a los correos siguientes contando su caso, dejando su nombre u organización y un teléfono donde podamos comunicarnos:

- | | |
|--|--|
| asesoriasplataformalaboral@gmail.com | dircalcartagena@ens.org.co |
| consultassindicales@cut.org.co | dircalvillavicencio@ens.org.co |
| equipojuridico@cut.org.co | dircalvalledupar@ens.org.co |
| abogadaasuntosjuridicos@cut.org.co | movilfaca@ens.org.co |
| dircalcali@ens.org.co | directoracalpw@ens.org.co |



Boletín producido por las centrales sindicales CUT y CTC



Apoyan:



Organización Internacional del Trabajo



Embajada de Noruega



Universidad del Rosario



USO
Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo

