

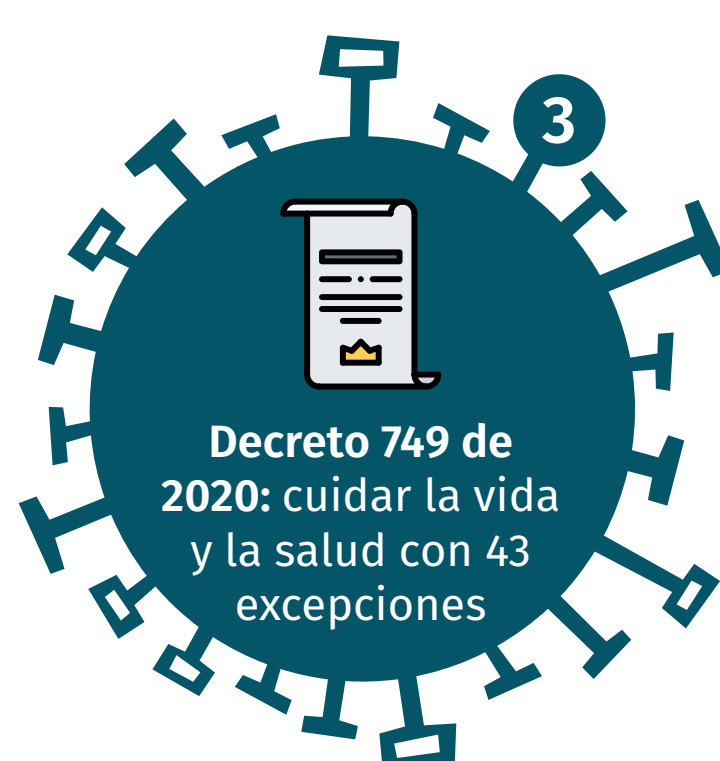
Observatorio Laboral en tiempos de Coronavirus

5 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:



pulse en las imágenes para leer



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

- **Trabajadoras y trabajadores del mundo contra el racismo y la brutalidad policial:** La AFL-CIO emitió un comunicado² lamentando el asesinato de George Floyd y de muchos otros afroestadounidenses, señalando cómo el racismo es un asunto que también afecta al mundo del trabajo y que la respuesta a las demandas sociales no puede ser la represión.
- **La CUT y FECODE lideran la convocatoria para la realización de mítines y plantones,** con todos los cuidados y precauciones sanitarias, para exigirle al gobierno nacional recursos para la educación, la salud, la renta básica de emergencia, el respeto a los derechos de las y los trabajadores, el rechazo a la reforma laboral y pensional y la presencia de tropas estadounidenses en territorio colombiano, entre otras demandas.
- **Nuevas medidas laborales adoptadas por Decretos Legislativos,** inconsultas y obedientes de las exigencias del Consejo Gremial. En el próximo boletín analizaremos los nuevos lineamientos para trabajo en casa, el Decreto 770 sobre auxilios, primas y jornadas laborales y el Decreto 771 sobre auxilio de conectividad digital.

1. Más de 8 millones de personas sin empleo y el gobierno no reacciona

Colombia está experimentando la tasa de desempleo más alta de su historia. La cifra presentada por el DANE para el mes de abril, 19,8%, no tiene comparación desde el año 2000 y el peor deterioro del mercado laboral desde la crisis del año 1999, con un incremento de 9,5 puntos porcentuales frente al mismo mes del año anterior. Esto significa que **5'371.000** personas dejaron de estar ocupadas en abril de este año, **25%** del trabajo existente en el país, que significa una pérdida de ingresos para los hogares de aproximadamente **6 billones de pesos**³. En el mes **1'559.000** personas quedaron desocupadas, para un total de **4'082.509** de personas desempleadas.

2 *Trumka on AFL-CIO Building and Justice for George Floyd*, disponible en: <https://aflcio.org/press/releases/trumka-afl-cio-building-and-justice-george-floyd>

3 “Epidemia y aislamiento se llevan por delante empleo e ingresos”, disponible en: <https://www.larepublica.co/analisis/anif-2941063/epidemia-y-aislamiento-se-llevan-por-delante-empleos-e-ingresos-3013025>

Un asunto clave de las cifras publicadas por el DANE es el aumento de la categoría de inactivos en **4.313.000** personas en abril, los cuales no son considerados para el cálculo del desempleo en el país. Al revisar en detalle la **Gran Encuesta Integrada de Hogares** (GEIH) se encontró que varios de esos inactivos son desempleados por la dinámica económica y laboral del país en las actuales circunstancias, pero por definición estadística salen de esta medición. Basados en esta revisión, se tiene que al mes de abril se hubiesen tenido que sumar cerca de **3,5 millones** de personas a la desocupación. Con este ajuste, la tasa de desempleo habría llegado hasta el **30,6%**.

