

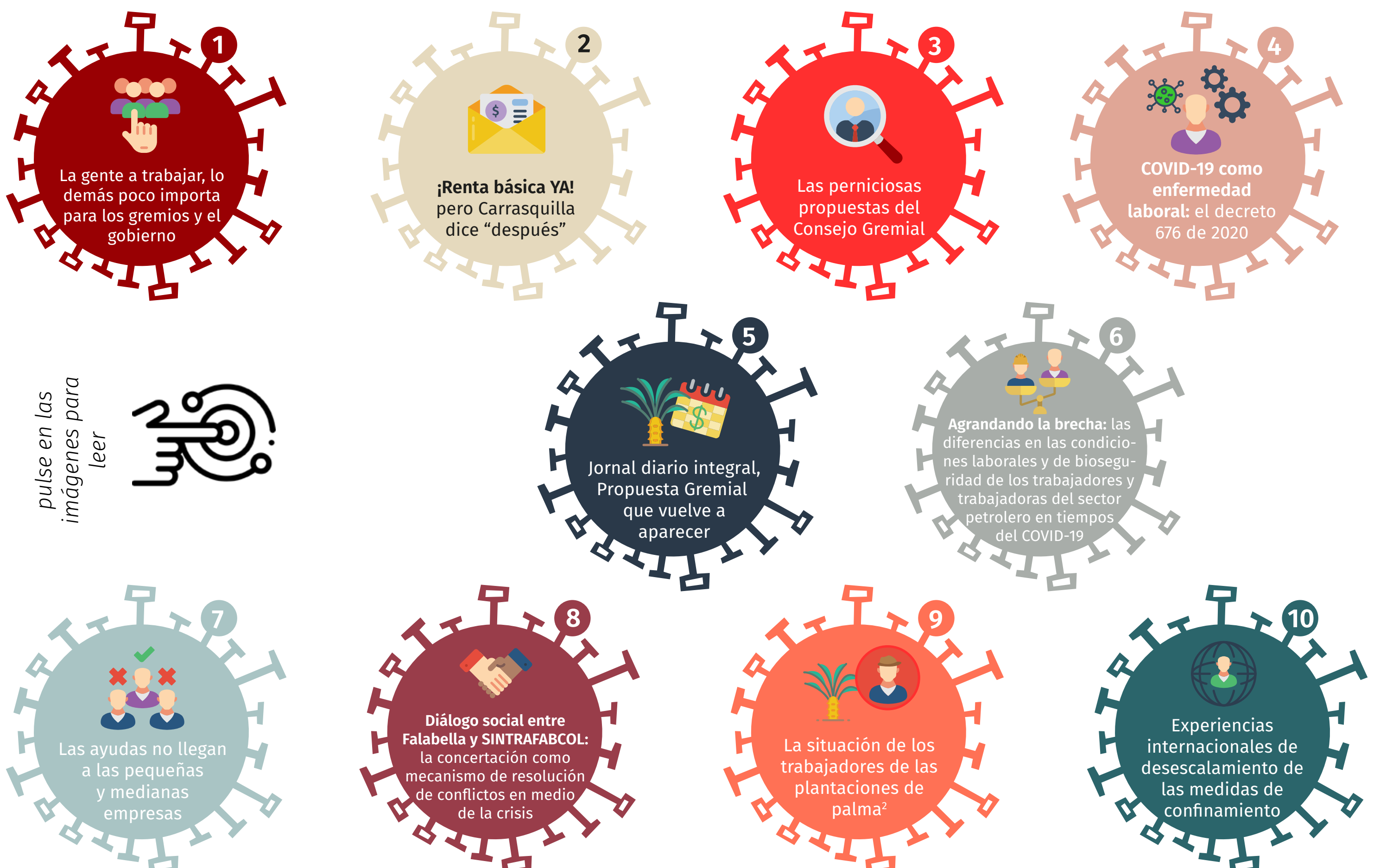
Observatorio Laboral en tiempos de Coronavirus

29 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, 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.

Actualidad: Presentado el proyecto de ley para la renta básica de emergencia

El miércoles 27 de mayo fue radicado en el Senado de la República el proyecto de Ley **“por medio del cual se modifica el Decreto Ley 518 de 2020 “por el cual se crea el programa ingreso solidario para atender las necesidades de los hogares en situación de pobreza y vulnerabilidad en todo el territorio nacional, en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica” y se crea la renta básica de emergencia”**, firmado por 54 congresistas. Propone la creación del **Programa de Renta Básica de Emergencia**, como la entrega no condicionada durante tres (3) meses de un salario mínimo mensual legal vigente –SMMLV– a todos los hogares en situación de pobreza y vulnerabilidad del país. La radicación del proyecto de ley se da en el marco de una gran campaña nacional promovida por múltiples organizaciones sindicales, sociales, comunitarias, entre otras, que ha logrado recoger cerca de **20.000 firmas** apoyando la exigencia al Gobierno Nacional de la creación de la Renta Básica de Emergencia.

1. La gente a trabajar, lo demás poco importa para los gremios y el gobierno

El país debió enfrentar un confinamiento necesario para poder preparar al sistema de salud a unos picos esperados que, es lo más probable, colapsarán, la infraestructura física y humana con la que cuenta el país, esperemos que no. De entrada, este proceso es complicado en un país donde el **43,9%** de los hombres y el **48,4%** de las mujeres son informales. Esto en la forma como lo mide el DANE, si esto mismo se hace a través de los pagos a la seguridad social, los porcentajes totales podrían llegar al **68%**. En otras palabras, de los **49.23 millones** de personas de es la población del país, el **47.7%** es decir, **23.5 millones** de personas son población económicamente activa. La población ocupada es de **20.53 millones** de personas. De estos entonces el **45.2%** están en la informalidad, en la cifra más conservadora, se trata de **9.28 millones** de personas o de **13.96 millones** si se mide por pagos a la seguridad social. A estas cifras hay que sumarle los **2.97 millones** de personas que están **desempleadas**.

La crisis traerá más desempleo, las y los trabajadores del país con sus ahorros y cesantía deberán enfrentar la caída en los ingresos. Sectores como el turismo, transporte, restaurantes y hoteles han experimentado una parálisis casi total. Con el confinamiento solo **893.000 personas** estaban autorizadas a trabajar, en sectores básicos. A estos se sumaron en la primera apertura, **1.2 millones** de trabajadoras y

trabajadores, en los sectores de manufactura y construcción. En esta semana ya se han comenzado a integrar paulatinamente actividades de comercio. Pero esta es la población trabajadora formal, es importante porque salvaguarda las dinámicas empresariales, pero, sin duda va a aumentar el riesgo de contagio no solo por el contacto social sino porque las **medidas de fortalecimiento** en la capacidad del sistema de salud no han sido suficientes.

Ahora, la población informal, personas, las empresas **familiares, micro y pequeñas** empresas en la informalidad, ya no solo se han consumido sus pocos ahorros, sino que el **hambre cunde** y el desespero hace que deban salir, en ellas no hay disyuntiva, se debe de salir porque enfrentan el virus o padecen de hambre. Así que **16.9 millones** de personas entre informales y desempleados están en la calle, para ellas y ellos **no hay confinamiento posible**, hay que salir a buscar el **diario vivir**.

2. ¡Renta básica YA! pero Carrasquilla dice “después”

Diversas fuerzas políticas, se recogen en la propuesta presentada de renta básica de emergencia de carácter transitorio y dirigida a los hogares más pobres y vulnerables del país (9 millones). Un salario mínimo vital que permita enfrentar la falta de ingresos y palear el hambre, contrarrestar las **banderas rojas** que hoy ondean sin mayores respuestas en las puertas de estos hogares. Esto implicaría también el congelamiento de los programas de subsidios hoy en curso.

