

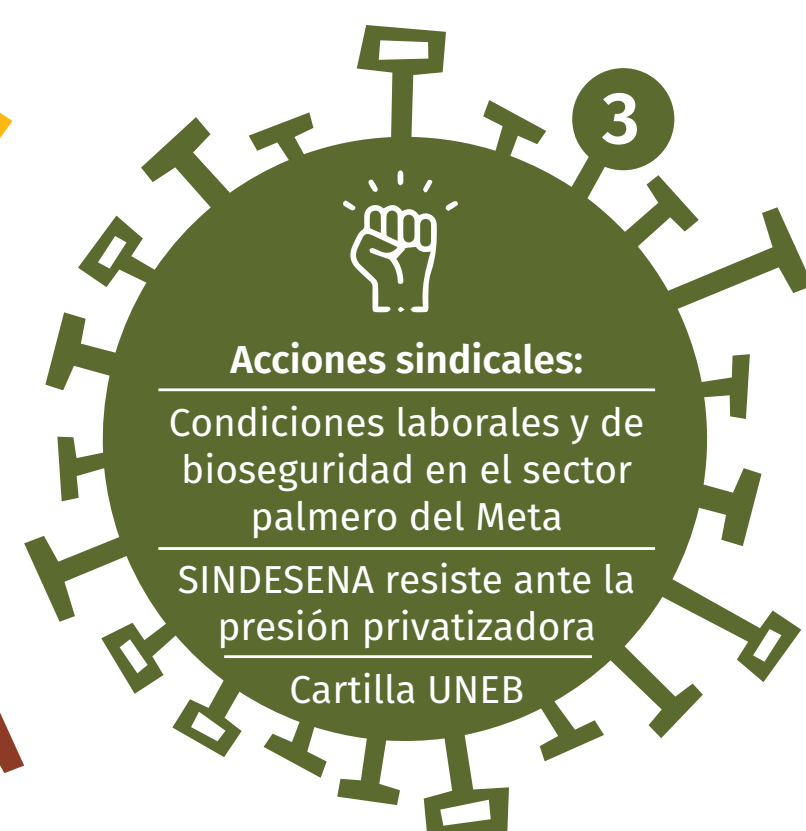
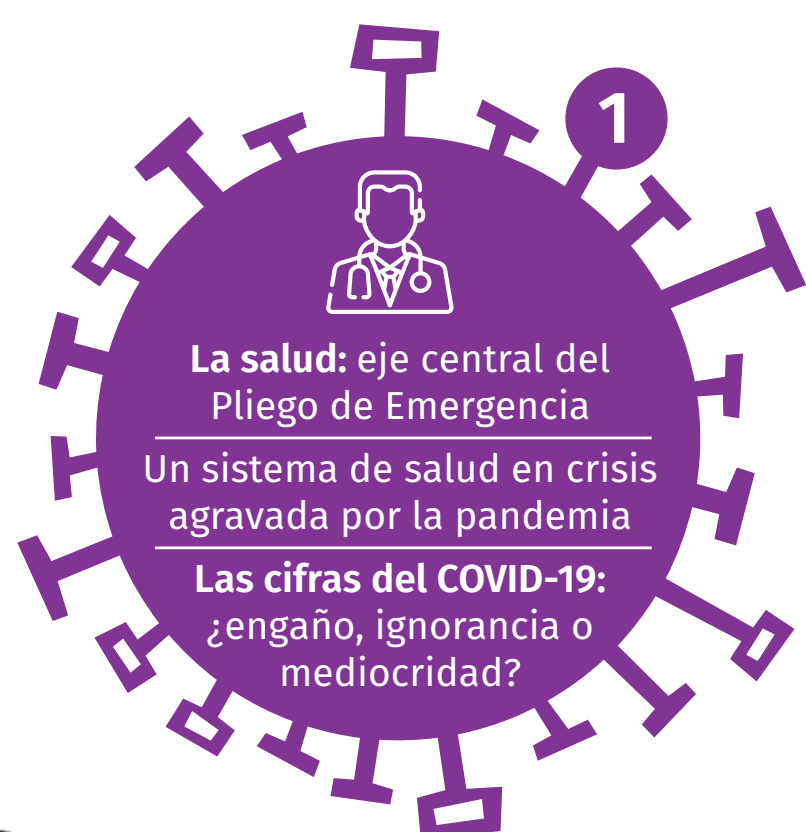
Observatorio Laboral en tiempos de Coronavirus

18 de agosto 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, ILAW, REDAL, Universidad de La Salle y Viva la Ciudadanía.