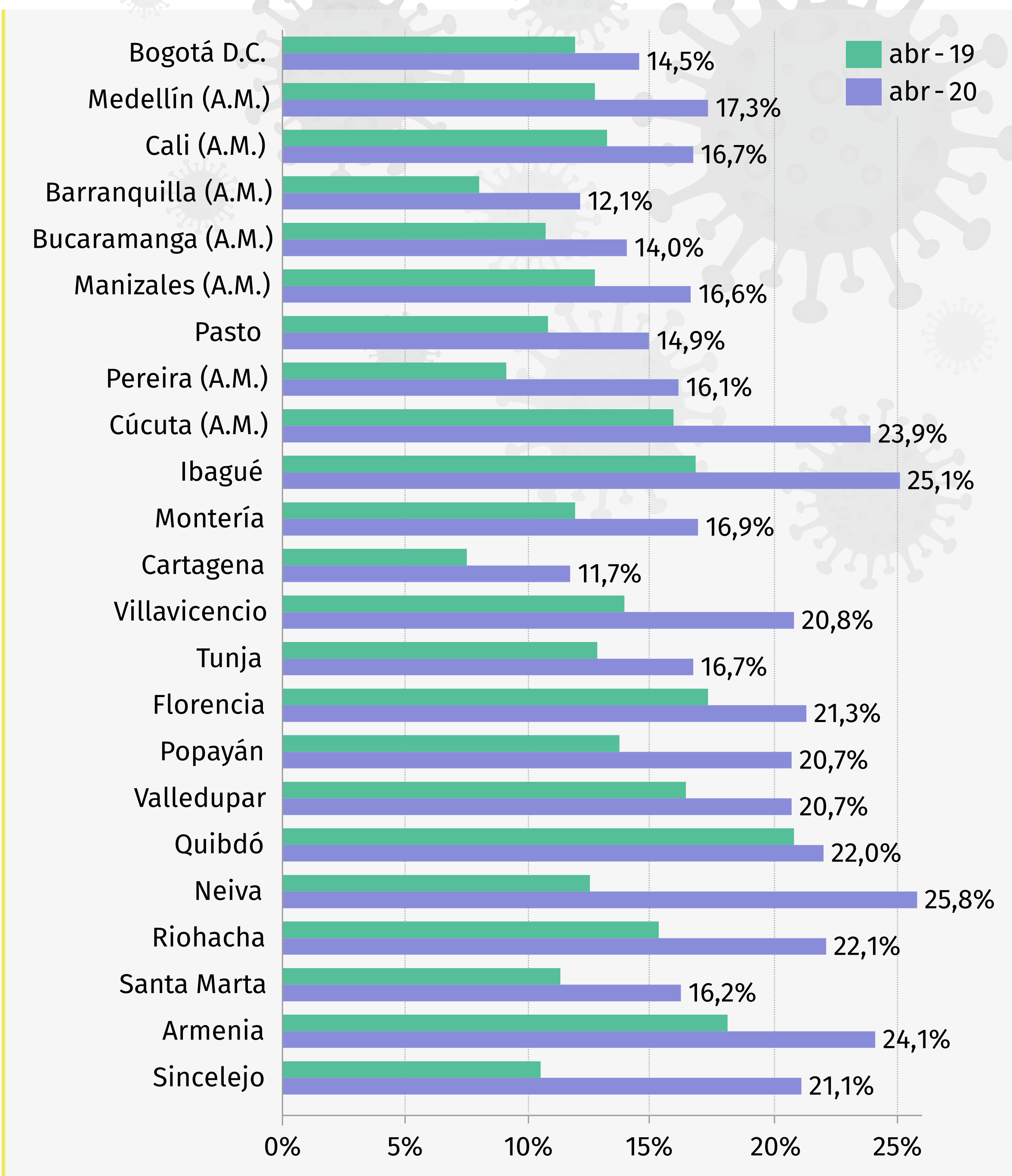
En las 13 principales ciudades, la tasa de desempleo llegó a **20,3%** en promedio. En las 23 principales ciudades, los mayores incrementos en la tasa de desempleo se presentaron en Neiva (**aumentó 13,3** puntos porcentuales), Sincelejo (**aumentó 10,6pp**), Ibagué (**aumentó 8,3pp**), Cúcuta (**aumentó 8pp**) y Pereira (**aumentó 7pp**). La tasa de ocupación fue **41,6%**, una disminución de **14,2 puntos** porcentuales frente al mismo mes de 2019 (**55,8%**), lo cual representa **4'313.000** personas que dejaron de buscar trabajo durante el mes.

