

Observatorio Laboral en tiempos de Coronavirus

12 de junio de 2020

Presentación

El objetivo de este observatorio, elaborado 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

Plantones por la educación y los derechos

El pasado jueves 4 de junio se llevaron a cabo en distintas ciudades del país los plantones convocados por la **CUT, FECODE** y otros sindicatos, en los que, **cumpliendo** con todas las medidas de sanidad y seguridad, se le exigió al gobierno de Iván Duque que escuche a las y los **maestros del país**.

Una nueva ráfaga normativa: reforma laboral y pensional por decreto

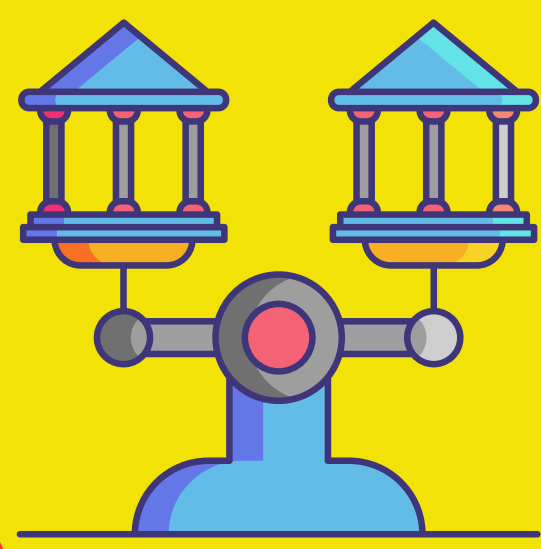
Entre el 3 y el 4 de junio el Gobierno Nacional expidió **26 decretos**, sobre temas tan diversos como las **primas** de servicios, **auxilios** para la conectividad digital, medidas de **insolvencia**, medidas **tributarias**, **terminación unilateral de contratos de arrendamiento**, modificación de las condiciones de los **retiros programados** en pensiones, adecuación de inmuebles para convertirlos en **centros de detención**, apoyo económico para notarías, creación de un patrimonio autónomo para **promover la formalización empresarial** de las mujeres en el país, medidas para la inversión y la enajenación de la propiedad accionaria estatal, entregas de transferencias monetarias no condicionadas, adicionales y extraordinarias, entre otras muchas medidas. El análisis de los decretos que **afectan los derechos laborales** y a la **seguridad social** serán objeto de un especial en la próxima edición de este boletín.

1. Normatividad destacada: Decreto 770, las anunciadas medidas laborales

A partir de la última prórroga del estado de emergencia el ánimo regulatorio del gobierno ha **devenido autocrático**, aprovechando la ocasión para legislar con mayor profundidad y **menor control** en temas laborales.

Es significativo indicar el precario control de un congreso que parece más interesado en seguir girando en el vacío **sin ánimo** de controlar el paralelismo legislativo que realiza el gobierno por vía de **facultades auto prorrogadas**.

En este camino encontramos el **decreto 770**, que además de desconocer las propuestas y posición de las centrales sindicales, que embiste desde diferentes flancos y en **nombre de la crisis**, la legislación laboral. Por medio de este decreto:



“Se modifica el mecanismo de protección al cesante, se adoptan medidas alternativas respecto a la jornada de trabajo, se adopta una alternativa para el primer pago de la prima de servicios, se crea el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios PAP, Y se crea el Programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual, en el marco de la Emergencia”

Incluso en nombre de la crisis se modifica la ley estatutaria de habeas data para hacer de los datos personales un festín de los conglomerados financieros.

A través de esta normativa se da la posibilidad de **jornadas diarias máximas** de doce (12) horas, permite diferir de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador el pago de recargos por horas extras, así como la **prima de servicios** hasta el día **20 de diciembre**.

Uno de los puntos de mayor preocupación es la insistencia en considerar el diálogo con el trabajador como una relación entre iguales, al tiempo que margina todas las formas organizativas que permiten compensar la evidente **asimetría de la relación trabajador-empleador**, en tiempos de crisis.

De igual manera fija una serie de requisitos de difícil acceso para las pequeñas y medianas empresas con el **agravante de revestir de legitimidad** la suspensión de los contratos de los trabajadores, puesto que el apoyo es imputable a través de los empleadores que han decidido aplicar esta medida.