A esta iniciativa se han sumado organizaciones sociales, económicas, académicos y gobiernos locales. También organismos internacionales como la Cepal, que incluso propone que sean **seis meses** como alternativa para enfrentar la caída de la demanda agregada, la pérdida de empleos, la caída de ingresos que va a generar no solo una disminución del PIB, sino un **incremento de la pobreza** y la **pobreza absoluta** en cada uno de los países de la región. En la misma línea avanzan diferentes países, incluso de la Región, no solo como tema para enfrentar las crisis sino como pilotos para volver la renta básica la base de la política social.

El Gobierno ha venido contestando en dos tiempos: El primero fue decir que esto ya se venía haciendo con los subsidios de los programas existentes, una clara respuesta política ante una emergencia humanitaria; es decir, el Gobierno Duque y su partido, no van a permitir que otras bancadas se **lleven los créditos** de un cambio en la política social. El segundo, que raya con el **cinismo**, al decir que la Renta Básica es muy positiva, pero que debe ser para después, ya que los programas hoy en curso son importantes y que, además, se hace necesario tener un adecuado

sistema de información de los hogares y en especial que la población trabajadora esté formalizada. Es decir, nunca.

El Gobierno ha venido reconociendo, sin decirlo abiertamente, que la información existente no es precisa, y esto obedece a que los programas de subsidios en marcha responden a **intereses politiqueros** particulares que han seleccionado personas y familias sin que necesariamente haya una identificación de sus **necesidades**.

¡Renta Básica Ya! No es una campaña más, es una urgencia sobre la cual se va logrando un consenso social importante. El Gobierno de Duque y del Centro Democrático no pueden seguir haciendo **oídos sordos** al **clamor social**, pero sí utilizar la emergencia económica para realizar reformas laborales en contra de los y las trabajadoras y con estos, además, dejar a los más pobres con **programas insuficientes** que solo seguirán agravando las difíciles condiciones económicas y sociales que ya enfrentan.

3. Las perniciosas propuestas del Consejo Gremial

El pasado 18 de mayo, el Consejo Gremial, que reúne a los principales gremios empresariales del país, como la **ANDI, FENALCO, ASOBANCARIA, ACOPI, SAC**, entre otras; se reunió con el Ministro del Trabajo para formalizar sus **14 propuestas de Desregulación Laboral**, que eufemísticamente *El Tiempo* reporta como “**minirreforma laboral**”, y que gira en torno a siete ejes según su clasificación: actualización laboral, ampliación de plazos en obligaciones y beneficios laborales, salud pública en entornos laborales, nuevas condiciones en relaciones laborales, incremento de la productividad laboral, seguridad jurídica y actualización laboral en el sector rural.

Más allá de los términos rimbombantes que utilicen para hacer pasar su propuesta como positiva y necesaria en la emergencia, es claro para nosotros, que este pliego presentado al Gobierno, **recoge la reforma laboral** que vienen diseñando desde hace años y que fue una de las principales consignas que despertó el descontento popular **iniciado el 21N de 2019**, y aprovecha esta crisis de manera **oportunista**, para exigir los desmontes laborales que han venido diseñando.

Al analizar las propuestas contenidas en estos puntos, encontramos que giran en torno a:



DESMONTE DE SALARIOS O PRESTACIONES SOCIALES Y OTROS DERECHOS ADQUIRIDOS

- Suspender por este año, la jornada familiar, horas de actividades recreativas, culturales o educativas, encuesta psicosocial, pago de horas extras y jornadas nocturnas, retiro de cesantías para pagar mermas salariales (Que ya fue permitido por el Decreto Legislativo 488 expedido en marzo) y pago diferido de trabajo suplementario ya causado y, de la prima de servicios.
- Estas medidas van encaminadas a ir eliminando los pagos y derechos adicionales que han sido conquistados por los trabajadores para el reconocimiento de su desgaste físico, emocional, familiar y humano en el trabajo, así como sus merecidos ahorro para periodos de vacancia y participación de utilidades de la empresa.

TRASLADAR AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EL PAGO DEL INGRESO DURANTE EL AISLAMIENTO DEL COVID 19

- Que se paguen como incapacidades médicas, es decir, al 66% del Ingreso Base de Cotización, los días que los trabajadores y trabajadoras deban permanecer en sus casas para prevenir el contagio por ser población en riesgo o por recomendación de aislamiento.
- Estas medidas, afectan también el ingreso por causa no imputable al trabajador, por un lado, y por el otro recargan aún más al sistema de salud.

DESAPARECER LA ESTABILIDAD Y DEPENDENCIA LABORAL

- Que el Ministerio del Trabajo declare la Fuerza Mayor, que las empresas libremente puedan suspender (como de hecho ya lo han hecho con más de 50.000) los contratos de aprendizaje e, implementación de jornadas laborales por turnos, cotización a seguridad por tiempo parcial y, el contrato agropecuario y jornal diario integral.
- Estas propuestas se traducen en la reglamentación y promoción del trabajo parcial (por semanas, días, horas), para el desmonte del salario mínimo mensual y con éstos la extinción del pago por trabajo suplementario, nocturno, dominical, por despido, de prestaciones sociales, etc; así como reducir los ingresos del sistema de seguridad social y la opción de pensión con cotizaciones mínimas e insolidarias.

Al siguiente día, 19 de mayo se realizó sesión de la **Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales** donde las centrales sindicales manifestaron su **rechazo a las propuestas** encaminadas al **desmonte de los derechos** adquiridos de los y las trabajadoras y enfatizaron en la importancia de mantener el círculo virtuoso que se da pagando a los trabajadores sus derechos para que éstos también tengan con qué comprar lo producido por las empresas y poder reactivar la economía. En el curso de la reunión Fenalco se desligó de la propuesta de no pago de la prima reconociendo la importancia de ésta para las **ventas de más del 80%** de sus empresas afiliadas que son **MYPIMES**. La **ANDI** por su parte aparece el 25 de mayo con una columna de su director, en *El Tiempo*, llamando al Estado a defender la producción y la empresa nacional como prioridad de la agenda económica y política, sobre el eslogan de **#ApoyoLaEmpresaNacional**, aspecto en el cual podrían hallarse coincidencias con la **CUT**, con quien sostuvo esta semana una reunión encaminada a un consenso sobre la necesidad de proteger las empresas nacionales (**ANDI**) y el empleo con derechos (**CUT**).

4. Covid-19 como enfermedad laboral: el decreto 676 de 2020

Revisamos el **Decreto 676** de 2020 por medio del cual se incorporó como enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales a la **Covid-19**, para el personal asistencial, administrativo y de oficios varios en el sector salud.

Esta inclusión es sensata en tiempos de confinamiento de cara al personal de la salud quienes deben asumir una exposición constante mientras las demás personas están

resguardadas en virtud de las medidas de emergencia dictadas por el Gobierno Nacional, esta disposición se convierte en un **punto de partida interesante** para las discusiones que suscita el des escalamiento de **medidas restrictivas** como el confinamiento obligatorio o **cuarentena**.

Pese a este avance, en materia de reconocimiento de la **Covid-19** como enfermedad laboral, resulta pertinente reflexionar en torno a la desprotección que experimentan los demás sectores esenciales o encargados de la reactivación económica.

El gobierno nacional ha ido decidiendo, de forma paulatina que algunos sectores reinicien actividades económicas en medio de la pandemia y así eviten una debacle económica. Esta determinación llegó

acompañada de un instructivo de medidas de salud y prevención aplicables a sus lugares de trabajo; protocolos de tomas de temperatura, indumentaria, dotación de elementos de protección personal, lugares de lavado de manos entre otras medidas. No obstante, las condiciones laborales y prestacionales serían las mismas.

Así que la buena noticia de la inclusión directa del **Covid-19** en la tabla de enfermedades laborales debida a la especial exposición de la que es objeto el personal de salud, no aplica sin embargo a los sectores de la construcción y las industrias que se han ido reactivando, pese a que ambas sean indispensables para la vida o para la economía.