La tasa de desempleo de los jóvenes (14 a 28 años) fue **22,8%**, con un incremento de **4,3** puntos porcentuales con respecto al año anterior. Ibagué registró la tasa de desempleo juvenil más alta (**37,7%**), mientras que Cartagena tuvo la menor (**21,1%**). Por sexo, en el país la tasa de desempleo de los hombres fue **17,3%** y de las mujeres, **23,5%**; en abril de 2019, estas tasas fueron **8,4%** y **13%**.

Esta crisis sin precedentes demuestra la **demora** e **insuficiencia** de las medidas del Gobierno Nacional para proteger el empleo, en particular los apoyos para el pago de nóminas para todo tipo de empresas, con criterios de asignación adecuados. Además, refuerza los argumentos para exigir una **Renta Básica de Emergencia**.

... la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) se encontró que varios de esos inactivos son desempleados por la dinámica económica y laboral

Tasa de Desempleo en las 23 principales ciudades



Fuente: Elaboración propia a partir de DANE.

Es preocupante que sectores como la industria manufacturera perdió tan solo en abril cerca de un tercio de su masa laboral (**1.018.000 personas**), siendo el sector que más aporta a la pérdida de ocupación, seguido por el comercio con una pérdida de **943.000 ocupados**. Asimismo, la brecha entre el desempleo de hombres y mujeres se viene acrecentando, mientras en los hombres aumenta de **8,4%** a **17,3%**, en el caso de las mujeres pasa de **13%** a **23,5%** aumentando la brecha de **4,6** a **6,2** puntos porcentuales.

2. ¡Renta básica YA! Alternativa viable y urgente

Como se anunció en el número anterior de este boletín, el miércoles 27 de mayo fue radicado en el Senado de la República el proyecto de **Ley 310** de 2020. Firmado por 54 senadoras y senadores, y apoyado por **más de 20.000 firmas**, el proyecto propone la creación del **Programa de Renta Básica de Emergencia**: la entrega no

condicionada durante tres (3) meses de un salario mínimo mensual legal vigente a todos los hogares en situación de pobreza y vulnerabilidad del país.

Las cifras de desempleo de abril muestran la urgencia de aprobar este proyecto. Como lo ha mostrado el Observatorio Financiero⁴ de la **Unión Nacional de Empleados Bancarios**, la implementación de la Renta Básica de Emergencia durante tres meses es financieramente viable: una cobertura de **9'514.552 familias** durante tres meses costaría **8,3 billones** de pesos, equivalente a **2,51%** del PIB anual. Dentro de las posibilidades de financiamiento de esta propuesta se encuentran:

1

Creación de un impuesto a personas naturales con patrimonio superior a \$100.000 millones de pesos

2

El congelamiento parcial o total pago de intereses de deuda pública por un periodo de seis a dieciocho meses.

3

Créditos directos del Banco de la República al Gobierno Central.

4

Reestructuración del gasto público en función del gasto social.

5

Unificar en un solo fondo todos los subsidios que en la actualidad otorga el Gobierno Nacional.

6

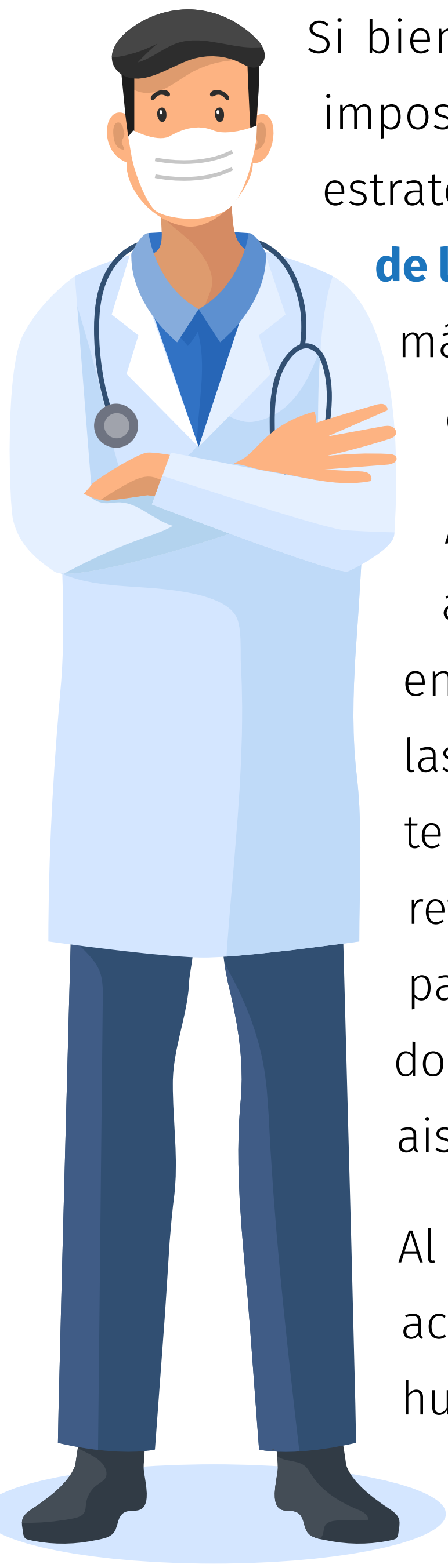
Flexibilizar la regla fiscal y eliminar la prioridad que garantiza el pago del servicio de la deuda en la ejecución del presupuesto en ejecución y en la formulación del presupuesto del 2021.