Si bien en clave constitucional un tratamiento igual a sujetos desiguales es una de las formas de transgredir el principio de igualdad, el **decreto 770** no es la única norma que aplica esta **fórmula inequitativa**. El **decreto 802** sigue la misma regla permitiendo que las administradoras de los recursos de salud y pensiones se giren de forma completa, como lo recibirían en situaciones ordinarias basado en un salario mínimo mientras que los **trabajadores solo perciben una fracción del ingreso** que no recibirían de forma alguna en el mercado formal, del que además deben haber sido parte para postularse a los programas de auxilio al cesante.

En conclusión la productividad de los trabajadores no se revierte hacia los mismos, la estructura normativa que les **excluye sistemáticamente** del excedente producido se ha agudizado en tiempos de crisis cuando la urgencia del retorno de estos valores

lo hace perentorio, así queda exhibido a través de las **condiciones impuestas** para poder acceder a subsidios que **no alcanzan a ser un 50% de un salario mínimo**.

El lugar de los trabajadores informales por ejemplo, sigue siendo deliberadamente olvidado al momento de aplicar auxilios económicos, pese al evidente peso del empleo informal en la estabilidad económica de la región y del apalancamiento económico que estos sectores generan a favor de los sectores formales.

2. Las mujeres son quienes más sufren el desempleo en el país

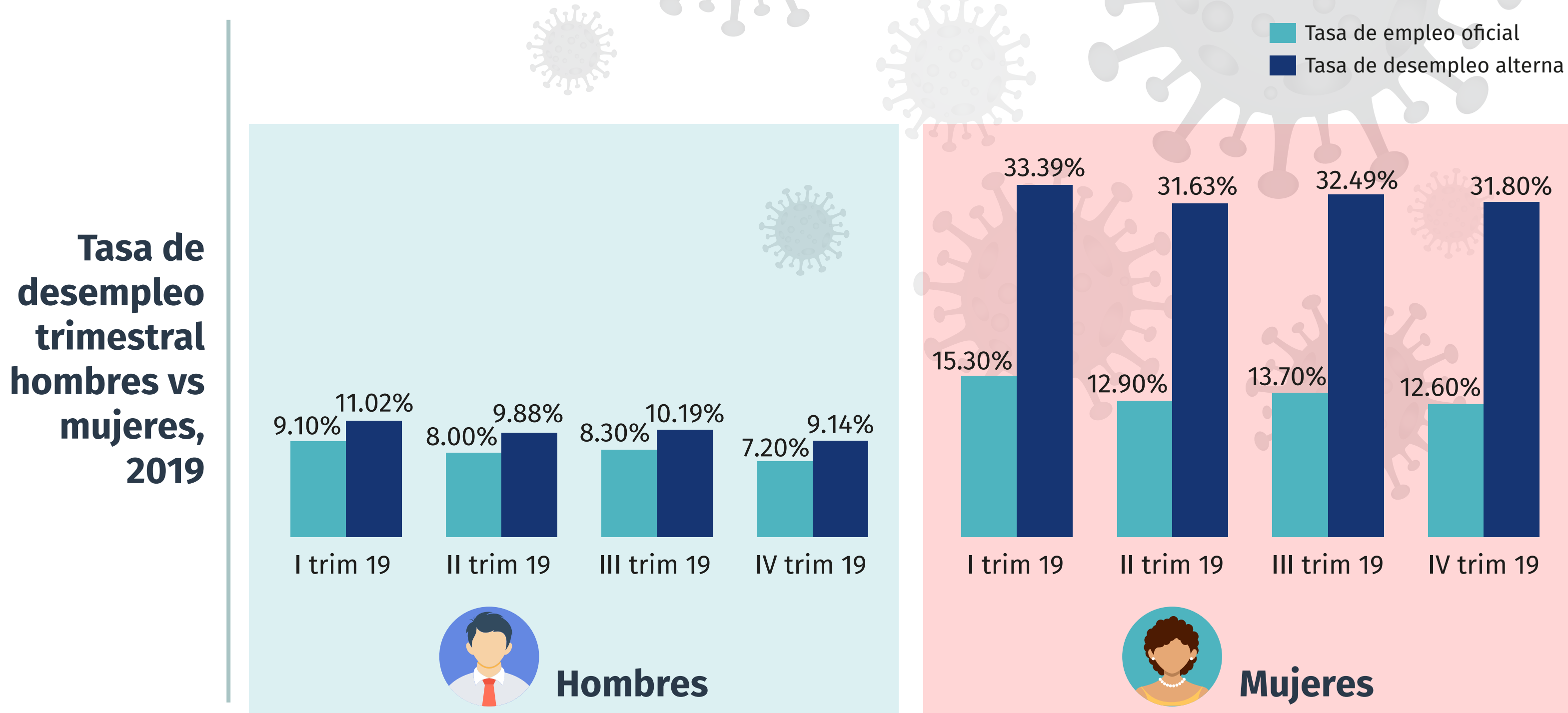
Como se señaló en la edición anterior de este boletín, las cifras de desempleo publicadas por el **DANE terminaron de demostrar la catástrofe** en términos de empleo que se viene dando en el país y que tiene antecedentes previos al inicio de la pandemia del **Covid-19**.

