

Panorama Social

Año 10 / Edición 63/ UTRADEC - CGT - ISSN - 2248-5767

Jornada Nacional de Protesta: 21 de noviembre

Pág. 6

Cómo salvar al capitalismo de sí mismo

Pág. 14

Análisis y propuestas sobre el tema pensional en Colombia

Pág. 17

Declaración VIII Foro Sindical BRICS

Pág. 29



Síguenos en nuestra web y redes sociales:



www.utradec.org

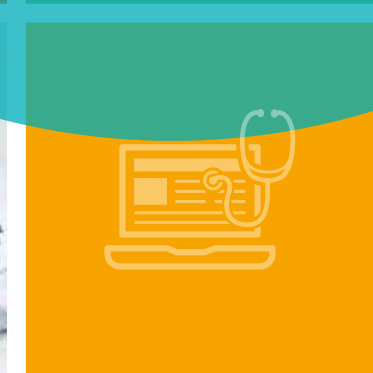
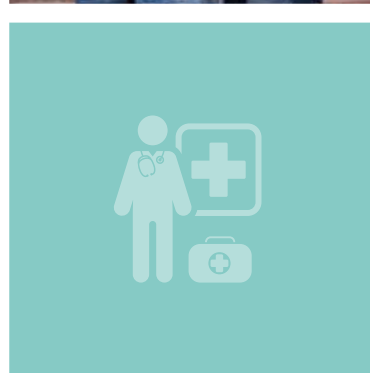
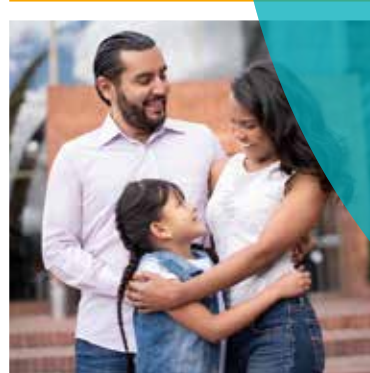
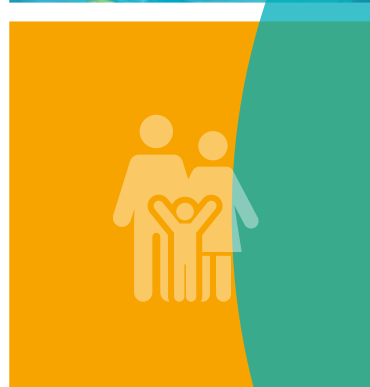
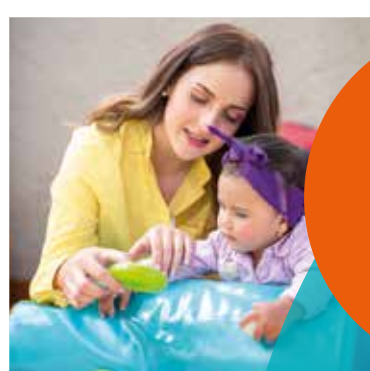
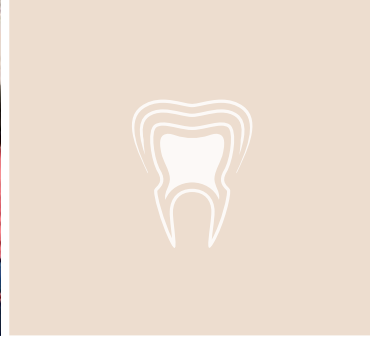


Panorama Social
Utradec - CGT En Acción



@UTRADECC





Quando trabajamos con la firme convicción de que **¡lo mejor de lo que hacemos es para quien lo hacemos!**, el resultado es el **reconocimiento y la confianza** de nuestros usuarios.

Somos la EPS mejor calificada por los colombianos

según la más reciente encuesta de evaluación de servicios realizada por el Ministerio de Salud

¡Gracias!

a nuestros afiliados, proveedores, colaboradores y aliados por su compromiso permanente con una sociedad **más sana y feliz.**



VIGILADO SuperSubsidio

Año 10 / Edición 63
Año 2019

Organizarse en un sindicato es un derecho, no un delito. Comuníquese con nosotros y conozca más.

Envíe sus comentarios, aportes y sugerencias en Bogotá, Colombia:

Carrera 7 # 12-25 piso 10;
Llámenos a los teléfonos fijos: **2829410**
y **4739483**, o escríbanos a los correos electrónicos:

utradec.cgt@gmail.com y panoramasocial@gmail.com

En nuestra página de internet:

www.utradec.org

En nuestro perfil en Twitter:
@Utradec

Dirección colegiada:

Percy Oyola Palomá
Sandra Patricia Hortúa
Humberto Correa Gómez

Consejo editorial:

Tulio Roberto Vargas
Néstor Raúl Bojacá
José Ángel Peña
José Abel Rodríguez
Nicolás Bolaño
Ricardo Venegas Suárez
Ramón Nonato Matallana
Joaquín Emilio Gómez Manzano

Director editorial:

Juan Sebastián Gutiérrez Garay
gutierrez.js@outlook.com

Colaboraciones:

Leonor Ordóñez
Jorge Raúl Solano
Darren Walker
Jorge Ramírez Aljure
Prensa CGT
Prensa ADS
Prensa CDP
Prensa UTP

Diagramación:

Juan Rodríguez Borda

Impresión:

Terminados Gráficos Silbel SAS

Panorama Social

Editorial

4

Agenda



Utradec en acción 7

De su interés 14



17 Especial

23 Nacional

Panorama 25



29 Internacional

Opinión 32

¡No más leña a la hoguera!

Percy Oyola Palomá

Presidente de Utradec

En América Latina y el Caribe literalmente está ardiendo la figura de la olla de presión a la cual han acudido algunos caricaturistas y la resumen como las consecuencias del recetario neoliberal del Fondo Monetario Internacional; de las alzas en impuestos, en tarifas de servicios públicos, en el transporte, en el precio de los combustibles, bajos salarios y precarización de las condiciones de trabajo, aumento del hambre y la pobreza, pésimo servicio de salud, pensiones reducidas y jugosas ganancias para las AFP y el capital especulativo del sector financiero, desfinanciación de la educación pública, privatizaciones; exclusión social, corrupción, criminalización de la protesta. Todas las anteriores son detonantes del estallido que hemos visto en el Caribe, en los rostros de los migrantes centroamericanos, en la región andina y en el sur de nuestro continente.

No obstante, como quieren apagar un incendio con gasolina, los empresarios y el gobierno de Colombia exacerbaban nuestros ánimos, nos mienten y camuflan sus verdaderas intenciones, a pocos días de las elecciones de Gobernadores, Alcaldes, Diputados, Concejales y Ediles, desmintiendo las filtraciones a la prensa de una reforma pensional que apunta a marchitar a Colpensiones, privilegiando los fondos privados de pensiones, aumentando los aportes del 16% al 20% de la cotización del salario.

En paralelo, Fedesarrollo propone aumentar la edad, igualando mujeres y hombres a los 65 años, contrastando esto con un desempleo juvenil cercano al 20%, ¿acaso no son ellos el futuro y la sangre nueva que requiere el sistema para su financiamiento? No han aprendido que aumentar la edad de retiro forzoso en el sector público ha postergado el ingreso al empleo público de los jóvenes y el consecuente envejecimiento de los servidores públicos. Recordemos que hemos tenido que acordar un cupo del 10% de las vacantes para garantizar el ingreso de jóvenes sin experiencia al sector público.

Si con una Población Económicamente Activa (PEA) de 23 millones de trabajadores, apenas 3 millones contribuimos a la seguridad social, es claro que se debe enfatizar en la formalización para mejorar los recaudos y financiar cabalmente las pensiones.

Empleo

Las tasas de desempleo, del 11% a nivel nacional, en el ámbito territorial Quibdó con un 18.1%, Cúcuta 16.5% y Valledupar 15.5% estas con las mayores tasas de desempleo constituyen una gran preocupación, que como lo expresamos en la Jornada de Trabajo Decente del pasado 7 de octubre en acto realizado por el Ministerio del Trabajo debe ser abordado, en reunión de la Comisión de Concentración de Políticas Salariales y Laborales. Así mismo todo lo que concierne a reformas, como la laboral y pensional. No obstante, la preocupación y molestias que generan declaraciones como las de Ángel Correa, Secretario General de la OCDE, sobre estos temas.

La CGT, tiene propuestas diversas sobre empleo, incluso algunas pasan por un tema polémico como es la reducción de las horas extras, sin reducción de los ingresos salariales, ¿con qué fin? pues precisamente para que se creen nuevos puestos de trabajo y que esto vaya acompañado de

la reducción de la jornada laboral. Es que no se puede seguir en la dinámica de vivir trabajando para morir pensionado, sin compartir con la familia, sin vivir la vida, mientras en Europa, Alemania redujo la jornada semanal de 35 horas a 28. Es comprensible ante la baja remuneración que muchos trabajadores prefieran trabajar más tiempo para obtener ingresos extras.

Reparación colectiva

La instalación de la mesa de reparación colectiva al movimiento sindical, prevista en el Decreto 624 del 2016 crea una ilusión para que ojalá podamos erradicar la cultura de la violencia antisindical y no hubiera repetición, de los actos de políticas de persecución, que torpedean la creación o funcionamiento de organizaciones sindicales, actos de discriminación, negativas a negociar pliegos, tercerización laboral, pactos colectivos, asesinatos, desplazamientos, desapariciones de sindicalistas y de sindicatos. En los próximos días, dos delegados de la CGT, CUT y CTC junto a otros dos también de Fecode y los Ministros del Interior, Hacienda y Crédito Público, Justicia y del Derecho del Trabajo, de Educación Nacional, director del Departamento Nacional de Planeación, director del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, director de la Unidad Administrativa para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (quien la presidirá), Defensor del Pueblo o sus delegados, todos iniciaremos un proceso para la construcción de una política de respeto y tolerancia al sindicalismo y la utilización efectiva del diálogo social que aspiramos sea la práctica del futuro.



18 al 20 de noviembre	Comité Ejecutivo Nacional de la CGT , en Paipa, Boyacá.
21 de noviembre	Jornada Nacional de Protesta en Colombia.
25 de noviembre	Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer
25 y 26 de noviembre	Taller Nacional: El derecho de la negociación colectiva en el sector público. Convenio ESAP, en Bogotá.
27 al 29 de noviembre	Seminario nacional especializado: Seguridad Social Integral (Pensiones y Talento Humano). Convenio Fundación Universitaria Cafam, en Bogotá.
28 y 29 de noviembre	Congreso Federación CGT Bolívar , en Cartagena.
4 y 5 de diciembre	Seminario: Seguridad y Salud en el Trabajo. Convenio OIT-INES, en Valledupar, Cesar.
4 al 14 de diciembre	Seminario – Taller: Trabajo, Emprendimiento y Liderazgo , en Bogotá.
6 de diciembre	Gran Fiesta de Fin de Año de Sintraproan , en Sintrauniobras, en Bogotá.

Información sobre Seminarios:

Luis Ríos / Instituto Nacional de Estudios Sociales (INES)
 Calle 38 # 15-31 / Bogotá / Teléfono: 2874923 / 24
 ines.direccionacademica@gmail.com

RECOMENDADO

21 de noviembre: Jornada Nacional de Protesta

Convocan Utradec, CGT y el Comando Nacional Unitario.

Ante el anuncio del gobierno nacional y propuestas de gremios como Fedesarrollo y Anif de poner en marcha reformas en materia laboral y pensional que lesionarían gravemente los derechos y conquistas de los trabajadores y de los colombianos en general, por el pleno empleo, una reforma social agraria integral, compromiso de Estado que debe pagar la deuda histórica de la nación a costa de 12 millones de campesinos ancestralmente marginados, pese a ser la piedra angular del desarrollo económico de Colombia.

Por el respeto a la protesta social, la no represión contra los estudiantes de las universidades públicas y privadas, ante el justo reclamo de los estudiantes universitarios al pedir el presupuesto necesario que garantice el acceso a la educación superior gratuita y de calidad de los jóvenes de más bajos recursos y contra la corrupción en las universidades.

Así como el reclamo y respeto a la vida y derechos de los pueblos indígenas, a las comunidades afrodescendientes, raizales, parteras y de los diversos grupos de expresión cultural, no solo marginados sino estigmatizados y expuestos a la permanente agresión de grupos ilegales que operan en las regiones donde se carece de presencia estatal; todo ello aunado al permanente e insistente reclamo por el respeto de los derechos de la niñez recurrentemente vulnerados y la equidad de género convertidos prácticamente en letra muerta.

