



La conflictividad laboral, un síntoma más asociado a la pandemia del Covid 19

por Diego Alexander Calderón Bernal

La aparición del virus Covid 19 en Colombia, así como en muchos otros países del mundo ha impactado en diferentes dimensiones de la vida de las personas, quienes han realizado cambios significativos en sus cotidianidades. Estas alteraciones a las condiciones normales de vida han sido fundamentadas por parte de las autoridades en la necesidad de mantener controlada la propagación del virus, esperando que no se presente un colapso por sobre demanda en los diferentes prestadores de servicios de salud.

Así las cosas, una de las estrategias implementadas por el gobierno nacional, corresponde a la cuarentena o los aislamientos preventivos obligatorios que iniciaron desde el día 24 de marzo del 2020 y se mantiene hasta la fecha. Esta medida obligo a un importante sector de la población a aislarse en sus lugares de habitación impactando especialmente la capacidad desarrollar sus actividades productivas con normalidad, esto es el trabajo de las personas.

En estas circunstancias, las empresas y los empleadores catalogados como personas naturales también tuvieron que enfrentar el desafío productivo que el aislamiento implicó. Así las cosas, se desarrollaron diferentes estrategias promovidas por el ministerio del trabajo de Colombia las cuales en principio apuntaron a lograr dos propósitos, el primero de ellos, minimizar la exposición de los trabajadores a un posible contagio y el segundo a conservar las relaciones laborales vigentes.

En esa medida, se emitieron recomendaciones para la implementación del teletrabajo o del trabajo remoto como estrategias para la continuidad de las actividades productivas y de forma complementaria, también se recomendó hacer uso de diferentes instituciones laborales que mitigaran el impacto del aislamiento como la estructuración de jornadas flexibles, la adopción de vacaciones anticipadas y colectivas, el uso de permisos remunerados, el pago del servicio sin prestación y como medida extrema la suspensión de los contratos de trabajo o el reconocimiento de licencias.

No obstante, la legítima preocupación de muchos empleadores por de mantener sus empresas afectando al mínimo a los trabajadores llevó a que dichas instituciones se implementaran sin contar con el consentimiento de los trabajadores o alegando circunstancias de fuerza mayor, primordialmente para imponerlas.

En ese orden de ideas, pese a que la legislación laboral colombiana señala que las licencias deben ser solicitadas por el trabajador, muchas de ellas fueron impuestas por los empleadores, de una forma similar, se otorgaron vacaciones fijadas de forma unilateral y sin consultar la voluntad del trabajador, se modificaron jornadas de trabajo, se enviaron trabajadores a prestar servicios desde sus casas sin evaluar los equipos o conectividad que pudieran contar y adicionalmente se eliminaron

beneficios extralegales o simplemente se dejaron de pagar por la imposibilidad material de cumplir con estas cargas laborales.

Partiendo de lo anterior, vale decir que en condiciones normales e incluso en esta situación de anormalidad, las mencionadas situaciones se habrían debatido en sede de diferentes autoridades que velarían por la correcta aplicación y reconocimiento de los derechos sociales o para la solución de los conflictos surgidos. Sin embargo, debido a múltiples factores, relacionados con la infraestructura y la preparación especialmente de la rama judicial para operar a distancia, dichas situaciones no pudieron someterse a una valoración o intervención de un tercero que pudiera mediar para resolver el conflicto.

Como soporte de lo anterior, vale la pena señalar que los términos y en general la administración de justicia en Colombia fue suspendida desde el 16 de marzo del 2020 mediante el acuerdo PCSJA20-115117 del 15 de marzo del 2020 y a partir de allí estas suspensiones fueron prorrogadas hasta el 30 de junio del 2020, fecha a partir de la cual se reactiva la administración de justicia por señalamiento del acuerdo PCSJA20-11567 del 05 de junio del 2020 del Consejo Superior de la Judicatura.