La **odiosa discriminación** que supone que solo se reconozca como enfermedad laboral la que se contrae en el lugar de trabajo por parte del personal de la salud atenta contra el principio de igualdad de forma flagrante, la definición de enfermedad laboral es explícita al referirse al medio en el que el trabajador se ha visto obligado

*buena
noticia de
la inclusión
directa del
Covid-19 en
la tabla de
enfermedades
laborales*

a trabajar, la exposición en este caso no es menos que una obligación de laborar en un medio con riesgo de contagio soportada en una decisión gubernamental.

Es preocupante ver la aplicación recurrente de mínimos en materia de trabajo decente, pareciera ser que el principio de acción está orientado por el menor aporte y esfuerzo, las **medidas de protección son escasas** mientras el riesgo se extiende, existe un indicio de protección sectorial y no de políticas para los trabajadores que se asienta en esta crisis como rasgo de la **política laboral fragmentaria** del actual gobierno. Al reparar en las medidas laborales dictadas en el marco de la emergencia no podemos soslayar el hecho de que las garantías siempre se estructuran de **forma parcial súper focalizada**; trabajadores públicos, trabajadores de la salud, trabajadores formales, no obstante, al medir la ocupación las categorías pululan y entonces la tasa de empleo contempla sujetos que jamás serán nombrados en el régimen de garantías laborales, auxilios o acceso al sistema de seguridad social.

La normativa laboral dictada en emergencia proyecta como su sombra un **régimen de desprotección** para las y los trabajadores a los que **no está dispuesto a reconocer** derechos laborales, proyecta en los sectores desprotegidos, cada vez más extensos, cargas y riesgos no retribuidos. El Gobierno Nacional ha emprendido de esta manera la **huida a toda máquina** de cualquier idea de **trabajo decente** por vía de la **regulación autocrática**.

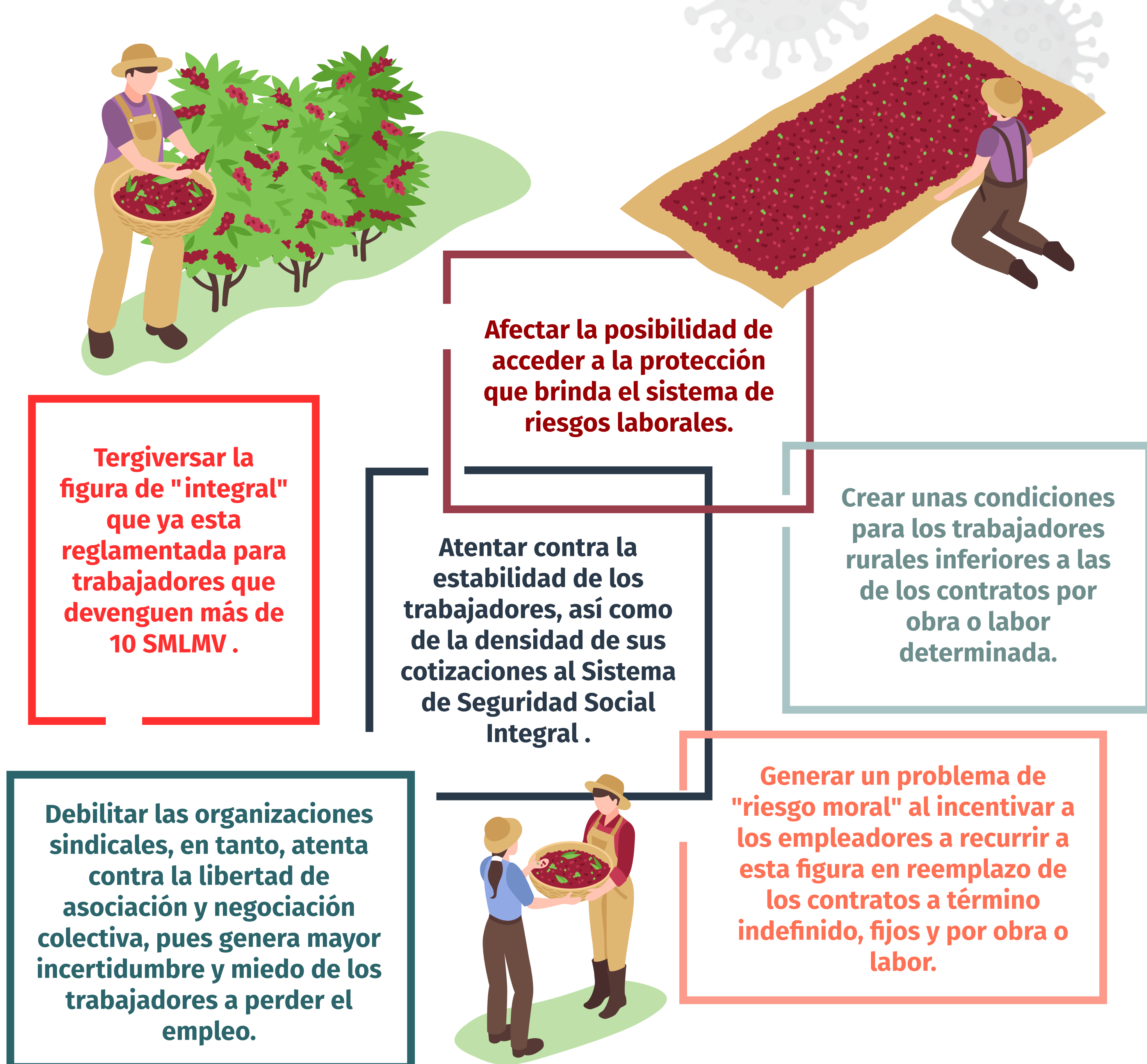
5. Jornal diario integral, Propuesta Gremial que vuelve a aparecer

El debate del establecimiento de un jornal diario integral rural, había tenido lugar con la presentación del **Proyecto de Ley 123** de 2019 por el cual **“se dictan disposiciones relacionadas con la dignificación del trabajo de la población rural en Colombia y el establecimiento de un piso de protección social mínimo”**. Y se creaba la figura de jornal diario integral rural y el piso de protección social.

El jornal diario integral rural, según ese proyecto de ley, sería una forma de remunerar aquellos contratos con trabajadores agropecuarios por un tiempo determinado o por el tiempo de duración de una obra o labor. El proyecto de ley señalaba que el jornal diario integral **no podría ser inferior** a un salario mínimo más el **factor prestacional** del treinta y cinco **(35%)** de aquel. Además reza que cuando los jornales integrales diarios sean pagados por un mismo empleador por más de ciento ochenta **(180)** días continuos o discontinuos durante un periodo cualquiera de trescientos sesenta **(360)** días calendario, el trabajador agropecuario disfrutara de vacaciones en los términos previstos en el Código Sustantivo de Trabajo. Obviando por supuesto,

que ya existe en Colombia una reglamentación para el **“salario integral”**, y los contratos laborales por obra o labor, que son contratos laborales y que incluyen el pago al trabajador de las prestaciones económicas (**vacaciones, cesantías y prima legal**), proporcional a la duración del contrato, y el reconocimiento de los pagos por concepto de afiliación al sistema de seguridad social.

En este sentido, el proyecto de ley tenía las siguientes implicaciones:



Aunque **este proyecto fue archivado** gracias a la insistencia e incidencia de las organizaciones sindicales rurales como **Fensuagro, Sintrainagro, Sintragroincol** y de sus **Centrales CUT** y de la **CTC**, además, del **apoyo de Senadores** como Alberto Castilla que fue designado ponente del proyecto; las pretensiones de los empresarios no quedaron allí, y vuelven en el marco de la pandemia a **insistir en una propuesta que ya había sido desechada por el Congreso de la República, máxima autoridad legislativa de Colombia**, y se incluye en las propuestas presentadas al Gobierno Nacional por parte del Consejo Gremial, **recomiendan** que para avanzar hacia la **formalización** de los trabajadores y trabajadoras rurales, es necesario establecer el **“jornal integral rural”** usando los mismos términos que el proyecto de ley **“una**

modalidad que permita remunerar aquellos contratos de trabajo celebrados con trabajadores agropecuarios por un tiempo determinado, indeterminado o por el tiempo que dure la realización de una obra o labor”.