La Unión de Trabajadores del Estado y los Servicios Públicos de Colombia (Utradec), la Confederación General del Trabajo (CGT) junto con las centrales obreras agrupadas en el Comando Nacional Unitario convocan a todos sus trabajadores afiliados a participar este 21 de noviembre en la Jornada Nacional de Protesta.

Este 21 de noviembre no te quedes en casa, en su puesto de trabajo o donde estés, no critiques la situación del país. Vamos, salgamos a la calle y hagamos lo que debemos para cambiar el rumbo de Colombia.



Encuentros y reuniones

Se instaló la Mesa de Concertación para la Reparación Colectiva del Movimiento Sindical



Los compañeros Humberto Correa, Julio Roberto Gómez y Percy Oyola representan a la CGT en este proceso.

Como un paso de avance calificó y saludó el movimiento sindical la instalación de la “Mesa Permanente de Concertación de las Centrales Sindicales CUT, CTC, CGT y Fecode para la Reparación Colectiva del Movimiento Sindical”, acto que se cumplió este 23 de octubre en el Palacio de Nariño con la presencia del Presidente Duque, la Ministra del Trabajo y otros altos funcionarios del Estado, y las directivas de las organizaciones sindicales.

La instalación de esta Mesa es un logro del movimiento sindical, que desde hace años viene luchando, primero para que el sindicalismo como colectivo fuera reconocido como víctima del conflicto, y uno de los más martirizados, por tanto sujeto de reparación colectiva. Y luego otro tiempo más para que el gobierno Santos, mediante el decreto 624 de 2016, creara la Mesa Permanente de Concertación. Después de un año

largo de lobby e insistencia, el presidente Duque instaló la Mesa, tres años después de expedido el decreto que la creó.

Se espera entonces que ahora sí se pueda avanzar en un proceso de reparación sólido y sostenible, que contribuya a frenar la estigmatización y la violencia antisindical, y empodere una política pública que reconozca el sindicalismo como colectivo valioso para la democracia

Y es que realmente no es cualquier daño el que ha sufrido el sindicalismo. El Sistema de Información de Derechos Humanos de la Escuela Nacional Sindical documentó 14.858 casos de violencia contra trabajadores y trabajadoras que hacían parte de sindicatos, desde enero de 1973 a abril de 2019. De ellos 3.191 fueron asesinados, 7.314 recibieron amenazas y unos 1.900 fueron desplazados. Sin contar los casos de detenciones

arbitrarias, hostigamientos, atentados con o sin lesiones, desapariciones forzadas, secuestros, torturas, entre otras violaciones.

Pero las pérdidas no han sido solo en vidas, pues la violencia antisindical ha favorecido la implementación de modelos de relaciones laborales restrictivas, como la tercerización, la flexibilización y la precarización laboral, y ha limitado la negociación colectiva y el derecho a la huelga. En general, ha debilitado el tejido social construido por el sindicalismo, sus procesos sociales y su capacidad para la defensa de derechos laborales y libertades sindicales.

En el acto de instalación, en representación del Gobierno, aparte del Presidente Duque, estuvieron las Ministras de Trabajo y Educación, Alicia Arango y María Victoria Angulo; la Directora de Prosperidad Social, Susana Correa. Por el movimiento sindical asistieron los presidentes de la CUT, Diógenes Orjuela; de la CTC, Miguel Morantes; y de la CGT, Julio Roberto Gómez. Además, hubo representación de la Procuraduría y la Defensoría del Pueblo.

La Mesa la integran 16 miembros, la mitad del gobierno y órganos del Estado, y la mitad de las organizaciones sindicales, de a dos delegados por cada una: CUT, CTC, CGT y Fecode, con una secretaría técnica conformada por un representante de cada parte. El 30 de octubre tuvo su primera sesión de trabajo, para definir las reglas de procedimiento, el calendario de sesiones y trazar un mapa de actividades.

Las 9 funciones de la Mesa de Concertación:

1. Buscar que se consolide una cultura de respeto, reconocimiento y fortalecimiento del Movimiento Sindical como actor clave en el funcionamiento de la democracia, así como la defensa de los derechos de los trabajadores y las libertades sindicales y de la vigencia del Estado Social de Derecho.
2. Acompañar la implementación del proceso de reparación colectiva al Movimiento Sindical, tendiente a la formulación y ejecución de las medidas de reparación dentro del plan integral.
3. Apoyar el diseño y formulación de proyectos, planes y programas para la construcción e implementación de la política pública de reparación colectiva al Movimiento Sindical,

con enfoque transformador y diferencial que contribuya a la garantía del goce efectivo de los derechos y libertades sindicales.

4. Formular recomendaciones tendientes a garantizar las medidas de reparación establecidas en el Plan Integral de Reparación Colectiva.
5. Propender por la participación de los miembros del Movimiento Sindical en el proceso de reparación colectiva.
6. Crear las comisiones o grupos de trabajo que considere necesarios para el desarrollo de las propuestas de reparación colectiva.
7. Determinar la creación de grupos de trabajo con expertos que estime convenientes para el estudio de asuntos específicos relacionados con su objeto.
8. Darse su propio reglamento, lo que incluye, entre otros aspectos, lo referente a elaboración y depósito de actas, y determine las funciones de la Secretaría Técnica adicionales a las establecidas en el Decreto.
9. Crear una comisión de trabajo de seguimiento y avances del proceso.

58 Junta Nacional de Utradec y Encuentro Nacional de Trabajadores Oficiales

Por: Sandra Patricia Hortúa Romero
Secretaria General de Utradec-CGT

Estos eventos se realizaron en Manizales, capital de Caldas, entre el 2 y 7 de septiembre de 2019, contando con la participación de 47 organizaciones sindicales del país y con la asistencia de más de 120 dirigentes sindicales.

Además de la masiva participación, tuvimos el acompañamiento de Julio Roberto Gómez Esguerra, presidente de la Confederación General del Trabajo (CGT), quien en su saludo resaltó aspectos sobre la crisis sindical internacional reflejada en la atomización y baja afiliación



sindical, también informó sobre los procesos de unidad que adelanta la CGT en la búsqueda de consensos que hacen parte de la democracia, pero siempre en una conducta unitaria y en esta etapa de confusión del movimiento sindical. Informó sobre la existencia de un proyecto de ley para crear una prima de costo de vida para la gente de más bajos ingresos, con cargo a las Cajas de Compensación Familiar y en intervenciones desde la CGT se propone que no haya oposición a esta prima y sea con cargo a otras cuentas. Concluyó, que de las crisis también vienen las grandes soluciones y grandes desafíos, por eso hay que fortalecer las organizaciones y trabajar en la unidad sindical.

Recuperar el principio de solidaridad fue un mensaje de Percy Oyola Palomá, presidente de Utradec, además de alertar sobre la corrupción de los entes de control, la defensa del proceso de paz y las marchas de apoyo y protestas que generan las cifras de líderes sociales y sindicales asesinados en el país; además comentó sobre la aprobación de artículos de la ley del Plan Nacional de Desarrollo que desfavorecen a los trabajadores tanto en lo laboral como en lo pensional y las propuestas de flexibilización laboral y la privatización entidades públicas como el Fondo Nacional del Ahorro.



Entre los temas abordados está la socialización del Acuerdo Nacional Estatal de 2019 y como resultado de ello, se realizó una moción de gratitud al trabajo de los negociadores de Utradec - CGT: Julio Roberto Gómez Esguerra, Nicolás Bolaño Gómez, Horacio Bustamante Reyes, Ricardo Venegas Suárez, Adriana Duque Posada, Francisco Burchardt Melo, Tulio Roberto Vargas Pedroza y María Cecilia Ramírez.

De igual manera, los líderes sindicales y representantes de las mesas sectoriales de negociación realizaron un informe ejecutivo sobre las actividades realizadas y los alcances y resultados de los acuerdos obtenidos a nivel nacional y territorial. Se abordó la socialización del documento del futuro del trabajo elaborado por expertos en el centenario de la OIT y el hecho de que se aprobara el Convenio OIT 190 de 2019. Y en busca de mejorar el clima laboral, la Federación Utradec CGT realizó un seminario – taller sobre factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral y su impacto en el trabajo.

Una de las líneas de trabajo del ejecutivo, fue la planeación estratégica para dotarnos del Plan de Acción Utradec-CGT 2020, diseñando una matriz que nos permitió colectivamente de manera participativa establecer directrices y proyectos a ejecutar, para fortalecer nuestra Federación



desde una perspectiva administrativa, social, laboral y política; insumos importantes que serán trabajados desde el ejecutivo y en el desarrollo del Plan Estratégico se compartieron experiencias de orden nacional y municipal sobre la implementación de la Carrera Administrativa y el Concurso de mérito, que dieron como resultado desvinculación de dirigentes sindicales en provisionalidad y empleados en calidad de prepensionados entre otros; insumos que resultaron apropiados para los municipios que inician la etapa del concurso.

Por último y terminando la agenda propuesta se realizó el Encuentro de Trabajadores Oficiales, y el proyecto presentado a la Comisión de Concertación para eliminar el plazo presuntivo. Además abordaron en su temática los alcances del Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019) y su aplicación a los trabajadores oficiales. Para ello se contó con intervenciones de profesionales del derecho, quienes socializaron el origen del trabajo en Colombia y de los trabajadores oficiales, la lucha por su estabilidad y protección de sus derechos y la legislación actual, que impulsa la precariedad

laboral y que es utilizada para despedir a los trabajadores oficiales, argumentando así la presentación del proyecto de ley que se radicó por parte de las Confederaciones Sindicales CUT, CGT y CTC, asesorado por el doctor Jairo Villegas para que desaparezca de la legislación colombiana; también se plantea que el ingreso al empleo como trabajador oficial sea por concurso público de mérito, donde se garantice la transparencia y oportunidad, además de la elaboración de una propuesta que consiste en que las entidades territoriales puedan contratar hasta en un 20% del total de la nómina de la planta de trabajadores oficiales, obligando así a las ampliaciones de planta de personal y la disminución del empleo temporal o contratación por periodos fijos.

Se concluye con la convicción que la Federación Utradec - CGT es sólida y representa en su gran mayoría a los empleados del sector estatal en Colombia y se llama al compromiso de cada directivo como multiplicador del temario de esta Junta Nacional, fortaleciendo las bases de esta Federación que se ha destacado por la lucha en defensa de los derechos de sus representados.



Noticias

9 de octubre: Día Mundial del Correo



“Los resilientes sistemas postales ofrecen apoyo en situaciones de desastre natural, brindan servicios financieros a cientos de millones de personas y proporcionan información esencial en tiempos de crisis” António Guterres, secretario general de las Naciones Unidas.

Innovación, integración, inclusión

En el mundo existen más de cinco millones de empleados de correos y 663.000 oficinas. Los servicios postales procesan y entregan cada año alrededor de 368.000 millones de cartas y 6400 millones de paquetes, según datos de la Unión Postal Universal (UPU). También suministran inestimables servicios bancarios y electrónicos con el objetivo de estrechar la brecha financiera y digital entre los países, cumpliendo con las crecientes necesidades de los clientes en todo el mundo.

El propósito de este Día Mundial es concienciar sobre el papel del sector postal en la vida cotidiana y su contribución al desarrollo social y económico de los países. Es importante recordar siempre el papel que desempeñan hoy los servicios postales en nuestras sociedades, habida cuenta de algunas de las tendencias que están cambiando por completo nuestro mundo.

En este contexto, los servicios postales únicamente pueden minimizar los riesgos y aprovechar las oportunidades al emprender reformas en los servicios postales, según Bishar A. Hussein, Director General de la Unión Postal Universal. También “deben reinventarse, adoptar la digitalización, redefinir sus propuestas de valor y desarrollar nuevos productos y servicios. Además, necesitan apoyo político e inversiones, así como un marco regulatorio adecuado para sus actividades.

Cada año, más de 150 países celebran este día de diversas formas. En algunos países, se celebra como una fiesta del trabajo, mientras que en muchas oficinas de correos aprovechan este evento para presentar o promover nuevos productos y servicios postales. Algunas oficinas también utilizan el día para recompensar a sus empleados por un buen servicio.

Además, muchos países aprovechan para organizar exposiciones filatélicas y emitir nuevos sellos. Otras actividades incluyen la exhibición de carteles del Día Mundial del Correo en las oficinas postales y otros lugares públicos, celebración de conferencias, jornadas de puertas abiertas en esas oficinas, así como en centros y museos del correo postal, seminarios y talleres, y otras actividades culturales, deportivas y recreativas. Muchas administraciones postales emiten recuerdos especiales, tales como camisetas e insignias.