Si se revisan las categorías asociadas a las personas que el DANE considera **“inactivas”** y se incluyen en las estadísticas de desempleo, este habría llegado a **30,6%**. Elementos como las responsabilidades familiares, los oficios del hogar, en el cual las mujeres participan en cerca del **93%**, los cierres de las empresas, la terminación de contratos, entre otros factores, inciden sobre muchas mujeres para que sean consideradas como **inactivas y no como desocupadas**, que es lo que realmente vendrían siendo y estos factores tienen que ver con la exclusión laboral que se da por las condiciones económicas y por la misma coyuntura del mercado laboral.

En el análisis realizado por CEDETRABAJO, se encontró que la **brecha entre las cifras oficiales** de desempleo entre hombres y mujeres asciende a **5,5** puntos porcentuales en 2019, una relación que es alta; pero, haciendo el análisis detallado con las categorías **‘inactivas’** descrita anteriormente es posible ver que la brecha escala hasta los **22,3** puntos porcentuales, con tasas de desempleo de **10,1%** para los hombres y de **32,3%** para las mujeres en el año 2019. Eso quiere decir que la inactividad oculta muchas más cosas que solo a las personas, sino que invisibiliza el problema de



fondo que tiene el mercado laboral **contra las mujeres** quienes son las que engrosan mayoritariamente la categoría de inactivas con una **participación del 65,2% en 2019**.



Gráfica 1. Tasa de desempleo trimestral hombres vs mujeres, 2019

Fuente: elaboración propia con base en datos de la GEIH – DANE.

3. Mezquino apoyo al cesante por parte de las Cajas de Compensación

Para el programa de protección al cesante otorgado a través de las Cajas de Compensación Familiar hay que mencionar que **según Asocajas** al 29 de mayo se habían recibido **713.210 solicitudes**, de las cuales solo **194.464** son consideradas postulaciones efectivamente válidas o sea el **27,3%** de las solicitudes. Hasta la misma fecha de corte había sido atendidas efectivamente (desembolso de recursos) un total de **85.840 ayudas para personas**, o sea el **44,1%** de las solicitudes válidas y apenas el **12%** del total de solicitudes. Vale la pena recordar que, como lo ha señalado el experto Ricardo Bonilla, del **4% del PIB** que reciben las Cajas de Compensación, **solamente el 25%** se revierte en servicios para las y los trabajadores y sus familias.

Teniendo en cuenta lo anterior, la información disponible más reciente respecto al número de cesantes es el trimestre móvil **diciembre 2019-febrero 2020**, el cual indica que el número de cesantes ascendía a **2.590.000 personas**. Así, el número de solicitudes de apoyo al programa de protección al cesante apenas cubre al **27,5%** del total de cesantes en el país; tan solo el **7,5%** son solicitudes aprobadas y a 29 de mayo de 2020, tan solo al **3,3%** del total de cesantes se les ha desembolsado efectivamente recursos.

Esta limitada protección al cesante se pagará por máximo 3 meses y además para que las personas naturales que tienen empresa y puedan acceder al beneficio

del 4% del PIB que reciben las Cajas de Compensación, solamente el 25% se revierte en servicios para las y los trabajadores y sus familias

del programa de apoyo al pago de la prima de servicios deberán tener por lo menos 3 empleados pagando su PILA del mes de febrero de 2020. Según Confecámaras, del número de empresas creadas en 2019, el **76%** correspondió a empresas constituidas como personas naturales y de acuerdo con la misma entidad, para el año 2017, del stock de empresas en el país, el **72%** son empresas de personas naturales y el **64%** del stock de empresas son empresas no empleadoras lo cual **evidencia las limitaciones** de los programas de apoyo a los cesantes y de pago a la prima, ya que estas empresas solo emplean a su creador o dueño.

4. Los riesgos de la gente por pérdidas de remesas durante la pandemia

Según proyecciones de Havana Consulting Group (THCG) el **78,2%** de las remesas que llegan a Latinoamérica provienen de Estados Unidos, mientras que el **31,8%** restante de las remesas provienen de Canadá, Europa y otros países, todas estas regiones con afectaciones graves al empleo por la pandemia, que han incidido directamente en la **pérdida de ingresos de miles de hogares en Colombia**. La economía colombiana hasta antes de la pandemia estaba creciendo moderadamente gracias al consumo interno y las remesas. De acuerdo con Asobancaria, en el 2019 las remesas ascendieron a **US\$7.000 millones** (el **2,1%** del PIB), cifra significativa que se relacionaba con la situación de empleo en EE.UU. Este monto equivale al **17%** de las exportaciones y supera las ventas al exterior de oro, café, flores, banano, aceite de palma, azúcar y productos químicos (Portafolio.co, 2020). Además, después de la exportación minero-energética **las remesas son la segunda mayor fuente de divisas en el país**.

Desde el año 2014 las remesas en Colombia crecían un **10%** anual, con la pandemia estas fuentes de ingreso se desplomaron. Según datos del Banco de la República, en abril sólo ingresaron al país por esta fuente **US\$353 millones**, **38%** menos que en el mismo mes del año pasado y **49%** menos que en marzo. Asobancaria ha manifestado

que los giros por remesas caerán entre **30%** y **45%** en 2020, una disminución de entre **US\$3.709** y **US\$4.720 millones**.

El departamento más impactado por la pérdida de remesas está el **Valle del Cauca**, el mayor receptor de remesas del país (**25%** del total nacional), aunque alberga **10%** de la población. En este departamento las remesas representaron el **90%** de las exportaciones departamentales en el 2019, según afirma la Cámara de Comercio de Cali. Según datos del Banco de la Republica en 2019, dentro de los departamentos que también se verían afectados están Cundinamarca (**17,4%**), Antioquia (**17,2%**), Risaralda (**7,3%**), Atlántico (**4,1%**), Santander (**3,4%**), Quindío (**3,2%**).

Es importante señalar que según estudios del Banco Mundial **las remesas alivian la pobreza en los países de ingresos medios como Colombia**. Por esta razón, la falta de remesas expone a los hogares que viven de estos ingresos a varios riesgos:



Para mitigar estos riesgos es **urgente la implementación de la Renta Básica de Emergencia**, para lo cual es fundamental la aprobación del proyecto de ley 310 de 2020.

5. Un sector poco solidario: el comportamiento de los bancos durante la crisis

Los bancos **no están siendo solidarios** con la sociedad colombiana en el marco de la crisis económica y social derivada del brote del **Covid-19**. De acuerdo con un estudio

adelantado por Jairo Villabona, docente de la Universidad Nacional de Colombia e integrante del Grupo de Estudios Fiscales y de Equidad, para el Observatorio Financiero de la UNEB, a pesar de haber recibido importantes gabelas durante la crisis, no han transferido beneficios significativos a sus clientes.

La Junta Directiva del Banco de la República decidió reducir los encajes bancarios en más de **\$9 billones**, con esos recursos los bancos pueden colocar créditos lo que, a la tasa promedio, les representaría una utilidad de **\$1,5 billones**. Para mediados de mayo de 2020, **9,35 millones** de deudores, entre personas naturales y jurídicas, habían recibido prórrogas o plazos de gracia de **12,24 millones** de obligaciones por valor de **\$193 billones**, y se habían desembolsado **\$55 billones** en nuevos créditos dentro del marco de las dos declaratorias de emergencia económica. Para el caso de los créditos de consumo.



Entre febrero y abril Bancolombia y Davivienda **aumentaron las tasas de interés** para créditos de consumo en **1,1%** y **2,9%** respectivamente. El Banco de Bogotá incrementó la **tasa interés de tarjetas de crédito en 0,9%**. Los tres bancos **redujeron las tasas** para créditos ordinarios de grandes clientes en **tan solo 0,3%**. Esto muestra que dentro de sus objetivos no se encuentra aliviar la situación financiera de sus clientes.

De acuerdo con el profesor Villabona, los bancos pueden hacer más. En primer lugar, la **tasa de la tarjeta de crédito no debería ser superior al 0,8% mensual**, deberían bajar las tasas de los créditos de las Pymes, ya que a estas les cobran las más altas tasas y son las más vulnerables. En estas circunstancias no basta con aplazar las cuotas, así solo ganan más intereses, es una **oportunidad para incentivar la colocación de más recursos** en la población menos favorecida, a tasas justas.

6. Negociación colectiva en el sector público: CIRCULAR 100-11-2020 ILEGÍTIMA E ILEGAL²

El Artículo 55 constitucional consagra la negociación colectiva como mecanismo para regular las relaciones laborales. La misma depende de la membresía sindical y el arraigo social. En los últimos 30 años la negociación colectiva viene de capa caída, por la destrucción de la industria y el agro nacional, la baja tasa de afiliación sindical y el asesinato de dirigentes sindicales.

Este panorama ha cambiado en buena medida por la posibilidad que organizaciones sindicales del sector público, puedan negociar sus condiciones de trabajo desde 2013 con la expedición del **decreto 1092/12**; cerca de **un millón 300 mil empleados públicos han mejorado sus condiciones** económicas, sociales y laborales, con los acuerdos laborales de carácter general y singular.

Esta pandemia y el confinamiento bloquearon la negociación colectiva, de aproximadamente 300 pliegos de solicitudes, que iniciaban conversaciones. El gobierno nacional unilateralmente expidió la circular conjunta 100-11-2020, que pretende **sacar la negociación colectiva de su ámbito natural**, como es la movilización social y reducirla a la moda de lo virtual.

Además de no concertarse esta errática decisión con la subcomisión del sector público, está en contravía de la Constitución Política y los convenios OIT 98, 151 y 154, razón por la cual la CUT solicitó su derogatoria inmediata.

Hoy se puede instalar la mesa y empezar la negociación de forma presencial, en la primera semana de julio.

7. Sintracolombina: convención colectiva virtual

Sintracolombina y la empresa Colombina S.A., adelantaron de **manera exitosa, mediante canales virtuales la negociación de la convención colectiva** para el periodo 2020-2023. Dentro de los beneficios negociados se encuentran incrementos salariales, auxilios en tiempo para el caso de nacimiento de hijos, auxilios monetarios de lactancia, escolares, préstamos por calamidad doméstica, para mejoramiento de vivienda, auxilios para el fomento de la recreación y el deporte, entre otros. Este es un **ejemplo de que una empresa que reconoce a sus trabajadores, comparte sus progresos** con éstos e invierte en el bienestar de quienes aportan el valor a sus productos, es un caso exitoso de empresa que no solo se mantiene activa pese a la crisis sino que además en medio de la pandemia consolida un negocio exitoso, como la venta de su producto Bom Bom Bum a una amplia cadena de grandes superficies en Estados Unidos. **La Negociación Colectiva es el ejercicio mismo del derecho fundamental de asociación**, la consolidación de una empresa fuerte, la mejora de las condiciones de los y las trabajadoras y el fortalecimiento de una empresa y su aporte a la economía nacional.



8. Experiencias internacionales: El marco de la ONU para la respuesta socioeconómica inmediata al COVID-19

El Sistema de Naciones Unidas ha establecido un marco para el desarrollo para proteger las necesidades y los derechos de las personas que atraviesan una situación difícil debido a la pandemia³, poniendo especial atención en los países, grupos y personas más vulnerables, que corren el riesgo de quedar atrás. Las líneas de trabajo que conforman el paquete son:



Este marco es relevante en la medida en que permite evaluar si las medidas expedidas por el gobierno nacional cumplen o no con estos requisitos, al igual que identificar posibles fuentes de recursos y asistencia técnica.

3 El informe completo se encuentra disponible en: <https://cuba.un.org/es/43896-una-nueva-normalidad-la-onu-lanza-hoja-de-ruta-para-respuesta-socioeconomica-la-covid19>.

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