4 *La economía colombiana en medio de la turbulencia global: Coronavirus y crisis económica.* Disponible en: <https://www.unebcolombia.org/index.php/contenidos/la-economia-colombiana-en-medio-de-la-turbulencia-global-coronavirus-y-crisis-economica>

3. Decreto 749 de 2020: cuidar la vida y la salud con 43 excepciones

Al analizar la normatividad que regulaba el aislamiento habíamos advertido una tendencia al **incremento de actividades** exceptuadas. Encontrábamos que la lógica que orientaba este ejercicio atendía a **criterios erráticos** que parecían responder más a un ejercicio de agencia o *lobby* económico que a una estrategia concertada de apertura.



Si bien resultan comprensibles aquellas voces que apuntan a la imposibilidad de permanecer confinados de manera indefinida, la estrategia de reapertura debe atender a un patrón de **preservación de la vida** y **protección de la salud**, estos criterios orientadores son más que simples enunciados retóricos en la parte motiva de un decreto.

Al comparar el salto de **22 excepciones** en el primer decreto de aislamiento obligatorio a **34 en el segundo** y **43 en el tercero** encontramos que, a pesar del aparente crecimiento nominal de las excepciones, la redacción abierta de actividades exceptuadas termina por constituirse en un crecimiento exponencial o ilimitado, retomando el ejemplo anterior cuando se habilita el desplazamiento para la adquisición de bienes y servicios, no se están exceptuando dos actividades si no que **de facto** se está levantando la medida de aislamiento.

Al mismo tiempo este régimen de excepciones plantea la inquietud acerca de la valoración que hace el Gobierno Nacional de la vida humana, al **hacer admisible el riesgo de contagio y muerte** para el ejercicio de actividades productivas pero mantener la prohibición para actividades recreativas, de ocio o culturales: se estructura desde el poder del Estado una idea de la **vida sólo en función de la producción** y este sentido se impone y extiende por vía de la normatividad de emergencia.

Al habilitar espacios de encuentro colectivo supeditados al consumo y **negarlos en función de la educación**, se reafirma esta lógica que desposee a trabajadores y trabajadoras de los tiempos de realización dedicados a sí mismos, al reparar en dos excepciones contenidas en el decreto encontramos, por ejemplo, cómo se encuentra habilitado el comercio al por mayor y al por menor, incluido el funcionamiento de centros comerciales y actividades inmobiliarias. Mientras que frente a los planteles

educativos **solo se habilita el desplazamiento estrictamente necesario del personal directivo y docente de las instituciones educativas públicas y privadas.**

Esta normatividad no difiere mucho del espíritu que alienta la idea del trabajo por horas, hacer precaria la existencia humana por vía de sustraer la recompensa material de todos los aspectos de la vida que no se centran en función de la producción o el consumo, **no se trata de una perspectiva utilitarista** –expresión por lo demás mal usada–, si no de la **instrumentalización de la vida** de millones de personas a expensas de la posibilidad de construir un sentido mas profundo para la vida misma.

No se trata de pensar en la normatividad de emergencia como un cuerpo extraño al interior del ordenamiento jurídico, la invitación consiste en analizar el mismo como una **expresión exacerbada del ánimo regulatorio** que se encontraba presente en este gobierno desde sus inicios y ha encontrado en la normativa de excepción una forma para expresarse de manera **más transparente, más violenta.**

Bajo esta regla de análisis encontramos no solo la **restricción a las libertades individuales**, también, sino también una **exacerbación de raigambre totalitaria** que pugna por la centralización de los recursos sometiendo incluso a los alcaldes en su autonomía a la debida autorización del Ministerio del Interior para suspender las actividades o casos establecidos en este decreto.

El **Decreto 749** hace perentorio el ejercicio de reactivación de todos los controles formales e informales a la **práctica regulatoria del Gobierno Nacional**, la **sobrerrepresentación gremial** y la **ausencia de diálogo social** se conjugan en una amenaza de proporciones importantes a los **derechos de los trabajadores** en tiempos de pandemia.