Actualidad

- **Los retos de un maremágnun legislativo.** Con corte al 11 de agosto, se encontraban activos en el Congreso de la República 428 proyectos de ley (304 en la Cámara de Representantes y 124 en el Senado), de los cuales al menos 97 pueden tener impactos en materia laboral y de seguridad social. El análisis de esta situación será objeto de próximas ediciones del boletín.
- La Unión Sindical Obrera –USO y la Unión Nacional de Empleados Bancarios –UNEB le dirigieron el pasado 10 de agosto una carta al Gobernador de Santander, Mauricio Aguilar Hurtado, manifestando su **preocupación por el nivel de ocupación de las UCI** y respiradores disponibles para atender a las personas afectadas por **Covid-19**. Las organizaciones sindicales resaltaron la importancia de proteger la vida en medio de esta pandemia y los esfuerzos que las y los trabajadores de la salud vienen realizando, aún sin tener condiciones de trabajo decente y digno.
- El pasado sábado 15 de agosto se llevó a cabo una movilización en distintas ciudades del país de trabajadoras y trabajadores de Rappi, con el objetivo de **visibilizar la precariedad de sus condiciones laborales** y un pliego de peticiones que han venido elaborando colaborativamente:
 1. Tarifas más justas.
 2. Eliminar del sistema de puntos.
 3. Eliminar los bloqueos injustificados.
 4. Mejorar la seguridad de la plataforma para evitar suplantación y clonación de cuentas.
 5. Contar con un sistema de recaudo eficiente.



6. Creación de protocolos para la verificación de la recepción de los pedidos.
7. Definición de un protocolo adecuado para el servicio de entrega a domicilio de comidas.
8. Mecanismos de atención por parte de la plataforma para resolver situaciones que se presentan en la gestión de pedidos.
9. Parqueaderos gratuitos.
10. Procesos eficientes y claros para atender descargos antes del bloqueo a rappitenderas y rappitenderos.

1. La salud: Eje central del Pliego de Emergencia

El segundo punto del Pliego de Emergencia presentado por el Comité Nacional de Paro al Gobierno Nacional tiene que ver con la **intervención y financiación del sistema de salud** para garantizar la atención y medidas de bioseguridad adecuadas durante la pandemia, así como la formalización laboral del personal de la salud, y que se paguen sus salarios a tiempo.

Un sistema de salud en crisis agravada por la pandemia

La crisis sanitaria ha puesto de relieve las enormes **falencias del sector salud**. La Ley 100 que reglamenta este sector puso en el centro del sistema de salud la rentabilidad e intermediación de las EPS para las cuales entre menos pacientes se atiendan, más ganancias obtienen. Como resultado la atención es precaria, **no hay prevención y prima la visión de la salud** como negocio por sobre su concepción real como derecho. El año pasado se presentaron 200.000 tutelas para acceder a los servicios y en lo corrido de este año se han presentado 300.000.

Este sistema de predominio de las EPS tiene hace años a los prestadores, Hospitales y Clínicas al borde de la quiebra. La Asociación Colombiana de Hospitales y Clínicas (ACHC) por el sector privado ha tasado la **deuda en 11,2 billones de pesos** (Jun, 10 2020), mientras que por el sector público la Asociación Colombiana de Empresas Sociales del Estado (ACESI) ha denunciado que la deuda asciende a **9 billones de pesos** (Jun, 2019). Esto afecta gravemente el acceso al derecho fundamental a la salud, las condiciones laborales de los trabajadores y ha conducido al cierre de servicios no “auto-sostenibles” a los largo del país.



El **20% de los médicos rurales y el 14% de los médicos generales y especialistas están trabajando 264 o más horas al mes**, es decir 66 horas a la semana; más del 75% de los profesionales de la salud han tenido problemáticas laborales –siendo la principal, el retraso del pago, seguida del no aumento del valor de la hora y disminución de condiciones laborales– por lo que en general está inconforme con los ingresos derivados de su ejercicio profesional y más de la mitad de los profesionales han tenido problemáticas con el pago de su salario. (Encuesta situación laboral 2019, Colegio Médico Colombiano). Colombia tiene 672.000 personas empleadas en salud (Dane). El 73 % son mujeres. 316.000 son trabajadores de Hospitales y Clínicas. Los demás prestan servicios médicos en IPS ambulatorias, consultorios odontológicos, servicios de apoyo terapéutico y diagnóstico, entre otros.

En los 930 Hospitales Públicos del país (Empresas Sociales del Estado, ESE) se encuentran vinculados 46.684 trabajadores y trabajadoras de la salud, en calidad de servidores públicos (Sistema de Información Hospitalaria, SIHO, dic. 2019) y 70.138 por Contrato de Prestación de Servicios (OPS). Además, las ESE han realizado 44.743 contratos con empresas especializadas en servicios de salud (Personas Jurídicas) de enero a marzo de 2002 (SIHO). Según Ascofame Colombia cuenta con 88.000 médicos generales y 27.000 especialistas. **El déficit de Especialistas según el Observatorio de Talento Humano es de 16.000.**

Tenemos así un bajo número de médicos por habitante, de **2,7 médicos por cada 1.000 habitantes**. En el caso de enfermeras por habitante es aún peor con 1.3 x 1.000, cuando en países de la Unión Europea en entre 12 y 18 x 1.000 habitantes. **Colombia tiene un bajo gasto de 5,9% del PIB en salud**, comparado con un 11.8% de Brasil y un 16.8% de los Estados Unidos (Indexmundi.com). En camas hospitalarias solo se cuenta con 1.5 camas por 1.000 habitantes. En camas de UCI el país arrancó el año 2020 con solo 11,2 camas UCI por 100.000 habitantes; cifras evidentemente bajas para enfrentar la Pandemia por Sars –Cov 2.