A Tribunal de Arbitramento, conflicto entre Sintracomunicaciones y Comcel-Claro



La multinacional intenta demostrar generosidad con acuerdos anteriores fruto de negociaciones con este sindicato y laudo arbitral fallado en favor de Sintracomunicaciones que viene denunciando un franco detrimento de los Derechos de Asociación y Negociación Colectiva en la marca Claro.

Además, como si fuera poco y aprovechando el laudo arbitral marzo 11 de 2019 que provocó Sintracomunicaciones, confirmado en su mayoría según sentencia SL 3944 emanada de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con ponencia del magistrado Gerardo Botero Zuluaga, el laudo sobre el cual la empresa presentó solicitud de anulación, acción que no prosperó y que por el contrario fue ratificado y convalidado en septiembre 18 de 2019 por la misma Corte Suprema de Justicia, en favor de los trabajadores representados por Sintracomunicaciones. La empresa Comcel hoy lo toma todo y lo extiende a través del Pacto Colectivo y la Convención Colectiva de Trabajo con Utraclaro.

En este sentido, antes de concluir la etapa de arreglo directo que se venía adelantando entre Comcel y Sintracomunicaciones, tras la presentación del pliego de peticiones el 29 de agosto, cuya prórroga en arreglo directo se cerró el día 26 de octubre del presente año sin ningún acuerdo, la empresa dio inicio a una campaña de presión entre los trabajadores para que adhieran al pacto colectivo. En paralelo a ello y como forma de presión, Comcel se niega a negociar en la mesa e intenta imponer a 180 trabajadores y sus familias representados por Sintracomunicaciones, Sinaltrapyp y Sinaltrasete, organizaciones

sindicales que presentaron pliego unificado de peticiones, el mismo texto del pacto colectivo en cuestión.

Si bien es cierto, Sintracomunicaciones no tiene ninguna objeción en que la mayoría de los compañeros se beneficien del laudo y de otras conquistas ganadas, lo que constituye progreso y mejoramiento en las condiciones de los trabajadores, sí considera **reprochable** la actitud de la empresa Comcel S.A al invisibilizar y acoso desacreditar la labor sindical en ejercicio del derecho a la negociación colectiva al presentar este logro obtenido en el laudo como un acto de generosidad de esta empresa con sus trabajadores.

Lo tenso del ambiente se ha manifestado en tal forma que el jefe de seguridad de la empresa Claro -en un acto de obstrucción al desarrollo de la actividad sindical- impide y retira de la sede principal Plaza Claro al vicepresidente Jorge Díaz, al secretario general Jorge Matías y John Beltrán, secretario de reclamos de la Junta Directiva del Sindicato, cuando adelantaban la entrega de un comunicado a sus compañeros.

En consecuencia y pese a su reiterada disposición al diálogo en la etapa limbo, es necesario que se pongan a través del Ministerio de Trabajo las peticiones no resueltas que son todas, mediante la constitución de un Tribunal de Arbitramento, para lo cual se convocó Asamblea General para el 7 de noviembre, a la vez que se determinó acoger la propuesta de participar activamente en la Jornada Nacional de Protesta, convocada para el próximo 21 de noviembre.

8 años de la Unión de Trabajadores Penitenciarios (UTP)

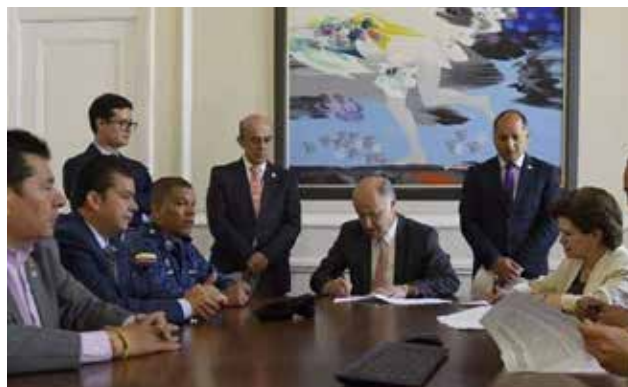
Por: Percy Oyola Palomá
Presidente de Utradec



Una emblemática y fuerte organización como la Unión de Trabajadores Penitenciarios (UTP), que emergió en la Vicepresidencia de la República de Angelino Garzón arribó a sus primeros 8 años con la madurez de alguien mayor de edad.

Intentamos al constituir la frenar la dispersión sindical y avanzamos en ello pero no lo logramos, sí es hoy por hoy la más representativa y seria organización sindical que ha venido liderando la defensa del INPEC, ante las embestidas de la corrupción y la privatización, así como en la defensa de la propia institucionalidad de la Escuela Penitenciaria, con una dirigencia de las más comprometidas que conozco: mezcla de juventud y experiencia, a mi juicio altamente calificada con profesionales en diferentes disciplinas académicas presentes a lo largo y ancho del país, con gran proyección internacional participantes en escenarios propios de la defensa de los derechos de los trabajadores en Europa, América Latina y el Caribe, la OIT, OEA, CLATE y CLATSEP son prueba de ello.

Su lucha no ha sido fácil. La movilización, el plan reglamento y su combatividad pese a la represión han sido algunas de sus características que nos dieron el poder de negociación suficiente para lograr acuerdos tan importantes como la ampliación de la planta de personal, junto a la importancia de la buena argumentación y el conocimiento en la negociación y el diálogo social. No obstante, el



lobby en el congreso junto a la disciplina electoral les permite tener su propio senador y ser atendida en la interlocución con las autoridades nacionales.

Al saludar su cumpleaños el 28 de octubre pasado, desde Utradec y CGT auguramos larga vida a la UTP y a su junta directiva muchos triunfos en su lucha y toda nuestra solidaridad.

“Hace 8 años por el clamor de los Trabajadores Penitenciarios, nació la UTP. Hoy pese a la amenaza de los intereses particulares, nos hemos consolidado como la organización sindical mayoritaria en el INPEC y eso nos debe llenar de orgullo y motivar para gritar a los 4 vientos que cumplimos 8 años de haber asumido esta responsabilidad, con decoro, con responsabilidad y compromiso, pidiendo a Dios nos siga llenando de sabiduría, coraje y voluntad para continuar con esta loable lucha, Dios nos proteja de cualquier adversidad por las decisiones y acciones que tomemos. ¡Feliz cumpleaños! Directivos y Afiliados de la más grande y luchadora organización sindical que existe en el INPEC. Nuestra Gloriosa UTP Colombia.



Cómo salvar al capitalismo de sí mismo

Por: Darren Walker
Fundación Ford / Fast Company



El camino hacia un sistema económico más equitativo, humano y democrático que funcione para muchos y no para unos pocos.

El capitalismo está en crisis. Estados Unidos y nuestros valores democráticos, discurso e instituciones, están sufriendo niveles de desigualdad sin precedentes. Hoy, los tres estadounidenses más ricos poseen colectivamente tanta riqueza como la mitad inferior de la población combinada. Peor aún, los niveles extremos de inequidad económica son solo una de las muchas formas de desigualdad que afectan a Estados Unidos: también enfrentamos una discriminación desenfrenada basada en la raza, el género, la orientación sexual, el origen étnico, la religión y la capacidad. También se avecina la amenaza de una catástrofe ambiental global, que hará que cada una de estas disparidades sea más extrema a través de sequías, escasez de alimentos y crisis de refugiados.

Quando era niño, tenía la clara sensación de que Estados Unidos estaba apoyando mi éxito. A pesar de vivir en una pequeña ciudad rural

en el este de Texas, y a pesar de los prejuicios que enfrenté al crecer negro y homosexual en el sur, experimenté los beneficios de las personas e instituciones que trabajan en concierto para animarme. Una y otra vez sentí el viento a mi espalda. Pero al reflexionar sobre nuestro sistema hoy, me pregunto con preocupación: ¿los niños desfavorecidos de hoy se sienten optimistas? ¿Cómo pudieron?

Claramente, nosotros, el pueblo, no podemos esperar a las próximas elecciones para abordar la crisis del capitalismo. Y afortunadamente no hemos estado esperando, porque sabemos lo que es posible cuando reclamamos el propósito de los negocios y permitimos que los beneficios del capitalismo lleguen a todos los rincones de Estados Unidos y más allá.

Hoy, un número creciente de líderes en los sectores empresarial y social están encontrando formas de hacer que nuestro sistema capitalista sea más justo. Reconocen que si creamos el contexto y las condiciones para una economía más inclusiva y justa, podemos usar el innegable poder productivo del capitalismo para desbloquear mejores ideas y resultados para la humanidad.

Las primeras señales positivas de ese reconocimiento llegaron a fines del verano, cuando un grupo de 181 directores ejecutivos (CEO por su sigla en inglés) de la *Business Roundtable* anunció que habían redefinido el propósito de una corporación. Estos CEO se comprometieron a “dirigir [sus] compañías para el beneficio de todos los interesados: clientes, empleados, proveedores, comunidades y accionistas”. La idea es simple: todos los afectados por las políticas y prácticas de una empresa deben tener voz. Esto es por lo que muchos de nosotros hemos estado clamando un cambio del capitalismo de fines del siglo XX a un capitalismo más equitativo del siglo XXI.

Pasar al capitalismo de los interesados no es solo una cuestión de hacer lo correcto, sostienen economistas como Oliver Hart de la Universidad de Harvard y Luigi Zingales de la Universidad de Chicago. En muchos casos, también es económicamente más eficiente, lo que a su vez ayudará a los resultados de todos. Es menos costoso no contaminar el medio ambiente que limpiar la contaminación. Es menos costoso no vender opioides adictivos que proporcionar atención mental y física a quienes se vuelven adictos. Al considerar las perspectivas de todos los interesados involucrados, podemos evitar casos como estos donde todos los involucrados terminan sufriendo.

La declaración de la *Business Roundtable* solo es significativa si sus signatarios la siguen con compromisos y acciones reales. Ahora que estas empresas han declarado sus valores, es hora de que ellos y todos los demás, desde los recién graduados de las escuelas de negocios hasta los directores ejecutivos de toda la vida, desde las asesorías sin fines de lucro hasta los grupos de presión para el gobierno corporativo, conviertan esos valores en acciones.

Esto comienza colocando a más y diferentes partes interesadas en posiciones de poder. Podemos mirar a Alemania, por ejemplo, donde la codeterminación ha sido la ley del país desde 1976: las grandes corporaciones allí tienen que permitir que la mitad de sus juntas directivas de supervisión sean elegidas por los trabajadores. Esta regla no ha frenado la economía del país.

De hecho, el crecimiento anualizado de Alemania en el Producto Interno Bruto real ha sido más rápido que el de Estados Unidos desde entonces. Además, tienen menos desigualdad de ingresos y mayores expectativas de vida. No es de extrañar que en los Estados Unidos, los trabajadores hayan estado presionando para aumentar el salario mínimo (que dos tercios de los estadounidenses apoyan aumentar a \$15 dólares por hora, según el Centro de Investigación Pew) y exigen mejores condiciones de trabajo.

El capitalismo democrático estadounidense una vez funcionó de manera similar. Mi abuelo, con solo una educación de tercer grado, trabajó como portero en una compañía petrolera durante casi 40 años. Debido a que la compañía manejó un plan de participación en las ganancias para cada empleado, mi abuelo pudo jubilarse con seguridad financiera.

Sin embargo, los números más recientes sugieren que solo el 16% de las compañías Fortune 500 actuales ofrecen una pensión tradicional a los nuevos empleados. Demasiadas corporaciones están desamparando a sus trabajadores. Si bien los estadounidenses ahora están trabajando más duro y de manera más eficiente que nunca, el crecimiento de los salarios va muy por detrás de ese aumento en la productividad. En pocas palabras, los estadounidenses están trabajando más y mejor, por menos.

Juntos podemos y debemos revertir estas tendencias. Una de las empresas destacadas en este tema, Patagonia, ofrece un ejemplo de cómo podríamos hacerlo, con su política ejemplar de licencia familiar. Durante más de tres décadas, la compañía ha brindado cuidado de niños en un lugar de alta calidad que permite a los padres almorzar y descansar con sus hijos. Ofrece 16 semanas de licencia de maternidad (y 12 semanas de licencia totalmente remunerada para padres y madres adoptivas) y servicio de niñera para cuando los empleados necesitan viajar, entre otras políticas. Los resultados son bastante claros: en los últimos cinco años, el 90% de las mujeres en Patagonia que tomaron licencia de maternidad volvieron al trabajo. Esa tasa de retención es algo por lo que todas las empresas deberían esforzarse.