Bajo esta regla de análisis encontramos no solo la restricción a las libertades individuales, también, sino también una exacerbación de raigambre totalitaria

4. Acceso a la justicia: ¿Cuándo volverá a funcionar el aparato judicial?

El Consejo Superior de la Judicatura, mediante Acuerdo PCSJA20-11556 del 22 de mayo de 2020, acordó **prorrogar la suspensión de términos judiciales** en el territorio nacional, desde el 25 de mayo hasta el 8 de junio de 2020, situación que conlleva a pensar en la reapertura de la Rama Judicial, dejando varios interrogantes respecto a su reactivación y a la implementación de protocolos de Bioseguridad y protocolos de audiencias virtuales.

Algunos organismos judiciales elaboraron protocolos de funcionamiento a pesar de la ausencia de un protocolo integral para todos los componentes que integran la rama judicial, es decir, **faltando menos de ocho días no se cuenta con información** sobre cómo se realizarán las radicaciones de las demandas, si se continuará con audiencias virtuales o por el contrario se reactivará la Rama Judicial de manera física y en las mismas condiciones en que venía funcionando, estas dudas quedan de la **falta de regulación por parte de las entidades de nivel central**.



La ARL Positiva, que es la entidad encargada de estudiar los riesgos laborales y fijar las reglas a seguir para descartar el riesgo, emite un protocolo de medidas para el regreso seguro en sedes judiciales, **estableciendo responsabilidad** de los **funcionarios, trabajadores y contratistas**, entre las cuales está el ingreso del personal por grupos (escalonada) evitando el hacinamiento en áreas de trabajo, garantizando un **mínimo vital** de distancia de 2mts. Las áreas de trabajo deben permanecer ventiladas, así mismo determina el alistamiento salas de audiencias donde especifica lo siguiente:



- Verificar que se haya aplicado el protocolo de limpieza y desinfección de superficies, equipos y elementos del área de trabajo por parte personal de servicios generales



- La sala de audiencia debe estar dotada y conservar el gel antibacterial, con sus correspondientes instrucciones de uso.



- Los micrófonos deben contar película de protección en plástico para todas las partes (juez, declarantes).



- Funcionarios y/o servidores judiciales previos a la sesión, realizar correcto lavado de manos con agua y jabón. Así como, uso de tapabocas o mascarilla facial y guantes.



- Toda persona antes de ingresar a la sala de audiencias debe lavarse las manos con agua y jabón.



- Restringir el ingreso de personal a la sala de audiencia, con el fin de evitar aglomeración en esta área, se debe conservar una distancia prudente entre las partes, con un espacio de 2 metros o más.



- Una vez finalizada la audiencia se debe cambiar el plástico de protección del micrófono. Por último, se debe aplicar el protocolo de limpieza y desinfección de superficies, equipos y elementos del área de trabajo al terminar cada audiencia.

Debe tenerse en cuenta que el estudio realizado por la ARL Positiva y el Consejo Superior de la Judicatura **no evidencia las falencias de la infraestructura** de los diferentes centros judiciales a nivel nacional, uno de los primeros obstáculos que se puede presentar es la imposibilidad de mantener el distanciamiento físico en los puestos de trabajo. Por otro lado, en centros judiciales como el Nemqueteba, el Virrey, Convida, Hernando Morales, **existen aglomeración de personas**, que imposibilitarán la implementación de los protocolos de aislamiento físico, debido a la cantidad de procesos en curso, y a la revisión por las **falencias en los sistema de información** y **sistemas de gestión de la Rama**, la congestión judicial ha sido tema de paros del sistema judicial y denuncias públicas realizadas por organizaciones sindicales y personal de los despachos.

Hay **otro tipo de problemas** que ni siquiera fueron tratados en los protocolos de ARL Positiva y el Consejo Superior de la Judicatura, como es el **traslado** que tiene que hacer los defensores y Fiscales desde la cabecera de circuito al municipio donde se encuentre el Juzgado, y esto no solo para este tipo de sujetos procesales, sino también apoderados y testigos, situación que conlleva a un **gravísimo riesgo** para estos sujetos procesales y **la población del municipio** donde deben de ir, por la manera como se trasmite el virus.

Lo que dice ASONAL Judicial

Existen aspectos básicos sin definir que se vuelven fundamentales frente a una pandemia como la que estamos atravesando: ¿quiénes van a **asegurar y controlar** el cumplimiento al interior de las sedes los protocolos de bioseguridad?, ¿cuál es el **presupuesto requerido** y las fuentes de financiación para implementar las medidas contenidas en la resolución 666 de 2020?, ¿cuál será la **garantía** de contar de manera oportuna con los elementos de protección debidamente certificados y garantizar su recambio?, **¿quién asume la limpieza y desinfección** de los despachos judiciales sin cobertura de empresas de aseo?, **¿cómo se va a garantizar la disposición básica** del lavado de manos en municipios que carecen de servicio de acueducto?, entre otras. ASONAL Judicial S.I **convoca a todos los trabajadores judiciales a defender la salud y la vida** como derechos fundamentales. A participar en este llamado a la responsabilidad de quienes tienen en sus manos la obligación de garantizarlos.