Un jornal que incluiría un **35%** más del valor diario del SMLMV para compensar el valor de la totalidad de **prestaciones sociales** y **beneficios legales** a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como **primas, cesantías, intereses a las cesantías, auxilios** y **subsidios, vacaciones** y cualquier tipo de indemnización asociada a la terminación del contrato de trabajo, tal y como el mencionado proyecto de ley que ya había sido archivado:



““Cuando los jornales integrales sean pagados por un mismo empleador por más de ciento ochenta (180) días continuos o discontinuos durante un periodo cualquiera de trescientos sesenta (360) días calendario consecutivos contados a partir de la fecha de iniciación del contrato laboral, el trabajador agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo para las diferentes modalidades de contrato”

La base de cotización al sistema de seguridad social sería el salario por días, inferiores a 1 SMLMV.

Resulta evidente entonces, que los empresarios colombianos ven en el estado de emergencia, **casi de dictadura**, la oportunidad para materializar las **pretensiones derrotadas** en varias ocasiones en el Congreso de la República, haciéndole así el **quite** a **derechos adquiridos** y al debate democrático.

6. Agrandando la brecha: las diferencias en las condiciones laborales y de bioseguridad de los trabajadores y trabajadoras del sector petrolero en tiempos del Covid-19

En encuesta reciente realizada por la **Unión Sindical Obrera** con el apoyo del **Centro de Solidaridad Global** a **465** trabajadores y trabajadoras de la industria del petróleo, se constatan los efectos sobre ellos y ellas de la doble crisis del sector, **bajos precios** por la guerra comercial entre **Arabia** y **Rusia** y reducción del consumo por la cuarentena global que ya pasa de 60 días de duración y que en el caso colombiano además ha carecido de medidas sociales de protección. Esta doble crisis ha producido entre **8 y 10 mil despidos** en el sector petrolero en los últimos 60 días. Así, las características de las personas encuestadas son que en su mayoría son **trabajadores tercerizados**, hombres, afiliados a la USO y ubicados en la producción de hidrocarburos.

... trabajadores tercerizados, ya que, del total de encuestados, ellos son las mayores víctimas

La primera gran conclusión que arroja este estudio es que el **49,5%** de las medidas adoptadas por los empleadores dejan a los trabajadores sin salario o protección social integral por terminación de contratos, suspensión de estos, envío de los trabajadores a casa **sin salarios ni seguridad social**, **no renovación contractual** o son presionados a que soliciten una **licencia no remunerada**.

Esto se hace más grave para los trabajadores tercerizados, ya que, del total de encuestados, ellos son las mayores víctimas de deslaboralización. Encontramos que del **23,9%** de trabajadores con medida de terminación de contrato, el **79,3%** se trataba de tercerizados. Así mismo, del **16,8%** con suspensión de contratos un **76,9%** eran trabajadores tercerizados y de los que fueron enviados a vacaciones **44,1%** eran tercerizados.

El despido de entre 8 mil y 10 mil trabajadores tercerizados del sector es el principal problema hoy, casi todos esos **despidos** han sido **ilegales** y ni el Grupo Ecopetrol ni la justicia laboral o el Ministerio de Trabajo han podido o querido detener esta masacre laboral. Los empresarios no solo despiden, sino que además **no cumplen** las **condiciones de bioseguridad** establecidas.

Las mayores dificultades que tienen las empresas para garantizar el cumplimiento de los protocolos tienen que ver con el **establecer bitácoras** de seguimiento. Otra

falencia es la falta de **implementación de un censo** que permita identificar si el trabajador vive con personal de la salud, mayores de 60 años o personas contagiadas. Finalmente, las empresas cumplen parcialmente con prohibir el intercambio de herramientas, su desinfección de herramientas, entrega de tapabocas, la medición de temperatura, el distanciamiento en vehículos o la disponibilidad de antibacteriales, zonas de lavado y capacitación en los protocolos de bioseguridad.

1

El **15.8%** de los encuestados está haciendo trabajo en casa o teletrabajo, pero el **68%** de ellos o ellas reconocen que no se les paga la conexión a internet o el mantenimiento de sus equipos de trabajo y el **76%** de los tercerizados afirma que la ARL no evaluó las condiciones de sus puestos de trabajo.

2

El **68.7%** de los trabajadores tercerizados encuestados informan que no se les ha aplicado el protocolo que prohíbe la rotación en los puestos de trabajo, el **63.4%** de esos trabajadores afirma que no se les toma la temperatura y el **61.8%** que comparten herramientas sin restricciones.

3

El **58.4%** de tercerizados reportan que las empresas no han realizado censo para identificar el estado de salud de familiares. **64.8%** de las personas tercerizadas que respondieron la encuesta reportan que no se mantiene la distancia en los vehículos de transporte, así como el **60.8%** afirma que no se les suministra tapabocas diariamente.