Por esas razones, entre otras, el Pliego de Emergencia del Comando Nacional de Paro exige un cambio fundamental en el régimen de salud, la derogatoria de la Ley

100 y la **garantía de justa remuneración y condiciones laborales** adecuadas para el personal de este sector.

Las cifras del Covid-19: ¿engaño, ignorancia o mediocridad?

El DANE hizo público el informe con las cifras de muertes reportadas por **Covid-19** entre el 2 de marzo y el 19 de julio de 2020. Las cifras distan significativamente de lo anunciado por el Gobierno en sus reportes. El Ministro dice que eso es normal y que obedece a rezagos en la información y a necesarios ajustes posteriores. Pero la diferencia de los datos es tan relevante que muestran realidades diferentes.

Frente al número de muertes por **Covid-19**, al día 19 de julio el Instituto Nacional de Salud (INS) reportó 6.736, mientras que el DANE presenta en su informe 9.124 muertes confirmadas, una diferencia de 2.388 personas muertas, el 35.4%, no se trata de un ajuste simple, la diferencia es significativa. También se reportaron

Las cifras distan significativamente de lo anunciado por el Gobierno en sus reportes

3.506 muertes sospechosas de **Covid-19**, esto mostraría un subregistro importante frente a los datos diarios que presenta el Gobierno, y es producto de las deficiencias manifiestas en la aplicación de las pruebas. Sin hacer alardes, esto implicaría que las muertes por **Covid-19** podrían ser hasta el 19 de julio de 12.630 (confirmadas más sospechas) el doble de lo anunciado por el Gobierno.

De las cifras del INS, con base en 3.888 defunciones producidas entre el 1 de mayo y el 21 de julio, se tiene que el 38% fue en UCI, el 3% en cuidados intermedios, el 17% en hospitalización, el 7% en otros servicios, el 8% no está especificado y el 27% fuera del hospital. Este informe muestra como para Bogotá (con base en 606 casos) se cumplió el mismo 27% de muertes por fuera de los hospitales. Como respuesta a un derecho de petición de la Federación Médica, la Secretaría de Salud de Bogotá, al 27 de julio, y con base en 2.307 muertes por **Covid-19**, reconoce que el 96.2% de ellas se produjo en hospitales y el 3.6% en domicilios. Así mientras en el derecho de petición se refieren a 82 muertes extrahospitalarias, en el informe del INS son 163 muertes. Obviamente **los períodos y las bases de comparación no son iguales**, pero la distancia e inconsistencia de los datos es relevante.

Se tiene entonces que los datos del Ministerio poco coinciden con la Secretaría de Salud de Bogotá y menos con los del DANE. Todo parece indicar que las cifras a diario son solo un dato estimado, con una **tendencia clara al subregistro**, y que cerca de una tercera parte de las muertes se están produciendo por fuera de los hospitales.

Lo único cierto es que no hay nada cierto, y si la razón la tiene el DANE el INS está presentando el panorama a medias. Si se presentara la verdad en el tiempo indicado, las decisiones frente al confinamiento, la apertura de la economía y los apoyos a las personas y a las empresas tendrían que ser otras. Así mismo las inversiones que tienen que seguirse haciendo para el sector salud. Ese es el tamaño de no tener información precisa a pesar de que el mismo gobierno se ufana todo el tiempo de estar tomando decisiones con base en pruebas y recomendaciones científicas.

2. Los sindicatos opinan: la propuesta de Misión de Empleo del Gobierno Nacional

Fabio Arias, Fiscal Nacional de la CUT señaló que el Gobierno Nacional informó acerca de la constitución de la Misión de Empleo con cinco mesas temáticas: modelo económico y reactivación (a petición de las centrales), seguridad social, salarios, formación profesional y reformas laborales. Las Centrales exigieron que el Gobierno dé paso a una articulación con el Comité Nacional de Paro sobre el pliego de emergencia, frente a lo cual no hubo respuesta. También insistieron en que, contrario a lo que informa el Gobierno, la situación general del país no mejora: se incrementan los contagios y fallecimientos, los déficits en el sistema de salud, recesión y altísimo desempleo. Todo esto en un contexto de menor inversión para atender la pandemia, peores cifras de crisis, desempleo y desigualdad.



3. Acciones sindicales

Condiciones laborales y de bioseguridad en el sector palmero del Meta

La palma de aceite (*Elaeisguineensis*) que se produce en Colombia es única, debido a su ubicación geográfica ésta posee cualidades físicas, químicas, y nutricionales que han convertido el aceite de palma en uno de los productos con mayor crecimiento en el país, pasando de producir 520.000 toneladas, en 2000 a 1.623.000 (Revista Dinero, 2019) en 2017. En la actualidad Colombia es el primer productor en América Latina y el cuarto en todo el mundo, después de Indonesia, Malasia y Tailandia. En el país la palma africana se encuentra presente en 124 municipios de 22 departamentos, de los cuales la producción y el área sembrada en el departamento del Meta representan aproximadamente el 30% del total del territorio; así junto al Cesar y el Magdalena conforman los 3 principales departamentos en la producción de palma de aceite. La industria de biodiesel ha permitido que en menos de 5 años el mercado se haya duplicado para esta agroindustria con la diversificación de los usos de los productos derivados de estas actividades.

