

Revista

# Panorama Social

Edición 84 / Año 2023, marzo-abril / UTRADEC - CGT



➤ Radicación de la reforma laboral

Pág. 6

➤ Radicación de la reforma pensional

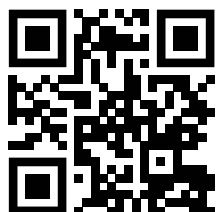
Pág. 7

➤ En defensa de la institucionalidad de la CGT

Pág. 10

➤ Informe Mundial sobre los salarios OIT

Pág. 30



Síguenos en nuestra web y redes sociales:



UTRADEC CGT



Panorama Social



@UTRADECC



utradec.digital



# Un año más

del lado de las familias, la sociedad,  
las empresas y el país



## Algunos resultados de nuestra **gestión del 2022:**

### ● Del lado del **progreso social**



• Cerca de **65.000 personas** ubicadas laboralmente a través de nuestra Agencia de Empleo y Fomento Empresarial, la primera agencia de una caja de compensación certificada como transnacional.



• **25.500 niños beneficiados** con los programas de Foniñez y **24.000** a través de Jornada Escolar Complementaria.



• **1.400 viviendas** entregadas y **9.500** personas beneficiadas por medio de nuestros programas de habitabilidad.



• **Más de 5.545.000** personas accedieron a servicios de recreación, educación, deporte y cultura.

### ● Del lado de **la salud**



• Más de **1.758.000 pacientes atendidos** y cerca de **62 millones** de actividades en salud desarrolladas (**Cto: 13.2%**).



• Alrededor de **43.000 personas vinculadas** a los diferentes programas de nuestro ecosistema de bienestar integral, que combina servicios de caja y salud en la atención.



• Más de **7.801.000 consultas médicas**, entre medicina general y especializada.



• **26.000.000 de medicamentos** entregados a cerca de **1.132.000 personas**.

### ● Del lado del **bolsillo de las familias**



• Alrededor de **1.342.000 personas** beneficiadas con la asignación de **\$992.800** millones en diferentes modalidades de subsidio.



• Más de **166.400 créditos** desembolsados por **\$516.600** millones, **89%** a afiliados en categorías A y B.



• **993.000 personas beneficiadas** con descuentos por **\$56.298** millones en establecimientos aliados (**Cto: 175%**).



• Más de **8.000 estudiantes** de la Fundación Universitaria Compensar recibieron algún tipo de beneficio para continuar sus estudios, por cerca de **\$7.584 millones**.

*Cifras enero a diciembre 2022*



● ● ● Consulta nuestro **Informe de Gestión y Sostenibilidad 2022** en [www.compensar.com](http://www.compensar.com)

**Un año más**  
del lado de tu  
**bienestar**

Revista  
**Panorama Social**

Edición 84  
 Año 2023, marzo-abril

**Director General:**  
 Percy Oyola Palomá

**Colaboraciones:**  
 Leonor Ordóñez, Leidy Luna, Claudia Liliana Castro, Escuela Nacional Sindical, organización Internacional del trabajo OIT, ADS.

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 escribanos a los correos electrónicos: **utradec.cgt@gmail.com, utradec.digital@gmail.com y panoramasocial@gmail.com**

En nuestra página web:  
**www.utradec.org**

**Twitter:**  
 www.twitter.com/UTRADECC

**Facebook:**  
 www.facebook.com/UTRADEC

**Instagram:**  
 www.instagram.com/utradec.digital

**Editorial**

Pág. 4

**Utradec en acción**

Pág. 5



**Especial**

Pág. 14



**De su interés**

Pág. 17

**Nacional**

Pág. 20

**Panorama**

Pág. 27

**Internacional**

Pág. 30

**Opinión**

Pág. 37

**Entretenimiento**

Pág. 38

# EN ABRIL LLUVIAS MIL



**Percy Oyola Palomá**  
*Presidente de Utradec*

El pasado 15 de Abril de manera como se actúa deliberadamente a mansalva y sobre seguro se lanzaron sobre la CGT, un grupo de personas que ven esfumarse su beneficio económico personal y pensando que así pueden esconder el origen de estas contradicciones que no es otro que el “manejo de recursos de la cooperación internacional a cargo del INES “ cuyo destino era la formación sindical de los afiliados a la CGT, que originalmente llegaban a una fundación social y luego han mutado a una SAS esto es que han sido privatizados y puestos al servicio de unos pocos para su lucro personal, mi gran culpa haber hablado de una auditoría forense y conformar una comisión de diagnóstico que incluso intentaron sabotear.

Otro ítem del botín de estos, lo constituyen representaciones en consejos directivos de cajas de compensación familiar tales como Colsubsidio, Cafam, Compensar, Comfenalco Valle, en la primera un advenedizo hoy secretario interino con una federación nunca afiliada a la CGT, con la anuencia del ministro de trabajo del Gobierno anterior sacaron un consejero de CTC para que este fuera consejero obteniendo 3, nuestra Confederación en la segunda un sindicalista retirado ya pensionado cuya empresa desaparece preside hoy el consejo directivo en las 2 últimas pensionados que figuran como únicos trabajadores de las propias federaciones que presiden CGT- Bogotá/Cundinamarca y FEGTRAVALLE, representan a la CGT o mejor dicho se representan a sí mismos.

En paralelo algunos de los que rechazan rabiosamente la reforma laboral por atacar la precariedad laboral en materia de contratación priorizando el contrato a término indefinido ven en riesgo sus contratos sindicales y utilidades personales, son directivos de sindicatos como UTIPEC, SINTRA-CONTEXA, SINTRAINDULCE, SINTRAGROIN, ANDEC, SINTRAEMPAQUES, SINDEBRACOL, entre otros que no quieren que esos trabajadores sean formalizados y en su estrategia apoyan las voces de empleadores para oponerse y hundir la reforma laboral.

Todo esto evidencia cuál es el hilo conductor que une o teje los intereses de este grupo que los ha llevado a atropellar los estatutos y las personas así como el orden legal a lo que se suman aspectos políticos del Centro Democrático y de la Dignidad del ex senador Jorge Robledo.

Así los medios que apedrean al gobierno huérfanos de la publicidad gubernamental y aupados por los fondos privados de Pensiones el sector financiero las EPS y empresarios han jugado amplificando la voz de quienes hoy traicionan la memoria de a quien dicen interpretar en su legado que siempre afirmó “No podemos confundir la velocidad con el atropello”

Como ha sido expuesto hemos enfrentado toda esta andanada ha llovido de todo y repetiré lo que he dicho a mis compañeros y amigos que lo hemos hecho como en la Piragua de Guillermo Cubillos, “Capoteando el vendaval se estremecía e impasible desafiaba la tormenta.”



## Condolencias

### Jorge Mancilla

La Unión de Trabajadores del Estado Y Los Servicios Públicos de Colombia, lamenta profundamente el fallecimiento de nuestro compañero y amigo Jorge Mancilla, integrante del sindicato SINTRAHENGATIVA, A su familia nuestro mensaje de solidaridad y fortaleza para afrontar estos duros momentos.

## Utradec en acción

## Día Internacional de la Mujer



El día 07 de marzo las centrales obreras CGT, CTC y CUT realizaron un evento en conjunto con el Ministerio del Trabajo en conmemoración del Día Internacional De La Mujer, como la Federación de Trabajadores del estado y los Servicios Públicos reafirmamos nuestro compromiso por la lucha, la igualdad y la justicia social. Seguimos apoyando el Convenio 190 y trabajando por un ambiente laboral seguro y justo para todas las mujeres trabajadoras colombianas.

## Conversatorio sobre la reforma laboral 2023

El pasado 14 de marzo la Federación de Trabajadores del Estado y Los Servicios Públicos, realizó un conversatorio sobre la reforma laboral que se radico el día 16 de marzo ante el congreso de la república, como representantes de los trabajadores creemos que los colombianos estamos en un momento trascendental de cambio, ya que hace mas de 30 años nos arrebataron nuestros derechos y estamos convencidos que llego la hora del cambio, en este conversatorio aclaráramos las dudas acerca de lo que viene con la Reforma Laboral en Colombia.



## Movilización en defensa de las reformas sociales y radicación de la reforma laboral

El 16 de marzo del 2023, los trabajadores colombianos salieron a las calles a defender el cambio y apoyar las reformas sociales del presidente Gustavo Petro Urrego. Las centrales obreras encabezaron la marcha la cual fue masiva, así mismo acompañaron el evento protocolario en la Plaza de Armas del Palacio de Nariño, todos escucharon el discurso del presidente de la república doctor, Gustavo Petro seguido por el discurso de la ministra de trabajo Gloria Inés Ramírez y finalizando con los presidentes de las centrales obreras CGT, CTC y CUT, ellos tuvieron la oportunidad de dirigirse a los trabajadores y hacer énfasis en la defensa de las reformas sociales ya que son el fruto de la solicitud del cambio del pueblo colombiano.



## Formación Sindical en Ibagué Tolima

La formación sindical es fundamental para fortalecer las bases sindicales de nuestra Federación, consideramos que siempre debemos estar actualizando a nuestros líderes y representantes de las y los trabajadores de las organizaciones sindicales del sector público y privado, es por eso que el pasado 22,23 y 24 de marzo del presente año participamos en el Seminario de formación Sindical que organizó la Federación de Trabajadores del Tolima, Fegetolima CGT en cabeza de su presidente el compañero Jaime Cortes Suarez, en donde se contó con la participación de más 150 líderes y lideresas sindicales

de todo el país, además con la coordinación de nuestro presidente Percy Oyola Palomá.

Así mismo antes de finalizar el seminario salió un comunicado a la opinión pública para darle total el respaldo gremial y político a nuestro presidente nacional de la Confederación General del Trabajo Percy Oyola Palomá; por su capacidad, transparencia y entrega a la lucha de los trabajadores colombianos, lo cual es garantía para que nuestra Confederación siga siendo referente para el movimiento sindical colombiano.



## Radicación de la reforma pensional

El pasado 22 de marzo de 2023 se dieron cita las centrales obreras en Confederación General del Trabajo CGT, Confederación de Trabajadores de Colombia CTC y la Central Unitaria de Trabajadores CUT, en el salón de la constitución del Congreso de la República para acompañar a la ministra de trabajo, Gloria Inés Ramírez y al presidente de la república DR. Gustavo Petro Urrego, a radicar el proyecto de reforma pensional. **#CambioPorLaVejez**



## Foro de derechos humanos

El vicepresidente de la UTRADEC, Humberto Correa Gómez, participo en el Foro Mundial de los Derechos Humanos DDHH, el cual se está realizando en la ciudad de Buenos Aires, Argentina.



## Negociación

### > Pasca

El pasado 03 de abril del 2023 se instaló la mesa de negociación con la Alcaldía del municipio de Pasca-Cundinamarca, nuestro equipo jurídico de UTRADEC -CGT, realiza el acompañamiento permanente, desde nuestra federación creemos en el diálogo social, la cual permite la concertación de acuerdos que benefician a los trabajadores y a la entidad, así mismo esto repercutirá en que los trabajadores estatales y oficiales tengan mejores condiciones laborales.



### > Coveñas

El sindicato de la Alcaldía del municipio de Coveñas, inicio el pasado 12 de abril la etapa de negociación colectiva, deseamos que mediante el diálogo y la concertación lleguen acuerdos que beneficien a los trabajadores y a la entidad.



### > Acacias Meta

El pasado 27 de abril del 2023, secretaria general de la UTRADEC, compañera Elsa Virginia Peña Quiroga y el secretario de asuntos jurídicos, Oscar Guateque Cruz acompañaron y asesoraron la negociación del sindicato SINEMPUACACIAS ACACIAS, del municipio de Acacias Meta. Gracias al diálogo y la concertación los beneficios para estos trabajadores serán una constante.



### > Puerto Boyacá

El pasado 22 de abril del 2023, en medio de la cordialidad y el respeto se llevó a cabo la jornada histórica, en el municipio de Puerto Boyacá, el inicio de la primera negociación colectiva del pliego de peticiones entre SINUTRAM y la alcaldía municipal, así mismo con el concejo municipal. Creemos que el diálogo social y la concertación es el camino perfecto para el beneficio de los trabajadores de Colombia, así como también para sus entidades.





# Sintrauniobras Bogotá DC los invita al Club Vacacional Santa Ana



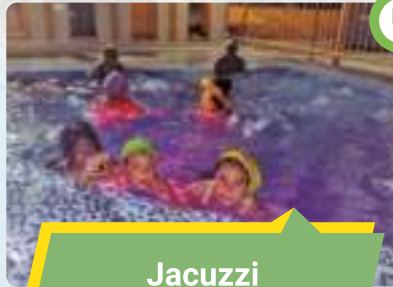
Único club con toboganes kamikaze en Tocaima



Parque acuático para niños



Cancha de baloncesto



Jacuzzi



Cancha de fútbol



Servicio de alojamiento



Sala de juegos



Piscina principal

Sendero Ecológico recorrido 1,1 km



## TARIFAS

Escanear para mayor información



## Contacto

322 7906471  
320 8391543

## Servicio de hospedaje

- **Adulto a partir de los 11 años de edad**  
Hospedaje + servicios del club \$78.000 por noche y por persona.
- **Paquete de Hospedaje más alimentación (3 comidas) para tarifa adulto** valor \$122.500 por noche y por persona.
- **Tarifa niños de 3 a 10 años de edad** hospedaje + servicios del club valor \$60.000 por noche y por persona.
- **Paquete de hospedaje más alimentación (3 comidas) para niños** valor \$104.500 por noche y por persona.

A partir de 15 personas se hace una cortesía como adulto solo en la entrada u hospedaje sin alimentación.

## Día Solar

- **Pasadía Tarifa adulto: \$30.000**
- **Niños de 3 a 10 años: \$24.000**
- **Desayuno: \$12.000**  
(Opción 1: Caldo de costilla + huevos al gusto + chocolate o Jugo + 1 Pan)  
(Opción 2: Tamal + chocolate o Jugo + 1 Pan)
- **Almuerzo ejecutivo: \$17.000**
- **Almuerzo especial \$34.000 o parrillada \$38.000**  
En el horario de 1:30 a 3:00 p.m.

Servicio de 8:00 a.m. a 6:00 p.m., servicio de piscinas a partir de las 9:00 a.m., la tarifa le incluye hacer uso de todos los servicios del club, excepto la piscina de huéspedes y el jacuzzi.



## Sistema de subsidio familiar

El pasado 12 de abril del 2023, una Comisión encabezada por el presidente de la Confederación General del Trabajo CGT y de Utradec, Percy Oyola Palomá, Jesús Elkin Rodríguez 1 vicepresidente, Edwin Armando Guzmán Cruz fiscal, Jaime Cortes Suarez, secretario de seguridad social de la Confederación General del Trabajo CGT, y Javier Rivillas presidente del sindicato de trabajadores de la caja de compensación familiar COFREM y otros miembros, se reunieron con el presidente de la SUPERSUBSI-

DIO el Dr. Luis Guillermo Pérez Casas, con el fin de construir una política pública que afirme la función social del sistema del subsidio familiar en Colombia, con la transparencia y ética que este sistema requiere así como la democracia participativa y la paz para nuestro país “Potencia mundial de la vida” ya que es un propósito que tenemos en común desde la Confederación General de Trabajadores CGT y también desde nuestra Federación de Trabajadores del Estado y los Servicios públicos.



## En defensa de la institucionalidad de la CGT

El pasado 17 de abril de 2023 y luego de conocerse los resultados de un comité ilegítimo en donde un grupo de compañeros minoritario al interior de la Confederación General del Trabajo CGT realizó un intento de “Golpe de estado” a nuestro compañero presidente y representante legal de la CGT Percy Oyola Palomá, se realizó una mesa ejecutiva ampliada de donde se desprende el siguiente comunicado a la opinión pública.

### DECLARACIÓN Y RECHAZO

Alertamos a toda la institucionalidad de la CGT y a nuestras organizaciones afiliadas y a la comunidad nacional e internacional, respecto de las actuaciones de un grupo minoritario de personas que representan intereses personales y egoístas que con sus actuaciones insisten en mantenerse en los campos de la ilegalidad y pretenden implosionar nuestra Confederación. En el día de hoy 17 de abril de 2023, han radicado ante el Ministerio de Trabajo un documento que supuestamente refleja lo acontecido en una

reunión ilegal llevada a cabo el sábado 15 de abril y del que advertimos en el tiempo debido a las autoridades sobre la ilicitud de esta reunión al no cumplir las normas especiales del CST y de los estatutos de nuestra Confederación.

Rechazamos tajantemente el abuso del derecho sindical en el que están inmersos estos mal llamados líderes sindicales y no reconocemos las supuestas decisiones tomadas por este grupo de personas que no representan nuestra

Confederación en su querer por una Colombia en paz con justicia social y seguiremos respaldando las reformas laboral y pensional que devuelven los derechos arrebatados por el Estado a los trabajadores y de igual manera la reforma a la salud que nos reafirma ese derecho fundamental para ampliar la cobertura en salud y frenar el desborde del negocio con el que trafican y en el que la mayoría no recibe la atención necesaria, esta conducción política seguirá en pie de lucha del lado de los trabajadores con sentido de clase.

Es importante también decir que estas personas siguen en la actitud individualista y de manera perversa tratando de seguir apropiándose de los bienes activos en la actualidad en manos de un S.A.S en nombre del INES y que pertenecen al movimiento de trabajadores,

estos en alianza con los que anhelan convertir a nuestra confederación en la punta de lanza de la ultraderecha contra el gobierno.

Anunciamos que haremos valer nuestra institucionalidad, y emprenderemos acciones administrativas y penales, a fin de no dejar afectar nuestra Confederación y muy por el contrario invitamos a nuestro conglomerado confederado a hacer frente a esta situación y no reconocer ninguna actuación por fuera de la legalidad y de lo estatutario.

Como principal conclusión esta reunión de mesa ejecutiva nacional ampliada resolvió brindar respaldo total a la actual conducción política de la C.G.T en cabeza de nuestro presidente Percy Oyola Palomá.

<b>FEDERACIÓN SANTANDER</b> Nelson Javier Lizarazo
<b>FEDERACIÓN CÓRDOBA</b> Álvaro Márquez
<b>FEDERACIÓN CASANARE</b> Hernán Bolívar
<b>FEDERACIÓN UTRAL</b> Oscar Echavarría
<b>FEDERACIÓN NARIÑO</b> Wilson Armando Cortes
<b>FEDERACIÓN CALDAS</b> Julio Cesar García Salazar
<b>FEDERACIÓN MAGDALENA</b> Jesús Alberto Cahuana
<b>FEDERACIÓN DEL QUINDÍO</b> Hugh León Echeverry
<b>FEDERACIÓN CAUCA</b> Jorge Rodríguez
<b>FEDERACIÓN HUILA</b> Jairo Areiza
<b>FEDERACIÓN SAN ANDRÉS</b> José Luis Guzmán

<b>ISLAS PROVIDENCIA</b>
<b>FEDERACIÓN UTRADEC</b> Humberto Correa Gómez
<b>FINAL FEDERACIÓN</b> Valmiro González
<b>FEDERACIÓN RISARALDA</b> Gustavo Sarmiento
<b>FEDERACIÓN VALLE</b> Harold Viafara
<b>FEDERACIÓN TOLIMA</b> Jaime Cortes
<b>FEDERACIÓN CESAR</b> Edwin Guzmán
<b>FEDERACIÓN BOYACÁ</b> Orlando Sáenz
<b>FEDERACIÓN BOLÍVAR</b> Antonio Cantillo
<b>OUTDRABOL</b>
<b>FEDERACIÓN UTRALLANO</b> Elkin Rodríguez

Sindicatos Federación Bogotá y Cundinamarca, además de importantes organizaciones del orden nacional.  
 Bogotá D.C. Abril 17 de 2023

Desde entonces varias organizaciones del territorio nacional se declararon en asamblea permanente y se instalaron en la sede de la Confederación General del Trabajo CGT, como muestra de respaldo y apoyo al actual comité ejecutivo y su presidente Percy Oyola Palomá, pero más que eso en la defensa de la institucionalidad y de la defensa de los derechos de la clase trabajadora.

Y es que el presidente Percy siempre ha manifestado su intención de irse y dar paso a la nueva generación pero como él dice “ Hice un juramento ante un congreso nacional que se realizó en el 2018 como vicepresidente y con la desafortunada ausencia definitiva de quien fue el presidente por más de 30 años el compañero Julio Roberto Gómez Esguerra QEPD, tuve que asumir ya que dentro de

las funciones como vicepresidente era suplir en su ausencia temporal o definitiva a quien fungiera como presidente de esta gran organización por tanto y hasta que no se realice un nuevo congreso nacional sigo cumpliendo con mi juramento y con mis funciones, soy consciente que tenemos pendiente para realizarse este año el Congreso Nacional en donde se dará paso a un nuevo Comité ejecutivo que guíe y administre una de las centrales obreras más importantes del país, por tanto y hasta nuevas elecciones seguiremos defendiendo la institucionalidad de nuestra CGT.



**“SOLO EL PUEBLO SALVA EL PUEBLO”**

Así mismo la solidaridad y el acompañamiento por parte de todas las organizaciones afiliadas a la UTRADEC, no se han hecho esperar, compañeras y compañeros del territorio nacional han viajado hasta la ciudad de Bogotá a brindarle el apoyo incondicional a nuestro presidente Percy, se han instalado permanente en la sede de la Confederación General del Trabajo CGT, desde allí realizan asambleas y/o juntas directivas, y al mismo tiempo trabajando en la defensa por la institucionalidad de esta gran central obrera, por otro lado también por medio de cartas y comunicados, le han hecho saber al presidente Percy, que él es el único presidente legítimo tal y como lo dispuso el congreso nacional de la CGT que se realizó en el año del 2018.



## Países de la OCDE elogian reformas laboral y pensional de Petro



El comité de empleo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) respaldó los proyectos de reforma laboral y pensional del gobierno de Gustavo Petro, que se discuten en el Congreso.

En medio de la reunión del comité de empleo en París, varios de sus miembros elogiaron la presentación que hizo el Ministerio de Trabajo sobre esas reformas. “De manera general, la impresión que me dio su intervención (de Colombia) es que sus avances son un motivo para alegrarnos”, dijo la presidenta del comité Ilze Zvidrina.

Los funcionarios de los gobiernos de Estados Unidos, Francia, España, México y Canadá también hicieron comentarios positivos.

### ¿Por qué importa?

La OCDE es un “club de países ricos” al que Colombia entró en 2020 pese a las grandes diferencias con algunos países miembros.

La presencia de Colombia en ese grupo ha sido central para el gobierno de Gustavo Petro. El presidente ha usado a los países miembros como vara para medir a Colombia en temas como la salud, y así ha argumentado la necesidad de las reformas profundas que busca aprobar en el Congreso.

Fuente: *La Silla Vacía*



## Aventúrate entre puentes, saltos y vuelos en altura

Diviértete en familia en los más de 4.000 m<sup>2</sup> de piscina



Kilómetro 15 sobre la vía Variante Armenia - Bogotá sector Buenos Aires

Horario: 9:00 a.m. a 6:00 p.m. de miércoles a domingo incluyendo festivos

Conoce más en [www.caike.com.co](http://www.caike.com.co)  
Cel.: 320 351 9177



Una Nota en Calidad de Vida

## CELEBRAMOS LA VIDA DE UN GRAN LÍDER SINDICAL

### HERMANO EN VIDA HERMANO

En vida, hermano, en vida  
Si quieres hacer feliz,  
a alguien que quieres mucho,  
díselo hoy, sé muy bueno ...  
en vida, hermano, en vida.  
Si deseas dar una flor  
no esperes a que se mueran,  
  
mándala hoy con amor ...  
en vida, hermano, en vida.  
Si deseas decir: "Te quiero"  
a la gente de tu casa,

al amigo cerca o lejos ...  
en vida, hermano, en vida.  
Tú serás muy, muy feliz,  
sí aprendes a hacer felices,  
a todos los que conozcas ...

en vida, hermano, en vida.  
Nunca visites panteones,  
ni llenes de tumbas flores,  
llena de amor corazones ...  
en vida, hermano, en vida.

**Autora: Ana María Rabatté Cervi**



Así justamente empezó el gran homenaje y la celebración de la vida de un gran líder sindical, un hombre de familia que ha sido el orgullo de sus padres y el ejemplo para sus hermanos, sobrinos, un padre genial, un abuelo estupendo y sobre todo un esposo increíble, Percy Oyola Palomá un ser humano con muchas más virtudes que quizá aquí no podríamos describirlas todas porque no alcanzaría esta página para ello, lo que sí es claro es que los homenajes deben de ser en vida para

que quienes son homenajeados puedan disfrutar de esta celebración. A pesar de las adversidades por las que ha tenido que atravesar el compañero Percy en sus diferentes actividades, él siempre se mantiene firme y dispuesto para enfrentar un nuevo reto, siempre tiene el entusiasmo y la berraquera para afrontar los obstáculos que la vida le atraviese en su caminar, es por eso que el movimiento sindical tiene una deuda con él por dedicar su vida entera a defender los derechos de los trabajadores de Colombia y de América Latina, ahora bien con su familia ya que ha hecho sacrificios grandes en su cotidianidad para que él pueda hacer lo que más le gusta y lo que la población trabajadora necesita, un líder inigualable.

Este año así como en años anteriores se reunían algunos compañeros y amigos en algún lugar de la oficina o en la sede de una organización sindical para felicitarlo y darle un abrazo fuerte por su cumpleaños, el 20 de abril de 2023 en la sede de la Confederación General del Trabajo CGT, varias organizaciones del orden nacional hicieron un alto en el camino de su actividad sindical en defensa de la institucionalidad de la CGT, que por estos días es una de las más fuertes, para celebrar su natalicio y rendirle un homenaje así como dice el poema "En vida hermano, en vida"

y es que este año particularmente Percy está enfrentando una tormenta, pues así como en la vida se tiene el privilegio de contar con amigos y compañeros verdaderos y leales, pues también se tiene el infortunio de encontrarse con personas que lo único que les importa es el interés personal por encima del colectivo, sin importar a quien se lleven por delante en su afán por alcanzar el poder.

Como Federación tenemos la fortuna de contar aún con su liderazgo y su amplia experiencia ya que es un hombre que empezó su actividad sindical desde muy temprana edad, en el año de 1975 como secretario de Reclamos en la organización Sindicato Administración Postal Nacional Sintra Postal, hasta convertirse en su presidente, cargo que desempeña hasta el año 1984. Gracias a una sólida experiencia recolectada en el transcurso de los últimos 45 años de actividad, en temas de derechos sociales, políticos económicos, solución de conflictos, negociador, formador sindical y asesor en negociaciones colectivas y diversas formas Dialogo Social en todos los ámbitos; en las que se destaca la Defensa de los Derechos Humanos, lo lleva a ser vocero de trabajadores y comunidades de todas las regiones del país, como también en el ambiente latinoamericano y mundial. Esta vocación unida a su inagotable trabajo lo conduce a convertirse en el primer Vicepresidente de la Confederación General del Trabajo CGT y de la cual hoy es el presidente debido a la desafortunada desaparición por muerte del compañero Julio Roberto Gómez Esguerra el 25 de enero del 2021, Presidente y fundador de la Federación: Unión Nacional de los Trabajadores del Estado y los Servicios Públicos - UTRADEC, hoy con 40 años de constituida, presidente del Sindicato Nacional de Industria de las comunicaciones afines y del transporte - SINTRACOMUNICACIONES; así como Secretario General de la Comisión Ejecutiva Latinoamericana Caribeña; de la Coordinadora Latinoamericana de Servicios Públicos - CLATSEP; tercer Vicepresidente del Comité Ejecutivo de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabaja-

dores Estatales - CLATE; así como Miembro del Comité Ejecutivo Mundial en representación de América Latina - Caribe hasta el año 2008, en la Federación Internacional del Personal de los Servicios Públicos - INFEDOP, y vicepresidente de alternativa Democrática Sindical ADS. Se ha destacado por ser uno de los líderes de la CGT en la comisión permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales en la Subcomisión del Sector Publico, además de representar a la CGT, funge como Secretario Técnico en la Negociación Colectiva del Sector Publico; pionero e integrante de la Comisión Redactora de los Decretos 1092/12 y 160/14 que han permitido abrir el camino para cuatro negociaciones nacionales en beneficio de 1.200.000 de Trabajadores Estatales en los años 2013, 2015, 2017 y 2019 entre otras numerosas en el nivel territorial, así como en el sector privado. Actualmente se desempeña como miembro de la Mesa Técnica por el Empleo Público, la Actuación y Ampliación de las Plantas de Empleo, la Reducción de los Contratos de Prestación de Servicio y garantizar el trabajo digno y decente; así como, codirector y columnista de la revista PANORAMA SOCIAL, publicación bimestral que cuenta con 83 ediciones en los últimos 10 años y director del Consejo Editorial y columnista de la revista DEMOCRACIA REAL, publicación trimestral de la CGT. Ante la Organización Internacional de Trabajo - OIT ha actuado como delegado trabajador en la 96 Conferencia Internacional y en la XVI y XVII Reuniones Regionales Americanas de 2006 y 2010, en Ginebra, Brasilia y Santiago de Chile y delegado a la Conferencia de Alto Nivel, Trabajo Decente, Moscú; diciembre de 2013. En 2017 como delegado Trabajador en la 110 Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra; también ha sido delegado Fundador de la Confederación Sindical Internacional CSI en Viena-Austria 2006 y de la Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas en Panamá; 2008. Miembro de la Junta Directiva en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá-ESP, en representación del Sector Laboral Organizado, así como en la Lotería de Bogotá y en la Empresa de Teléfonos de Bogotá.

Protagonista de primera línea en la Lucha por la ratificación del convenio 151 de la OIT, como miembro de la Subcomisión del Sector Público ha contribuido como presidente de la UTRADEC-CGT a la expedición del decreto 1092/12 y en la revisión de este para la expedición del decreto 160/14 sobre Negociación Colectiva en la administración pública, fue miembro activo en el Comité nacional de paro que inicio el 21 de noviembre de 2019 y que tuvo el estallido social más grande en el 2021.

Actualmente es el presidente de una de las centrales más importantes de Colombia, la Confederación General del Trabajo CGT, protagonista activo y participativo en la construcción de las reformas laboral y pensional que presento el Gobierno de Gustavo Petro ante el Congreso de la República en marzo del 2023





# Los derechos de los trabajadores víctimas de acoso laboral y demás riesgos psicosociales

**Por:** Diego Alejandro Sánchez Acero<sup>1</sup> y Daniela Villarreal Tuirán<sup>2</sup>

El acoso laboral, la violencia en el trabajo, el estrés en el trabajo y las adicciones son cuatro tipos de riesgos psicosociales, causantes de accidentes de trabajo, como suicidios o riñas, y de enfermedades laborales mentales y físicas. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha reconocido perjuicios materiales e inmateriales a favor de los trabajadores víctimas de riesgos psicosociales y ha garantizado su reintegro en caso de despidos injustos.

El Convenio 190 de la OIT define al acoso y a la violencia laboral como aquel conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas, ya sea que se manifiesten por una sola vez o de manera repetida, cuyo objeto sea la causación o susceptibilidad de causar, un daño físico, sexual o económico (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019). De este mismo modo, la Ley 1010 de 2006, en su artículo 2°, define específicamente al acoso laboral como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o un trabajador, por parte de un empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este. Incluso, el acoso laboral se puede dar bajo las modalidades de maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad o desprotección laborales (Congreso de la República de Colombia, 2006).

Por su parte, el estrés en el trabajo, según la Oficina Internacional del Trabajo, es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidas por un

individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés tiene lugar cuando las exigencias del trabajo exceden las capacidades o recursos del trabajador (Oficina Internacional del Trabajo, 2016). Frente a este tipo de riesgo psicosocial es importante decir que, si bien no es considerado un ATEL3, si se llega a concretar en un trabajador, puede ocasionar un ATEL (Sánchez Acero, 2017).

Por último, las adicciones son aquel tipo de riesgo psicosocial que poco ha tenido desarrollo pero que intrínsecamente se ha relacionado con el consumo de alcohol y drogas, los cuales son problemas que se pueden originar por factores personales, familiares, sociales, por situaciones en el medio ambiente laboral o por una combinación de estas. Tales problemas no sólo repercuten en la salud y el bienestar de los trabajadores, sino que también pueden causar inconvenientes en el trabajo, como, por ejemplo, una pérdida de productividad (OIT, 1996).

Ahora bien, las entidades públicas o empresas privadas que son responsables de la concreción de un riesgo psicosocial, en cabeza de un trabajador y que como consecuencia ocasione un ATEL, podrán ser responsables del pago de perjuicios materiales e inmateriales. Un ejemplo de esto es el caso que menciona la sentencia SL 5195 del 27 de noviembre de 2019. Este fue el caso de una trabajadora que demandó al Banco de Bogotá, por ser esta última responsable por culpa patronal, de los perjuicios causados con la enfermedad laboral de acoso y maltrato laboral, mientras trabajaba en la empresa mencionada. Como consecuencia se condenó a la demandada a pagar indemnización total y ordinaria de perjuicios por lucro cesante, morales y fisiológicos (Corte Suprema de Justicia, 2019).

1 Doctor en Derecho de la Universidad de París II (Francia) - Socio de Sánchez Acero & Asociados SAS <https://www.sanchezaceroabogados.com/d.sanchez@sanchezaceroabogados.com>

2 Asociada - Coordinadora de formación y capacitación de Sánchez Acero & Asociados SAS <https://www.sanchezaceroabogados.com/d.villarreal@sanchezaceroabogados.com>

# Accidente de Trabajo o Enfermedad Laboral



Así mismo, si un trabajador es víctima del padecimiento de un riesgo psicosocial, causante de un ATEL, no se le puede despedir sin previa autorización del Inspector de Trabajo, por tratarse de un trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada, de lo contrario, deberá ser reintegrado a su puesto de trabajo. Así lo decidió la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia SL3550 del 18 de agosto de 2021, en el caso de una trabajadora que desempeñaba el cargo de contadora en la Universidad Santo Tomás, quien demandó a la mencionada universidad por haber finalizado el contrato de trabajo y no haber renovado el mismo, sin tener en cuenta que se trataba de una víctima de acoso laboral, por parte de los directivos de la institución. En consecuencia, la Corte Suprema de Justicia decidió ordenar el

reintegro y la indemnización de la trabajadora (Corte Suprema de Justicia, 2021).

Es por todo lo anterior que, con el fin de velar por la salud mental de los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, y para evitar futuras demandas a los empleadores, por ser responsables de culpa patronal, por fomentar o hacer parte de la creación de un riesgo psicosocial, en cabeza de un trabajador, se aconseja realizar una constante formación y capacitación, oportuna y eficiente, a todos y cada uno de los trabajadores y personas integrantes del equipo organizacional o empresarial, con el acompañamiento de expertos en materia de derecho laboral y riesgo psicosocial, con el fin de que se realice una correcta gestión, prevención y tratamiento de los mismos.

## Bibliografía

1. Congreso de la República de Colombia. (23 de enero de 2006). LEY 1010 DE 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Colombia.
2. Corte Suprema de Justicia. (27 de noviembre de 2019). SL 5195 DE 2019. Colombia.
3. Corte Suprema de Justicia. (18 de agosto de 2021). Colombia.
4. Oficina Internacional del Trabajo. (2016).
5. OIT. (1996). Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo. Ginebra.
6. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). NORMLEX. C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).
7. Sánchez Acero, D. (01 de noviembre de 2017). La obligación de seguridad del empleador frente al estrés en el trabajo. Colombia: Universidad Externado de Colombia.

# ORGULLOSOS · DE NUESTRAS · MADRES



POR QUE COMO MAMÁ ... **NINGUNA**  
BRINDEMOS JUNTOS POR ELLAS  
EN ESTE MES TAN ESPECIAL

## La salud en Colombia: una deuda de la constitución del 91



El gobierno actual de Gustavo Petro tiene como objetivo desarrollar tres grandes reformas en el país, reformas, que de una u otra manera buscan cambios fundamentales como lo son: la reforma laboral, la pensional y la de salud, que ha generado bastante debate público, incluso ya con salida de Carolina Corcho del despacho ministerial de salud. Esta decisión ha generado una nueva situación política del país y es la fractura del presidente con los partidos tradicionales como el partido Liberal, partido de la U y partido conservador, lo que podría poner en vilo la tan sonada reforma, en debacle (detrimento - ...) del acceso a este derecho fundamental para esos 640 municipios de nuestro territorio que no cuentan con un servicio de salud decente.

A pesar de que la salud es un derecho fundamental nuestro país tiene serias dificultades para garantizar el mismo, solo por nombrar que antes de la pandemia, en promedio en Colombia los estrados judiciales recibían 200 mil tutelas al año por motivo de acceso al sistema y medicamentos. La relación existente entre el régimen contributivo y el régimen subsidiado es de aproximadamente 50%-50% donde en el régimen contributivo se encuentran cubiertos 24,6 millones de personas y 24,2 millones de personas en el régimen subsidiado, razón por la cual uno de los desequilibrios existentes corresponde a que de los 45 billones que en la actualidad capta el sistema para el POS, 40 billones corresponde a la Unidad de Pago de por Capitación -UPC-, el restante, 5 billones aproximadamente, corresponden a recursos No UPC y prestaciones económicas, lo que muestra que la falta de trabajo decente genera una carga mayoritaria al sistema de salud, solo hablando de los ingresos para el POS y por ende la gran crisis de acceso a especialidades médicas y medicamentos, situación que es el calvario de los pacientes del país. El proyecto de reforma a la salud busca resolver unos grandes problemas que en la actualidad tenemos como: Una débil autoridad sanitaria a nivel nacional y territorial, que delega a las

fuerzas del mercado, la dirección, organización, regulación, coordinación y la asignación de recursos para la atención en salud de los residentes en el país; fragmentación de la prestación de servicios de salud, que impide la integridad y la continuidad en el cuidado de la población; atomización de los recursos que deriva en despilfarro, ineficiencia y corrupción; un modelo alejado de la enfermedad, la promoción, prevención y control de los determinantes sociales; desfinanciación y restricción del crecimiento de la red pública hospitalaria; y constreñimiento del ejercicio profesional del personal en salud vulnerando la autonomía de dictámenes.

La propuesta realizada por el gobierno de Gustavo Petro busca que el modelo de salud sea basado en la atención primaria, donde el centro está en la prevención y la predicción, en el que la promoción de la salud esté enfocado en la comprensión de entornos saludables, servicios públicos y saneamiento básico, recreación, vivienda digna y trabajo decente que asegure el sistema, y atención de la enfermedad basado en los tratamientos y la rehabilitación de los pacientes; además de fortalecer el ADRES? que de forma descentralizada podrá administrar los recursos públicos de la salud con un enfoque en atención primaria.

En la actualidad, esta propuesta ha generado una amplia discusión en los sectores que tradicionalmente han gobernado el país y que han sido partícipes del negocio generado a partir de la ley 100 de 1993; en que la defensa a ultranza de las EPS's y del disenso de más de 120 artículos del proyecto inicial, ha desembocado en la concertación de alrededor de 96 artículos, y aun así, bajando el alcance de la propuesta inicial, la bancada del partido liberal, conservador y el partido de la U decidieron no respaldar la iniciativa, aspecto que puso en grave peligro la propuesta de reforma, llevando la discusión al ala de la comisión séptima del congreso y de las plenarias conjuntas.

Quiero terminar diciendo que la propuesta de reforma a la salud sana la deuda histórica de nuestra constitución en materia de salud, donde se propone un modelo centrado en la atención primaria en el que se le pone una lupa especial a la atención en todo el territorio nacional y la atención extramural integral. Las víctimas del actual sistema son incalculables y no se tendrá espacio para que intermediarios roben al estado por la violación de este derecho fundamental.

**Por: Víctor Hugo Ramírez Porres.**  
Investigador Escuela Nacional Sindical ENS.

“No me da miedo el ruido del poder, le temo al silencio del pueblo”

Maestro Julio Angüita – PCE

## “Detrás de cámaras, negociación colectiva sector público 2023”



La Negociación Colectiva del sector público en Colombia es un escenario que está en plena cimentación en nuestro país y ha avanzado lentamente esa construcción en medio de errores y aciertos, por un lado, tanto desde la corresponsabilidad que le asiste al movimiento sindical colombiano, y por otro, desde el entendimiento que inicialmente sobre los preceptos OIT hicieran por años diferentes Gobiernos de derecha que ha tenido el país.

En la actualidad, esa misma edificación del derecho obedece al análisis que, por primera vez en la historia del país hace un Gobierno de izquierda, sobre el alcance de los derechos de Libertad, autonomía sindical y negociación colectiva, sin embargo, el panorama también es ambivalente, ya que si bien es cierto, en diferentes entidades públicas administradas por directivos con ideas políticas progresistas, se ha dado un manejo garantista, bajo la dirección y lineamientos del actual presidente de la república Dr. Gustavo Petro Urrego, respecto del fortalecimiento del movimiento sindical colombiano, no obstante, pareciera que “algunos” directivos de izquierda en otras entidades, se han convertido incluso en el palo en la rueda de algunos dirigentes sindicales o negociadores, a quienes les han cercenado sus derechos para acceder a los procesos de negociación colectiva tanto en la Mesa Central, Mesas Subtemáticas en los diferentes sectores y, en las negociaciones singulares de entidades del orden nacional y territorial, siendo ello, un claro reflejo de la ausencia de identidad de

criterios sobre la protección del derecho, así como, es igualmente claro el mal uso y abuso de algunos dirigentes sindicales.

La Confederación General del Trabajo-CGT, como ha ocurrido a través de nuestra historia, siempre ha sido un actor connotado de los escenarios de construcción de Diálogo Social, incluso cuando en Colombia únicamente existía la negociación de hecho, a través de las movilizaciones en las calles y la lucha de las y los trabajadores a través de la protesta, así como, desde el inicio de la Negociación Colectiva Estatal de Derecho desde el año 2013, y mejor aún desde 2015 luego de la expedición del Decreto 160/2014 como norma rectora del derecho convencional (*Convenio 151 - OIT*), ahora compilado en el Decreto 1072/2015 reglamentario del Sector Trabajo.



Muchos son los rumores o comentarios que se tejen de manera bien o malintencionada por algunos actores del espacio de Negociación Colectiva Nacional sobre los temas objeto de concertación, que serían, tal vez, los únicos que tendrían asidero en la esfera pública, sin embargo, esto no resulta necesariamente cierto, ya que contrario a lo que se piensa, a veces tienen más eco mediático las murmuraciones de personas ajenas al proceso o con intereses personalísimos, quienes distorsionan la realidad de la negociación colectiva.

En este breve relato reiteramos que en Colombia *no existe la denominada negociación multinivel*, ya que la equivocada concepción se desprendió de la permanente denominación a las reuniones de sector, como negociación sectorial, reforzando así el yerro de la interpretación normativa. Así las cosas, en Colombia sólo existen dos (2) ámbitos de negociación en el sector público, uno llamado **ámbito singular o de contenido particular**, que tiene efectos Inter partes o solo para las partes que negocian en las entidades descentralizadas, del orden nacional o territoriales; estas últimas, donde la negociación por su condición particular se desarrolla directamente entre empleador y sindicatos de cada uno de los antes señalados. El segundo, de **ámbito general o de contenido común** que tiene efectos erga omnes o para la totalidad de los servidores públicos del país y, se desarrolla a través de una mesa central con las federaciones y confederaciones de empleados públicos o, mejor dicho, de trabajadores estatales junto con los representantes del Gobierno Nacional.



El aprendizaje ha sido significativo en la medida que, desde el conocimiento normativo y experiencial, ha surgido la necesidad de definir normativamente y con prioridad, requisitos para la comparecencia a la negociación colectiva nacional de los diferentes actores, siendo ejemplo claro, la representatividad de cada una de las federaciones y centrales, por lo que, el estado colombiano tendrá que darse la pela en realizar un verdadero censo sindical en procura de contrarrestar el desorden monumental existente en los procesos de negociación colectiva estatal, sin que ello represente cercenar derechos tales como la sindicalización, organización o participación en escenarios de contenido singular o colectivo, tal y como bien lo señaló la actual Ministra

del Trabajo Dra. Gloria Inés Ramírez Ríos, cuando asistió en calidad de presidente de la república con funciones delegatarias, hecho que no podía quedar fuera del presente escrito por su misma relevancia histórica.

El alcance de la representatividad resulta fundamental, ya que, si bien es cierto, los más de un millón trescientos veinticuatro mil seiscientos ochenta y ocho servidores públicos (1.324.688 cifra DANE enero 2023) deben tener representación en el proceso colectivo de negociación, también lo es que, resulta nocivo y poco práctico para el proceso que no se establezcan reglas para la definición del número de negociadores por organización, lo cual nos ha llevado a que hoy día tengamos cerca de mil (1000) negociadores, yendo en contra de la naturaleza del servicio público. Igualmente, y aunque en el escenario de la negociación estatal deben concurrir servidores públicos, en la práctica no es así, por cuanto encontramos algunos negociadores que ni siquiera son del sector público y, otros, que aunque fueron servidores ya no ostentan tal calidad, pero sí participan de forma activa en el proceso, incluso el paisaje ofrece pensionados y trabajadores oficiales a quienes no les aplica en ninguna manera los resultados de la negociación del sector y, finalmente aparecen otros actores, a los que fácilmente podríamos calificar como empresarios o “emprendedores” que son ampliamente conocidos en el medio sindical por su habilidad para comercializar con los contratos sindicales y otros temas. Frente a varios de estos actores, la crítica resulta reflexiva ya que en nada les aplica los resultados de los acuerdos, pero además en algunos casos resultan más papistas que el papa, todo bajo el estandarte de la autonomía sindical que alcanza para dar y convidar, convirtiendo a tan noble facultad en la barragana de todos sus abusos e interpretaciones, empleando para el efecto el desmedro de los principios OIT y el derecho convencional, mediante el cual cabalgan en su caballito de batalla, incluso para alegar libertad sindical, abusos de género y maltrato contra la mujer, entre otros despropósitos. La fascinante fiesta de permisos sindicales da para la especulación de algunas centrales, incluso manifestaciones no probadas que dan cuenta de venta de “cupos” o exigencia de prebendas para delegar a los negociadores, que de ser cierto van es desmedro del espacio de interrelación colectiva sindical.



Agrego, que la frase del profesor Julio Angüita sobre el ruido del poder con la que inicie este breve relato y que podría entenderse más asociada a la férrea lucha obrera, que ha dejado una estela de muerte de más de 3600 sindicalistas, sangre, sudor y lágrimas en el movimiento sindical colombiano y la historia sindical en el mundo, sin embargo, dicha lucha que ahora no es de las balas y la persecución, en nada tiene que ver con que recurramos al abuso del derecho y peor aún a la indecencia entre nosotros mismos como sindicalistas, o con la contraparte Gobierno, con el ánimo de hacer valer nuestros derechos, peor aún cuando el camino que estamos labrando conduce a la proliferación sindical y el desconocimiento de los trabajadores del Estado frente a sus representantes, yendo con esto en contravía de los preceptos OIT, en especial en la pérdida de una oportunidad histórica de fortalecimiento real del movimiento sindical en Colombia con el respaldo de un Gobierno de izquierda.



Finalizo simplemente diciendo que, no hablo desde la teoría del puritanismo porque tal vez, solo tal vez, algunos de mis lectores precisarán que como ser humano imperfecto, también he dado pasos en falso en algún momento de mi trasegar sindical, sin embargo, si hablo desde la firme convicción de generar mediante la conciencia social, un sindicalismo forjado sobre una visión ética, fundada a través del ejemplo, y con verdaderos propósitos colectivos, elementos estos, que más allá de los principios OIT permitirán la reconstrucción del tejido social sindical, en donde el colectivo de las y los trabajadores del Estado, entendamos el valor de estar organizados, por ello, cierro mi breve relato diciendo que, estamos a tiempo en reformar esos errores y consolidar los aciertos, caminando hacia la construcción normativa necesaria para la fijación de límites del abuso del derecho y la protección efectiva de quienes hacen un uso adecuado de la única herramienta que tenemos los empleados públicos para equilibrar la balanza con nuestro empleador Estado.

Sin otro particular, me despido ofreciendo mi sentido agradecimiento a la CGT y al presidente Percy Oyola Palomá, un hombre que a lo largo de estos años califico desde mi percepción, como un hombre ejemplar que ha dedicado su vida entera al servicio de los demás, y que ha sido inspiración para mí y muchos líderes y lideresas sindicales en nuestro país y América Latina por su gran liderazgo, tesón y ejemplo como ser humano.

**Por: Oscar Guateque Cruz**

*Presidente UNASEMIGC sindicato Migración Colombia y Secretario Jurídico Federación UTRADEC-CGT*

*Abogado - Magister en Derecho del Trabajo.*

# Resumen acto administrativo FSC - GI000000608 del sujeto colectivo Movimiento Sindical Colombiano

El proceso de atención del sujeto colectivo Movimiento Sindical Colombiano se enmarca en los acuerdos realizados entre el Estado colombiano y las principales centrales sindicales del país (CGT, CTC y CUT) junto a FECODE, tendientes a reconocer la victimización que ha afrontado esta colectividad con ocasión al conflicto armado interno; así como para garantizar un proceso de reparación colectiva con participación de este sujeto.

Este proceso se formalizó a través del Decreto 624 de 2016, que estableció el compromiso de generar una reparación integral oportuna, pronta y adecuada, y constituyó un mecanismo de interlocución y negociación, a través de la Mesa Permanente de Concertación (MPC) con las cuatro centrales sindicales mencionadas, la cual estaría bajo la coordinación de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

Aunque durante 2016, 2018 y 2019 se buscó adelantar el proceso de acompañamiento, estas iniciativas no fueron exitosas, y solo hasta el año de 2022 fue posible adelantar esta acción. Por lo que, durante el segundo semestre del año se materializó el acompañamiento de la UARIV, la toma de la declaración y su posterior valoración.

## Procedimiento de valoración:

**1. Elementos de la declaración y daños declarados:** La declaración del Movimiento Sindical Colombiano se consolidó en un informe de carácter narrativo dividido en tres apartados. El primero corresponde a la caracterización del sujeto declarante, donde se articuló una perspectiva histórica y accionar del movimiento sindical desde el siglo XIX, abarcando los elementos y/o características (proyecto colectivo, prácticas, formas organizativas y de relacionamiento, y autorreconocimiento) que constituyen al colectivo.

El segundo apartado ahondó en la identificación de los eventos de daño que afrontó este sujeto, en relación con la ocurrencia de **vulneraciones graves y manifiestas a los derechos individuales de los miembros del colectivo, el impacto colectivo por la vulneración de derechos individuales, y la vulneración a los derechos colectivos a Libre Circulación, la Seguridad, y a la Libre Asociación y la Autonomía Organizativa.**

Es de indicar que, los eventos de daño abarcaron situaciones ocurridas durante la segunda mitad del siglo XX hasta la actualidad. Sin embargo, en atención al artículo 3 de la Ley 1448 de 2011, se señaló que para el proceso de atención y posterior reparación del colectivo solo se contemplarían los hechos ocurridos desde el 1 de enero de 1985. En cualquier caso, se refirió que, para las situaciones presentadas con anterioridad a esta fecha, el Estado Colombiano realizaría acciones enmarcadas en el derecho a la verdad, reparación simbólica y a las garantías de no repetición, al conglomerado general del país.

El tercer segmento desarrolló las afectaciones que resultaron de los eventos de daños referidos, según el sujeto colectivo, así como los procesos de acompañamiento que recibieron por parte del Estado colombiano y organismos internacionales.

La información contenida en estos puntos estuvo soportada y acompañada en fuentes documentales de entidades estatales como la CEV y la UNP, pronunciamientos judiciales del nivel nacional y del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, organismos internacionales como la OIT, e informes realizados por las centrales sindicales u organizaciones no gubernamentales que actúan en la defensa y promoción de sus derechos como la Escuela Nacional Sindical.



### 1.1 Caracterización del sujeto colectivo:

Al contrastar la información expuesta en la declaración con las tipologías de sujeto colectivo que contempla la Ley 1448 de 2011, y partiendo de lo que ya se había expresado en el proceso de acompañamiento para la toma de declaración, se determinó que el **Movimiento Sindical Colombiano se atenderá como un grupo social**, pues corresponde a un conjunto de personas que actúan desde diferentes organizaciones sindicales, que se articulan con el objetivo de defender y garantizar los derechos humanos.

En esta vía se identificó que, el **proyecto colectivo** de este movimiento se enmarca en tres pilares: El ejercicio sindical, el mejoramiento de las condiciones de vida de la población trabajadora, y su participación y fortalecimiento de la democracia nacional. Alrededor de estos propósitos comunes se identificaron **prácticas colectivas** como las marchas, las huelgas, los paros, entre otras; la construcción de **formas de organización** como el establecimiento de sindicatos, centrales y la realización de comités para lograr el cumplimiento de sus objetivos; y la consolidación de procesos de **autorreconocimiento** como un actor social relevante para el país con una identidad propia partiendo de la actividad sindical.

El conjunto de estos elementos, prácticas y hechos permitió evidenciar que el movimiento sindical colombiano es un sujeto colectivo.

**2. Herramientas jurídicas, contextuales y técnicas utilizadas:** Con el fin de valorar la solicitud de inscripción del sujeto colectivo, se procedió a contrastar la información declarada con las herramientas que deben ser utilizadas por la entidad para el procedimiento.

En lo que respecta a las herramientas jurídicas, se tuvieron como referencia la Ley 1448 de 2011, el Decreto 624 de 2016 (que crea la Mesa Permanente de Concertación), y la

jurisprudencia constitucional expuesta en las sentencias T-388 de 2019 y T-015 de 2022, donde se reconoce a los sindicatos como sujetos de especial protección constitucional y se identifica la existencia de un contexto de violencia antisindical en el país. Asimismo, se consideró el enfoque diferencial contemplado en el artículo 13 de la Ley 1448, pues en la declaración se evidenciaron afectaciones sistemáticas a mujeres que hacían parte de la colectividad.

En lo referente a las herramientas de contexto, se tuvieron en cuenta los informes realizados por la Comisión de la Verdad, en especial el titulado “Verdades inaplazables: violencia antisindical en el marco del conflicto armado colombiano”, así como los documentos realizados por la Escuela Nacional Sindical y el Proyecto sobre violencia contra sindicalistas y trabajadores sindicalizados. A través de estas herramientas se identificó la existencia de un patrón de violencia antisindical de carácter sistemático impulsado por todos los actores del conflicto armado interno, con alcances en todo el territorio nacional.

Finalmente, como herramientas técnicas se utilizaron las bases de datos con las que cuenta la UARIV y toda la documentación que acompañó la declaración del sujeto.

**3. Daños colectivos reconocidos y fundamento de la decisión de inclusión:** Al realizar el análisis de la información expuesta en la solicitud de inscripción del sujeto colectivo, se identificó que las vulneraciones narradas se enmarcaron en un patrón de violencia particular que se define como **violencia antisindical**, la cual tiene un carácter sistemático, evidenciado en un conjunto de planes o políticas ejecutadas por los actores del conflicto armado, que a través de la repetición continua de acciones con diferentes repertorios buscaban exterminar, debilitar, inmovilizar, cooptar o excluir a este movimiento e impedir el alcance de su proyecto colectivo.

En el marco de estos hechos se encontró que el sujeto colectivo, afrontó vulneraciones a los derechos individuales de sus miembros, así como afectaciones a sus derechos a la libre circulación, la seguridad, y a la libre asociación y la autonomía organizativa, que configuraron los siguientes daños:

DAÑO	DAÑO HECHO CAUSANTE
<b>AFECTACIÓN A LAS PRÁCTICAS COLECTIVAS</b>	Amenazas, homicidios, desplazamientos que impedían la realización o participación en actividades como huelgas, negociaciones colectivas, paros, marchas, actividades pedagógicas entre otros.
<b>AFECTACIÓN A FORMAS ORGANIZATIVAS</b>	Amenazas, atentados, homicidios, desplazamientos, secuestros que afectaron la consolidación, continuidad, surgimiento e independencia de liderazgos y que, además, impidieron la convocatoria a espacios de toma de decisión, incidiendo en las asambleas, comités y en la participación electoral.
<b>AFECTACIÓN AL AUTORRECONOCIMIENTO</b>	Situaciones de estigmatización del movimiento sindical, señalándoles de apoyar a actores del conflicto armado interno o de perjudicar los derechos de la población trabajadora y el orden público. Esto estimuló una cultura antisindical en la que actores sociales y políticos perdieron la confianza y la credibilidad hacia el sujeto colectivo.

Es de señalar que, por supuesto lo anteriormente referido afectó el alcance de los propósitos de ejercicio sindical, así como el mejoramiento de las condiciones de vida de la población trabajadora y la participación y el fortalecimiento de la democracia, causando un daño en el proyecto colectivo del Movimiento Sindical Colombiano.

En consecuencia, la ponderación de distintos elementos de la valoración identificó que el Movimiento Sindical Colombiano ha sido víctima de una dinámica de violencia antisindical de carácter sistemático con ocasión al conflicto armado interno, por lo que, no se trató de situaciones aleatorias y/o aisladas por la presencia del colectivo en escenarios de violencia, sino de un conjunto de planes o políticas ejecutadas por los actores del conflicto armado, que a través de la repetición continua de acciones con diferentes repertorios de violencia, buscaron exterminar, debilitar, inmovilizar, cooptar o excluir a este movimiento, pues su objetivo era

impedir el ejercicio sindical, desconocimiento sus exigencias en torno al mejoramiento de las condiciones de vida de la población trabajadora, su participación y fortalecimiento de la democracia, y su consolidación como un actor social que se ha opuesto y resistido frente a los ejercicios de violencia en el país.

Finalmente, atendiendo a los compromisos adquiridos en la Mesa Permanente de Concertación para la Reparación Colectiva al Movimiento Sindical (creada mediante el Decreto 624 de 2016), y teniendo en cuenta la protección especial constitucional de los sindicatos, la presente actuación administrativa abre paso al proceso de reparación integral del que se encargará el Estado colombiano para reparar los daños sufridos por este sujeto colectivo, buscando su dignificación, el restablecimiento de sus derechos, y la promoción de la reconciliación y la construcción de paz en el país.

# Entendiendo la Reforma Pensional

ENTREVISTA CON DIANA SALCEDO SANTIAGO, DIRIGENTE SINDICAL EN COLPENSIONES, REALIZADA POR LA ESCUELA NACIONAL SINDICAL ENS.



Fotografía Cortesía Agencia Nacional Laboral

El pasado 22 de marzo se radicó en el Congreso el proyecto de Reforma Pensional, “Cambio por la vejez”. El documento fue presentado en un acto encabezado por el presidente de la República Gustavo Petro y la ministra del trabajo Gloria Inés Ramírez. El proyecto tiene 150 páginas y en él están plasmadas las bases y el articulado propuesto por el gobierno para esta reforma. Días antes de su presentación, la ministra del Trabajo había informado que la mayoría de los artículos había sido concertada con los empresarios y los trabajadores.

Precisamente para hablar de la reforma pensional, entrevistamos a Diana Salcedo Santiago. Ella es abogada y cuenta con especializaciones en derecho laboral y seguridad social y en gestión pública. Es la vicepresidenta Nacional del Sindicato Único Nacional de Trabajadores del Sector Financiero y Administradoras de Pensiones, Sintrasecfin y estuvo participando de las reuniones en las que se concertó el proyecto de reforma pensional. Con la dirigente sindical conversamos sobre el proyecto de reforma pensional, la necesidad de la misma y las implicaciones para las y los trabajadores. De la misma manera, la abogada nos explicó el sistema de pilares propuesto, nos habló sobre los beneficios para las mujeres y para los informales y nos respondió preguntas que tiene que ver con el incremento de la edad y por qué las y los trabajadores debemos apoyar la reforma pensional.

## Brevemente, ¿de qué se trata la reforma pensional?

Esta reforma pensional es una deuda que tiene el gobierno nacional con todos los trabajadores, con todos los ciudadanos. Está pensada para reivindicar los derechos de los trabajadores y que tengamos un

sistema de seguridad social que contribuya a la protección en la vejez de todos los ciudadanos.

Es supremamente importante el cambio que estamos teniendo en la actualidad y las conversaciones que se han llevado a cabo para construir esta reforma pensional con actores del Gobierno Nacional, empresarios y centrales obreras, en aras de la reivindicación de los derechos de todos los ciudadanos en Colombia.

## ¿Esta reforma está pensada para expropiar pensiones?

Esta reforma pensional no expropia ningún sistema de ahorro de los trabajadores. Hay que tener en cuenta que los sistemas pensionales, como están construidos en el mundo, necesitan garantizar derechos fundamentales; el derecho a una pensión, el derecho a tener un mínimo vital. Con esta reforma no se expropian los recursos porque el gobierno nacional lo que requiere es dar mayor sostenibilidad y cobertura al sistema, que son dos grandes problemáticas del sistema actual de pensiones en Colombia.

Esta reforma pensional crea un sistema de pilares que le va a permitir, a todos los ciudadanos, tener cobertura y que todos tengan acceso a una protección en la vejez.

El sistema no expropia recursos. Actualmente el régimen de prima media, administrado por la Administradora Colombiana de Pensiones, tiene un sistema donde los ahorros van a un fondo común y donde, con esos aportes, se pagan las pensiones del futuro. Los sistemas de ahorro individual, construidos e implementados en Colombia a partir de la Ley 100 de 1993, son sistemas donde el trabajador, con su propio esfuerzo, estaba ahorrando en una cuenta individual para aportar al sistema de seguridad social. Esta reforma trata de complementar estos dos sistemas; tanto el sistema de reparto, como el sistema de ahorro individual, en aras a que los trabajadores puedan tener la garantía de una pensión y que el sistema tenga sostenibilidad financiera. La reforma plantea un ahorro con esos recursos que van a irrigar el régimen de pilares para cuando los colombianos empecemos a pensionarnos.

Para nadie es un secreto lo del argot popular de que los fondos privados no estaban pensionando, ¿esto qué quiere decir? Que la gran problemática es que no alcanzaban a reunir el capital requerido para poder obtener una pensión. En este sistema de ahorro individual que se implementó en el país, muchos colombianos se quedaron sin una pensión y eso es lo que pretende evitar esta reforma pensional.

## ¿Cómo está pensado el sistema de pilares en la reforma pensional?

El primer pilar es un sistema solidario donde van a entrar todos aquellos colombianos que no lograron cotizar a un sistema de seguridad social en pensiones. En este pilar se van a entregar unos subsidios que hemos llamado Renta Básica Solidaria, en aras a que ese ciudadano no reciba 40 mil o 120 mil pesos del Fondo de Solidaridad Pensional que reciben actualmente, sino que, al menos, tengan subsidios que superen línea de pobreza, o sea, 223 mil pesos.

El segundo pilar es el semicontributivo, está creado en aras a que los colombianos, quienes cotizaron semanas y no lograron pensionarse, tengan al menos la garantía del pilar solidario sumado a las semanas cotizadas. En este semicontributivo, pueden complementar un subsidio mayor y cuyo monto es inferior a un salario mínimo mensual y que no es una pensión, es un subsidio que les va a permitir tener protección de vejez, de acuerdo con la recomendación 202 de la OIT que habla de pisos de protección social.

También existe el pilar contributivo, hasta aquí tiene la administración Colpensiones. Este tercer pilar le va a permitir a todos los colombianos, que cotizan en el sistema de seguridad social en pensiones, hasta tres salarios mínimos legales mensuales vigentes, estar dentro de la garantía de este sistema de pilares. Vamos a ingresar todos los colombianos, sí, los 18 millones actuales de afiliados al sistema de ahorro individual, más los 7 millones de colombianos que existimos en el régimen de reparto de Colpensiones, todos nos vamos a complementar en este pilar contributivo hasta tres salarios mínimos legales mensuales vigentes. Esto permitirá que todos aportemos a un sistema de pilares. Esto permitirá al sistema tener mayor sostenibilidad financiera.

Tenemos un último pilar, de ahorro individual voluntario el cual es similar al ahorro voluntario que tenemos actualmente. Este pilar es para aquellos que tienen capacidad económica y que ganen más de cuatro salarios mínimos.

## ¿Este sistema ya existe en otras partes del mundo?

Este sistema de pilares ya existe en el mundo y se ha implementado en los mecanismos de seguridad social a nivel mundial. Hagamos un poquito de historia en nuestro sistema de seguridad social, cuando implementamos la ley 100 de 1993, países de Latinoamérica como Uruguay implementaron estos sistemas mixtos. Nosotros desafortunadamente, con Perú, dejamos nuestro sistema excluyente y eso generó, durante estos 30 años, una mayor vulnerabilidad. La reforma nos permitiría ampliar la cobertura y no solamente eso; llegaríamos casi que a un 100% con el pilar solidario que son aquellas personas que no aportan el sistema y que podrán obtener esta renta básica bajo el sistema del pilar que está diseñado. Actualmente existen 3 millones 600 mil ciudadanos en el país con edad de pensión que no reciben ni un subsidio por el Fondo de Solidaridad Pensional, ni una pensión, son ciudadanos que requieren cubrir las necesidades básicas y que actualmente están dentro de la población colombiana del rebusque. Tenemos población que está realizando trabajo doméstico e incluso realizando otro tipo de labores de lo que su fuerza laboral les permite para poder subsistir.

## ¿Por qué las y los trabajadores debemos defender esta reforma pensional?

El llamado es a que todos los trabajadores podamos defender el sistema de seguridad social y protección de vejez como está diseñado en esta reforma pensional, porque es la garantía que tenemos los colombianos que estamos aportando al sistema, los que nos encontramos afiliados a un sistema de seguridad social o en su defecto, aquellos que no aportan, para tener la garantía de un mecanismo de protección de vejez, para que cuando cese nuestra vida laboral, tengamos, al menos, ese mínimo vital, esa renta de solidaridad básica que nos puede otorgar el estado en esta modalidad y esta reforma.

## Sabemos y hay que reiterar que en esta reforma no se incrementará la edad de pensión ¿en algún momento hay que hacerlo?

Son evaluaciones que se deben realizar. En el mundo las edades están alrededor de los 64, 66 años y en Colombia tenemos la edad de pensión: mujeres, 57 años, hombres 62. Por otro lado, tenemos cotizaciones al sistema de 25 años mientras que en otros países los sistemas de seguridad social requieren mayores cotizaciones, tanto en un sistema de reparto como un sistema de ahorro individual, alrededor de 35 años de cotización. No vayamos muy lejos, en

Uruguay el sistema de seguridad social permite que los trabajadores se pensionen después de los 60 años con 35 años de cotización dentro del sistema de seguridad social.

El aumento de la edad se tendrá que evaluar, la coyuntura social, económica de nuestro país requiere un estudio únicamente para Colombia en la valoración de ese componente paramétrico, en este instante Colombia no tiene la necesidad de cambiar. Necesitamos es solventar las problemáticas de cobertura y sostenibilidad financiera que tiene el sistema. Las evaluaciones que hizo la Universidad Nacional tienen unas proyecciones para el año 2050 que podemos tener un sistema sólido, que tenga la universalidad de la cobertura de los derechos del sistema de seguridad social en pensiones y que pueda tener esa estabilidad para todos los colombianos.

### ¿Esta reforma pensional piensa en los colombianos que tienen la edad, pero no las semanas cotizadas?

El sistema de seguridad social tiene dos componentes fundamentales; uno, ampliar esa cobertura para aquellos trabajadores que nunca tuvieron la posibilidad de cotizar en un sistema de seguridad social de pensiones, y otro, el mecanismo semicontributivo, donde comprenden aquellos colombianos que tuvieron cotizaciones dentro del sistema de seguridad social y que no alcanzaron a pensionarse. También se da la oportunidad a aquellos trabajadores que teniendo mil semanas de cotización y la edad de pensión no logran pensionarse y no pueden seguir haciendo aportes al sistema. Lo que va a permitir la reforma es que se pensionen de manera anticipada y seguir pagando los aportes de seguridad social hasta completar el requisito actual del sistema de reparto que son 1.300 semanas. Lo anterior con el fin de que el trabajador pueda tener una pensión y la garantía de que no se les va a devolver la indemnización sustitutiva o una devolución de saldos, la garantía es que vamos a tener varios pilares que apuntan a ampliar la cobertura, donde al trabajador o a la trabajadora o al ciudadano que nunca pudo cotizar al sistema pueda cubrir sus necesidades básicas bajo los mecanismos de pisos de protección social establecidos por la OIT y que se implementen en Colombia de manera adecuada.

### ¿Cómo será el régimen de transición?

Es una transición establecida por número de semanas. Aquellos trabajadores que tengan mil semanas cotizadas al sistema de reparto o que tengan mil

semanas en el sistema ahorro individual, por principio de favorabilidad establecido en la Constitución, van a tener la posibilidad de mantener las mismas garantías, los mismos derechos de la liquidación y de los requisitos para acceder a su pensión, independientemente de la edad. Esto les da la posibilidad de mantener los derechos adquiridos a aquellos trabajadores que llevan más de 20 años cotizando al sistema actual de seguridad social.

### Hemos escuchado que esta reforma pensional piensa en las mujeres, piensa en las cuidadoras, piensa en las madres. ¿Cómo está pensado el tema?

Para nadie es un secreto que las mujeres, cuando aportamos a la economía del cuidado, con nuestros hijos, en muchas ocasiones nos dificulta, -por los temas de licencias, incapacidades-, el aporte a los sistemas de Seguridad Social. En la reforma pensional está pensada una política de género para que aquellas mujeres que tengan hijos puedan tener semanas en el sistema y le va a permitir a aquellas mujeres teniendo, 1150 semanas, reducir hasta 150 semanas dentro de su capacidad del sistema de reparto, por cada hijo son 50 semanas hasta un beneficio máximo por 3 hijos, lo que les permitirá a las mujeres un reconocimiento por la labor que tenemos dentro de la sociedad.

### Hay personas que no cotizan de manera permanente por la informalidad que hay en este país, ¿cómo está pensada la reforma pensional para ellos?

Bajo este mecanismo de pilares les da la posibilidad a aquellos trabajadores por días, no solamente los que ejercen labores como trabajo doméstico, no sólo aquellos trabajadores que ejercen otro tipo de actividades como el sector rural, sino que le amplía el espectro para todos los trabajadores que trabajan por días o que no tienen una regularidad de la formalización laboral, a los trabajadores independientes, a los de las plataformas digitales. Esta reforma pensional está evolucionando con todas las modalidades de trabajo y le va a permitir a toda esta población de trabajadores, que en este momento se puedan encontrar en informalidad, que es alrededor del 53% de la población colombiana activa laboralmente, poder realizar cotizaciones al sistema de seguridad social por semanas. Esto les va a permitir tener la regularización de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones y que, bajo estas modalidades de trabajo, los trabajadores tengan la garantía de una pensión por vejez, invalidez o sobrevivencia para proteger al núcleo familiar.

## Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023

### El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo

Por: Organización Internacional del Trabajo

#### Introducción

En la presente edición del Informe Mundial sobre Salarios se constata que los salarios y el poder adquisitivo de los hogares han sufrido un menoscabo considerable durante los tres últimos años, debido primero a la pandemia de COVID-19 y después, cuando la economía mundial empezaba a recuperarse de esa crisis, al aumento mundial de la inflación. Los datos de 2022 disponibles hasta la fecha indican que el aumento de la inflación está situando el crecimiento de los salarios reales en cifras negativas en muchos países, lo que reduce el poder adquisitivo de la clase media y golpea con mayor dureza a los grupos de ingresos bajos.

La crisis del costo de la vida se suma a las importantes pérdidas de masa salarial soportadas por los trabajadores y sus familias durante la crisis de la COVID-19, en particular los grupos de ingresos bajos, que recibieron el peor varapalo en muchos países. A falta de respuestas de política adecuadas, en un futuro próximo podríamos presenciar una profunda erosión de los ingresos reales de los trabajadores y sus familias junto a un aumento de las desigualdades, lo que lastraría la recuperación económica y posiblemente avivaría aún más el malestar social.

#### El contexto económico y del mercado laboral en el mundo

Desde que se publicó la anterior edición del Informe Mundial sobre Salarios, hace dos años, la humanidad se ha enfrentado a varias crisis superpuestas: la pandemia de COVID-19, el estallido de la guerra en Ucrania en febrero de 2022 y el aumento del costo de la vida que comenzó en 2021 y se ha intensificado rápidamente durante 2022 en todos los países y regiones. No es de extrañar que, en este clima de incertidumbre, el Fondo Monetario Internacional haya rebajado su proyección de crecimiento mundial para 2022 del 3,6 por ciento previsto en abril de 2022 al 3,2 por ciento estimado en julio, mientras que las

previsiones de octubre auguran una desaceleración del crecimiento mundial de entre el 2 y el 2,7 por ciento en 2023: para muchas personas, 2023 se percibirá como un año de recesión. Por lo que respecta a los mercados de trabajo, en el segundo trimestre de 2022 se habían recuperado (en algunos casos superado) los niveles de empleo anteriores a la pandemia en los países de ingresos altos, mientras que en los países de ingresos medianos y bajos el empleo se mantenía en torno a un dos por ciento por debajo del nivel anterior a la pandemia, con una tendencia ascendente más acusada en la economía informal que en la economía formal. Actualmente, una de las principales preocupaciones es el rápido aumento de las tasas de inflación en todo el mundo. Las presiones sobre los precios durante los dos últimos trimestres de 2022 resultan bastante persistentes a pesar de la respuesta mundial de endurecimiento de la política monetaria desde mediados de 2022.

Las proyecciones indican que la inflación mundial alcanzará el 8,8 por ciento a finales de 2022; a partir de ahí, descenderá al 6,5 por ciento en 2023 y al 4,1 por ciento en 2024. A menos que los salarios y otros tipos de ingresos laborales se ajusten a la inflación, es probable que disminuya el nivel de vida de muchos trabajadores y de sus familias.

#### Tendencias salariales

##### Tendencias salariales a nivel mundial

En este contexto inflacionista, los datos preliminares del primer semestre de 2022 ponen de manifiesto una brusca caída de los salarios reales mensuales. Según las estimaciones del informe, los salarios mensuales a nivel mundial disminuyeron en términos reales un -0,9 por ciento en el primer semestre de 2022, lo que supone el primer descenso de este tipo desde la primera edición del Informe Mundial sobre Salarios en 2008. Si se excluye de los cálculos a China, donde el crecimiento salarial es mayor que en la mayoría de los países, la caída estimada de los salarios reales durante el mismo periodo es de un -1,4 por ciento.

Entre los países del G20, que representan alrededor del 60 por ciento de los trabajadores asalariados del mundo, se estima que los salarios reales en el primer semestre de 2022 disminuyeron un -2,2 por ciento en las economías avanzadas, mientras que en las economías emergentes el crecimiento salarial se desaceleró, pero mantuvo un valor positivo del 0,8 por ciento. Esto indica claramente que los salarios nominales de muchos países no se han ajustado lo suficiente en el primer semestre de 2022 para compensar el aumento del costo de la vida.

La erosión de los salarios reales ha venido a agravar algunas pérdidas salariales importantes sufridas por los trabajadores y sus familias durante la crisis de la COVID-19. Aunque los salarios medios a nivel mundial aumentaron un 1,5 por ciento en 2020 y un 1,8 por ciento en 2021, el incremento registrado en 2020, durante la etapa más virulenta de la pandemia, se debió en gran medida a la pérdida de puestos de trabajo y al cambio en la composición del empleo en algunos grandes países, como los Estados Unidos de América. En esos países, la mayoría de los trabajadores que perdieron el empleo y, por ende, su fuente de ingresos durante la pandemia eran empleados con salarios bajos, mientras que sus homólogos mejor remunerados siguieron trabajando, lo que empujó al alza el salario medio estimado. Como resultado del «efecto de composición» observado en algunos países, el promedio del salario real en las economías avanzadas del G20 se disparó un 1,7 por ciento en 2020, el mayor crecimiento salarial registrado en muchos años, mientras que en 2021 se incrementó en una tasa mucho menor, del 0,4 por ciento. En las economías emergentes del G20, donde los efectos adversos de la crisis de la COVID-19 fueron más visibles en los salarios y las horas trabajadas que en el número de trabajadores empleados, el crecimiento medio del salario real se desaceleró del 3,4 por ciento en 2019 al 2,4 por ciento en 2020, tras lo cual repuntó al 4,5 por ciento en 2021.

### **Tendencias salariales a nivel regional**

Cabe distinguir las siguientes tendencias salariales a nivel regional:

› En América del Norte (Canadá y Estados Unidos) el efecto de composición fue muy acentuado en 2020, cuando se produjo un aumento repentino de los salarios reales medios del 4,3 por ciento. A partir de ese

año, el crecimiento salarial se redujo al 0 por ciento en 2021 y cayó al -3,2 por ciento en el primer semestre de 2022.

› En la región de América Latina y el Caribe el efecto de composición fue también muy visible, ya que los salarios reales aumentaron un 3,3 por ciento en 2020. Posteriormente, el crecimiento salarial se situó en valores negativos del -1,4 por ciento en 2021 y del -1,7 por ciento en el primer semestre de 2022.

› En la Unión Europea, donde los planes de mantenimiento del empleo y los subsidios salariales protegieron en gran medida los puestos de trabajo y los niveles salariales durante la pandemia, el crecimiento del salario real se ralentizó hasta situarse en el 0,4 por ciento en 2020, repuntó hasta el 1,3 por ciento en 2021 y volvió a caer, esta vez un -2,4 por ciento, durante el primer semestre de 2022.

› En Europa Oriental el crecimiento del salario real se desaceleró, cifrándose en el 4,0 por ciento en 2020 y el 3,3 por ciento en 2021, tras lo cual se desplomó hasta el -3,3 por ciento en el primer semestre de 2022.

› En la región de Asia y el Pacífico, el crecimiento del salario real se desaceleró hasta alcanzar el nivel del 1,0 por ciento en 2020, ascendió al 3,5 por ciento en 2021 y volvió a decrecer en el primer semestre de 2022, cifrándose en el 1,3 por ciento.

› Por lo que se refiere a Asia Central y Occidental, el crecimiento del salario real sufrió una disminución del -1,6 por ciento en 2020, se recuperó con fuerza en 2021 y se ralentizó hasta el nivel del 2,5 por ciento en el primer semestre de 2022.

› En África los datos indican una brusca caída del crecimiento del salario real del -10,5 por ciento en 2020, seguida de una etapa ascendente todavía en valores negativos, a saber, del -1,4 por ciento en 2021 y del -0,5 por ciento en el primer semestre de 2022.

› Las tendencias salariales en los Estados Árabes son provisionales, pero las estimaciones apuntan a un bajo crecimiento salarial del 0,8 por ciento en 2020, del 0,5 por ciento en 2021 y del 1,2 por ciento en 2022.

## Índices salariales en las economías del G20

Si se examina el crecimiento del salario real en el conjunto de los países del G20 durante un periodo más largo, de 2008 a 2022, se observa que las tasas más altas corresponden a China, donde el salario mensual real en 2022 equivalía a unas 2,6 veces su valor real en 2008. En cuatro países –Italia, Japón, México y Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte– resulta que el salario real fue más bajo en 2022 que en 2008. La conversión del salario medio de todos los países del G20 a dólares de los Estados Unidos, utilizando tipos de cambio según la paridad del poder adquisitivo, da como resultado un salario medio simple de unos 4 000 dólares mensuales en las economías avanzadas del G20 y de aproximadamente 1 800 dólares mensuales en las economías emergentes del G20.

## Tendencias de los salarios y de la productividad en los países de ingresos altos

El crecimiento de la productividad es un importante factor que condiciona el crecimiento del salario real. Como se ha señalado en ediciones anteriores del Informe Mundial sobre Salarios, el crecimiento medio de los salarios ha ido a la zaga del crecimiento medio de la productividad laboral desde principios de la década de 1980 en varias grandes economías desarrolladas. En el presente informe se muestra que, desde el año 2000, el crecimiento del salario real ha sido inferior al de la productividad en 52 países de ingresos altos sobre los que se tienen datos.

Pese a que la diferencia se redujo momentáneamente a raíz del brusco descenso del crecimiento de la productividad laboral durante 2020, la erosión del salario real en la primera mitad de 2022, junto con un crecimiento positivo de la productividad, ha vuelto a ensanchar la distancia entre productividad y crecimiento salarial. En efecto, la brecha alcanzó en 2022 su punto de mayor amplitud desde el inicio del siglo XXI, pues el crecimiento de la productividad se situó 12,6 puntos porcentuales por encima del crecimiento de los salarios.

## Más allá de los promedios: la inflación afecta en mayor medida al poder adquisitivo de las personas con salarios bajos

### El costo de la inflación en la distribución de los ingresos

A menudo se evalúan los efectos de la inflación partiendo de la premisa de que el aumento del costo

de la vida es el mismo para todos los hogares. Sin embargo, el informe pone de manifiesto que la inflación puede repercutir más en el costo de la vida de los hogares con menores ingresos. Ello es así porque esos hogares dedican la mayor parte de sus ingresos a la adquisición de bienes y servicios esenciales, que suelen estar sujetos a mayores subidas de precios que los artículos no esenciales.

En México, por ejemplo, los hogares del decil inferior de la distribución de ingresos (es decir, el 10 por ciento de los hogares con ingresos más bajos) gastan el 42 por ciento de su renta en alimentos, mientras que los del decil superior solo dedican el 14 por ciento de sus ingresos a esa partida. La comparación de la evolución de los precios de distintos grupos de artículos con la del índice de precios al consumo (IPC) general de un centenar de países de todos los grupos regionales indica que los precios de los alimentos, la vivienda y el transporte han aumentado más rápidamente que el IPC general. Al estimar en el informe la variación del costo de la vida entre 2021 y 2022 en cada decil de la distribución de ingresos de los hogares, se constata que el aumento del costo de la vida en los hogares de ingresos bajos puede ser entre 1 y 4 puntos porcentuales superior al que soportan los hogares de ingresos altos. Eso significa que, aun en el supuesto de que se ajustaran los salarios para compensar el aumento del costo medio de la vida medido por el IPC, los hogares de ingresos bajos seguirían sufriendo una erosión del poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores en muchos países.

## La inflación merma el poder adquisitivo del salario mínimo

El salario mínimo es un instrumento muy utilizado en todo el mundo para proteger los ingresos y el poder adquisitivo de los trabajadores peor remunerados y de sus familias. Sin embargo, debido al efecto acelerado de la inflación, en varios países el salario mínimo ha disminuido en términos reales, incluso si se calcula en relación con el IPC medio. Por ejemplo, durante el periodo 2020-2022, el salario mínimo disminuyó en términos reales debido al aumento de la inflación en Bulgaria, España, los Estados Unidos, el Reino Unido, la República de Corea y Sri Lanka. Estas tendencias indican que la crisis del costo de la vida perjudica especialmente a los trabajadores peor remunerados.



## ¿Cuáles han sido los efectos de la crisis de la COVID-19 y de la inflación sobre la masa salarial que perciben las mujeres y los hombres?

### Evolución de la masa salarial en la etapa anterior y durante la crisis de la COVID-19

La erosión del salario real debida a la inflación se suma a las importantes pérdidas salariales soportadas por los trabajadores y sus familias durante la crisis de la COVID-19, que no se aprecian en los datos relativos al salario medio. Así pues, en el informe se analiza también la evolución de la masa salarial en términos reales (esto es, la suma de todos los salarios percibidos por los empleados, ajustados a la inflación) desde 2019. El análisis pone de manifiesto que la combinación de las pérdidas de puestos de trabajo, la reducción de horas trabajadas y los ajustes en los salarios por hora durante la crisis se tradujo en una acumulación de pérdidas de ingresos para los asalariados y sus familias en muchos países.

A partir de los datos de 28 países representativos de diferentes regiones y grupos de ingresos, se concluye que en 20 de esos países la masa salarial disminuyó entre un 1 y un 26 por ciento durante el año 2020. La reducción media del total de la masa salarial en la muestra de 28 países fue del 6,2 por ciento, lo que equivale a la pérdida de tres semanas de salario, en promedio, por cada asalariado. Entre los 21 países sobre los que se tienen datos correspondientes a 2020 y a 2021, la disminución de la masa salarial equivale a cuatro semanas de salario en 2020 y a dos semanas en 2021, lo que supone una pérdida acumulada de seis semanas de salario en esos dos años. La reducción de la masa salarial en términos reales fue más abrupta en los países de ingresos bajos y medianos que en los de ingresos altos, donde los planes de mantenimiento del empleo y los subsidios salariales sostuvieron los niveles de empleo asalariado y de salarios nominales durante los periodos de confinamiento, incluso cuando disminuyó el número de horas trabajadas.

### Descomposición de la variación de la masa salarial de mujeres y hombres

Al analizar las contribuciones de los distintos componentes –a saber, los cambios relativos a la situación

en el empleo (incluidos los puestos de trabajo y las horas trabajadas), la variación del salario nominal y los cambios debidos a la inflación– se observa que la pérdida de empleo fue el factor que más influyó en la variación de la masa salarial durante 2020. Ahora bien, en muchos países el porcentaje de disminución de la masa salarial fue menor que la caída del empleo, porque las personas que perdieron sus puestos de trabajo tendían a ser trabajadores peor remunerados. En 2021, el segundo año de la pandemia, los resultados agregados del empleo empezaron a mejorar, pero la descomposición muestra la fuerte irrupción de la crisis inflacionaria como factor que lastra el crecimiento de la masa salarial. Las estimaciones de una treintena de países indican que la contribución de la inflación al descenso del total de la masa salarial osciló entre el 1 y el 18 por ciento. En 2022 la inflación ha pasado a ser el factor dominante que empuja a la baja la masa salarial. Así, en los 12 países sobre los que se tienen datos hasta los primeros trimestres de 2022, la inflación ha erosionado el total de la masa salarial en términos reales, con una contribución que oscila entre el 2,2 y el 18,2 por ciento.

Cuando se examina el total de la masa salarial de mujeres y hombres por separado, las estimaciones indican que las pérdidas de empleo (incluidos los puestos de trabajo y las horas trabajadas) entre 2020 y 2022 fueron mayores para las mujeres, especialmente en 2020, aunque los niveles de empleo durante los dos últimos años se recuperaron para los trabajadores de uno y otro género. Al mismo tiempo, y especialmente durante 2020, el incremento del salario medio fue mayor en el caso de las mujeres. Este dato indica que la concentración de la pérdida de empleo en el grupo de trabajadoras con baja remuneración fue aún más marcada que entre sus homólogos de género masculino, lo que provocó un mayor efecto de composición y, por lo tanto, un salto más brusco en la evolución del salario medio de las mujeres. Así pues, a pesar de perder un mayor número de puestos de trabajo que los hombres en casi todos los países, sobre todo durante el año 2020, las mujeres sufrieron una menor disminución de la masa salarial. La contribución de la inflación a la erosión de la masa salarial resultó ser similar para hombres y mujeres, especialmente en 2021 y 2022.

### Los salarios y el empleo en la distribución salarial de la economía formal e informal

Asimismo, el análisis muestra una incidencia desproporcionada de ambas crisis tanto en el empleo como en los salarios de los trabajadores con niveles retributivos más bajos y de los trabajadores de la economía informal. En el informe se clasifica a los trabajadores asalariados según sus ingresos mensuales en cinco grupos: uno que representa el 20 por ciento inferior de la distribución salarial, otro que corresponde al 20 por ciento superior y tres grupos intermedios del 20 por ciento cada uno. En 8 de los 11 países, la pérdida de puestos de trabajo en 2020 fue mayor en los dos primeros grupos peor remunerados, mientras que en 7 de los 11 países los trabajadores del grupo peor remunerado percibieron salarios nominales y reales más bajos en relación con 2019. De manera análoga, la pérdida de puestos de trabajo entre los asalariados del sector informal fue mayor que entre los asalariados del sector formal.

### Desigualdad y brecha salarial de género Desigualdad salarial

¿Cómo ha evolucionado la desigualdad salarial en los últimos años? Tras una primera observación de diversas estimaciones de la desigualdad basadas en datos de países pertenecientes a diferentes regiones y grupos de ingresos, no cabe dar una respuesta general a esta pregunta. En 10 de los 22 países estudiados la desigualdad de los salarios mensuales aumentó, mientras que disminuyó en los 12 países restantes. El sentido del cambio en la desigualdad de los salarios mensuales (positivo o negativo) concuerda con el sentido del cambio en la desigualdad de los salarios por hora en la mayoría de los países, con muy contadas excepciones.

La reducción de la desigualdad salarial en algunos países puede deberse, al menos en parte, a un efecto de composición. Si la mayoría de los trabajadores que perdieron el empleo durante la crisis de la COVID-19 tenían bajos niveles retributivos, es posible que los indicadores de desigualdad salarial muestren una evolución descendente como resultado de una distribución salarial más comprimida entre los empleados restantes. A fin de investigar esta hipótesis, en el informe se desglosan las variaciones de la desigualdad salarial entre las que se deben a efectos de composición y las que tienen su origen en un componente «estructural» (compresión salarial resultante, por ejemplo, de un salario mínimo más alto). Los resul-

tados no son concluyentes, pues aproximadamente la mitad de los países muestran un aumento de la desigualdad estructural, en tanto que la otra mitad presenta una disminución. Sin embargo, el ejercicio de descomposición pone de manifiesto en algunos países la presencia de desigualdades salariales estructurales que pueden acentuarse con el tiempo, a medida que se recuperan los niveles de empleo y desaparece paulatinamente el efecto de composición de los datos. A menos que se aborden esos aspectos estructurales, existe el riesgo de que la crisis de la COVID-19 deje una «cicatriz» en forma de mayor desigualdad salarial en los mercados de trabajo.

En este punto, conviene señalar que una disminución de la desigualdad salarial no conlleva necesariamente una disminución de la desigualdad general de los ingresos. Cuando un efecto de composición comprime la distribución salarial –por ejemplo, cuando los trabajadores de baja remuneración pierden sus puestos de trabajo– puede aumentar el desempleo en los hogares de bajos ingresos, lo que acrecienta la desigualdad de los ingresos.

### Brecha salarial de género

En conjunto, las diferencias salariales entre hombres y mujeres no presentan variaciones sustanciales desde los años inmediatamente anteriores al comienzo de la pandemia. Las estimaciones expuestas en el Informe Mundial sobre Salarios 2018/19 indicaban una brecha salarial media mundial entre hombres y mujeres de aproximadamente el 20 por ciento, según los datos de 80 países. En la presente edición se examina la evolución de la brecha salarial de género en una muestra más reducida de países y se observan muy pocos cambios entre 2019 y 2021-2022. En el conjunto de los 22 países objeto de estudio, la brecha salarial de género ponderada por factores aumentó en 9 países y disminuyó en 13. Por lo general, la crisis de la COVID-19 no tuvo una gran repercusión en las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Las estimaciones basadas en el salario medio por hora muestran un descenso medio de 0,6 puntos porcentuales en los 22 países, mientras que las estimaciones basadas en los ingresos medios mensuales indican un aumento inferior a 0,1 puntos porcentuales. Dado que las diferencias salariales entre hombres y mujeres siguen siendo elevadas en todos los países y regiones, es necesario redoblar los esfuerzos para hacer frente a las desigualdades de género en el mercado de trabajo.

# MÁS DE \$35.000 MIL MILLONES invirtió



ComfaTolima  
Somos familia

## ComfaTolima en el departamento en 2022

### Vivienda

Al 2022, más de 1648 apartamentos han sido construidos por ComfaTolima. Y, 1.008 unidades más están en comercialización en el Proyecto **Parque Residencial Lagos Club**.



### Viajes internacionales

Nos consolidamos como la Caja de Compensación Familiar en el Tolima que **ofrece a sus afiliados recorrer el mundo con** tarifas subsidiadas. En 2022, **visitamos: Cancún, Europa, Turquía y Panamá.**



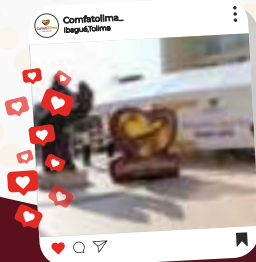
### Empleo para los tolimeses

Superamos la meta de **2.000 tolimeses** que **encontraron trabajo** a través de la **Agencia de Gestión y Colocación de Empleo ComfaTolima**.



### Somos la caja del Tolima

Visitamos cada rincón del Tolima en 2022. Nos sentimos orgullosos de ser tolimeses y llevar bienestar para todos a través de **nuestros programas y servicios.**



### Nuevos escenarios

**Malecón Tana:** Espacio abierto para eventos recreo culturales, dotado de aspersores y chorros de agua, que lo convierte en un **espacio único.**

**Parque Familiar Multicolor:** El Espinal y el sur del Tolima pueden disfrutar de un lugar, al interior del Centro Recreacional Agua Blanca, equipado con figuras a escala humana y juegos tradicionales para exaltar la cultura del Tolimense.



### Cultura

24 jóvenes de la zona rural de Ibagué ahora son músicos reconocidos nacionalmente. Su inspiradora historia de aprender **música** durante la pandemia y con clases virtuales los han llevado a multitudinarios conciertos. Ellos son la Orquesta **Sinfónica Juvenil** de ComfaTolima.



### Inclusión

Somos la **única** caja de compensación en el país certificada con **"Sello de No Discriminación"**, que nos identifica como una empresa que **previene y elimina** cualquier forma de violencia.



### Calidad en los servicios

Nuestro Sistema Integrado de Gestión recibió **renovación de sus certificaciones** en: calidad, seguridad y salud en el trabajo y gestión ambiental por **parte de ICONTEC.** ¡Somos calidad de servicio!





## Alternativa Democrática Sindical de las Américas se solidariza con los trabajadores y el pueblo francés ante la autoritaria decisión del Gobierno sobre la reforma pensional

Bogotá D.C., Marzo 20 de 2023

Alternativa Democrática Sindical de las Américas, que representa más de 20 millones de trabajadores en 15 países de América Latina y el Caribe, manifiesta su preocupación ante los más recientes acontecimientos y se solidariza con los trabajadores y con el pueblo francés ante la decisión autoritaria del Gobierno del presidente Emmanuel Macron sobre la reforma pensional, la cual fue aprobada haciendo uso del artículo 49.3, como se le conoce popularmente, dispositivo especial, que permite al ejecutivo pasar leyes por encima del legislativo, sin necesitar la aprobación del voto parlamentario.

Dicha reforma que eleva la edad de retiro de 62 a 64 años, además exige que los trabajadores franceses realicen contribuciones adicionales, lo cual es absurdo y va en contra de los derechos adquiridos por los trabajadores.

Es necesario y justo que las reformas encaminadas a cambiar las leyes laborales se lleven a cabo con un diálogo amplio y democrático que involucre a todos los sectores de la sociedad.

Entendemos que perjudicar a los trabajadores que contribuyen o han contribuido al desarrollo de una nación es una forma injusta y dañina de gobernar, la cual fue sumamente cuestionada por una gran parte del Parlamento francés de acuerdo a lo que fue dado a conocer a la opinión pública.

Nos solidarizamos y manifestamos nuestro apoyo a los Sindicatos del país que están en las calles para protestar contra la reforma de pensiones del gobierno de Emmanuel Macron.

Hacemos un llamado a una salida consensuada, que el cambio de las leyes laborales se lleven a cabo con un diálogo amplio y democrático que involucre a todos los sectores de la sociedad.

Nilton Neco Souza Da Silva  
**Presidente**

Roland Ignacio  
**Secretario General**

## EL PODER DE LA TIRANIA ANTISINDICAL

El pasado 15 de abril del año 2023 un grupo de correligionarios que empuñan la bandera antisindical de la CGT, se olvidaron que algún día corría por sus venas la sangre de trabajadores como empleados de alguna compañía que les abrió puertas a través de una organización sindical, y gracias a este mecanismo sagrado de la democracia se jubilaron, pero hoy actúan como buitres, devorando no solamente sus principios rectores de personas correctas, se dejaron llevar por la avaricia y la opulencia descarada, aparentemente formando un concierto para delinquir; apropiándose no solamente de la democracia sindical de la confederación más representativa del país “la CGT” si no de sus bienes y activos incluido la escuela sindical INES; descarados citaron a un presunto comité ejecutivo irregular violando los estatutos, pisoteando la democracia a como fuera para tapar las irregularidades jurídicas y financieras cometidas desde que murió su comandante; pisoteando al presidente estatutario compañero PERCY OYOLA PALOMA, obteniendo un supuesto quorum intermitente, con personas no validas como directivos, como es el caso de nuestra excompañera, CLARA PAULINA TRIANA SOLANO, quien culmino su vida laboral en la Empresa de Licores de Cundinamarca, aceptando un plan de retiro voluntario, quien a su vez presento la renuncia al sindicato SINALTRALIC SUBDIRECTIVA CUNDINAMARCA y a la CGT. Por lo anterior ya no representa el sindicato que delegó su representación.

De nuestra excompañera siempre observe, su liderazgo amañado, cubierto por su interés personal, talvez es su formación de vida y actuar cotidiano, todos de la misma calaña. Hoy como Presidente de este sindicato y de nuestra Junta Directiva, expreso total rechazo por la forma usurpadora como se delegó para semejante acción atrevida. Solamente el tiempo y la justicia nos darán la razón. Seguiremos marchando por autenticidad de nuestros líderes estatutarios, del comité ejecutivo de la CGT y la reivindicación de todos los derechos violados por estos personajes que en ultimas no representan trabajadores de carne y hueso.

**Autor: Nelson Triana Nova**

*Presidente SINALTRALIC SUB CUNDINAMARCA*

Ejercita tu cerebro buscando las palabras en las sopas de letras.



Proyecto 2023

W	P	L	A	T	A	F	O	R	M	A	S	D	W	O
I	Q	L	A	B	O	R	A	L	L	L	F	E	R	R
F	B	C	O	N	T	R	A	T	O	S	M	R	L	D
L	N	M	J	R	A	U	M	E	N	T	O	E	D	L
C	Z	C	L	O	A	I	F	Z	C	R	Z	C	J	I
R	A	N	A	S	R	I	K	W	H	Y	R	H	F	C
H	F	L	E	B	W	N	F	Z	J	P	A	O	E	E
A	I	G	U	A	L	D	A	D	M	F	A	S	S	N
E	S	T	A	B	I	L	I	D	A	D	D	F	T	C
U	I	D	O	M	I	N	I	C	A	L	E	S	I	I
I	N	D	E	F	I	N	I	D	O	S	S	T	V	A
O	D	I	S	M	I	N	U	I	R	O	X	G	O	H
T	G	A	R	A	N	T	I	A	S	G	P	F	S	Y
R	T	E	R	C	E	R	I	Z	A	C	I	O	N	M
I	F	O	R	M	A	L	I	Z	A	C	I	O	N	F

- Aumento
- Derechos
- Dominicales
- Festivos
- Garantías
- Indefinidos
- Laboral
- Plataformas
- Contratos
- Disminuir
- Estabilidad
- Formalización
- Igualdad
- Jornada
- Licencia
- Tercerización



Proyecto 2023

- Ahorro
- Garantiza
- Incluyente
- Pago
- Pilar
- Proteger
- Ruralidad
- Sustitutivas
- Beneficia
- Inclusión
- Mujeres
- Pensiones
- Plataformas
- Renta
- Sostenimiento
- Vitalicia

S	P	V	S	G	L	M	N	V	V	Q	A	R	H	W
U	E	X	O	I	O	R	K	E	I	I	F	B	L	A
S	N	D	S	N	Y	E	X	G	T	N	A	A	V	K
T	S	L	T	C	Z	N	L	A	A	C	H	M	G	I
I	I	R	E	L	B	T	W	H	L	L	Z	U	A	N
T	O	T	N	U	E	A	K	O	I	U	B	J	R	W
U	N	B	I	S	N	P	W	R	C	Y	W	E	A	E
T	E	C	M	I	E	I	E	R	I	E	I	R	N	X
I	S	P	I	Ó	F	L	W	O	A	N	H	E	T	Z
V	R	A	E	N	I	A	Z	H	X	T	J	S	I	X
A	P	G	N	L	C	R	T	A	N	E	O	M	Z	V
S	K	O	T	L	I	R	U	R	A	L	I	D	A	D
X	L	D	O	F	A	F	P	J	I	T	Z	X	V	Q
A	W	N	P	L	A	T	A	F	O	R	M	A	S	M
B	P	R	M	O	P	R	O	T	E	G	E	R	W	R

Nos renovamos para  
que tus viajes sean  
**experiencias memorables.**

# 7 Hoteles en 3 destinos.

Podrás **explorar y conectarte con la naturaleza**  
mientras disfrutas lo mejor de cada destino

## Llanos

Hotel Alcaraván

## Complejo Paipa

Hotel Colonial, Hotel Lanceros,  
Club Náutico, Cantú Glamping y Cantú Cabañas

## Girardot

Hotel Peñalisa y Hotel Bosques

**Reserva en:**



[www.hotelescolsubsidio.com](http://www.hotelescolsubsidio.com)



314 264 3133



601 7457900 opc 2-3-1



**Centros de Servicios**

Entregar experiencias para un descanso inolvidable, **juntos lo hacemos posible**

Hotel Peñalisa - RNT 4792 / Hotel Bosques - RNT 5346 / Hotel Colonial - RNT 1847 / Hotel Lanceros - RNT 1860 / Hotel Alcaraván - RNT 5345 / Cantú Glamping y Cabañas - RNT 1847

\*Mínimo 2 noches continuas de estadía en temporada baja, demás términos y condiciones en <https://www.hotelescolsubsidio.com/tyc/>



**¡La mejor opción!**

**Todos nuestros servicios** están enfocados en un modelo integral, donde la prevención y el autocuidado marcan la diferencia en cada etapa de tu vida.



Más de **20 años de experiencia** en el cuidado de la salud de nuestros usuarios y sus familias.

**30 centros médicos** en Bogotá, Cundinamarca, Costa Caribe, Melgar y Neiva.



Infraestructura hospitalaria robusta con más de **180 camas** y **15 salas de cirugía** distribuidas en **3 clínicas**.

**Tu bienestar y el de tu familia es nuestro principal objetivo**

Inspirando *sonrisas*

cafam.com.co