5. El negocio de arriesgar a otros: Rappi, Uber Eats, I-Food y otras plataformas

La propagación del **Covid-19** y las restricciones de salida impuestas por las autoridades han dado un nuevo impulso al ya floreciente sector de los servicios de entrega. Con la excepción de Perú, donde inicialmente se prohibió que los servicios de entrega funcionaran, la actividad de las empresas de entrega conocidas como “riders” no se prohibió en ninguna parte. Además, los conductores y repartidores apenas están protegidos contra la infección por el **Covid-19** muchos gobiernos han clasificado la actividad como esencial, pero **no han obligado** a las empresas a seguir las normas y reglamentos para **proteger a sus trabajadores** (Graaff, 2020).

Para el caso de Colombia se expidió la circular 015 del 2020 por parte del Ministerio de Salud y la Protección Social en esta se dan recomendaciones a las empresas de plataformas para la prevención y tratamiento de casos por **Covid-19**, el problema es que **al Ministerio se le olvida** que estos trabajadores **no cuentan ni con EPS ni con ARL**, presupuestos necesarios para la aplicación real de un protocolo en este sector.

En esta misma línea en México el colectivo **#NiUnRepartidorMenos** convocó a que los repartidores de Uber Eats, Didi Food y Rappi, no se conecten a las plataformas, para



poder exigir **mejores condiciones laborales**, sobre todo por el riesgo que enfrentan al tener que permanecer en la calle y tener que mantener contacto con diversos usuarios. Entre las exigencias está un **seguro médico**, seguridad para **garantizar su salud** durante esta contingencia, el **desbloqueo de cuentas de repartidores**, que ellos consideran que se realizó de manera injusta y **mayor comisión por parte de la empresa**, en cada uno de los pedidos realizados (Merca2.0, 29-05-2020).

En Argentina las empresas de plataformas **afirman** haber **reforzado el sellado** de los paquetes transportados, entrega de **elementos de protección** y la creación de un fondo para proporcionar **apoyo económico** durante su tiempo de recuperación (Infotechnology, 02-06-2020). Pero nada se habla al igual que en Colombia, y México de garantizar la seguridad social integral en salud y riesgos laborales como la medida más importante para prevenir y tratar el **Covid-19**.

En Argentina las empresas de plataformas afirman haber reforzado el sellado de los paquetes transportados

En cambio, en Perú se estableció que las empresas de plataformas brindarán un seguro privado a los repartidores que los protegerá del **Covid-19**, otorgando 90 días de cobertura: a) **Renta Hospitalaria** por COVID-19: a partir del cuarto día de hospitalización y hasta un máximo de 60 días. b) **Indemnización por recuperación**: al alta hospitalaria de cuidados intensivos (UCI). c) **Indemnización por fallecimiento** d) **Orientación médica telefónica** las 24 horas. e) Un **fondo de asistencia** para dar ayuda financiera a quienes se les diagnostique con Covid-19 (Gestión, 23-05-2020). La medida tomada en Perú no alivia la precarización laboral existente en este sector, pero es una **medida real** para enfrentar por lo menos los posibles contagios de **Covid-19**.

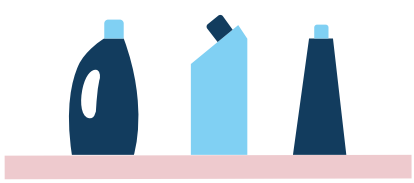
6. Acciones sindicales: Organizaciones reclaman que ninguna medida ampare al servicio doméstico

El pasado 29 mayo la **Central Unitaria de Trabajadores**, junto con otras **25 organizaciones** sindicales y sociales, manifestaron su descontento⁵ ante la declaración del Ministro

5 Consulte el comunicado completo aquí: <https://web.facebook.com/notes/hablemos-de-empleadas-dom%C3%A9sticas/subsidios-del-gobierno-discriminan-a-las-trabajadoras-dom%C3%A9sticas/3323673347678032/>

de Trabajo, Ángel Custodio, quien manifestó que **el auxilio en primas de servicios no cubriría a las trabajadoras domésticas**, hecho abiertamente **discriminatorio** para un sector de más de **688 mil trabajadoras**, un sector altamente **feminizado**, **desvalorizado** e históricamente **empobrecido**.