Para alcanzar objetivos como estos, las empresas deben realizar un seguimiento de ellos. Después de todo, la mejor manera de garantizar que las promesas se combinen con el progreso es medir y monitorear. Sin embargo, tradicionalmente, medir algo como el impacto social ha sido un desafío. Sin embargo, gracias a una constelación de instituciones líderes, estas mediciones ahora son mucho más precisas.

El Consejo de Normas de Contabilidad Sostenible, un consejo independiente, ha trabajado para estandarizar los informes corporativos de datos materiales no financieros en áreas como el empleo, la sostenibilidad ambiental y la gobernanza. IRIS (*Impact Reporting and Investment Standards*), una iniciativa de *Global Impact Investing Network*, ofrece un catálogo de métricas de rendimiento aceptadas que ayuda a guiar a los inversores que desean considerar el impacto social y ambiental de sus tenencias. Y el Sistema de Calificación de Inversión de Impacto Global (GIIRS, por sus siglas en inglés) califica a las compañías y los fondos en función de su impacto ambiental y social, de manera similar a las calificaciones de riesgo crediticio de Standard & Poor's. En resumen, las empresas ahora pueden medir el desempeño social junto con el progreso financiero y el siguiente paso es optimizar todos estos diferentes sistemas de medición para que tengamos métricas claras, responsables y universales para evaluar el valor social.

Por supuesto, en un sentido más amplio, debemos reemplazar la tiranía de los informes financieros trimestrales con un compromiso con la planificación y la sostenibilidad a más largo plazo. Larry Fink, presidente y CEO de BlackRock, el administrador de activos más grande del mundo, ha escrito apasionadamente sobre este tema, al declarar que las compañías en las que BlackRock invierte deben delinear públicamente su “marco estratégico para la creación de valor a largo plazo”. Espero que las fuertes palabras de BlackRock se encuentren con una acción igualmente fuerte.

La audaz declaración de Fink es un buen consejo fuera del mundo de las finanzas también. Tanto en el sector público como en el privado, debemos comenzar a pensar más en el valor a largo plazo. Esto significa, por ejemplo, pensar en el futuro de los trabajadores en una era de automatización; después de todo, Estados Unidos necesita que los trabajadores tengan un futuro sostenible para que puedan comprar los productos que estas compañías están haciendo, una idea promovida por Henry Ford, cuya familia estableció la base que tengo el privilegio de liderar.

En esa posición, me ha quedado cada vez más claro que resolver los desafíos de hoy requiere una colaboración sin precedentes entre empresas y sectores filantrópicos, privados y públicos. Por nuestra parte, la Fundación Ford está trabajando para reinventar el modelo filantrópico, para cambiar nuestro trabajo y el trabajo de nuestro sector, más allá del espectro de la generosidad hacia la justicia. La idea es abordar directamente más de las causas profundas de la injusticia, en lugar de abordar solo los síntomas de esos problemas con la caridad. Cuanto más profundizamos en este trabajo, más descubrimos cuán interconectados están realmente los negocios y la filantropía, por eso es tan importante que trabajemos juntos para producir un capitalismo más inclusivo.

El imperativo del siglo XXI es construir una nueva economía que reconozca el papel de las empresas y corporaciones en la creación de valor de manera que beneficie mejor a la sociedad. Se lo debemos a la próxima generación, para asegurarnos de que tengan tantas razones para ser optimistas sobre su futuro como yo.

Análisis y propuestas sobre el tema pensional en Colombia

Por: CGT y CDP



El Artículo 46 de la Constitución Política de Colombia señala: “El Estado, la sociedad y la familia concurrirán para la proyección y la asistencia de las personas de la tercera edad y promoverán su integración a la vida activa y comunitaria. El Estado les garantizará los servicios de la seguridad social integral y el subsidio alimentario en caso de indigencia”.

La Confederación General del Trabajo considera que aumentar la edad de pensión y el número de semanas de cotización no son la solución al grave problema que enfrenta Colombia ante el rápido envejecimiento de una población que hoy se encuentra entre los 40 y los 50 años de edad, algunos vinculados al mercado laboral pero muchos más desempleados, sin haber cotizado las suficientes semanas para acceder a la pensión y sin esperanzas de conseguir empleo por la edad.

Los aumentos en la edad de pensión y de semanas de cotización no ayudan a solucionar la cobertura, la desigualdad ni la sostenibilidad, que son los principales problemas del régimen pensional.

La gran mayoría de los sistemas de pensiones requieren que las personas coticen de manera ininterrumpida en un empleo formal durante toda su vida laboral; por esta razón, la CGT advierte que el primero y principal problema que hay que resolver para garantizarle el acceso a los colombianos a una pensión es la generación masiva de trabajo decente y la formalización del mercado laboral. Mientras no haya trabajo no habrá esperanzas de jubilación. Y es que las cifras oficiales sobre desocupación confirman lo anterior. De acuerdo con el Dane, para el mes de julio de 2019, la tasa de desempleo fue 10,7%, la tasa global de participación 63,5% y la tasa de ocupación apenas el 57,5% cifras superiores a las del mismo mes del año inmediatamente anterior. Lo preocupante es que la tendencia de la desocupación laboral continuará incrementándose como consecuencia de la crisis de las empresas, generada por la guerra comercial de Estados Unidos con China y la presión de los empleadores para que se aprueben las reformas al sistema pensional, basada en el aumento de las

edades de pensión y de la semanas de cotización y la laboral, encaminada a bajar los costos de la contratación, según advierten.

Lo paradójico es que el sector empresarial colombiano insiste en la reforma pensional sustentada en las fallidas recomendaciones del Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Usaid y los Bancos Interamericano y Asiático de Desarrollo, que van en contravía de las de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), respecto de la seguridad social como derecho humano, universalidad de la cobertura basada en la solidaridad social (constitución y convenio 102 de la OIT y varios instrumentos de la ONU). Por esta razón, nuestra Constitución Política incluye principios, orientaciones y avances nacionales e internacionales muy importantes en materia de Derechos Humanos y sienta las bases para actualizar las normas relativas al envejecimiento, la protección, respeto, garantía y promoción de los derechos de las personas mayores.

Desde la concepción de la equidad en la Constitución, en sus artículos 13 y 46, las personas mayores son sujetos de derecho, lo que les confiere tratamiento jurídico especial y ante la importancia de la protección a este grupo social, se expidió en 2008 la ley 1251 que traza mecanismos tendientes a procurar la protección, promoción y defensa de los derechos de los adultos mayores.

Hay que recordar que hasta 2018, 18 países habían revertido total o parcialmente la privatización de las pensiones; en la región esos países fueron Venezuela, Ecuador, Nicaragua, Argentina. La gran mayoría de los 18 países revirtieron la privatización luego de la crisis financiera mundial de 2007-2008, cuando las fallas del sistema privado se hicieron evidentes y tuvieron que ser corregidos. Considerando que el 60% de los países que habían privatizado los sistemas públicos de pensiones obligatorias, es decir, más de la mitad, han revertido la privatización y teniendo en cuenta la evidencia acumulada de impactos negativos sociales y económicos, se puede afirmar que el experimento de la privatización ha fracasado.

Por ello, también es de suma importancia desarrollar la ley 1251/08 sobre envejecimiento y vejez y la conformación del Consejo Nacional

del Adulto Mayor, considerado en el artículo 29 de la citada ley, donde tienen representación los pensionados; igualmente, se debe integrar el Consejo Territorial de la Persona Mayor como lo establece el artículo 12, para aunar esfuerzos con miras a que el adulto mayor pueda concluir su ancianidad sin preocupaciones ni miserias.

Al respecto, hay que advertir que las tasas de cobertura se estancaron o disminuyeron, los niveles de las pensiones se deterioraron y se agravaron las desigualdades de género y de ingresos; el riesgo asociado a las fluctuaciones en los mercados financieros se trasladó a los jubilados, los costos administrativos se incrementaron, lo que resultó en menores niveles de prestaciones y se eliminó la participación de los trabajadores en la gestión. En muchos casos, las funciones de regulación y supervisión fueron capturadas por los mismos grupos económicos responsables de la gestión de los fondos de pensiones lo que creó un grave conflicto de intereses, mientras que las empresas de seguros, que en última instancia se benefician de los ahorros avanzaron hacia la concentración. Y como si fuera poco, se comprobó que las reformas de las pensiones tuvieron efectos limitados en los mercados de capitales.

Basados en las anteriores consideraciones hechas por organismos como la OIT, el Banco Mundial y la OCDE, entre otros, y nuestra propia experiencia, la Confederación General del Trabajo (CGT), formula las siguientes propuestas:

La Nueva Ley Estatutaria dice en su artículo 11: "Sujetos de especial protección: La atención de niños, niñas y adolescentes, mujeres en estado de embarazo, desplazados, víctimas de la violencia y del conflicto armado, la población adulta mayor, personas que sufren enfermedades huérfanas y personas en condiciones de discapacidad, gozarán de especial protección del Estado. Su atención en salud no estará limitada por ningún tipo de restricción administrativa y económica".

Por coincidir con una propuesta nuestra, la CGT apoya íntegramente y propugna por la aprobación en el Congreso de la República de los proyectos de ley 091 de 2015; 154 de 2016 y 10 de 2016.

Proyecto de ley 091/15 (Senado), por medio del cual se adoptan medidas para ampliar la cobertura en el Sistema General de Pensiones. Dicho proyecto, que modifica el artículo 33 de la ley 100/93, donde se establece que “los afiliados que a los 57 años de edad, si son mujeres y a los 62 años de edad si son hombres, no hubieren cotizado las semanas mínimas para acceder al derecho a la pensión de vejez, pero tengan al menos seiscientos cincuenta (650) semanas de cotización, podrán acceder a la pensión de vejez siempre y cuando el afiliado autorice previamente a la administradora de pensiones y/o entidad que realice el pago de la prestación económica, a efectuar el descuento de la mesada pensional reconocida, correspondiente al valor de las cotizaciones que le faltaren para completar las mil trescientas (1.300) semanas de cotización”. Esta propuesta fue presentada de manera unificada por la CGT y la Confederación Democrática de Pensionados en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (CPCPSL), en febrero de 2013 cuando se hablaba de reforma pensional.

En el mismo sentido, se puede considerar otra modalidad: que los bancos creen una línea de crédito destinada a financiar las semanas de cotización que le faltaren a los trabajadores que hayan cumplido los 57 años de edad si son mujeres o 62 años de edad si son hombres. Mensualmente, la administradora de pensiones y/o entidad que realice el pago de la prestación económica, descontará de la mesada un porcentaje, previamente acordado con la entidad financiera, para pagar la cuota de amortización del crédito. Esta misma modalidad de crédito se podría poner en marcha a través de las cooperativas.

Así mismo, proponemos que no se descuenta el aporte a salud de aquellos pensionados que, teniendo su pensión por vejez, se les descuenta el aporte a salud al recibir una pensión de sobreviviente, como si le estuvieran prestando servicio de salud al fallecido.

Otras iniciativas que duermen el sueño de los justos en las gavetas del Congreso y que fueron concertadas con la CGT y la CDP son, el proyecto de ley 154 de 2016 (Cámara de Representantes) y proyecto de ley 10/2016 (acumulado del proyecto 013/2016 Senado) que busca ajustar las pensiones a la realidad de las necesidades de los pensionados con un reajuste cada año, según el



mayor incremento entre el Índice de Precios al Consumidor (IPC) y el salario mínimo mensual vigente.

Este proyecto que también, fue analizado en la CPCPSL, busca garantizar el poder adquisitivo y la capacidad de compra de los pensionados en términos reales, en especial cuando el 80% de los pensionados no gana más de dos salarios mínimos mensuales, los cuales se afectan al darle aplicación al artículo 14 de la ley 100/93 que indica que estos aumentos serán por el IPC. Esto genera una pérdida del poder adquisitivo cada año, mientras el salario mínimo siempre está por encima. Por esta inequidad, los pensionados han perdido en los últimos 25 años, un 34,84% del poder adquisitivo de sus mesadas, según la estadística oficial del Dane. Así mismo, determina que los pensionados de menos recursos, quienes, además de ser un soporte económico para la familia y los hijos desempleados, se vean afectados directamente en su capacidad para adquirir bienes y servicios de la canasta familiar.

Otro aspecto que es necesario tener en cuenta para su aplicación y eliminar así otra inequidad y es que el beneficiario que reclama la pensión de sobreviviente no sea retirado del servicio de salud, para lo cual se requiere la reglamentación de la ley 1204 de 2008 que simplifica los trámites de sustitución pensional provisional. Además, que no se descuenta el aporte de salud de la pensión de sobreviviente para quien tiene pensión por vejez.

Hay que incluir la gestión social integral como estrategia para dicha política social, sensibilizándola desde los planteles educativos, entidades del Estado, empresa privada y medios

de comunicación que garanticen la acción pública orientada a la promoción, al reconocimiento, la restitución y el ejercicio de los derechos fundamentales, civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y colectivos, que permitan la construcción de proyectos de vida y que contribuyan a crear entornos favorables para reducir los factores de desigualdad y que se encaminen hacia un sistema de protección integral para el adulto mayor en Colombia. En este sentido, exigimos la aplicación de la ley 1276 de 2009, la cual establece criterios para la atención integral del adulto mayor y que en su artículo 3 determina la creación de la estampilla para el adulto mayor como recurso de obligatorio recaudo para contribuir a la construcción, instalación, adecuación, dotación, funcionamiento y desarrollo de programas de la mencionada ley 1276/2009 especialmente en lo relacionado con prevención y promoción de los centros de bienestar del anciano y centros de vida para la tercera edad.

En consecuencia, nuestra propuesta para una reforma pensional está basada en los siguientes principios:

- **Defensa de las pensiones como un derecho consagrado** en la Constitución y la exigencia de la aplicación de los principios allí consignados y que, por lo tanto, no son susceptibles de modificación por una simple ley.
- **Rechazo absoluto a toda modificación del sistema pensional público** que aumente la edad de retiro, el aporte de los trabajadores, la tasa de reemplazo o la sustitución pensional vigentes.
- **Demandar el restablecimiento del reajuste automático anual de las mesadas**, en la misma proporción en que se ajuste el salario mínimo de los trabajadores activos.
- **Defensa del carácter de prestación social de las pensiones** que permite mantenerlas exentas de todo impuesto.
- **Exigir la libertad sin limitaciones** para que los afiliados a los fondos privados puedan trasladar su afiliación, en cualquier tiempo, al sistema público de pensiones.
- **La adopción de un sistema público único** que elimine la legalización de pensiones de privilegios, todos a Colpensiones.
- **Eliminación de la injustificada comisión por la administración** que deducen los fondos privados de pensiones.
- Insistimos en el cumplimiento de **la reducción aprobada por el Congreso de la República de los aportes de los pensionados al Sistema de Seguridad Social en Salud**, que fue objetado por el entonces presidente de la República, Juan Manuel Santos, para que sea, como máximo, el 4%; eliminar todo tipo de copago a los pensionados en la prestación de los servicios de salud. La CGT y la CDP consideran que se debe aprobar la modificación del inciso del artículo 204 de la Ley 100 de 1993, de la siguiente manera:

“La modificación mensual al régimen contributivo de salud de los pensionados cuya mesada pensional sea de entre un (1) salario mínimo legal vigente y cinco (5) SMMLV se reducirá de manera progresiva hasta llegar al 4% del ingreso de la respectiva mesada pensional de la siguiente manera: Tras el primer año de entrada en vigencia de la presente ley se reducirá el monto de cotización al 10%; tras el segundo año de la vigencia de la Ley se reducirá al 8%; tras el tercer año se reducirá al 6% y tras el cuarto año de entrada en vigencia de la presente ley se reducirá al 4%”.

Hay que recordar que el presidente Iván Duque Márquez asumió el compromiso de hacer realidad esta propuesta durante las negociaciones del salario mínimo que rige para este 2019.

- **Rechazo al calificativo de subsidio** que el Gobierno le da al aporte que le corresponde hacer al sistema de pensiones como beneficiario indirecto que es la formación de la riqueza nacional hecha por los trabajadores activos.
- **Desvirtuar la falacia de que el sistema público de pensiones es una bomba social.** Es por el contrario, una deuda social que el Estado debe pagar.
- Desvirtuar la gran mentira de que el sistema pensional se ha afectado por el aumento de la expectativa de vida.

De otra parte, la CGT y la CDP tenemos observaciones sobre el descuento a la mesada pensional que puedan hacer las asociaciones de pensionados para el pago de servicios adicionales acordados o convenidos con otras entidades. Consideramos que es necesario hacer claridad absoluta sobre la diferencia que existe entre una libranza o descuento directo, regulado por la ley 1527 de 2012 modificada por la ley 1902 de 2018 y los descuentos a las mesadas pensionales autorizadas y reguladas por el artículo 5 de la ley 71 de 1988 y este a su vez por el artículo 38 del decreto 758 de 1990 y regulados explícitamente por el decreto 1073 de 2002.

Es claro entonces que hay dos tipos de descuentos que se pueden efectuar a las mesadas pensionales; los primeros son aquellos hechos en virtud de lo dispuesto en la ley 1527 de 2012, modificada por la ley 1902 de 2018, denominados **libranzas** o descuentos directos y los segundos, que son los autorizados y regulados por el artículo 5 de la Ley 71 de 1988, compiladas todas las modificaciones por el decreto 1883 de 2016 denominados **descuentos** que pueden hacer las organizaciones de pensionados previa autorización de Colpensiones, con base en los términos de la norma mencionada.

Las anteriores precisiones las hacemos para recordar que de acuerdo con los artículos 38 y 39 de la Constitución Política “se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad” y en consecuencia, se otorga el derecho a la ciudadanía para constituir sindicatos o asociaciones.

Es claro entonces que las asociaciones de pensionados tienen por objeto el desarrollo de convenios que buscan mejorar las condiciones de vida de sus afiliados y en caso de no permitir el desarrollo de los mismos de forma articulada con los entes gubernamentales, se estaría condenando a las asociaciones de pensionados a desaparecer por cuanto dejarían de ser llamativas al no tener beneficios para ofrecer a sus afiliados.

Por lo tanto, los convenios que pueden desarrollar las asociaciones para proveer de bienes y servicios a sus afiliados, como por ejemplo los servicios exequiales, se constituyen con base en el objeto de dichas organizaciones y en busca del mejoramiento de las condiciones de vida de los pensionados y sus familias.

Según reveló Colpensiones, de conformidad con el decreto único reglamentario 1833 de 2016, el auxilio funerario se instituyó como una prestación económica adicional para aquellas personas que cumplan con el único requisito, comprobar haber sufragado los gastos de entierro o pensionado.

Alternativas de financiamiento para la reducción del aporte de la salud de los pensionados

No se entiende que algunos voceros del gobierno Duque y la mayoría de los dirigentes empresariales hablan de la existencia de una supuesta “bomba pensional” para sustentar su exigencia de una reforma al régimen de pensiones, acatando los mandatos de la OCDE, el Banco Mundial y otros organismos multilaterales.

Ante esas propuestas, la CGT y la CDP insistimos en rechazar esas propuestas lesivas para los pensionados porque contribuirían al deterioro, aún más, de los ingresos de la inmensa mayoría de pensionados cuyas mesadas no superan los dos salarios mínimos. Como alternativa viable para financiar la reducción del



aporte de salud, proponemos la eliminación de beneficios tributarios a las grandes empresas que de acuerdo con informes del Ministerio de Hacienda ascienden a \$47,6 billones de pesos, es decir, 18.3 veces el costo del descuento que se le hace a los pensionados. Así mismo, proponemos establecer impuestos a las grandes fortunas. Como es sabido, los ricos del país no reciben salarios sino dividendos; establecer impuestos de al menos el 2% a las desmesuradas ganancias del sistema financiero. Estas iniciativas no imponen nuevas cargas al presupuesto nacional.

Argumentos

En la Confederación General del Trabajo, conjuntamente con la Confederación Democrática de Pensionados (CDP) somos conscientes de la responsabilidad que tenemos con los pensionados actuales y con los millones de colombianos que aspiran, algún día, acceder a una pensión de jubilación que les garantice un nivel de vida decente y en especial, para que en los próximos 20 años no tengamos una sociedad de mendigos. De acuerdo con nuestros estudios, las propuestas que aquí planteamos ampliarían la cobertura pensional a un 85% de la población trabajadora actual.

Por eso insistimos en advertir que el aumento de la edad de pensión y de las semanas de cotización como proponen algunas organizaciones internacionales como el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo y la OCDE, entre otros, **no son la solución a lo que falsamente llaman la bomba pensional, y por el contrario contribuirían a que cada vez sean menos los colombianos que logren una pensión.**

Consideramos que la génesis del problema es la espiral alcista del desempleo, fenómeno que sirve de caldo de cultivo para que el sector empresarial, acogiendo los mandamientos de los mencionados organismos internacionales, exija al gobierno lo que denomina “flexibilización laboral” que ahondaría la informalidad del mercado del trabajo y legalizaría por ejemplo el trabajo por horas.

En este sentido, la CGT y la CDP somos partidarias de que se busquen alternativas más novedosas y ambiciosas. Por ejemplo, la creación de un fondo financiado con 50 centavos de dólar provenientes de las regalías que se reciben por cada barril de petróleo exportado que pagan las multinacionales para fortalecer o incentivar la creación de mipymes y cooperativas, los mayores generadores de empleo.

Otra alternativa que se podría considerar es la modificación de los horarios de trabajo para establecer en algunos sectores de la economía la jornada continua a partir de las 5 o 6 de la mañana. Esta modalidad que se argumentó por parte de un gobierno reciente cuando se extendió la jornada diurna de trabajo hasta las 10 de la noche, permitiría que un gran número de trabajadores dispongan de medio día y parte de la noche libres. Ese tiempo podría ser dedicado por trabajadores a otras actividades como atender la familia, hacer compras (esto reactivaría el comercio); a completar sus estudios o al montaje de empresas familiares, entre otros quehaceres.

Estos son apenas unos ejemplos de las muchas alternativas que se pueden poner en marcha con el compromiso de los empresarios, para la creación de nuevos puestos de trabajo, empoderar a los trabajadores y reactivar la economía del país. Para adelantar estas y otras propuestas que surjan del diálogo social, solo se necesita voluntad política de las partes, no sin antes hacer énfasis que cualquier iniciativa de reforma pensional debe ser objeto de consulta en el seno de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales.

Es de suma importancia para el desarrollo de una política social, la creación de la Consejería Presidencial para el Pensionado y el Adulto Mayor como política pública del Gobierno Nacional.

La falta de personal nos está enfermando

Por: Tulio Roberto Vargas
Presidente de UTRADIAN



Las luchas por la conversión del incentivo en salario y ampliación de la planta en la DIAN, llevaron a que el director general del momento el Dr. Franco (director de 2005 a 2009), acordara verbalmente con nosotros, que la planta de la DIAN para 2010 debía ser de 10 mil empleados. Esto nunca se cumplió. Actualmente la planta de personal de la DIAN es de 10177 personas, empleados de carrera (5012) y provisionales (5165).

En 2014 se firmó un acuerdo DIAN-Sindicatos que establecía que el número de empleos permanentes totales que requiere la DIAN es el incluido en la propuesta de Decreto radicado por esta ante las instancias competentes: (15300) y se fijó un cronograma que no se cumplió. En 2015, se incumplió la creación de 3409 cargos y en la expedición del decreto en el que creaban 300 Gestores IV y 600 Gestores III. No se avanzó en nada.

Con el apoyo de Utradec-CGT, por el incumplimiento lo logramos incluir en los acuerdos nacionales de 2015. En 2016, la administración se negó a la ampliación de la planta, y a cambio se comprometió con llenar las vacantes definitivas de los cargos de la planta permanente a 30 de agosto de 2015. En 2017, la DIAN tampoco amplió la planta, se comprometió a formalizar 1834 empleos que en ese momento pertenecían a la planta temporal, fueron creados en la planta de carrera y los compañeros incorporados como provisionales. Para ese momento en la DIAN, teníamos 4443 vacantes, según respuesta de la DIAN a un derecho de petición que presentó Utradian.

En 2018, la DIAN volvió a hacer un estudio y encontró que en Colombia cada empleado DIAN atendió en promedio 9215 usuarios, mientras en países como Austria un empleado del sistema fiscal atiende 1132 usuarios. Con estos argumentos volvió a quedar claro que no solo se trataba de llenar los cargos vacantes y de formalizar -asuntos de gran importancia-, sino de ampliar la planta de personal. En consecuencia, presionamos a la DIAN y la directiva para 2018 volvió a plantear un nuevo estudio con cronograma de ampliación de planta de aproximadamente 1500 nuevos cargos en 2019, 2020, 2021, 2022, para una cifra aproximada de seis mil (6000) nuevos cargos que se crearían hasta 2022.

Con el cambio de gobierno, la DIAN ha continuado llenando vacantes: cerca de 900 antes de culminar 2018. Hoy se tienen 1086 vacantes y sigue enredada la ampliación de la planta. La actual dirección, entusiasmada con los sistemas no ha cumplido los acuerdos de ampliación, habla de nuevos estudios, y como la anterior, se ha limitado a llenar vacantes. Es claro que también las direcciones de la DIAN se ajustan a los dictámenes presupuestales del Ministerio de Hacienda, que expresan políticas gubernamentales y presupuestales restrictivas.

Fruto de esta falta de personal, en la DIAN se han incrementado las enfermedades laborales de todo tipo. Se siente una situación de acoso laboral generalizado, por el cumplimiento de las metas, más en unas áreas que en otras. La falta de personal es un clamor generalizado, como Cobranzas, Devoluciones, Fiscalización y control primario en puertos y aeropuertos. Se dañan los ambientes laborales, genera enfrentamientos entre los jefes y los empleados, desmotiva a los empleados, afecta la salud mental de los empleados y es nefasta para la administración. El supuesto ahorro presupuestal en personal, se evidencia en las dificultades para controlar la evasión y el contrabando, influyendo en los altos índices.

Es indudable que el mundo de hoy exige sistemas con conectividad y la DIAN está haciendo esfuerzos importantes por ejemplo en factura electrónica, pero eso no elimina la falta de personal, para una DIAN que está en un país que todavía, ni siquiera logra la formalización.

Queda evidenciado que uno de los temas de mayor incumplimiento por parte del gobierno nacional a la DIAN, es la ampliación de la planta de personal. Aunque hemos reconocido que es de gran importancia, llenar vacantes, no basta. La DIAN necesita más trabajadores, los actuales vivimos acosados por la falta de personal y desesperados por el exceso de trabajo necesario, para cumplir las metas. Lo más seguro es que este año, no se llenarán todas las vacantes y que la ampliación de la planta acordada en las negociaciones colectivas 2014 y 2018, tampoco será.

Utradian junto con Utradec-CGT han priorizado el mecanismo del diálogo social, pero se necesita mayor movilización, más acción sindical de los compañeros y compañeras de la DIAN, más cooperación intersindical y voluntad gubernamental. La lucha contra el exceso de trabajo hoy lleva a búsqueda de las reubicaciones y la queja constante.

La acción sindical de los empleados que trabajan en la DIAN, necesita dinamismos. Aunque Utradian hace la gestión sindical todo el tiempo, se está demostrando que no basta plantearlo a la DIAN y trabajar por el cumplimiento del acuerdo, en la mesa de seguimiento nacional del sector público o discutir el tema de los expedientes, la realidad es que falta personal. Los trabajadores empleados en la DIAN, debemos actuar, junto a Utradian, Utradec-CGT y las organizaciones comprometidos con esta tarea y al mismo tiempo seguir en la interlocución, la negociación y el diálogo social.



Decreto 1800 de 2019

Compartimos con nuestros lectores el decreto firmado por Iván Duque, sobre actualización de plantas globales de empleo, fruto del Acuerdo Nacional Estatal:

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

DECRETO NÚMERO 1800 DE 2019

(7 OCT 2019)

Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

en ejercicio de las facultades constitucionales y legales y en especial las que le confieren el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y en desarrollo del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, y

CONSIDERANDO:

Que el numeral 2 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señala que todas las entidades y organismos a las cuales se les aplica la referida ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleos necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual deben tener en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

Que la Corte Constitucional en Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012, señala que los contratos de prestación de servicios se justifican constitucionalmente si son concebidos como instrumentos transitorios para atender actividades y tareas de apoyo a la gestión o colaboración para que la entidad cumpla sus funciones; en consecuencia, el ejercicio de las funciones de carácter permanente y misional en las entidades públicas debe desarrollarse a través de empleos adscritos a sus plantas de personal.

Que las entidades al momento de elaborar los estudios para la modificación de las plantas de personal, deben analizar los contratos de prestación de servicios vigentes, cuyo objeto contractual sea de carácter permanente o misional, no puedan ser ejecutados con empleados de planta, o se requieran conocimientos especializados.

Que como resultado del Acuerdo de la Negociación Colectiva de Solicitudes de las Organizaciones Sindicales de los Empleados Públicos suscrito el 24 de mayo de 2019 entre el Gobierno Nacional y las organizaciones sindicales de empleados públicos se acordó de una parte, reglamentar el numeral 2 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 con el fin de señalar los criterios orientadores para mantener actualizadas las plantas de personal, y así mismo, crear una mesa de trabajo que tendrá por objeto revisar la situación actual de las plantas de personal de las entidades que se definan en el cronograma que adopte la mesa para el efecto.

Continuación del decreto "Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo".

De conformidad con lo expuesto,

DECRETA:

Artículo 1. Adicionar el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, que contendrá el siguiente texto:

"CAPITULO 4

ACTUALIZACIÓN DE LAS PLANTAS GLOBALES DE EMPLEO

Artículo 2.2.1.4.1. Actualización de plantas de empleo. Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:

- a. Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.
- b. Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.
- c. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.
- d. Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.
- e. Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.
- f. Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.

Parágrafo 1. Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio.

Parágrafo 2. Las ampliaciones de planta se adelantarán teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes en los términos del artículo 71 del Decreto 111 de 1996 y las medidas de racionalización del gasto. En cualquier caso, estas modificaciones, y los traslados presupuestales de recursos de inversión a funcionamiento relacionados, no podrán generar costos adicionales.

Parágrafo 3. Las Empresas Sociales del Estado darán cumplimiento a lo establecido en el presente Capítulo, una vez se expida el régimen laboral especial aplicable a sus servidores públicos.

Artículo 2.2.1.4.2. Mesa. Créase la Mesa "Por el empleo público, la actualización/ampliación de las plantas de empleo, la reducción de los contratos de prestación de servicios y garantizar el trabajo digno y decente".

Artículo 2.2.1.4.3. Objeto de la Mesa. La Mesa tendrá por objeto identificar las entidades y organismos de la Rama Ejecutiva del orden nacional que presentan un

Continuación del decreto "Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo".

número significativo de contratos de prestación de servicios con el fin de adoptar un cronograma con tareas, responsabilidades y fechas precisas, para que en el término de tres (3) años, en forma progresiva, se continúe dando cumplimiento a los acuerdos colectivos sindicales suscritos en el año de 2013 (punto 17), 2015 (punto 1) y 2017 (punto 1.1), en materia de actualización/ampliación de plantas de empleo.

Artículo 2.2.1.4.4. Integración de la Mesa. La Mesa estará integrada por:

1. El Ministro del Trabajo, o su delegado, quien la presidirá
2. El Ministro de Hacienda y Crédito Público, o su delegado
3. El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, o su delegado
4. El Director del Departamento Nacional de Planeación, o su delegado
5. Ocho (8) representantes de las organizaciones sindicales, uno por cada Central Sindical: CUT, CGT, CTC, UTC, CNT, CSPC, CTU y uno por la federación ÚNETE, firmantes del Acuerdo de la Negociación Colectiva de Solicitudes de las Organizaciones Sindicales de los Empleados Públicos.

Parágrafo 1°. Los integrantes de la Mesa solo podrán delegar su participación en funcionarios del nivel directivo, a quienes se les deberá atribuir la facultad de tomar decisiones en nombre de la respectiva entidad.

Los representantes de las organizaciones sindicales únicamente podrán delegar su participación en la Mesa en el suplente que hayan designado en su instalación.

Parágrafo 2°. A las sesiones de la Mesa, cuando sus integrantes lo consideren necesario, se invitará al representante legal de una determinada entidad u organismo de la rama ejecutiva nacional, al Fiscal General de la Nación o su delegado, al Procurador General de la Nación o su delegado, al Contralor General de la República o su delegado, al Presidente de la Comisión Nacional del Servicio Civil o su delegado.

Parágrafo 3°. La Mesa tendrá una duración de tres (3) años.

Parágrafo 4°. En las entidades territoriales las autoridades competentes podrán instalar mesas de trabajo con la participación de las organizaciones sindicales en una composición similar a la mesa nacional y cuyo objeto será el señalado en el artículo 2.2.1.4.3. La actualización/ampliación de las plantas de empleo podrá estar contenida en los planes de desarrollo territoriales con fundamento en el principio constitucional de coordinación.

Artículo 2.2.1.4.5. Funciones de la Mesa. La Mesa tendrá las siguientes funciones:

1. Elaborar un cronograma para identificar las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional que deben adelantar un proceso de actualización/ampliación de su planta de empleos, en razón a que cumplen funciones a través de contratos de prestación de servicios que deben ser desarrolladas por personal de planta.
2. Solicitar a las entidades los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos y sus fuentes de financiación.
3. Elaborar informes de seguimiento de la actualización de las plantas de empleo.
4. Expedir su propio reglamento.

Parágrafo. Es deber de las entidades suministrar de manera oportuna la información solicitada por la Mesa.

Continuación del decreto "Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo".

Artículo 2.2.1.4.6. Sesiones. La Mesa se reunirá una vez al mes, durante los primeros seis meses contados a partir de fecha de instalación, vencido el sexto mes se reunirá ordinariamente cada dos meses, previa convocatoria realizada por la Secretaría Técnica y, extraordinariamente, a solicitud de los miembros de la misma.

Las sesiones serán presenciales, sin perjuicio de la posibilidad de realizar sesiones virtuales cuando las circunstancias así lo ameriten, de acuerdo con el reglamento.

Artículo 2.2.1.4.7. Secretaría Técnica. La Secretaría Técnica de la Mesa será ejercida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Ministerio de Trabajo y dos (2) voceros en representación de las Organizaciones Sindicales firmantes del Acuerdo Sindical 2019, y tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a las reuniones, preparar el orden del día y elaborar las actas de cada reunión.
2. Coordinar actividades de apoyo que sean necesarias para el desarrollo de las sesiones de la Mesa.
3. Realizar las funciones de relatoría y conservación de los documentos generados por la Mesa.
4. Difundir los documentos técnicos generados por la Mesa.
5. Elaborar, previa solicitud de la Mesa, las comunicaciones que se decida enviar a terceros en desarrollo de sus funciones.
6. Las demás que le asigne la Mesa.

Artículo 2°. Vigencia. El presente decreto rige a partir de la fecha de su expedición y adiciona en lo pertinente el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

7 OCT 2019

Dado en Bogotá D. C.,

EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO


ALBERTO CARRASQUILLA BARRERA

Declaración VIII Foro Sindical BRICS: El futuro del trabajo, los derechos sociales, el multilateralismo y la importancia de los BRICS en el contexto global

Por: Prensa ADS

Del 18 al 20 de septiembre de 2019, las centrales sindicales de la República Federativa de Brasil, la Federación de Rusia, la República de la India, la República Popular de China y la República de Sudáfrica se reunieron para discutir los principales desafíos que enfrentan los países que componen el BRICS, especialmente temas relacionados con el mundo del trabajo, la promoción de la democracia y los derechos e intereses de los trabajadores.

La creación de los BRICS simbolizó un avance en la transición de un mundo unipolar a un mundo más equitativo, contribuyendo así al fortalecimiento del multilateralismo que es esencial para promover sociedades más justas y democráticas. Sin embargo, hoy el multilateralismo ha sido atacado y los líderes de los BRICS han reconocido en la última Cumbre que el comercio mundial enfrenta serios desafíos y han reforzado el importante papel de las organizaciones internacionales como las Naciones Unidas y la Organización Mundial del Comercio. Innovaciones que deben respetar el estado de los países en desarrollo de los países BRICS. Es necesario defender firmemente el sistema internacional con las Naciones Unidas en su núcleo, mantener un orden internacional basado en el derecho internacional y promover la construcción de una comunidad de destino humano compartido.

La importancia de promover el multilateralismo, particularmente al abordar los desafíos del mundo del trabajo, indica claramente que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) debe desempeñar un papel importante en el sistema multilateral. Debería hacerlo fortaleciendo su cooperación y desarrollando acuerdos institucionales con otras organizaciones para promover la coherencia de las políticas en la búsqueda de su enfoque centrado en el hombre para el futuro del trabajo, reconociendo los vínculos fuertes, complejos y cruciales entre los aspectos sociales, comerciales y financieros, políticas económicas y ambientales.

La coyuntura actual está marcada por profundas desigualdades y la dimensión social está claramente disminuyendo. Durante la última década, los

salarios de los trabajadores han aumentado solo un 2% por año. Y según la OIT, solo el 45% de la población mundial está cubierta por al menos un área de protección social y solo el 29% tiene acceso a protección total.

La OIT también indicó que para 2018 la mayoría de los 3.000 millones de personas empleadas no disfrutaban de un nivel suficiente de seguridad económica, bienestar material e igualdad de oportunidades. Peor aún, el avance en la reducción del desempleo global no refleja una mejora en la calidad del empleo. También es digno de mención que en algunos países BRICS, los niveles de desempleo son muy altos y crecientes.

La pobreza persistente, la desigualdad y la injusticia, los conflictos, los desastres y otras emergencias humanitarias en muchas partes del mundo representan una amenaza para garantizar la prosperidad compartida y el trabajo decente para todos.

El predominio del empleo informal en la mayoría de los países BRICS sigue siendo uno de los mayores desafíos. Según la OIT, hoy en día alrededor del 60% de la población activa del mundo se encuentra en el sector informal y la mayoría de ellas son mujeres. Un factor importante es la persistente brecha salarial de género y la falta de igualdad de género en los mercados laborales. Otro aspecto preocupante es el tema de los jóvenes, ya que según la OIT, uno de cada cinco jóvenes (menores de 25 años) no trabaja y no estudia, es decir, sus perspectivas laborales están comprometidas. Estos elementos deben considerarse como prioridades para lograr la eliminación de las desigualdades y la promoción de la justicia social.

Todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de acuerdo con la Agenda de Trabajo Decente, teniendo en cuenta: (i) el respeto de sus derechos fundamentales; (ii) un salario mínimo apropiado, legal o negociado; (iii) límites máximos de horas de trabajo; y (iv) seguridad y salud ocupacional.

Sumado a este escenario, los procesos intensos de innovaciones tecnológicas en las que crecen modalidades de trabajo individualizadas y precarias y con cada vez más extinción de empleos. La tendencia de los mercados laborales, en general, continúa con una precariedad perversa, con la disminución del empleo formal y un fuerte crecimiento de trabajadores independientes, trabajadores ocasionales y plataformas digitales, la mayoría sin derechos y/o protección social. Aún sobre las pérdidas de empleo, según el Banco Mundial, aproximadamente el 20% de los empleos desaparecerán por completo. Otro estudio realizado por el McKinsey Global Institute predice que para 2030, alrededor del 60 por ciento de las ocupaciones podrían automatizarse en un tercio de su negocio principal.

Los cambios profundos en los mercados laborales ya están en marcha, especialmente en los países en desarrollo, ya que los impactos en estos países son mayores, ya que son los países desarrollados los que tienen más avances tecnológicos. Es decir, estos avances pueden generar aún más desigualdad entre aquellos que tienen acceso a la tecnología y también la capacidad de usarlos y aquellos que no. Además de afectar el mundo del trabajo, se produce en un momento en que la democracia, los derechos y el diálogo social están bajo ataque.

Por lo tanto, vivimos un momento de cambio transformador en el mundo del trabajo, impulsado por las innovaciones tecnológicas, el cambio demográfico, el cambio ambiental y climático y la globalización, así como un momento de desigualdad persistente, que tiene profundos impactos en la naturaleza, el futuro del trabajo, el lugar de trabajo y la dignidad de la gente.

La declaración del Centenario de la OIT sobre el futuro del trabajo señala la necesidad de aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico y la productividad a través del diálogo social, para lograr un trabajo decente y un desarrollo para todos. Es importante destacar que son los Estados los que tendrán que hacer los ajustes necesarios a los sistemas regulatorios, fiscales, educativos y de protección social para abogar por el aprendizaje permanente y mejorar las habilidades de los trabajadores para incluir a los excluidos de la “Cuarta Revolución Industrial” y generar políticas de empleo destinadas a generar y promover el trabajo decente. Pero lo que sucede en algunos países BRICS

son reformas perversas que atacan los derechos y el trabajo decente, fortaleciendo cada vez más las modalidades de trabajo precario.

Los BRICS pueden ser un espacio de referencia, pero más que eso, pueden ser un espacio para producir alternativas ante los impactos de la llamada “Cuarta Revolución Industrial”. Pero no podemos discutir los impactos en los empleos y nuestras sociedades sin que los actores sociales puedan participar y contribuir a los debates y la formulación de políticas. Tampoco podemos avanzar en una agenda social y democrática cuando tenemos países en este órgano que violan las convenciones laborales internacionales o que atacan la democracia misma y los derechos de los trabajadores.

Es obvio que es necesario abordar todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo a todos los niveles, a través de mecanismos de diálogo social fuertes, influyentes e inclusivos, en la creencia de que dicho diálogo, contribuye a la cohesión general de las sociedades y es de suma importancia. Interés público y crucial para una economía productiva y que funcione bien. La promoción de los derechos de los trabajadores es un elemento esencial para lograr un crecimiento inclusivo y sostenible, centrándose en la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva como derechos propicios.

Considerando el escenario anterior, las centrales sindicales BRICS:

1. Requerimos la necesidad de un reconocimiento formal del Foro Sindical BRICS y que se incluya en el calendario oficial.
2. Reafirmamos la necesidad de consolidar los BRICS como un espacio multilateral destinado a contribuir a la reducción de las desigualdades socioeconómicas; exigir igualdad de oportunidades, igual participación y trato, incluida la igualdad de remuneración para mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.
3. Destacamos la importancia de fortalecer y consolidar el multilateralismo como modelo para garantizar un mundo más igualitario, justo y pacífico. Además del compromiso asumido por los países BRICS en la última cumbre para implementar completamente el Acuerdo de París, es esencial promover la transferencia de tecnología

y conocimiento, así como el apoyo financiero cuando sea necesario, a los esfuerzos para implementar una transición justa y efectiva.

4. Afirmamos la necesidad de incorporar también actores sociales y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en los asuntos que involucran temas relacionados con el mundo del trabajo y las políticas que buscan justicia social que se están discutiendo en los diversos espacios institucionales de los BRICS.

5. Acogemos con beneplácito la iniciativa de crear la Asociación para la Nueva Revolución Industrial (PartNIR) y exigimos la participación de los actores sociales en este espacio consultivo para debatir políticas destinadas a maximizar las oportunidades y abordar los impactos de la Cuarta Revolución Industrial: cómo claramente los trabajos han sido afectados.

6. Celebramos la creación del Nuevo Banco de Desarrollo (BND). Dado que el objetivo del banco es financiar proyectos de infraestructura y desarrollo sostenible en sus países miembros, exigimos la participación social en este espacio, así como la inclusión de financiamiento para el desarrollo de tecnologías avanzadas. La participación social fortalecería este organismo al promover el diálogo social, al permitir que los proyectos financiados sean monitoreados para garantizar el trabajo decente y el respeto de los convenios internacionales de la OIT.

7. Exigimos que se implementen las decisiones tomadas en el Grupo de Trabajo de Empleo, especialmente el plan trienal (2019-2021) que incluye

medidas para coordinar la cooperación entre los interlocutores sociales y el desarrollo del diálogo social y la negociación colectiva, incluyendo:

7.1. Fortalecimiento del diálogo tripartito para promover el desarrollo del mundo del trabajo.

7.2. Desarrollo de las capacidades técnicas de los interlocutores sociales.

7.3. Reconocimiento de la seguridad y salud en el trabajo como principio fundamental y derecho en el trabajo.

7.4. Mejora de la legislación laboral en los países BRICS.

7.5. Fortalecimiento de las inspecciones laborales y los sistemas de protección.

8. Consideramos esencial que las reformas, los avances tecnológicos y científicos y el desarrollo económico estén efectivamente al servicio de la humanidad. Con el objetivo de garantizar la dignidad y el desarrollo integral de la persona humana.

9. De conformidad con el Informe del Centenario de la OIT, recomendamos el establecimiento en los Estados miembros de los BRICS de una Garantía Laboral Universal que incluya: (a) derechos fundamentales de los trabajadores: libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y la lucha contra trabajo forzado, trabajo infantil y discriminación; y (b) un conjunto de condiciones básicas de trabajo: (i) salario mínimo adecuado; (ii) límites de horas de trabajo; y (iii) lugares de trabajo seguros y saludables.

Brasília, 18 de septiembre de 2019.



El palo no está para cucharas

Por: Jorge Ramírez Aljure

Es tal vez la mejor advertencia cuando los auspicios en materia de economía nacional y política no son precisamente los mejores, no solo por culpa de la incompetencia habitual de nuestros dirigentes sino del sistema de dependencia económica que estuvimos construyendo durante todos estos años, y que hoy hace crisis de manera tan recóndita que llena de desconcierto a los propios economistas.

El hecho de ser un país subdesarrollado, que probamos hasta el cansancio no era la antesala a ser rico y desarrollado, es que el último modelo que se nos impuso -el del libérrimo mercado- ha sido declarado en crisis por boca de los más destacados economistas de nuestro país. Y lo han hecho 5 años después de que la señora Christine Lagarde, directora entonces del Fondo Monetario Internacional, asegurara que el crecimiento del capitalismo sin talanqueras era mínimo y que las herramientas tradicionales para acelerarlo no mostraban efectos tangibles.

Un mal presagio que vino a corroborarse en Colombia cuando desde hace más de dos años, presidentes y ministros, siempre tan ufanos y optimistas sobre el futuro del país, eliminaron, sin contarnos, de cualquier discurso la palabra desarrollo para solo referirse a crecimiento. Término que en sana economía se encontraba un peldaño abajo -peldaño por demás insuperable como lo comprobamos todos los pueblos víctimas del cuento- del llamado desarrollo, pues este incluía que el producto de aquel crecimiento era de todo el país y se repartía, así no fuere de manera equitativa, entre todos los habitantes.

Sabia premisa de una ciencia humana que se perdió cuando se decidió, en un conventículo y a espaldas de todos, que aquel producto se quedaría en manos de los más ricos, dizque para bien de todos. Principio obtuso que nuestros gobernantes no dejan de venerar pero que los ha obligado al cambio de nombre, debido sin duda a un hecho contundente: las perspectivas de la economía mundial dejaron de ser sostenibles y el dogma del libre mercado dejó de ser cierto, si alguna vez lo fue. Además que ha puesto en aprietos al capitalismo y toda la teoría económica que le ha servido de sustento, agravando al máximo los márgenes de incertidumbre que siempre han acompañado esta compleja ciencia.

Y cuando las cosas van mal tienden a empeorar si las políticas que se ponen en práctica, en lugar de enderezar las cargas que ha dejado su fracaso se encargan de ratificarlas como ha sucedido con la fallida ley de financiamiento del gobierno Duque. Declarada inexecutable por la Corte Constitucional por haber suprimido, gracias a las premuras, un requisito de su trámite que calificó de insubsanable, el de su publicidad, publicidad de cada uno de sus pasos, y finalmente de su configuración final en el Diario Oficial para considerarse válida.

Una tendencia por parte del Congreso, alentada por los entes económicos tanto oficiales como privados, a suprimir -en el espíritu neoliberal más abyecto- los elementos que tienden a controlar las decisiones económicas generalmente injustas que promueven los mercados, que para ser justos no son de los mercados sino de quienes los manejan a su favor. Todo dentro del espíritu de que la economía libertaria está por encima y rige todo lo demás: vida, moral y por supuesto cualquier verificación independiente y responsable del contenido de la norma, verificación por ley, adelantada con profesionalidad y eficacia por la Imprenta Nacional de Colombia.

Un afán de mercado que tiende a trascender el cansancio que deja, ya que la Corte -consciente del alcance de su fallo- decidió posponer su aplicación para permitirle al gobierno y el congreso repetir su trámite de manera legal, pero que dada la crisis de gobernabilidad entre estos, es posible que su simple reposición se complique en cuanto algunos parlamentarios se decidan a reabrir o introducir reformas que, dado el aventón a que la sometieron, no se pudieron o quisieron tratar.

Por su parte el Dane, antes que mostrar la situación que atraviesa el país, complica su análisis. Mientras el desempleo crece incesante, el consumo de los hogares aumenta sin que exista la lógica económica que explique un fenómeno tan contradictorio. Y es que la razonabilidad se encuentra al margen de nuestras estadísticas oficiales dado que estas niegan la magnitud del trabajo informal, pues solo consideran como tal el que se ejerce en unidades informales que tengan a su cargo 4 o más dependientes, mientras el grueso de informales se torna invisible y probablemente se dedica a labores ilegales, que según los analistas más cautos representan el 35% del Producto Interno Bruto del país.

Hoy nos preciamos, aupados por la propaganda de los organismos internacionales de crédito, de ser la economía modelo de Latinoamérica porque crecemos al 3%, mientras los demás solo lo hacen al 1%, o no crecen. Pero la explicación dada, de que aquel se debe a que nuestras autoridades sí hacen la tarea que les imponen dichos organismos del corazón del libre mercado, esconde en un acto de irresponsabilidad antes que de pudor las verdaderas razones que han evitado que desde hace mucho tiempo el país hubiera entrado en barrena.

Y para completar el cuadro adverso, el entorno caótico de la región donde muchos gobiernos -inclusive de izquierda como Uruguay y Bolivia, pero bajo la égida neoliberal- encuentran dificultades para dominar lo que parece ya no un simple reclamo de pueblos azotados por la inequidad económica sino un estado de rabia y frustración por el fracaso del modelo económico con el que los ilusionaron y lesionaron de forma irresponsable. Y más el pueblo chileno, al que se lo impusieron a sangre y fuego y con aniquilación total de su democracia.

Un escenario difícil que choca de frente con la actitud reaccionaria como el gobierno nuestro aprecia el paisaje, descalificando como terrorista el paro nacional del 21 de noviembre, cuyas razones de justicia no pueden ser más claras; a la vez que deja progresar, con las artimañas conocidas, la violencia oficial que creíamos sepultada y en vías de aclarar su terrible verdad. Y mientras el presidente Duque renueva la neutralidad en sus discursos para cualquier ocasión, sus ministros alimentan con sus acciones y programas todos los mitos neoliberales como el favorecimiento de los más ricos, la entrega a los intereses privados de los ahorros y servicios sociales de los colombianos y el remate de los escasos bienes públicos para tapar los huecos fiscales que nos han dejado más de 30 años de capitalismo salvaje.

Paisaje que además se ha complicado políticamente en toda la región, porque la ira de los que han salido golpeados ha hecho que los pueblos de Venezuela, Argentina, Ecuador, Chile y Bolivia busquen -sin entender que la raíz del problema es el sistema neoliberal que cobija cualquier tendencia, ya sea de izquierda, derecha o de centro-, soluciones imposibles de cristalizar ante la omnipresencia de un modelo inequitativo por excelencia. Modelo que precisamente tenemos la obligación de analizar

a fondo, derribar el carácter de deidad intocable como nos lo presentaron, y como están claros los resultados nefastos que nos han dejado, buscar caminos justos dentro de un capitalismo regulado -pues no tenemos más, al menos por ahora- que deje sus frutos también para quienes, por egoísmo demencial, se les han negado.

El palo, de todas maneras, no está para cucharas.

Que viva la movilización social

Por: Tulio Roberto Vargas
Presidente de Utradian



Resistencia social a la inmensa presión del capital mundial y la gran desigualdad de América Latina. Nada fácil la estamos pasando los pueblos suramericanos; de allí la expresión de desobediencia civil y toma de calles, en grandes movilizaciones con faros en Quito y ahora en Santiago de Chile. Debemos seguir ese ejemplo.

En Colombia nos han impuesto hasta lo máximo que han podido el modelo chileno y quieren seguir avanzando, un modelo allá totalmente cuestionado desde los votos en múltiples oportunidades, así como en la calle. Pero nunca como las movilizaciones actuales, que las multitudes han llevado la lucha contra el incremento al pasaje del metro, por la justicia social, la justicia fiscal y contra las grandes desigualdades que soportan.

En Chile como en Colombia, se viven realidades muy duras para unos e inmensamente opulentas para otros. Soportamos el mismo modelo social basado en el neoliberalismo de grandes desigualdades, con promesas mentirosas y el reino del crédito y la financiarización de la economía. En Ecuador atacó el FMI y el pueblo contraatacó y detuvo la medida.

Los ecuatorianos fueron los primeros en salir a las calles por estos días. El periódico *Le Monde diplomatique*, edición en español, del mes de noviembre de 2018, tituló Ecuador, un país destruido en dos años y lo explica de la siguiente manera: "(...) una explosión social desencadenada por el repentino aumento de los precios de los carburantes. Una parte de la población se considera traicionada por el viraje neoliberal del presidente Lenin Moreno, que había prometido continuar con la 'revolución ciudadana' de su predecesor". La noticia periodística contada por el expresidente, es la siguiente: "El pasado mes de marzo, el Directorio Ejecutivo del Fondo Monetario Internacional (FMI) aprobó su décimo cuarto acuerdo con Ecuador, el cual impone una serie de condicionamientos y reformas para que el país pueda recibir en los próximos años \$4200 millones de dólares de financiamiento y \$6000 millones de dólares de préstamos adicionales de diferentes instituciones.

Como parte de los compromisos con el FMI, el 2 de octubre de 2019 el presidente Lenin Moreno Garcés, emitió el decreto 883 que liberaliza el precio de los combustibles, lo que originó las mayores protestas que se recuerdan en la historia contemporánea del país. Al día siguiente, el presidente decretó el estado de excepción, que implicaba la pérdida de varias garantías constitucionales y el recurso a las Fuerzas Armadas para contener las movilizaciones. Pese a esto, el 12 de octubre tuvo que declarar el toque de queda."

Finalmente, la movilización social condujo a que el presidente derogara el famoso decreto 883. En el Ecuador la lucha popular, asumida por el pueblo indígena y con el acompañamiento de otras fuerzas sociales y sindicales está en capacidad de cambiar al gobierno y llevar a elecciones como lo pidió el expresidente Correa. De allí que la decisión del traidor del pueblo, curiosamente llamado Lenin, es bien pragmática. Logró contener las fuerzas populares y estas consiguieron derrotar la medida.

De acuerdo con el diario El Espectador del 3 de noviembre de 2019, en Santiago de Chile, con varias líneas, el precio de un pasaje en metro es de US \$1.17, cuyo precio en Colombia equivaldría a \$3.780. Otro dato suministrado, es que el 80% de las personas pensionadas en Chile reciben menos del salario mínimo mensual. Cifra que muestra el fracaso del modelo pensional de ahorro individual, sujeto a las contingencias del mercado y en beneficio exclusivo del poderoso sector financiero.

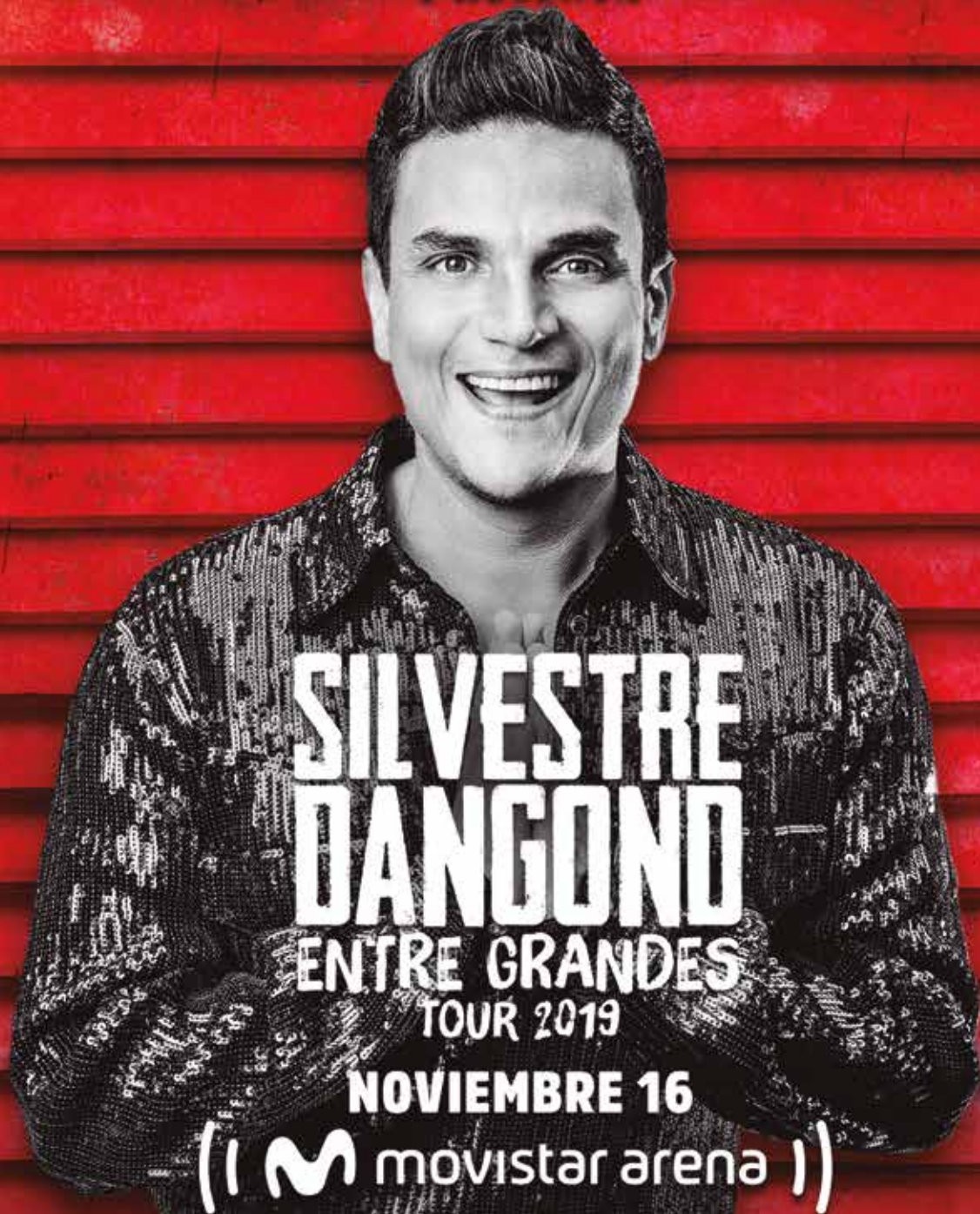
En países como Chile o Colombia, se necesita construir una economía real, con fundamento en la ciencia, la investigación aplicada, el desarrollo de fuerzas productivas desde el saber y relaciones de producción más equitativas, menos desiguales.

De allí que la movilización del 21 de noviembre en Colombia, sea fundamental para ponernos en sintonía con los pueblos y los jóvenes de Ecuador y Chile. Se siente la movilización en el sur, con triunfos electorales como el de Argentina, recuperando los caminos de la lucha contra el modelo privatizador de las pensiones. En Santiago, \$4.7 millones de pesos chilenos al año, cuesta estudiar derecho en la Universidad de Chile, que es pública. En pesos colombianos equivale a \$22 millones. El proceso de privatización lo han desarrollado más y ha sido más violento que en Colombia en ese aspecto. En Bogotá, un hijo de un empleado público, paga en la Universidad Nacional \$10 millones de pesos al año.

El gobierno colombiano pone como ejemplo el modelo chileno. Luchamos por el fortalecimiento en la universidad pública, contra el modelo pensional de ahorro individual, contra la reforma laboral. ¿Podremos derrotar esta situación y trazar un camino que nos establezca nuevas relaciones? ¿Seremos capaces de movilizarnos por impuestos progresivos tales como a los dividendos empresariales, o a la riqueza con carácter permanente, o que las multinacionales y el 0.01% más rico de Colombia paguen lo justo? ¿Protestaremos para que se eliminen tantos beneficios fiscales injustos y sin sentido?

En Chile, las cifras son aterradoras. Observemos hacia dónde nos llevan con estas políticas fiscales, privatizadoras, de flexibilización laboral y pago por horas, "42% de los jóvenes con capacidad de trabajo, no tiene empleo en Chile, una de las cifras más altas de desempleo juvenil en América Latina". El ejemplo de las movilizaciones y la toma de las calles de los chilenos y ecuatorianos trazan el rumbo que debemos asumir en Colombia. Solo el pueblo en las calles con votos y movilizaciones, hacia el cambio social y pacíficamente, salva al pueblo.

AGUARDIENTE
NECTAR
PRESENTA



**SILVESTRE
DANGOND**

ENTRE GRANDES
TOUR 2019

NOVIEMBRE 16

(M movistar arena)

BOGOTÁ

2^{DA} PARTE



DG STAGE
EVENTOS & PRODUCCIONES



Colsubsidio sigue destacando por el importante trabajo que hace con sus escuelas deportivas.
Con gran orgullo compartimos el reconocimiento obtenido en la XI COPA INTERNACIONAL CIUDAD DE BOGOTÁ 2019.

SOMOS CAMPEONES

XI COPA INTERNACIONAL CIUDAD DE BOGOTÁ 2019



PARTICIPACIÓN

	Deportistas Combate	14 Deportistas
	Deportistas Poomsae	13 Deportistas
	Festival	38 Deportistas
	TOTAL	65 Deportistas



NENIKÉKAMEN CHANNEL

RESULTADOS

CAMPEÓN AL CLUB COLSUBSIDIO

COMBATES



Martínez Villamil Karen
Avanzado 57 kilos
(Colina)
PLATA



Zuluaga Villabona Alejandro
Avanzado 59 kilos
(Bellavista)
PLATA



Soterio Runza Brayan Camilo
Avanzado 58 kilos
(Colina)
BRONCE



POOMSAE



PRIMER LUGAR
Monsalvo Díaz María Isabel
(Bellavista)