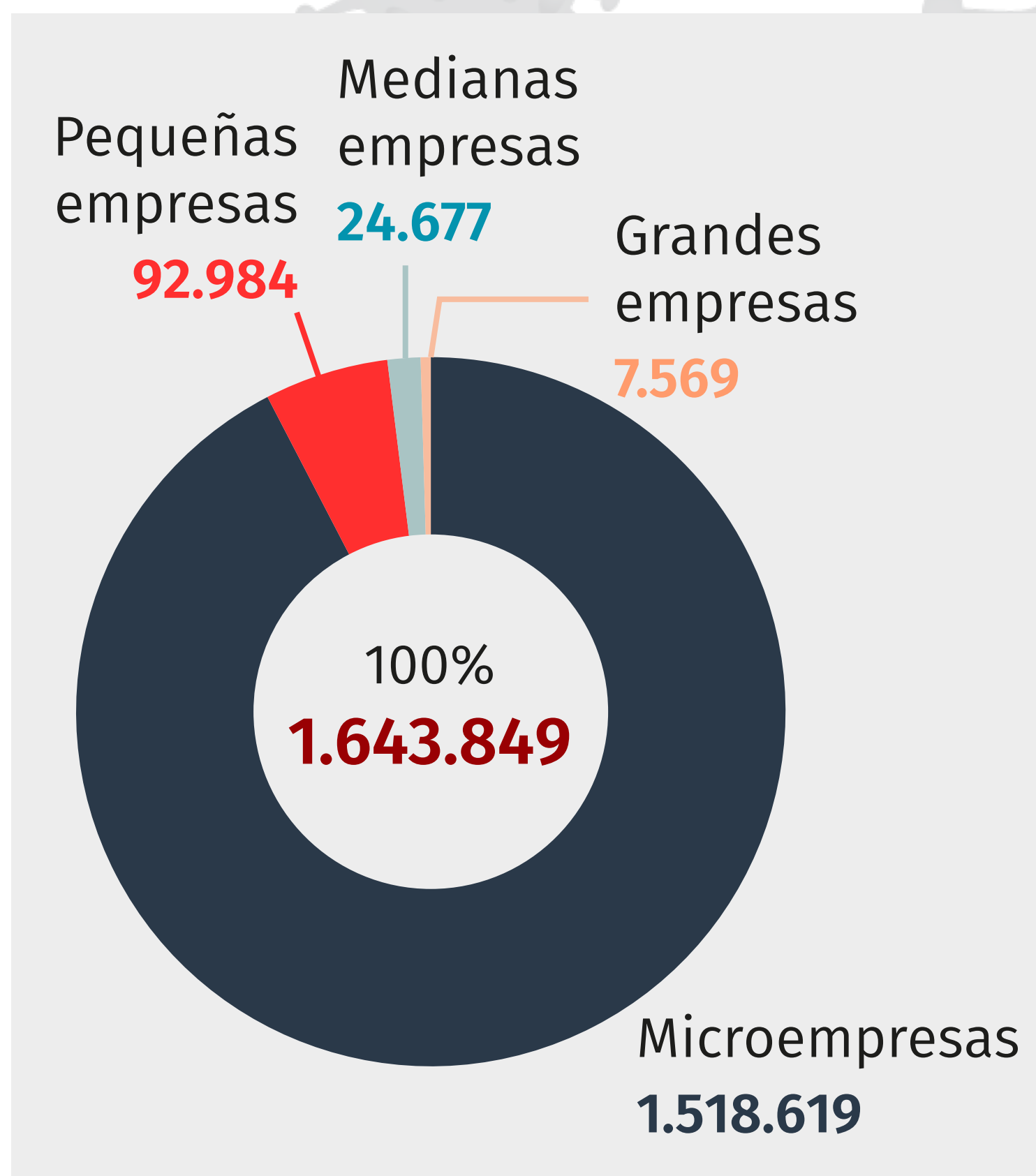


7. Las ayudas no llegan a las pequeñas y medianas empresas

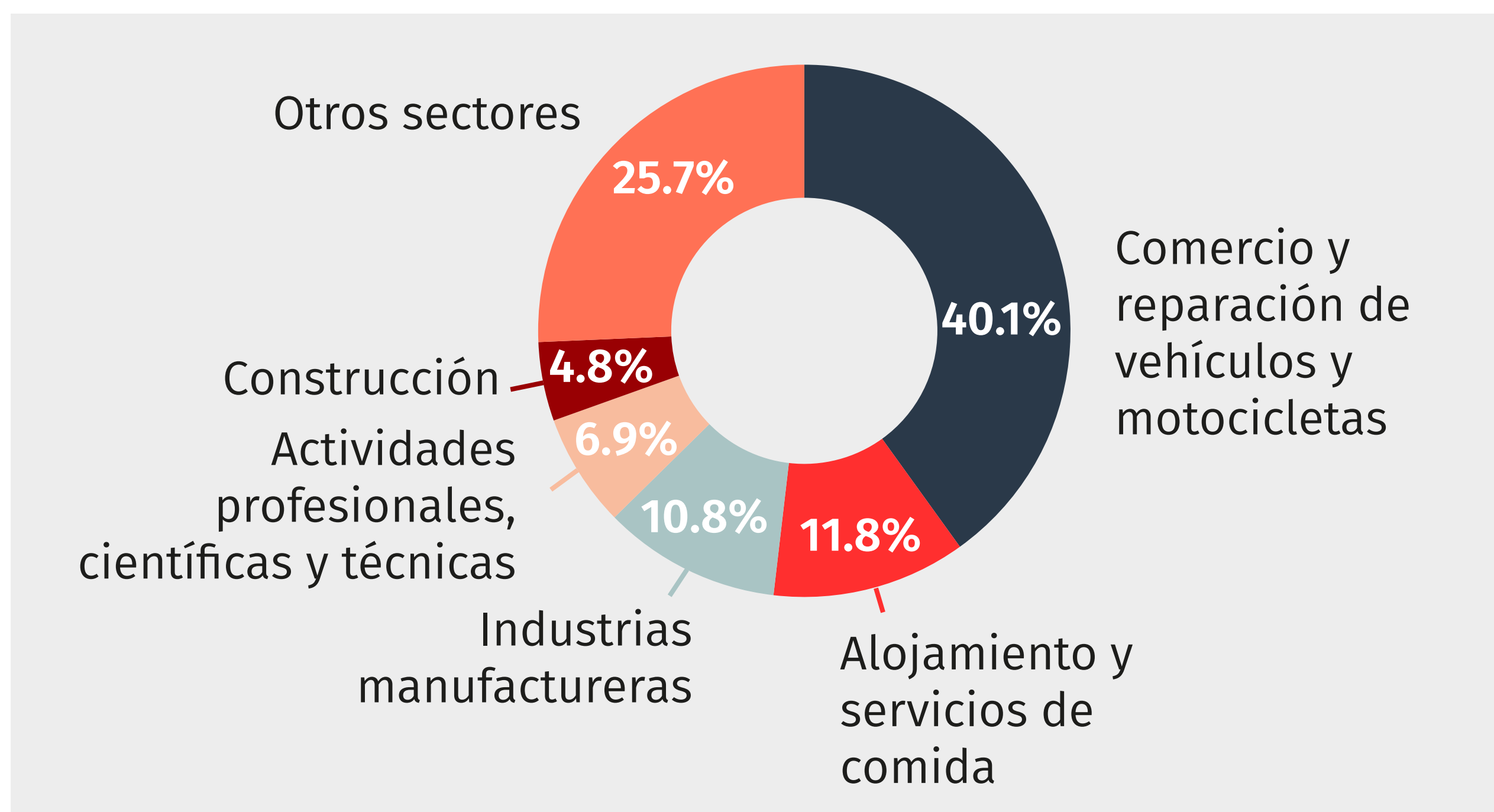
La situación de las empresas no ha sido fácil en Colombia desde el inicio del confinamiento preventivo. Esta situación se **acentúa** más en las **micro y pequeñas empresas**. Según los datos de Confecámaras, durante el primer trimestre de 2020 la creación de empresas cayó un **11,7%**; tan solo en marzo de 2020, la creación de empresas disminuyó en **37,4%**. Solo para tener un panorama es necesario recordar que, de las empresas creadas en el año 2019, las cuales aumentaron en **2,1%**, el **99,6%** eran microempresas; **0,4%** pequeña empresa y **0%** mediana y gran empresa.

La estructura empresarial en Colombia muestra que las **micro y pequeñas** empresas están ubicadas en varios de los sectores **más afectados** por el aislamiento obligatorio preventivo decretado desde finales del mes de marzo.