En estos momentos en los que se evidencia el carácter fundamental de las labores del cuidado, la CUT pide que **cesen los actos de discriminación y exclusión** al sector del trabajo doméstico. Desde que se empezaron a tomar medidas normativas extraordinarias para conjurar la pandemia y aliviar la crisis, **ninguna se ha dirigido al trabajo doméstico**. El Gobierno Nacional anunció que pagará auxilios a la nómina y el **50%** de la prima de junio para trabajadores formales y **decidió excluir** de este beneficio a las **trabajadoras domésticas** y **otros trabajadores que están en la informalidad**. Dentro de las exigencias del sector están:



Dar cumplimiento a lo dicho en varias ocasiones por la Corte Constitucional en el sentido de que las personas que trabajan en el servicio doméstico **gocen de los mismos derechos que los demás trabajadores (C-871 de 2014)**.

Revisión de estos decretos sobre auxilio a la nómina 639 y el anunciado sobre primas de servicios a la luz de la Sentencia T-185 de 2016 de la Corte Constitucional que declara a **las trabajadoras domésticas como sujetos de especial protección del Estado**.

Distinguir a las trabajadoras del servicio doméstico de otros trabajadores formales para efectos del pago de la prima resulta irrazonable y, por lo tanto, violatorio del principio de igualdad (C-871 de 2014).

El Estado debe desplegar esfuerzos adicionales en dirección de **superar desigualdades y garantizar la existencia de condiciones de trabajo decente** para las mujeres de este sector.



Materialización de los espacios de diálogo con el sector de las trabajadoras domésticas, como la Mesa Tripartita de impulso al Convenio 189 de la OIT, para que se haga efectiva la **protección de garantías mínimas de ingresos a este sector**



7. Experiencias internacionales: Consideraciones de la CEPAL y la OIT

Consideraciones de la CEPAL y la OIT

La edición de mayo de 2020 del informe *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, elaborado semestralmente en forma conjunta por la CEPAL y la Oficina para el Cono Sur de América Latina de la OIT, titulado **“El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (Covid-19)”**⁶, señala que **“es posible que a corto y medio plazo el mundo no se mueva hacia un escenario laboral pospandemia, sino hacia un escenario laboral con pandemia permanente”**, por lo que urge la formulación e implementación de políticas, teniendo en cuenta estas consideraciones:



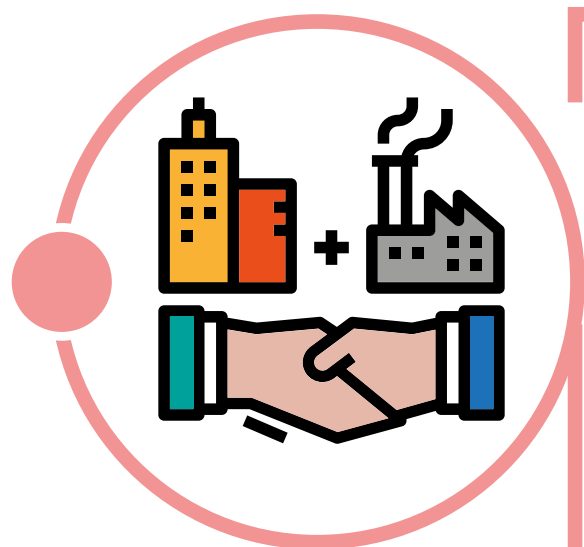
Seguridad y salud en el trabajo

- Gestión participativa
- Evitar rebrotes
- Formación y educación de los actores del mundo del trabajo



Mantenimiento de ingresos de los trabajadores

- Ampliación de seguros de desempleo financiados con recursos públicos
- Acuerdos para ajustar la jornada laboral conservando el salario



Apoyo a las empresas y a las unidades productivas

- Apoyos para el pago de nóminas
- Reducción de la carga tributaria
- Disminución temporal de cotización a seguridad social
- Líneas de crédito blando

6 Consulte el informe completo aquí: https://www.cepal.org/es/publicaciones/45557-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-trabajo-tiempos-pandemia-desafios-frente?utm_source=CiviCRM&utm_medium=email&utm_campaign=20200526_covid19_informe_cepal_oit

El teletrabajo en Alemania y una propuesta sindical por el derecho al trabajo móvil⁷

En Alemania durante los meses de crisis ocasionados por la pandemia del **Covid-19**, muchos puestos de trabajo se han mantenido activos gracias al Teletrabajo. Los sindicatos alemanes han llamado a la **búsqueda y concertación de soluciones flexibles** sobre el lugar de trabajo y muchas empresas, organizaciones y administraciones públicas, han puesto en marcha con rapidez planes de trabajo en casa.