Ello implica que durante alrededor de 4 meses la administración de justicia en materia laboral no pudo conocer ninguna de las situaciones enunciadas con anterioridad, dejando una serie de conflictos laborales sin resolver. Ahora, vale la pena señalar que durante este periodo por disposición del mismo Acuerdo solo una serie de asuntos fueron sujetos de atención por la jurisdicción dentro de los que se destacan los procesos relacionados con el reconocimiento de pensiones de vejez, de invalidez y los de sobrevivientes cuando se encuentren adultos mayores o menores de edad relacionados, los procesos promovidos por personas en condición de discapacidad, los procesos de nulidad o ineficacia de traslado, los procesos de fuero sindical, los de cancelación y suspensión de registro sindical y los relacionados con el reconocimiento de retroactivos o incrementos pensionales. Pero ninguno de estos aspectos apunta a resolver los factores de conflictividad señalados.

Ahora vale indicar que, ante la dificultad de someter estos asuntos al conocimiento de los jueces laborales, se encuentra la instancia del Ministerio del Trabajo como autoridad administrativa para someter estos asuntos a su consideración. Al respecto es interesante ver las cifras de reclamaciones que se presentaron durante este año:

FECHA DE INFORME¹ DEL MIN TRABAJO	SOLICITUDES DEL EMPLEADOR	QUERELLAS POR VIOLACIÓN DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	OTRAS SOLICITUDES
08 de abril del 2020	771	696	145
17 de abril del 2020	1.110	1125	178
24 de abril del 2020	1.727	1.710	188
30 de abril del 2020	2.061	2.167	195

¹ Disponibles para consultas en la página web del ministerio del trabajo de Colombia:

https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/atencion-al-ciudadano/peticiones-quejas-reclamos-y-denuncias-con-ocasion-de-la-emergencia-por-covid-19/-/document_library/8IPSk93mGapI/view_file/61127128?_com_liferay_document_library_web_portlet_DLPortlet_INSTANCE_8IPSk93mGapI_redirect=https%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fweb%2Fguest%2Fatencion-al-ciudadano%2Fpeticiones-quejas-reclamos-y-denuncias-con-ocasion-de-la-emergencia-por-covid-19%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_document_library_web_portlet_DLPortlet_INSTANCE_8IPSk93mGapI%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview

08 de mayo del 2020	2.542	2.526	210
15 de mayo del 2020	2.856	2.928	212
22 de mayo del 2020	3.037	3.278	213
29 de mayo del 2020	3.271	3.510	222
05 de junio del 2020	3.425	3.775	222
12 de junio del 2020	3.529	3.919	223
19 de junio del 2020	3.571	4.019	223
26 de junio del 2020	3.670	4.191	223
03 de julio del 2020	3.670	4.458	169
10 de julio del 2020	3.757	4.615	168
17 de julio del 2020	3.808	4.821	168
24 de julio del 2020	3.858	4.896	168
31 de julio del 2020	3.896	5.060	166
06 de agosto del 2020	3957	5.163	169

Fuente: Construcción propia a partir de los informes ejecutivos de inspección, Vigilancia y control de solicitudes y querrelas relacionadas con ocasión de la emergencia sanitaria.

De la información relacionada anteriormente vale la pena señalar que a nivel administrativo las solicitudes que han sido presentadas al ministerio del trabajo han presentado un comportamiento en el cual las solicitudes de trámite por querrelas originadas en la eventual violación de derechos laborales de los trabajadores gradualmente superaron las solicitudes de los empleadores. Ello demuestra de forma concreta el nivel de insatisfacción y eventual conflictividad que se esta presentando entre los trabajadores y sus empleadores.

En tal medida se puede señalar que las relaciones laborales han sufrido el impacto de una pandemia diferente que merece ser atendida y corresponde al aumento de la conflictividad laboral originada en las diferentes medidas recomendadas para la conservación del trabajo, las cuales han sido adoptadas sin la plena comprensión o consentimiento de los trabajadores.

Todo lo cual implica que el periodo post Covid, estará marcado por una gran cantidad de reclamaciones de los trabajadores que pondrán en cuestión la forma en las que las empresas actuaron durante la vigencia de la emergencia sanitaria. Ahora, lo que viene será evaluar las decisiones que se profieran sobre los asuntos y las consecuencias que ellas impliquen para la existencia de las empresas y para la conservación de las relaciones laborales.

Diego Alexander Calderón Bernal
Profesor Derecho Laboral de la Universidad La Gran Colombia