DEFENS, con el apoyo del Centro de Solidaridad aplicó una encuesta a 191 trabajadores del sector palmero del Departamento del Meta, en los municipios de San Carlos de Guaroa, Cumaral y Acacias, con el fin de indagar sobre las condiciones laborales y de bioseguridad a causa del **Covid-19**, donde se identificó lo siguiente:

- El **70%** de los encuestados no se encuentra afiliado a una organización sindical.
- El **93.7%** de los encuestados se dedica a labores de campo y el **6.3%** restante a labores de planta extractora.
- Existe una clara diferenciación entre la socialización de la política, protocolos o procedimientos adoptadas por las empresas según su tamaño, pues mientras en las grandes palmeras tan solo el **3%** afirma no haber tenido ningún tipo de capacitación, en las pequeñas palmeras el **27%** hace la misma afirmación. Cabe destacar que tanto en grandes como en pequeñas empresas la mayoría de las personas afirma haber sido capacitadas.
- Al igual que en las capacitaciones brindadas por la empresa, se observa el mismo comportamiento en el suministro de elementos de protección personal, pues en las pequeñas palmeras el **22%** de los trabajadores afirma que no les fueron

entregados, mientras que en las grandes solo el **10%** hace la misma afirmación.

- El **73%** de los trabajadores afirma que existe una vigilancia por parte del empleador frente al uso de EPP por parte de los trabajadores y cumplimiento de los protocolos, pero a su vez el **86%** asegura que no existen medidas disciplinarias en contra de los trabajadores que no cumplan.



- Aunque el **72%** de los trabajadores asegura que les toman la temperatura al ingresar a su jornada laboral, el **97%** indica que la empresa no lleva un registro de los lugares visitados por los trabajadores, lo que implica que cuando un trabajador presente síntomas o dé positivo en **Covid-19** no se podrá establecer el cerco epidemiológico de forma efectiva.
- Se observa que en las grandes palmeras, al **58%** de los trabajadores la empresa le suministra el transporte, mientras que en las pequeñas tan solo al **1%**.
- El **75%** de los trabajadores afirman que la empresa realiza una desinfección diaria de los vehículos en los cuales se transportan los trabajadores a la empresa y el **83%** que indicaron poseer un transporte propio, afirman que la empresa les otorga los elementos para desinfectar sus vehículos.
- El **85%** de los trabajadores afirmaron que la empresa implementaba zonas comunes para el lavado de manos.
- El **99%** de los trabajadores aseguró que la empresa no realiza una desinfección de los elementos de trabajo que son utilizados

a diario, lo que implica un alto riesgo de contagio, pues son elementos de contacto usados por diferentes trabajadores.

- Solamente el 33% de los trabajadores aseguró que la empresa tomaba medidas especiales para la protección de los trabajadores considerados **“población en riesgo”**, por medio de licencias remuneradas y vacaciones.
- El 99% de los trabajadores afirmó que la ARL había realizado capacitaciones para la promoción, prevención y mitigación del contagio del **Covid-19**, sin embargo, el **100%** indicó no conocer que la ARL haya realizado visitas a los lugares de trabajo para verificar que las medidas adoptadas por la empresa sean efectivas.

Esta muestra nos permite concluir que de modo general existe un cumplimiento parcial de los protocolos de bioseguridad en el sector palmero del meta, sin embargo, hay un mayor rigor en su aplicación en las grandes palmeras a comparación de las pequeñas, por lo que hay un mayor riesgo de contagio en éstas. Cabe resaltar que el 100% de los trabajadores indicó no conocer casos de **Covid-19** al interior de la empresa.

SINDESENA resiste ante la presión privatizadora²

El gobierno de Iván Duque profundiza las reestructuraciones sobre las prácticas de base preexistentes de los gobiernos anteriores, que tiene por consecuencia la entrega de las instituciones públicas a los capitales privados y la pérdida de un sinnúmero de empleos. Estos patrones se vislumbran con la nueva transformación cultural y la propuesta de renovación digital a través del denominado equipo “Retos y Oportunidades” al interior del SENA. En el año 2020, el partido de gobierno ha liderado iniciativas que propenden al marchitamiento de la entidad. Carlos Mario Estrada, director general del SENA, materializa los sueños del uribismo aprovechando las limitantes que supone el aislamiento preventivo para el ejercicio de denuncia y manifestaciones públicas. La Dirección General avanza a pasos agigantados pero sigilosos por medio de la **suscripción de contratos multimillonarios de digitalización y tercerización de la misión del SENA, con empresas multinacionales como Everis, Amazon, Microsoft y LinkedIn, mercaderes de la educación**; lo cual conlleva al detrimento de la calidad en la formación, la destinación de presupuesto público a las arcas privadas y la posible pérdida de empleos directos.