La Confederación de Sindicatos Alemanes (DGB) y sus sindicatos afiliados han acordado y publicado una **propuesta tendiente a la regulación legal** de un derecho al trabajo móvil, entre el que se encuentra el teletrabajo. Vale la pena compartir las demandas de estos sindicatos y reflexionar sobre su pertinencia en Colombia:

1. El teletrabajo debe estar vinculado a un **marco reglamentario**. Este debe **garantizar la salud** y la **seguridad en el trabajo** a fin de evitar la sobrecarga, las horas extraordinarias no remuneradas y la disponibilidad permanente. En recientes convenios colectivos, las partes en negociación han elaborado reglamentos innovadores para esta finalidad.
2. Debe mantenerse la posibilidad del contacto personal entre los **empleados** y los **órganos representativos** (comités de empresa, representantes sindicales). El contacto con todo el entorno operativo y de servicio de la empresa, también debe estar garantizado.
3. Las horas de trabajo deben ser **registradas, documentadas** y **remuneradas** plenamente, también durante el teletrabajo. Es obligación del empleador de registrar plenamente las horas de trabajo.
4. Se debe dar **cumplimiento íntegro a los límites de tiempo** de trabajo. El desdibujamiento de los límites entre el trabajo y la vida privada es un reto particular en el teletrabajo. Los empleados no están obligados a estar siempre localizables. Hay que contrarrestar esas expectativas de disponibilidad tan

... muchos puestos de trabajo se han mantenido activos gracias al Teletrabajo

7 Verónica Vélez Osorio, Abogada, Mg. en Políticas Laborales y Globalización de la Escuela de Derecho y Economía de Berlin

extendidas por parte de los empleadores. De acuerdo con los sindicatos alemanes, si los empleadores no respetan los límites del tiempo de trabajo acordado por contrato de los empleados, las sanciones deben reforzarse.

5. **Salud y seguridad en el trabajo.** El trabajo debe ser diseñado de tal manera que cumpla con los requisitos ergonómicos de acuerdo con la técnica y hallazgos de la ciencia ocupacional. Como regla, los empleados en teletrabajo no deben ser puestos en una posición peor, que los que llevan sus actividades en las instalaciones de la empresa.

6. **La protección de los datos personales** debe estar garantizada, en el uso de dispositivos electrónicos para la ejecución del teletrabajo.

7. **Derecho de acceso a la intranet** por parte de los sindicatos, es decir, estos tendrían derecho de acceso digital en las empresas de sus afiliados. En razón a que son limitadas las oportunidades para que los trabajadores en teletrabajo se unan a los sindicatos, y obtengan información.

***... el teletrabajo
requiere una
reglamentación
acorde con
los derechos
laborales***

En conclusión, **el teletrabajo requiere una reglamentación acorde con los derechos laborales individuales y colectivos.** No puede significar un desmejoramiento de la relación laboral en ningún sentido y, por lo tanto, su negociación por medio de convenios colectivos de trabajo es una buena estrategia para negociar y acordar en detalle la forma de su ejecución.

Lo que se debe evitar: Una reforma como la adoptada recientemente en Ecuador

El pasado 15 de mayo la Asamblea Nacional de Ecuador aprobó el proyecto de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario presentada en abril por el Presidente Lenín Moreno. A pesar de estar fundamentada en la necesidad de enfrentar las consecuencias sanitarias, sociales y económicas de la pandemia, incluye medidas que van en **detrimento del goce efectivo de derechos de la población** en general y de las y los trabajadores en particular.

De acuerdo con el Centro de Estudios Económicos y Sociales⁸, la ley no prevé de mecanismos para aliviar la condición de los trabajadores que han **sufrido una disminución o suspensión** de sus remuneraciones; permite modificar por mutuo acuerdo las **“condiciones de la relación laboral”**, una formulación amplia y ambigua, que no permite controlar adecuadamente las posibles afectaciones a los derechos de los trabajadores; **reintroduce la figura de contrato a plazo fijo**, un mecanismo de flexibilización que ya había sido derogado; establece una **reducción permanente del 10%** sobre la remuneración mensual de los funcionarios de la función ejecutiva la cual operaría sobre nombramientos provisionales o definitivos cuya escala salarial ya fue definida previamente por la normativa del sector, y por tanto constituiría una **reforma regresiva sobre los derechos de los trabajadores del servicio público**.

Este es un ejemplo de lo que no se debe hacer: **introducir reformas laborales regresivas con el argumento de la respuesta a la pandemia**.

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>

8 Observaciones a las medidas para apoyar la sostenibilidad del Empleo, del proyecto de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID 19, disponible en: <https://cdes.org.ec/web/apuntes-al-proyecto-de-ley-de-apoyo-humanitario/>

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