Unidades productivas en el RUES para el año 2019



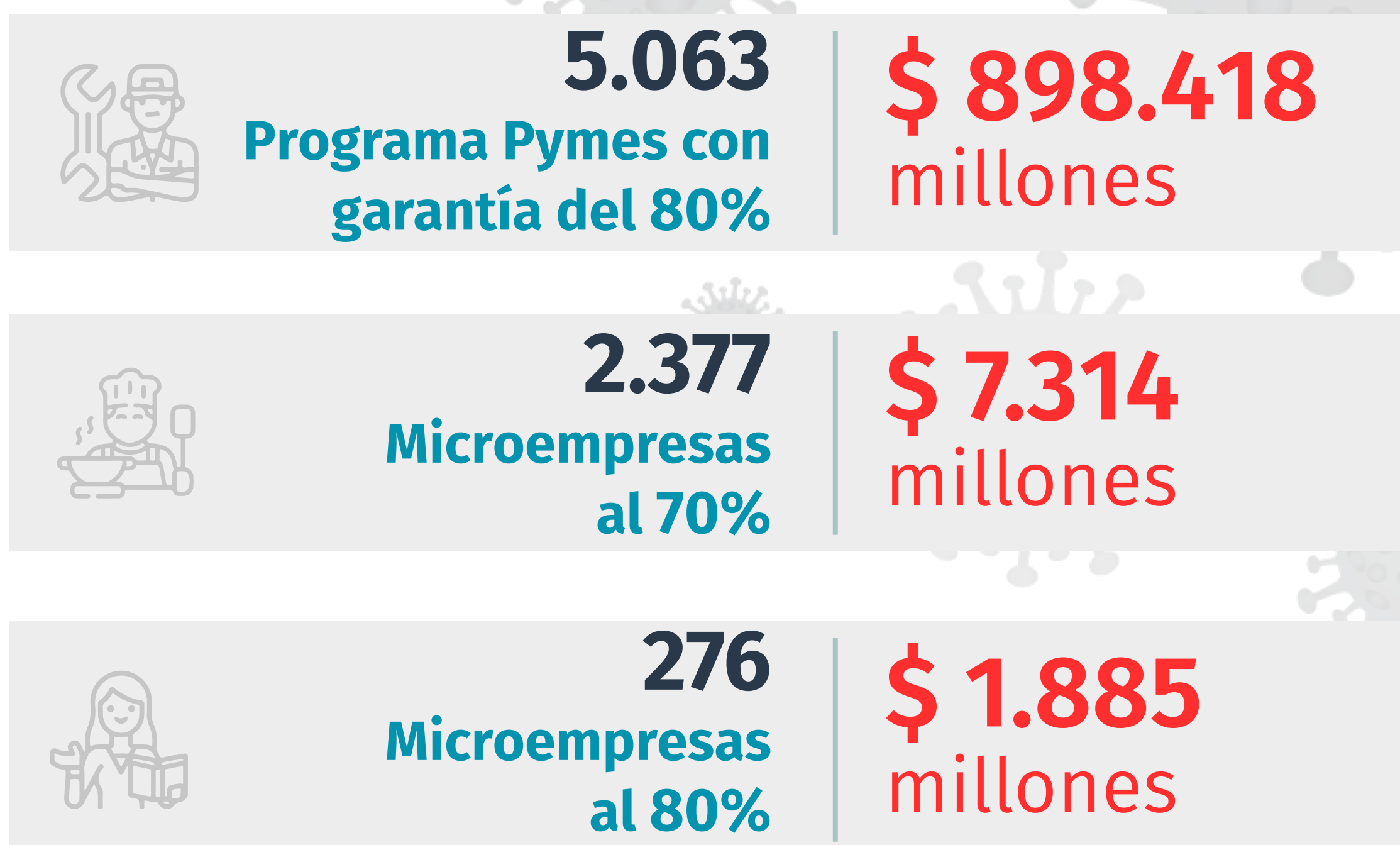
La mayor parte de las pequeñas y medianas empresas están distribuidas en los siguientes sectores económicos:



Bajo este contexto y el confinamiento preventivo, el gobierno lanzó el programa **“Unidos por Colombia”**, una línea de crédito con garantías a las empresas que accedan a este a través del Fondo Nacional de Garantías (FNG). Los datos, con corte al 18 de mayo, indican que para la línea capital de trabajo se han desembolsado **\$ 907.617 millones** de los **\$ 3 billones disponibles**, de los cuales:

Garantías aprobadas por programa

Se han entregado

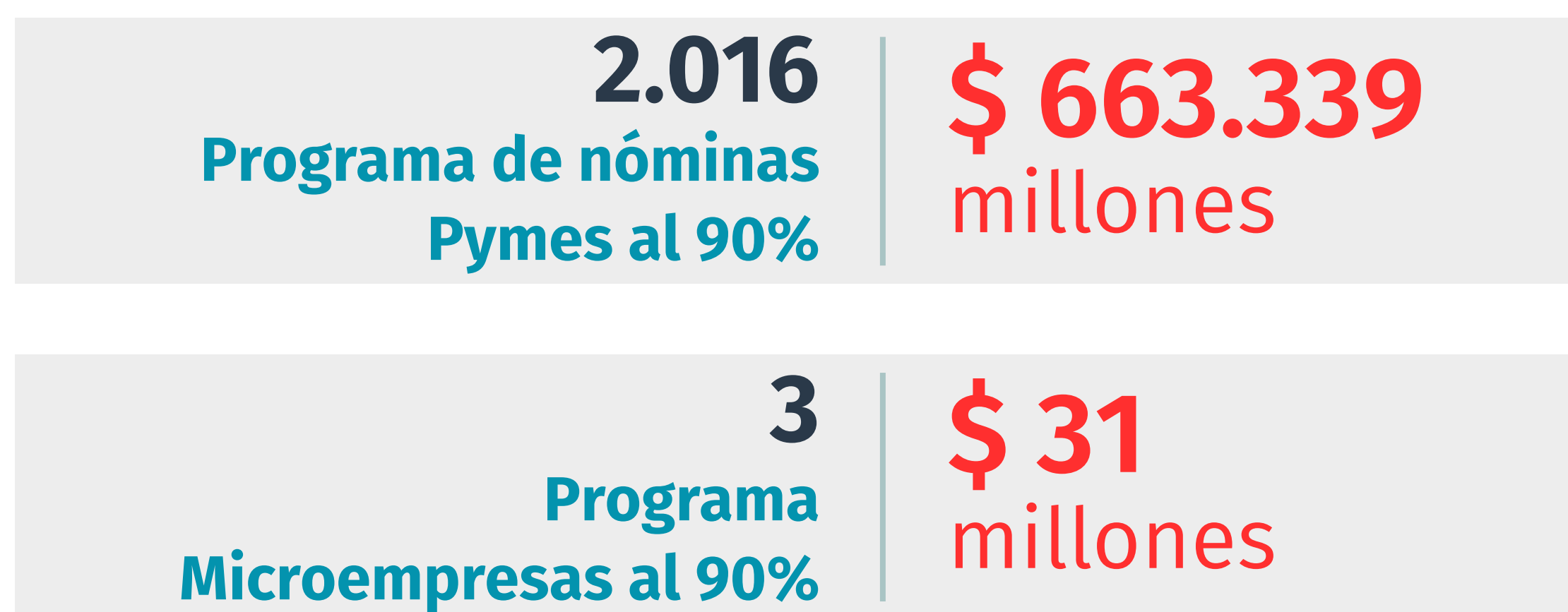


En cuanto a la línea pago de nóminas, con un disponible total de **\$ 10 billones**, se han otorgado:

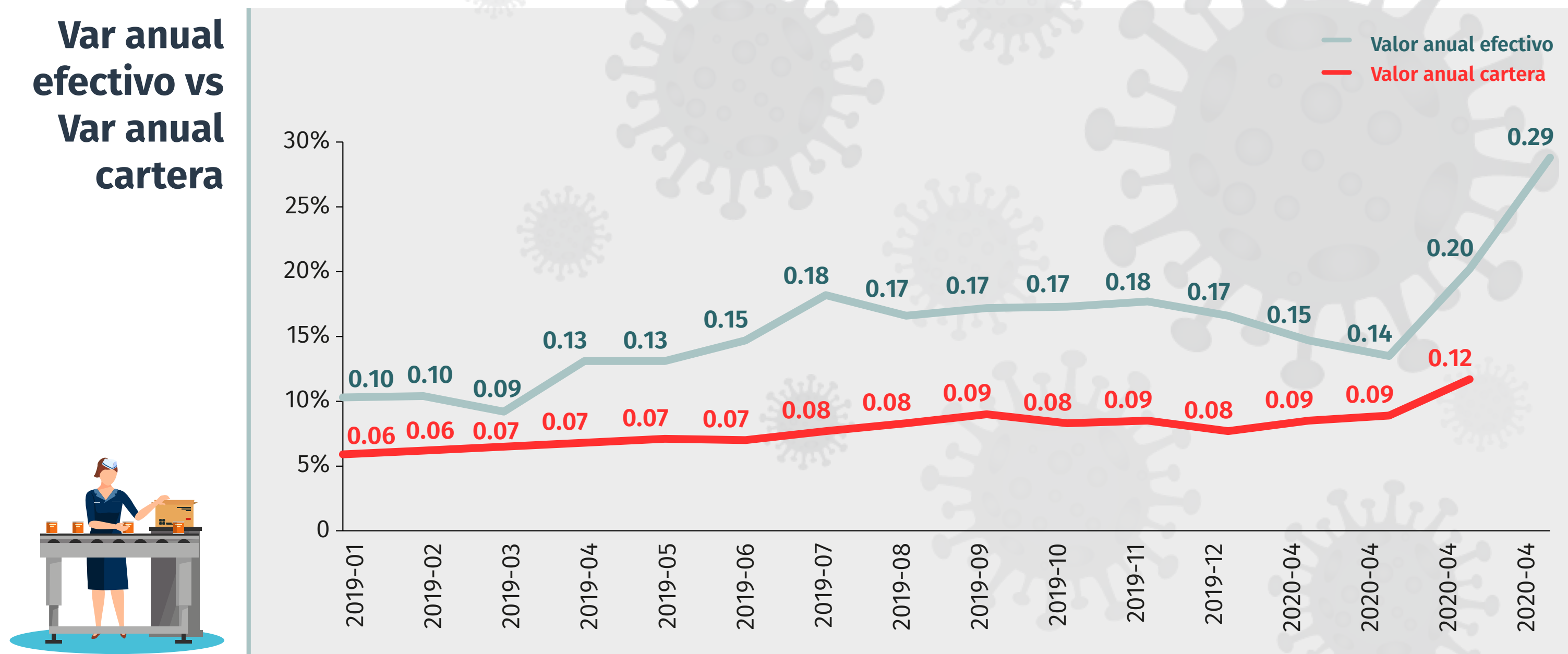
En cuanto a la línea pago de nóminas, con un disponible total de \$ 10 billones, se han otorgado:

Garantías aprobadas por programa

Se han entregado



Teniendo en cuenta las anteriores cifras es posible ver que tan solo el **1,1% (17.451)** de las micro y pequeñas empresas han podido acceder al programa del Gobierno. A esto se suma que, a pesar del crecimiento del efectivo en la economía, este no se ha reflejado en un crecimiento de los desembolsos de créditos en general.



Fuente: elaboración propia con base en datos del Banco de la República y la Superintendencia Financiera de Colombia.

8. Diálogo social entre Falabella y SINTRAFABCOL: la concertación como mecanismo de resolución de conflictos en medio de la crisis

Desde la fecha en que el Gobierno Nacional determinó el aislamiento preventivo, la empresa Falabella de Colombia le comunicó a sus 3500 trabajadores mediante mensajes de texto sobre el uso y disfrute de las vacaciones colectivas por dos periodos consecutivos.

Tras la expedición del decreto **581 de 2020**, la oficina de gestión humana comenzó a enviar a los correos de los trabajadores la propuesta **#JuntosPorFalabella**, indicando que era decisión libre de los trabajadores acogerse a la misma. Dentro del acuerdo propusieron la **suspensión de los contratos** a partir desde el 27 de abril hasta el 31 de julio de 2020, bajo la modalidad de licencia no remunerada. Así mismo, con el fin de mitigar los efectos de la suspensión acordada, **se conviene el reconocimiento** durante el periodo de suspensión de una suma de **\$622.398 mensuales**, y la modificación de las jornadas laborales una vez se retome la actividad laboral.

Dado la negativa de algunos trabajadores afiliados a la organización sindical de aceptar estas condiciones, el **27 de abril la empresa, comenzó a notificar a los correos de los trabajadores sindicalizados la suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor, señalando que se recurría a ésta ante la falta de voluntad de los trabajadores de aceptar el “acuerdo” propuesto por la empresa.**

Ante la **violación flagrante** al ingreso de los trabajadores, la organización sindical adelantó diferentes ejercicios de movilización: realizó **denuncias públicas, promovió movilizaciones virtuales** informando las actuaciones que la **empresa Falabella**

estaba implementado, resaltando su carácter **arbitrario y alejado** incluso de los lineamientos establecidos por el Ministerio de Trabajo. Convocaron una twitteraton, la recolección de **30.000 mil firmas** en Change.org, llevaron la denuncia a medios de comunicación como la revista Dinero, el portal las2orillas y pulzo.com. También lograron el apoyo político del Concejal de Bogotá Manuel Sarmiento, del Senador Wilson Arias, al igual que el **apoyo jurídico** de las organizaciones sociales **DEFENS**, **Centro de Solidaridad**, y la **Corriente Sindical Ignacio Torres**, organizaciones que acompañaron la negociación.

El sindicato presentó también a la empresa solicitud de mesa de diálogo para buscar alternativas para la protección del empleo y la reactivación económica de la empresa, de acuerdo con las **circulares 021 y 033** del Ministerio de Trabajo. El 12 de mayo se realizó una reunión en la que se acogió la propuesta de la organización sindical para la **creación de una mesa de diálogo** con el objetivo de pactar una alternativa de reactivación económica mediante proyectos virtuales como ventas online, ventas por catálogo en línea, entre otras. La empresa aceptó la creación de la mesa para un acuerdo conjunto con la organización sindical y solicitó agendar una reunión para el 15 de mayo de 2020, con el fin de emitir una contrapropuesta a la presentada por la organización sindical.

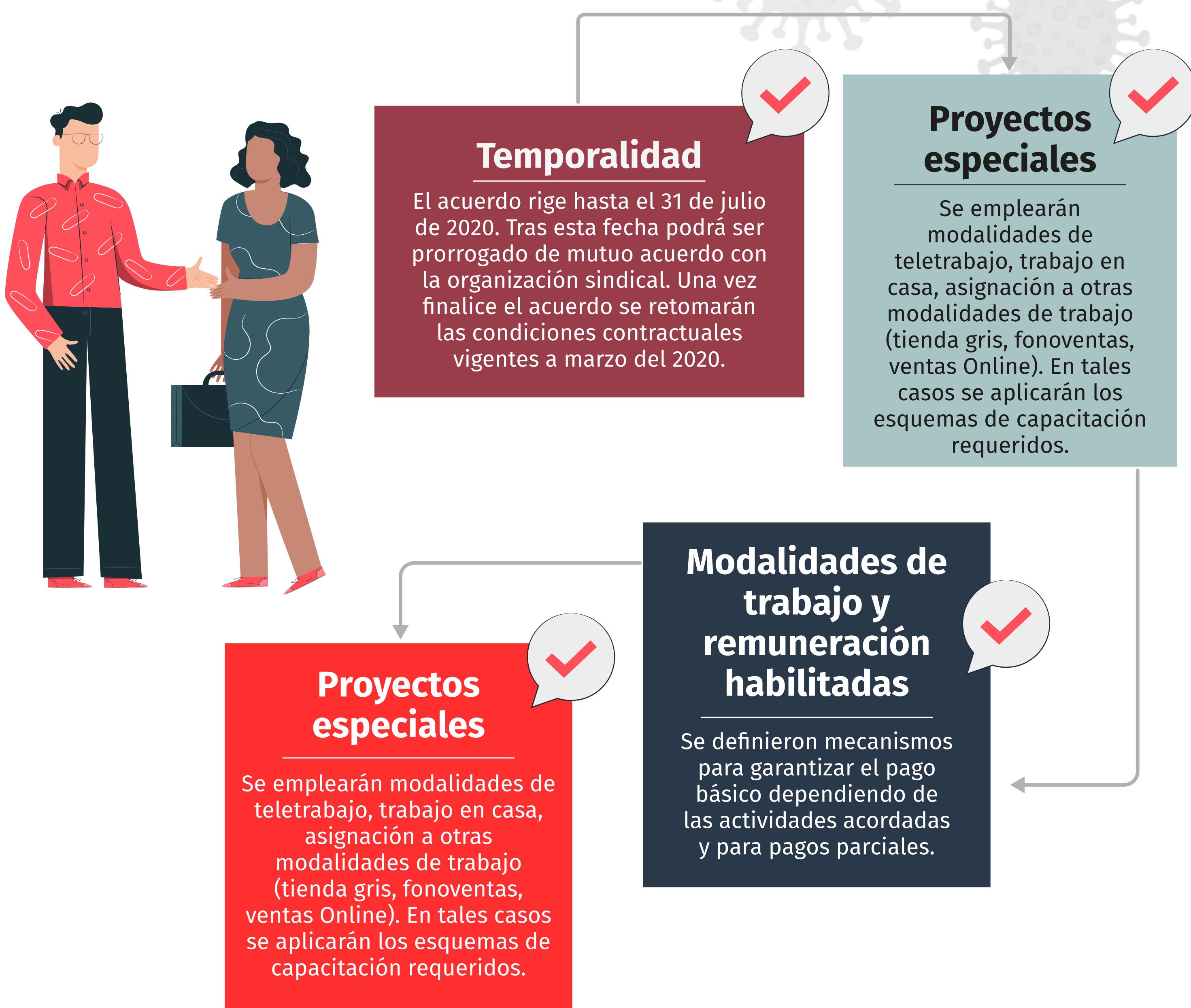
A pesar de esto, el **14 de mayo** la empresa notificó a un alto porcentaje de trabajadores sobre una propuesta de **Transición** para finalizar por mutuo acuerdo sus contratos; al personal que no se acogió a este acuerdo le dió por **terminado el contrato sin justa causa**, contrariando los acuerdos de la mesa de diálogo que se venía generando con la empresa. Ante esta decisión, **SINTRAFABCOL** y la **Central Unitaria de Trabajadores de Colombia –CUT–**, radicaron el 18 de mayo una querrela ante el Ministerio de Trabajo.