2 Aporte del Comité de Impulso del Módulo de “Ejercicio de los Derechos Fundamentales en el Trabajo” de SINDESENA JUNTA NACIONAL

Todas estas acciones no son más que la continuidad de viejas estrategias gubernamentales que han intentado por todos los medios convertir el presupuesto de la entidad en un recurso de finalidad distinta a la de su objetivo histórico, el de aportar a la construcción del aparato productivo de la nación desde el progreso

*... el SENA
no es solo una
responsabilidad
de los sindicatos
de la entidad,
sino de todo el
sindicalismo
del país*

de la industria, de los sectores agropecuarios o desde las artes y oficios de la clase trabajadora. Y han sido trocados por la demagógica política de expansión de cobertura carente de calidad en la que no se apunta al fortalecimiento del SENA y mucho menos a la esencia de su proceso educativo, la Formación Profesional Integral. Pero sola esta es la que puede brindar una plena garantía de desarrollo de los trabajadores en la adquisición de unas destrezas y saberes que se desarrollan en el marco de un proceso de aprendizaje teórico-práctico y que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida. Sin ese carácter teórico-práctico de aprendizaje, y sin los componentes de integralidad

que brinda el modelo SENA a través de sus ambientes de aprendizaje, de sus instructores, de sus laboratorios y talleres, la razón de ser del SENA desaparecería. Y, sin embargo, esa es la deshonrosa apuesta de este gobierno.

La presente situación convoca a gestar iniciativas de acción colectiva como las dadas durante los años 93 y 94, la defensa del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA no es solo una responsabilidad de los sindicatos de la entidad, sino de todo el sindicalismo del país y de trabajadores, trabajadoras y ciudadanos en su conjunto.

Los protocolos de bioseguridad al alcance de la mano: Cartilla UNEB

La UNEB elaboró, con el apoyo del Centro de Solidaridad y DEFENS, una Cartilla Práctica sobre los Protocolos de Bioseguridad frente al **Covid-19**, que contiene información acerca de las obligaciones de empleadores y de las ARL en el cumplimiento de los protocolos, qué se puede hacer en caso de incumplimiento de éstos, cuál es la ruta que se debe seguir en caso de que un trabajador sea positivo para **Covid-19**, entre otras.

La cartilla completa se encuentra en: <https://www.unebcolombia.org/contenidos/cartilla-practica-protocolos-de-bioseguridad-covid-19>

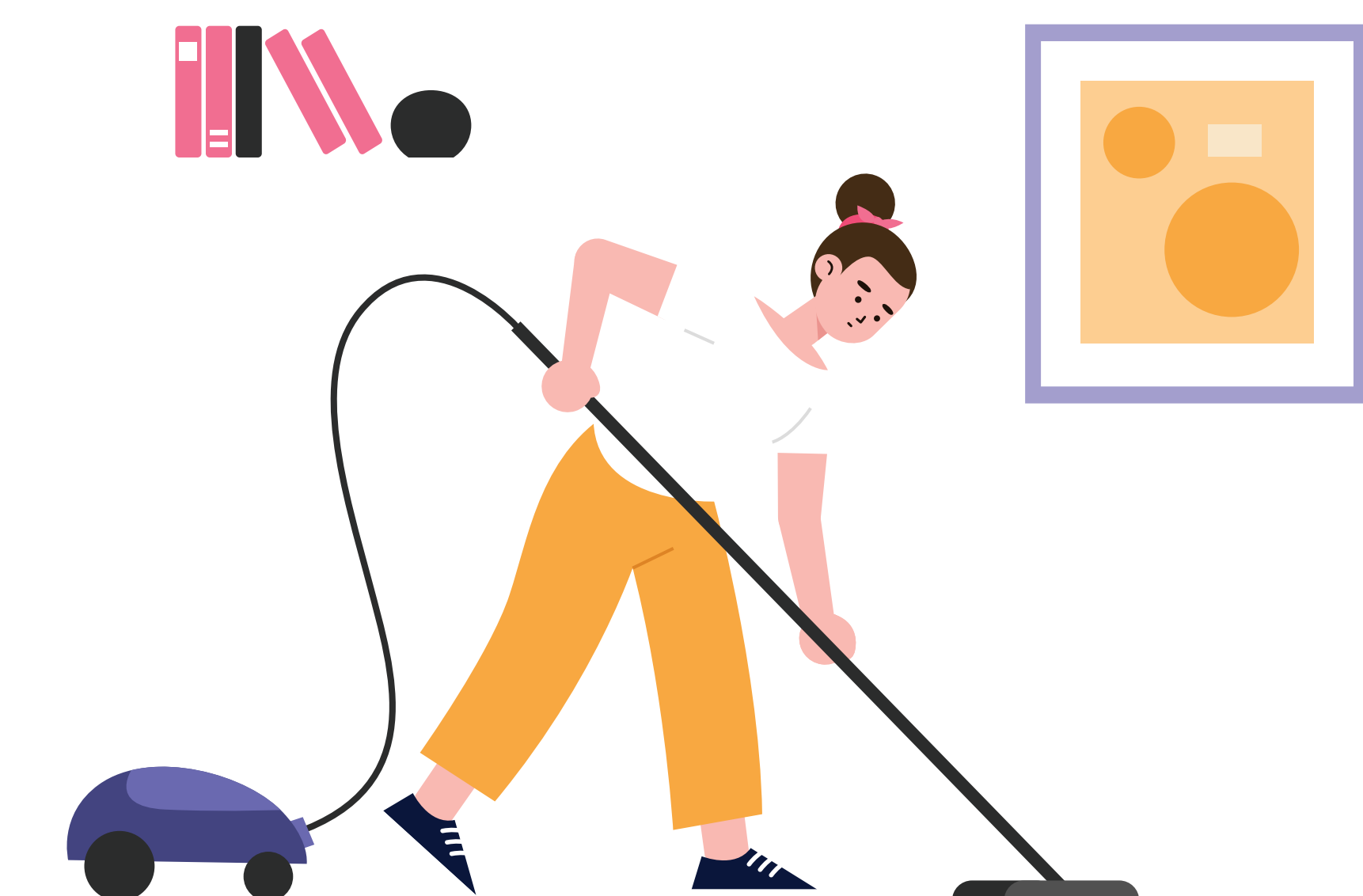
4. El acoso laboral y sexual también es una tarea pendiente de la Corte Constitucional

En un reciente informe de abril del 2020 titulado **“Las capas del Techo de Cristal: equidad de género en la Corte Constitucional”** se revela que actualmente trabajan en la Corte Constitucional 244 personas, de las cuales el 51,7% son mujeres y el 48,3% son hombres. Estos datos parecen mostrar que trabajan más mujeres que hombres; pero, comparando esta cifra con altos cargos, se observa que, de los nueve magistrados titulares, la mayoría son hombres: 6 y solo 3 son mujeres. Por otro lado, vemos que hay más paridad entre las y los magistrados auxiliares (14 mujeres y 13 hombres) y hay más mujeres ocupando el siguiente cargo en nivel de responsabilidad que es el de profesional especializado grado 33 (24 mujeres y 21 hombres).

Este panorama inicial evidencia, en principio, que en la Corte se están disminuyendo las barreras y las mujeres han ido ocupando cargos de mayor jerarquía y han adquirido visibilidad, adicionalmente se evidencia que no hay desigualdades en términos de ingresos ya que la escala salarial de la Rama Judicial está definida por la Ley 4 de 1992. Este tipo de normas ayudan a superar ciertas barreras, pero no es lo único a tener en cuenta; se deben transformar patrones y normas culturales que se observan en las capas internas de las relaciones laborales y que no son explícitas.

El trabajo en servicios generales- atravesado por los estereotipos de género

Preocupa que las **“áreas de apoyo como la coordinación administrativa, de comunicaciones y de sistemas están en cabeza de hombres y, casi la totalidad de las personas que apoyan las tareas de aseo y cafetería -servicios generales-, son mujeres (18 de 20)”**, esto nos corrobora que aún en la Corte las mujeres ocupan los puestos de trabajo bajo estereotipos de género; en otras palabras, las labores de aseo se siguen entendiendo como las típicas labores subvaloradas de las mujeres, por el mito de ser connaturales al hecho de ser mujer.



Asignación de funciones que no les corresponden según el cargo

“De acuerdo con quienes contestaron la encuesta, el **7,4% de las personas considera que hacen tareas que no están acorde a sus funciones**, en particular, lo manifiestan las personas que trabajan en la Secretaría General (16,7%), y el 18,2% de las mujeres del área de Presidencia”.

Muchas de estas otras actividades fuera de su cargo que realizan las mujeres dicen las entrevistadas están relacionadas con actividades que se cree que por el hecho de ser mujeres las harán mejor, “es decir que, a pesar de que se reconocen las habilidades del cuidado y las habilidades de articulación y coordinación que tienen las mujeres, al final éstas también se asumen como las razones por las cuales las mujeres no tienen las mismas posibilidades de ascender profesionalmente dentro de la Corte”. En este sentido el (5,1%) considera que, a pesar de sus esfuerzos, su carrera se ve obstaculizada intencionalmente por los superiores.

Discriminación de género, clase, étnico racial y otras

Los tipos de discriminación que se viven en la Corte no solo afectan a las mujeres por ser mujeres, siendo este uno de los atributos más visibles, también identifican que en la Corte hay discriminaciones de clase por condiciones socioeconómicas, étnico raciales y de diversidad de género, a tal punto que no se habla del tema; al respecto dice uno de los entrevistados: **“hay distintos niveles de discriminación dentro de la Corte, por rango jerárquico, por nivel educativo y por la universidad donde estudian las personas, por la dependencia en la que trabajan (suele tratarse distinto a las personas de Secretaría General y a las de Presidencia), por la edad, por el nivel socioeconómico e, incluso, por la región de dónde vienen”**.

Hay ascensos, pero tener más responsabilidades tiene un alto costo para las mujeres

Las mujeres manifiestan que “crecer profesionalmente implica renunciar a la posibilidad de tener una familia y, en caso de no renunciar a ello, implica asumir dobles jornadas, incluso, a costa de su salud y de su estabilidad emocional; o asumir tareas que no les corresponde y que se alienan a la división sexual del trabajo”.



Hostigamiento y acoso sexual

Del informe se resalta con preocupación el uso de expresiones sexistas como una práctica común al interior de la Corte, los entrevistados cuentan que: “están socialmente aceptados los chistes con connotaciones sexuales y son celebrados por los jefes (...) a las secretarías sí se les puede decir mi amor, mi vida, mi reina. He visto mucha violencia verbal, mayoritariamente dirigida a mujeres”. Varias mujeres señalan que hombres de cargos más altos o compañeros de trabajo les han pedido citas no laborales y las mujeres se han sentido presionadas a aceptar “diez personas dicen haber sido víctimas de tocamientos, caricias o roces que les han hecho sentir incómodos. Dos hombres reportaron este tipo de acoso por parte de una compañera y los ocho casos restantes son de mujeres (...) además, doce personas dicen haber recibido propuestas directas sobre tener relaciones sexuales en el marco de las relaciones laborales”.

Las fiestas de fin de año de la Corte y el “judicantear”

Las entrevistas develaron que las fiestas de fin de año en la Corte son el espacio por excelencia para que hombres de altos cargos acosen a mujeres de más bajos cargos laborales, en un aparente consentimiento viciado por las relaciones desiguales de poder que representan estos hombres en la Corte, uno de los testimonios relata que: **“en la fiesta de final de año de la Corte, hombres de mayor rango se involucran con mujeres de cargos de menor responsabilidad o, con los judicantes”**. En la Corte se habla de **“judicantear” “esto hace referencia a que los funcionarios de la Corporación buscan tener una relación romántica o sexual con los y las judicantes”**.

No se puede perder de vistas que los y las judicantes son los más vulnerables en estas relaciones, por lo que denunciar casos de acoso es más complejo, sobre todo en un espacio como la Corte en donde los mecanismos como el Comité de Convivencia no funcionan adecuadamente (el 36,6% de las personas encuestadas dice que dichos mecanismos no existen, o que no saben si existen) y en donde parece haber una **“aceptación generalizada de los comentarios sexistas y discriminadores”**.



Las mujeres han buscado otras formas diferentes a las denuncias, para salir de estos cuadros de acoso, que terminan por reforzar “los estereotipos y los comportamientos que se esperan de cada uno de los géneros”.

¿Por qué no se reportan los casos de acosos en la Corte?

“Las razones para no reportar los casos fueron en su mayoría pensar que lo sucedido no tenía importancia. Particularmente, así lo mencionan los hombres. El 31% no lo hizo porque no quería que nadie se enterara, en especial las mujeres, así como el 33% de ellas no lo hizo porque no quería perder el trabajo y el 14,8% porque pensó que no le iban a creer o por miedo, mientras el 11,1% no lo hizo porque no confía en las autoridades (...) **La falta de confianza en las autoridades** se refuerza con el hecho de que el 27% de las personas que reportó algún tipo de acoso no denunció porque cree que no vale la pena hacerlo porque nunca pasa nada (25% de los hombres y 29,6% de las mujeres) y porque, adicionalmente, el 4% no sabe a dónde acudir”.

Otras formas de discriminación: trabajadoras de servicios generales

Esta labor al interior de la Corte se discrimina por el tipo de contratación que tienen, ya que no son vinculadas directamente, sino que se contratan mediante empresas tercerizadoras, lo que claramente afecta la calidad en el empleo y la estabilidad laboral, muchas de ellas han denunciado que **“han cambiado tantas veces de empresa que las contrata que han perdido semanas de cotización”**.

Conclusiones

A simple vista hablar de techos de cristal de cara al número de mujeres laborando en la Corte, los ascensos y al ver la equidad en la remuneración salarial, parece no tener lugar. Sin embargo, hay capas internas no visibles fácilmente sobre las que hay que trabajar, como:

1. **La presencia de una transversal cultura de discriminación** por identidad étnica o de género, clase social y lugar de procedencia, entre otros.
2. Una segunda estaría dada por la jefatura femenina del hogar, **la doble jornada y los imaginarios sexistas** que perpetúan de los roles y estereotipos de género.

3. La tercera capa se basa en la **tolerancia a las violencias de género** y, en particular, en la falta de políticas institucionales que sancionen”.

5. Análisis internacionales

Distintas versiones de Comisiones de Empleo en el mundo



República Dominicana

Se creó por directiva presidencial la Comisión de Economía y Empleo para proponer medidas de emergencia.



Bélgica

Los dos organismos existentes de diálogo social, el Consejo Económico Central y el Parlamento Social Federal se encuentran debatiendo medidas para la crisis.



Grecia

El Consejo Económico y Social, instancia de diálogo tripartito que existe desde 2009, quedó con la tarea de proponer medidas para atender la crisis



España

Se creó una Comisión para la Reconstrucción Social y Económica que cuenta con una subcomisión de empleo.

CEPAL: La necesaria convergencia entre salud y economía

En el más reciente informe elaborado por la CEPAL con la Organización Panamericana de la Salud (OPS), *Salud y economía: una convergencia necesaria para enfrentar el Covid-19 y retomar la senda hacia el desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe*³, se proponen un conjunto de principios y líneas de acción para que la

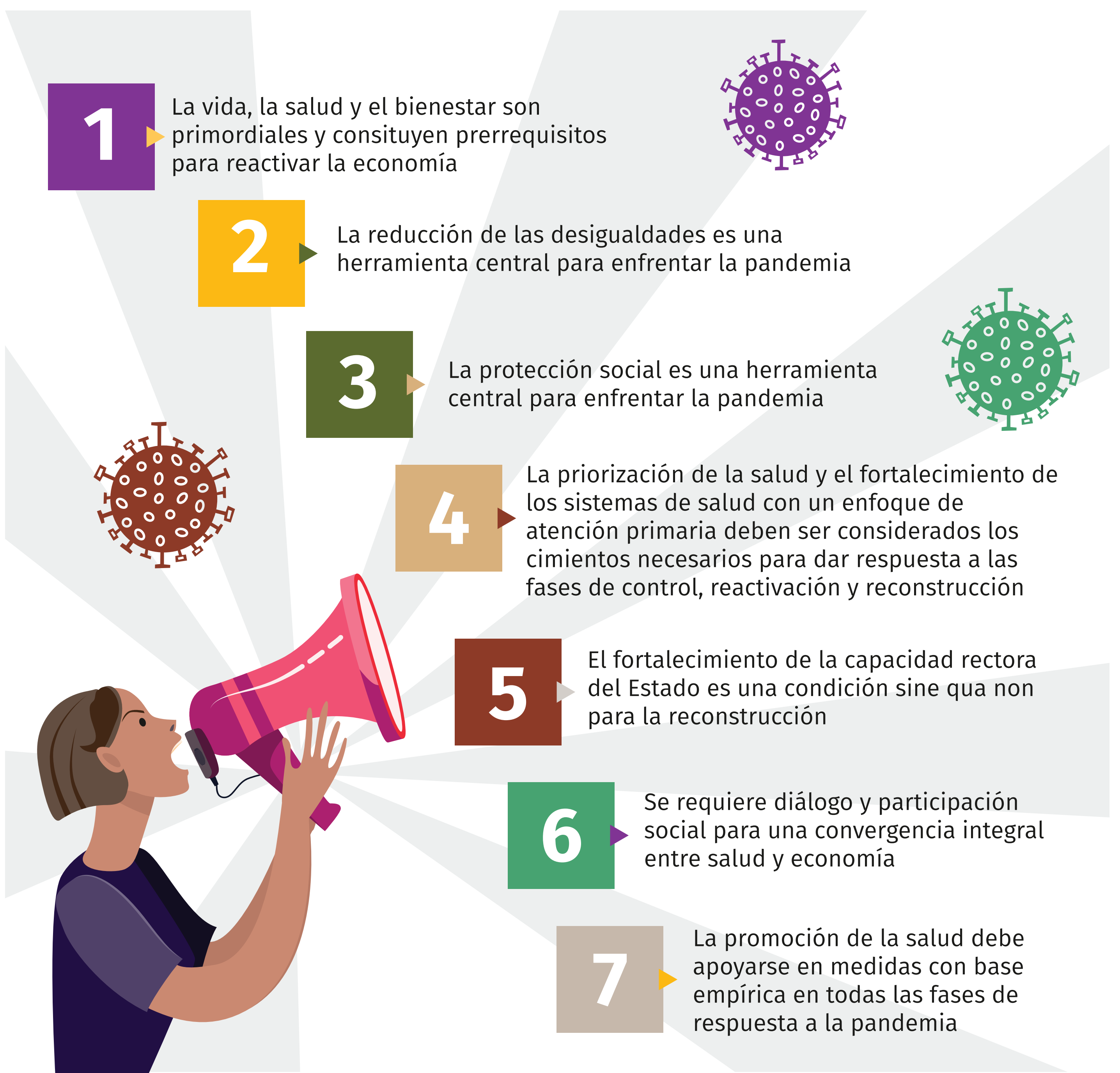
3 Consulte el informe completo en: https://www.cepal.org/es/publicaciones/45840-salud-economia-convergencia-necesaria-enfrentar-covid-19-retomar-la-senda?utm_source=CiviCRM&utm_medium=email&utm_campaign=20200804_informe_covid19_cepal-ops

reactivación económica no se promueva a costa de la salud y la vida de los habitantes de la región: si no se controla la curva de contagio de la pandemia, no será posible reactivar la economía de los países

América Latina se han convertido en el **epicentro de la pandemia de Covid-19**. La región es en particular vulnerable por sus altos niveles de informalidad laboral, urbanización, pobreza y desigualdad, así como por sus sistemas frágiles de salud y protección social, y una parte importante de la población vive en condiciones de vulnerabilidad que requieren una atención especial. **Los países del Caribe han logrado controlar la pandemia con mayor rapidez, mientras que en América Latina los niveles de contagio siguen sin disminuir.**

El informe señala que, “para que América Latina y el Caribe tenga éxito en esta etapa crítica, las medidas de **distanciamiento físico necesarias para enfrentar la pandemia deben complementarse con medidas urgentes de protección social** para la población, que garanticen sus ingresos, alimentación y acceso a los servicios básicos. Por otra parte, la fase de reapertura de la economía debe ser gradual y basarse en protocolos sanitarios que permitan controlar el virus y su propagación, además de proteger a los trabajadores, en particular a los de la salud”.

El documento propone una serie de principios para propender por la convergencia entre la salud y la economía:



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



INTERNATIONAL LAWYERS ASSISTING WORKERS NETWORK