El 15 de mayo la empresa presentó una contrapropuesta a la organización sindical y se comenzó una dinámica de reuniones y diálogos con el fin de llegar a acuerdos frente a las condiciones de los trabajadores y la reactivación económica de la empresa mediante nuevas propuestas virtuales de venta y presenciales en las tiendas Falabella a nivel nacional.

*comenzó una
dinámica de
reuniones y
diálogos con el
fin de llegar a
acuerdos frente a
las condiciones de
los trabajadores*

El acuerdo

Gracias a las acciones de la organización sindical y al ambiente de diálogo que logró construirse en conjunto con la empresa, el **21 de mayo** de 2020 se firmó el acuerdo temporal para superar la emergencia social, económica y ecológica derivada del **Covid-19**, que tiene las siguientes condiciones a **beneficio** de los **trabajadores** y la **empresa**:



9. La situación de los trabajadores de las plantaciones de palma²

La situación de los trabajadores y trabajadoras de **Indupalma se ha complejizado** a partir de la pandemia, pues se sigue manteniendo en medio de la emergencia la liquidación voluntaria en la que se ha declarado la empresa, aún cuando habían

2 Este apartado fue elaborado por el proyecto FNV-CUT “Con el trabajo decente la palma no te enferma”

asegurado a los funcionarios del Ministerio del Trabajo y los directivos del sindicato **Sintraproaceites** (sindicato de Indupalma), que continuarían con el negocio, y que no existían pretensiones de acabarlo, ya que era rentable para ellos.

Este anuncio de liquidación provocó que **más de 400 trabajadores** se acogieran a un plan de retiro voluntario que se adelantó durante la emergencia, dejando sin base sindical a **Sintraproaceites**, con aproximadamente 70 afiliados persistiendo en la defensa de los derechos laborales, de asociación y de negociación colectiva. Estas personas están a la espera de la decisión del Ministerio de Trabajo respecto a la solicitud del despido colectivo hecho por la empresa, que serviría además como sustento para el **levantamiento de su fuero sindical**, para poder despedirlos, en tiempos donde la preservación del empleo y los medios de subsistencia de los trabajadores y trabajadoras debe ser el objetivo principal de todos los actores del mundo del trabajo, y que solo así se **asegurará una recuperación económica** más ágil de los territorios y el país en su conjunto.

Hoy todos los procesos se encuentran en espera de que la cuarentena termine, tiempo de espera que si bien ha favorecido a los trabajadores y trabajadoras, también extiende la agonía.



Pero la preocupación ante este panorama es mayor, cuando se advierte que esta **estrategia** ha sido **aplicada sistemáticamente** en la región para deshacerse de las **conquistas laborales de los sindicatos**, el esquema es simple pero efectivo: la Empresa se declara en liquidación o quiebra; con esta definición obtiene autorización legal para despedir trabajadores, proponer planes de retiro voluntario, reestructurar y eliminar puestos de trabajo; seguidamente lleva al sindicato a la **destrucción** o a su **mínima expresión**; logrado este objetivo continúan con el negocio con otra razón social o reestructurando la Empresa. En la región centro del país hay varios ejemplos casi calcados: Planta y Extractora Monterrey, Bucarelia, Brisas, Empresas

todas que con la misma estrategia **debilitaron y destruyeron** conquistas laborales de otros sindicatos como **Sintrapalmas** y **Sintrainagro**.

En lo referente a las medidas tomadas por las empresas para prevenir el contagio y la propagación del **Covid-19**, encontramos en un análisis inicial 13 empresas del sector³, para el periodo de febrero a mayo de 2020, en las regiones palmeras central, oriental y norte, que:



En relación con los elementos de protección personal y protocolos de bioseguridad: el **88,9%** de las empresas **han provisto** a los trabajadores de elementos de protección sanitaria, como tapabocas y geles desinfectantes; el **77%** ha **establecido protocolos** para evitar el contagio como cabinas de desinfección, limpieza de herramientas o aumento de vehículos para el transporte a las plantaciones para permitir distanciamiento en el recorrido, pero se nota **improvisación**, ya que por lo general no cumplen con los estándares establecidos o son de **mala calidad**.

3 Indupalma, Gradesa S.A., Palmas de Sogamoso, Palmeras de Puerto Wilches S.A., Palmas Oleaginosas Bucarelia S.A., Palma y Trabajo S.A.S., Grupo Empresarial DAABON, Progreso Palmero S.A.S., Grupo Empresarial DAABON, Agrícola del Norte S.A.S./Agropalma S.A., Oleaginosas del Yuma S.A.S., Grupo Empresarial DAABON., Ext. Oro Rojo, Grupo Grasco, Palmas del Cesar, Unipalma de los Llanos S.A., Extractora Monterrey.

10. Experiencias internacionales de desescalamiento de las medidas de confinamiento



Alemania

Comenzó durante la semana del 20 de abril con la apertura de comercios de más de 800 mts² en algunas regiones.

Actualmente están abiertos todos los comercios y la liga de fútbol se reinició a puertas cerradas.

Hay reglas de higiene y horarios estrictos para que las personas puedan acceder a actividades de esparcimiento.



España

Comenzó el 4 de mayo, se definieron tres fases con una duración mínima de dos semanas cada una. el paso de una fase a otra depende de la situación de transmisión del virus y la capacidad sanitaria de cada territorio para hacer frente a un rebrote.

53% de la población se encuentra en fase 1 con mayores restricciones.

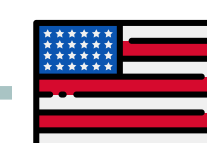


Corea del Sur

La reapertura comenzó a finales de abril aunque nunca hubo confinamiento total de la población.

La actividad económica se ha mantenido con estrictos protocolos de bioseguridad y con el uso de aplicaciones móviles para el monitoreo de la población.

Han presentado dos rebrotes, uno en una zona de bares y otro que coincide con el regreso gradual a clases.



Estados Unidos

El gobierno nacional no ha implementado medidas de fondo frente a la pandemia

Algunos gobiernos federales promovieron los aislamientos preventivos y la restricción de actividades económicas

Las fronteras entre estados se han reabierto y la actividad económica se ha retomado, en el país con mayor número de casos y tasa de mortalidad del mundo.



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	movilface@ens.org.co
dircalcali@ens.org.co	directoracalpw@ens.org.co







Boletín producido por las centrales sindicales CUT y CTC



Apoyan:

