

REVISTA Panorama Social

Edición 95

Año 2025 / Enero-febrero / UTRADEC - CGT

Carta de la CGT al Ministro de Trabajo

Pág. 16

Avances sindicales Asamblea general UNASEMIGC

Pág. 8

8 de marzo una fecha para reflexionar

Pág. 12



**Reducción de la jornada laboral:
Hacia la igualdad en el sector público**



www.utradec.org

Síguenos en nuestra web y redes sociales:



UTRADEC CGT



Panorama Social



@UTRADECC



utradec.digital



REVISTA

Panorama Social

Edición 95 / 2025 / Enero-febrero

CONTENIDO

3		Editorial
4		Utradec en acción
8		Sindicalismo real
14		Especial
16		De su interés

18		Nacional
21		Panorama
26		Internacional
32		Opinión
39		Entretenimiento

Director General:
Percy Oyola Palomá

Colaboraciones:
Claudia Liliana Castro, Leonor Ordóñez, Juana Gabriela Guecha Vargas,
Jorge Raúl Solano Morales, CLATE, Organización Internacional del
Trabajo - OIT, CSA y CSI.



**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, 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



Por: Percy Oyola Palomá
Presidente de Utradec

EN DEFENSA DE LA REFORMA LABORAL

El 20 de febrero la OIT Conmemoró el Día Mundial de la Justicia Social, establecido 18 años atrás por Naciones Unidas, es más en 2008 la OIT produjo la declaración “Un Mundo más y equitativo” en la ola de la Globalización hoy en retroceso ante la guerra comercial desatada por el Presidente de los Estados Unidos Donald Trump y su política frente a los migrantes entre otros aspectos (véase declaración en esta edición).

Ahora cuando se debate mediante Audiencias públicas a mi juicio para dilatar su tránsito en el Senado y en la que integrantes de la oposición en la comisión 7º realizan shows para denigrar de la Reforma Laboral, la CGT Colombia enfáticamente dice “Si no nos dan no nos quiten” toda vez que en los mencionados escenarios prácticamente se hace apología a la esclavitud que surgiría de una mayor flexibilización o precarización del empleo.

Ya es terrible que seamos el tercer país más desigual del mundo para que nos demos el “lujo” de rechazar como se ha venido haciendo las recomendaciones de la OIT, de la OCDE, y de nuestras cortes dirigidas a hacer posible una política laboral de Trabajo Decente.

Superar el paso por la Cámara de esta reforma ya ha sido tortuoso para los trabajadores que vimos cómo se hundieron más de 20 artículos de derecho colectivo del trabajo como prueba del odio solo superada por la violencia antisindical con más de 15.000 ataques a la libertad sindical y más de 3.500 sindicalistas asesinados tal como se ha reconocido la calidad de víctima y sujeto de reparación colectiva al movimiento sindical razones para pedir cesar la guerra contra los trabajadores.

“ Ya es terrible que seamos el tercer país más desigual del mundo para que nos demos el “lujo” de rechazar como se ha venido haciendo las recomendaciones de la OIT, de la OCDE, y de nuestras cortes...” ”

NO PRECARICEN MÁS

Por el contrario aprobar la Reforma es cumplir y hacer viable el artículo 25 de la Constitución sobre “Trabajo en condiciones dignas y Justas “ es devolver derechos en la línea de pagar una vieja deuda del Estatuto del Trabajo y remunerar mejor recargos Nocturnos, Dominicales, Festivos en empleos estables, es brindar oportunidades a nuestros Jóvenes pues muchos migran ante los contratos basura la inestabilidad laboral y la baja remuneración que los posiciona como ciudadanos de segunda categoría no sujetos de crédito para educación, vivienda en este panorama oscuro que les cercenaría la vida digna.

Especialmente enfatizamos en la laboralización del contrato de aprendizaje trabajo con derechos plenos para los aprendices del SENA presente y futuro de Colombia.

El contrato rural se torna fundamental ojalá la SAC lo acepte pues de cara a la política se Reforma Agraria y sembrar alimentos para recuperar la Seguridad Alimentaria se requiere dignificar el trabajo de nuestros campesinos.

Contratos para trabajadores; domésticos, de Plataformas, deportistas, Periodistas han transcurrido 97 años de la histórica masacre de las bananeras ante la lucha contra la tercerización y precariedad y a pesar del paso del tiempo casi un siglo después la situación continua igual o peor y se torna insoportable.

Así que en defensa de la reforma y ahora con un nuevo conductor frente al Ministerio de Trabajo Antonio Sanguino al que damos una fraternal bienvenida y acompañaremos en las defensas de las reformas nos mantendremos alerta en la movilización social por y con las reformas “Ni un paso atrás el Pueblo Vencerá “.

REUNIÓN CON SINTRA MONÓMEROS

En enero, el presidente de UTRADEC Y CGT, El compañero Percy Oyola Palomá, se reunieron, junto con los miembros de la junta directiva de Sintramonomeros y con la viceministra de relaciones laborales de Mintrabajo Luisa Fernanda Gómez Duque para tratar las preocupaciones de los trabajadores ante la anunciada venta de Monómeros.



ASAMBLEA GENERAL SINDEMPRESAS TULUÁ

Con el acompañamiento de Humberto Correa Gómez, secretario de derechos humanos de la CGT Colombia, se llevó a cabo asamblea de afiliados de SINDEMPRESAS Tuluá. En esta, se aprobó la reforma de los estatutos y se discutieron estrategias para enfrentar la difícil situación de los trabajadores. Ante las permanentes dificultades que la empresa pone para ejercer la actividad Sindical



ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS UNASEMIGC

En el marco de la Asamblea General de delegados del Sindicato Migración Colombia UNASEMIGC, llevada a cabo del 28 al 31 de enero en la ciudad de Cali, Valle del Cauca, acompañaron Percy Oyola Palomá y Humberto Correa Gómez.

Este evento también fue ocasión para celebrar el aniversario de fundación de esta gran organización sindical.



JUNTA NACIONAL DEL SINDICATO NACIONAL DE LICORERAS SINALTRALIC

A inicios de febrero, en la CGT, se llevó a cabo la reunión de Junta Nacional de Licoreras SINALTRALIC, donde se expresó el inconformismo frente al fallo de la Corte Constitucional que rompió el monopolio rentístico de licores, liberando el mercado nacional.

Como UTRADEC, reiteramos nuestro total apoyo a esta importante lucha en defensa de las rentas destinadas a la educación y salud de los colombianos, así como los derechos de los trabajadores de la industria licorera.



JUNTA NACIONAL DE SINTRACOMUNICACIONES

Reiterando el compromiso con la defensa de las y los trabajadores, la situación laboral en 4-72 y la próxima negociación Sintrapostal y Claro son temas de gran importancia en nuestra agenda, al igual que las acciones ante los más de 300 despidos recientes y las medidas que deben tomarse frente a la amenaza de la estabilidad laboral de estos trabajadores. Estos fueron algunos de los temas tratados en la Junta Nacional de Sintracomunicaciones.



REUNIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE SINTRA D1

Participamos en la reunión de compañeros de tiendas D1, SintraD1, con la viceministra de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo de Colombia, Luisa Fernanda Gómez Duque. Acompañados por sus asesores Carlos Mario Patiño Abogado y el compañero Luis Pinzón en esta, se expuso la violación sistemática de los derechos laborales por parte de los empresarios de tiendas D1, lo que requiere la intervención de las autoridades para garantizar los derechos de los trabajadores de estos supermercados.



JORNADA DE CAPACITACIÓN CON USERPSA

Se llevó a cabo en la ciudad de Bucaramanga, Santander, una jornada de trabajo en formación sindical con la organización sindical del sector de Salud USERPSA, quienes pronto harán parte de nuestras filas y se unirán al sindicalismo real. Esta jornada también contó con el acompañamiento de compañeras y compañeros de SINTRADEPSANDER, encabezados por su presidenta, Josefina Rodríguez Vergara Vicepresidenta Nacional de CGT.



OCTAVO ANIVERSARIO Y ASAMBLEA GENERAL DE SINTRADEPSANDER

Con nuestra organización SINTRADEPSANDER y a su presidenta Josefina Rodríguez participamos en su Octavo Aniversario y Asamblea General, donde pudimos ser testigos del informe de gestión, la aprobación de 34 pliegos de peticiones para las entidades de las cuales hacen parte sus afiliados, así como de la elección de 116 delegados también de comisiones negociadoras, la negociación que se avecina. Exaltamos la gran labor de esta organización sindical, que, sin duda, continúa llevando las banderas del sindicalismo en Santander en sitial muy en alto.





Avances sindicales y acuerdos estratégicos en la Asamblea General de UNASEMIGC-MRE

Por: Oscar Guateque Cruz
Presidente Nacional de Unasemigc MRE



La reciente Asamblea General de UNASEMIGC-MRE marcó un hito en el fortalecimiento sindical, con la presentación y aprobación por unanimidad de las adaptaciones estatutarias. Asimismo, se logró la aprobación del Pliego de Solicitudes Sectorial 2025 de la UAEMC y del Pliego de Solicitudes 2025 para el Ministerio de Relaciones Exteriores, consolidando un marco de negociación clave para los trabajadores del sector.

Uno de los mayores desafíos del movimiento sindical radica en la división interna, ya que las diferencias en la percepción frente al empleador suelen ser aprovechadas para generar desacuerdos entre las organizaciones sindicales. Sin embargo, una vez superada esta fragmentación y lograda la unidad de acción, la bancada sindical inició un trabajo articulado con la Cancillería, el Ministerio de Trabajo y actores clave de Hacienda y Función Pública, fortaleciendo así su capacidad de negociación y representación.

Durante las mesas de trabajo, el Ministerio de Relaciones Exteriores presentó inicialmente una propuesta presupuestaria de \$45.000.000.000. No obstante, al identificar la disponibilidad de recursos para una mejora salarial, la discusión tomó un nuevo rumbo. El enfoque se centró en la asignación y el uso eficiente de estos fondos, asegurando que la inversión permitiera el pago de la bonificación de manera periódica y permanente, garantizando así su sostenibilidad en el tiempo.



“ Los avances alcanzados en la mejora de las condiciones laborales y salariales han sido impulsados por la voluntad de esta administración. ”

Es importante resaltar que esta bonificación no tiene incidencia salarial, lo que significa que no se considerará parte del salario base para efectos legales y prestacionales. En consecuencia, no generará impacto en la liquidación de prestaciones sociales como vacaciones, cesantías, intereses sobre cesantías, ni en aportes a seguridad social (salud y pensión) o parafiscales (cajas de compensación, SENA e ICBF). Su propósito es brindar un reconocimiento adicional sin modificar los conceptos que componen el salario.

En otro aspecto clave, el estudio sobre la reingeniería de Migración Colombia quedó formalizado en el documento suscrito con la Cancillería, conforme a lo establecido en el acta del comité o consejo directivo de la entidad. En dicho documento se expuso la justificación y los fundamentos que motivaron la necesidad de autorizar una bonificación para los servidores públicos de Migración Colombia, destacando su importancia en el fortalecimiento institucional y el reconocimiento del trabajo desempeñado por los trabajadores.

Los avances alcanzados en la mejora de las condiciones laborales y salariales han sido impulsados por la voluntad de esta administración. Independientemente de las posturas ideológicas, es fundamental reconocer que estos progresos son el resultado del compromiso y la gestión de este gobierno, con el objetivo de fortalecer el bienestar y la estabilidad de los trabajadores.

SINALTRAEDUCO: Defensa y Unidad Sindical por la Educación en Colombia

Por: Junta directiva Sinaltraeducu



La organización sindical SINALTRAEDUCO (Sindicato Nacional de Trabajadores del Sector de la Educación en Colombia) representa y defiende los intereses de los trabajadores del sector educativo en Colombia, incluyendo docentes, administrativos y otros empleados de instituciones educativas públicas y privadas.

Objetivos y actividades principales:



1

Defensa del trabajo digno y de los derechos laborales de los trabajadores del sector educativo.

2

Negociación colectiva para mejorar las condiciones laborales y salariales de los afiliados.

3

Participación en la formulación de políticas educativas y laborales que afecten al sector.

4

Apoyo a las reformas que benefician a la clase trabajadora y al sector educativo.

5

Capacitación y formación para los afiliados en temas laborales, educativos y sindicales.

SINALTRAEDUCO también forma parte de la CGT y UTRADEC, lo que permite articular esfuerzos con otras organizaciones sindicales y defender los intereses de los trabajadores del país, especialmente del sector educativo, en un contexto más amplio.

Actividades destacadas en 2024:

- Marchas en las calles junto a otras organizaciones sindicales, lideradas por nuestra federación y confederación (UTRADEC y CGT).
- Defensa de reformas importantes para la clase trabajadora, como las reformas laboral, pensional, de salud, política y educativa, entre otras.
- Participación en encuentros locales y nacionales.
- Mesas de relacionamiento sindical con la SED y SDIS, en protección de los derechos laborales de las compañeras del convenio interadministrativo.
- Despedida del año con una gran fiesta Bingo para nuestros afiliados, realizada en el Salón Real Teusaquillo.

Proyección 2025:

Seguiremos en este 2025 defendiendo el derecho a la educación en todos los espacios que así lo ameriten y, sobre todo, el derecho a un trabajo digno para el magisterio de Bogotá y el país, junto con los administrativos.

El compromiso de SINALTRAEDUCO es firme: trabajar incansablemente por la justicia laboral, el bienestar de nuestros afiliados y el fortalecimiento del sector educativo colombiano.

El tiempo para compartir en familia se disfruta más en Lagos Club

21



Cabañas
para tu comodidad

Toboganes
llenos de adrenalina



4

14



Hectáreas
para reconectar
con la naturaleza

Piscinas
para relajarte y
divertirte



8

14



**Escenarios
deportivos**
para divertirse y mantenerte activo

Ven y vive momentos
inolvidables en
Lagos Club ComfaTolima.
¡Te esperamos!



Ubicación
privilegiada en
el corazón de Ibagué



ComfaTolima
Somos familia

Mayor Información:

Teléfono: 608 2 708181 ext. 650 - 652 Reserva aquí: 321 333 6437
Km 1, Vía San Bernardo, Barrio Especial El Salado Celular: 313 210 8887

8 de marzo, Día Internacional de la *Mujer*

Día en el que se conmemora una jornada de lucha, memoria y reivindicación de los derechos de las mujeres trabajadoras en el mundo.

Por: Jorge Raúl Solano Morales
Comunicador Social UTRADEC



Esta fecha antes que convocarnos a celebrar, nos insta a reflexionar sobre las luchas valientes y los desafíos que aun enfrentan día a día las mujeres en el mundo en la búsqueda de la igualdad y la justicia.

La lucha comienza en el año 1857, cuando un grupo de mujeres trabajadoras textiles ante las condiciones paupérrimas y miserables deciden marchar por las calles de los barrios acaudalados de Nueva York; exigiendo condiciones dignas y así mismo el derecho al voto. Según los historiadores en este año 1908, se conjuga otro suceso ocurrido en la capital del mundo, en el cual más de 40,000 trabajadoras costureras de las industrias textiles, tomaron conciencia de su situación precaria, entraron en huelga en sus centros de trabajo demandando mejores salarios, jornadas de trabajo menos largas y la resistencia al trabajo infantil.

Y fue allí, donde a raíz de la represión policial, más de 120 mujeres murieron quemadas en la textilera Cotton Textil Factory, cuando los propietarios de esta textilera cerraron la fábrica dejando encerradas a las trabajadoras, un incendio fortuito que se propaga en esta fábrica, sin que tuvieran modo de escape de las llamas.

A raíz de estos sucesos, en el marco de la Segunda Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas realizada en Copenhague, en 1910, se aprueba un día internacional en el cual además de conmemorar el día de la mujer, también se promoviera la igualdad y los derechos de las mujeres en el mundo. Clara Zetkin, feminista de origen alemán, fue quien propuso que el día 8 de marzo, fuera declarado día Internacional de la Mujer, teniendo en cuenta la tragedia de Cotton Textil Factory.

La ONU, en 1975 conmemoró este día, pero fue en 1977, cuando en Asamblea General, esta organización proclama este día 8 de marzo como Día internacional de los Derechos para las Mujeres, consolidando su importancia en la agenda mundial.

No podemos hablar de las mujeres valientes del mundo sin referirnos a Betsabé Espinal, una joven colombiana, hilandera de Bello, Antioquia, hija de madre soltera, rebelde y adelantada a su época, quien en 1920 y a sus 23 años lideró con gran determinación a más 400 mujeres obreras que marcharon por las calles de Medellín, paralizando el gran imperio textil de este país.

La historia nos relata que, Emilio Restrepo, un adinerado dueño del negocio textil cede a las demandas de aquellas obreras.

Una historia, la de Betsabé Espinal, que fue rescatada por la novelista Ángela Becerra, la

imagen de una joven adolescente incomprendida para su época, y olvidada hoy, que luchó por los derechos de las mujeres colombianas, visibilizando con osadía, rabia, la indignación, la crueldad y la desidia de aquellos años.

Se vivía una época infame, cuando Betsabé y sus



“ Muchos avances se han logrado a lo largo de estas décadas, conquistas de derechos fundamentales, participación política, equidad salarial y visibilidad... ”

compañeras al unisonó alzan su voz en protesta por las altas jornadas laborales en precarias condiciones, descalzas y con salarios irrisorios, esto, sin contar el indignante y represivo sistema de multas que las obligaba a satisfacer los deseos sexuales de sus capataces.

Muchos avances se han logrado a lo largo de estas décadas, conquistas de derechos fundamentales, participación política, equidad salarial y visibilidad en los diversos ámbitos de la sociedad. Sin embargo, aún persisten desafíos por superar, uno de ellos la violencia de género, la brecha salarial y la discriminación en la falta de acceso a oportunidades laborales.

Por eso, este día no es solo conmemorativo, sino para seguir construyendo en medio de las dificultades una sociedad más equitativa, con responsabilidad política y acciones concretas que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Es ver este día no simplemente como una fecha emblemática, sino como un eslabón para adquirir compromisos de inclusión, respeto y valores que fomenten espacios justos en la sociedad que vivimos.

Reducción de la Jornada Laboral: Hacia la Igualdad en el Sector Público

Por: UTRADEC departamento de comunicaciones



Desde hace 190 años cuando Colombia aprobó el convenio 47 de OIT/35 sobre jornada laboral de 40 horas, la reducción de la jornada laboral ha sido una de las principales reivindicaciones de los trabajadores en Colombia. El proyecto de ley 518 de cámara, busca eliminar desigualdades entre empleados públicos y trabajadores oficiales, estableciendo una jornada semanal de 42 horas sin afectar su remuneración.

Un paso hacia la equidad

Históricamente, los empleados públicos tenían una jornada de 44 horas semanales, mientras que los trabajadores oficiales laboraban 48 horas. Con la nueva medida, ambas categorías reducirán progresivamente su jornada hasta llegar a las 42 horas semanales, garantizando condiciones más justas para todos.

Implementación gradual

Para los empleados públicos, la reducción será de una hora por año hasta alcanzar las 42 horas semanales. En cuanto a los trabajadores oficiales, la disminución será más progresiva:



Primer año:

**47 horas
semanales.**

Segundo año:

**46 horas
semanales.**

Tercer año:

**44 horas
semanales.**

Cuarto año:

**42 horas
semanales.**

MARE REPRESENTANTE

Jornada Laboral Sin Desigualdad

Empleados públicos	Trabajadores oficiales
<ul style="list-style-type: none">De 44h. a 42h. semanalesSin reducción de su asignación salarial	<ul style="list-style-type: none">De 48h. a 42h. semanalesSin reducción de salario

Reducción de manera gradual

Empleados públicos	Trabajadores oficiales
<ul style="list-style-type: none">Primer año: 1 horaSegundo año: 1 horaHasta alcanzar las 42	<ul style="list-style-type: none">Primer año: 1 hora 47 horasSegundo año: 1 hora 46 horasPasados dos años a partir de la entrada de vigencia de la Ley se reducirá dos horas: 44 horasA partir del tercer año de la entrada de vigencia de la Ley se reducirá dos horas: 42 horas

Derechos:

- Si los y las trabajadoras del sector privado tienen una reducción de jornada laboral, lo mismo debe aplicarse a quienes trabajan en el sector público.
- Todo trabajador y trabajadora tiene derecho a condiciones dignas y justas.

Garantía de derechos y mejores condiciones

Este ajuste no solo busca igualar las condiciones laborales, sino también garantizar el derecho a un ambiente de trabajo digno y justo. La reducción de la jornada sin disminución salarial representa un avance en la lucha por condiciones laborales equitativas, reflejando el compromiso del Estado con sus trabajadores.

La medida responde a la necesidad de armonizar la legislación laboral con el bienestar de quienes contribuyen al desarrollo del país. En definitiva, es un paso adelante en la construcción de un sistema laboral más justo y equitativo.

Saludamos esta iniciativa, pues está demostrado que una menor jornada laboral puede aumentar la productividad. En este sentido, el pasado 26 de febrero, la representante a la Cámara María Fernanda Carrascal, junto con otros representantes como Gabriel Becerra, radicó el proyecto de ley 518 en la Cámara de Representantes de Colombia.

Felicitemos esta iniciativa y esperamos con optimismo que tanto empleados públicos como trabajadores oficiales puedan ser más productivos con esta reducción de horario, sin que ello afecte su remuneración.

Carta de la Confederación General del Trabajo CGT al ministro de trabajo Antonio Sanguino Páez nuevo ministro de trabajo

Por: Comité Ejecutivo Nacional

CONFLICTOS LABORALES Y APOYO A LA DEFENSA DE DERECHOS TRABAJADORES

El Comité Ejecutivo Nacional de la CGT, reunido en Bogotá D.C., el lunes 10 de febrero de 2025, se dirige a las autoridades, los trabajadores y a la opinión pública para hacer conocer su postura frente a diversos conflictos laborales que afectan gravemente los derechos de los trabajadores en varias organizaciones afiliadas, así como su firme apoyo a las luchas que se están librando en defensa de sus derechos laborales en diferentes sectores.

En primer lugar, hemos analizado los conflictos en **SINTRACOOLECHERA**, sindicato de la Cooperativa Lechera en Barranquilla, expresamos nuestro enérgico rechazo a las políticas antisindicales que están afectando a los trabajadores de esta cooperativa. Estas incluyen el desconocimiento de la convención colectiva de trabajo, el no pago de acreencias laborales, como las primas extra convencionales, auxilios educativos y las cesantías de 2023 y 2024, entre otras. Tales prácticas parecen obedecer a una estrategia para debilitar al sindicato, incluyendo a **CODEGAN** de Cartagena, presionando a los trabajadores para que acepten acuerdos de pago y de retiro “voluntario”. Este proceder podría estar tipificado en el **artículo 200 del Código Penal**, sobre todo si se denuncia la convención colectiva en virtud del artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por otro lado, la CGT rechaza de manera categórica la intención del gobierno de la hermana República de Venezuela de enajenar la empresa MONOMEROS, ya que consideramos que esta decisión afectaría de manera grave la soberanía alimentaria de ambas naciones, además de perjudicar los derechos de los trabajadores y el desarrollo de la agroindustria. En consecuencia, brindamos nuestro apoyo irrestricto al sindicato **SINTRAMONOMEROS** en su defensa de la empresa y de los derechos de sus representados y reiteramos nuestra solicitud al gobierno nacional de que adquiera la empresa MONOMEROS para fortalecer la agricultura y el desarrollo agropecuario de Colombia.

Asimismo, expresamos nuestro respaldo a las organizaciones **USE** de **EMCALI** y los trabajadores de empresa mencionada sobre todo por las actitudes asumidas por el gerente que parece querer ejercer persecución sindical, como también a los compañeros afiliados a **SINTRACOMUNICACIONES**, quienes han denunciado despidos masivos en la compañía **CLARO** Colombia, con más de trescientos trabajadores afectados.

Estos hechos, se suman a otros comportamientos antisindicales que vienen ocurriendo en otras entidades como la violación a la convención colectiva de trabajo en la **IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA**, así como la convención colectiva en la **EMPRESA D1** y el atropello a los trabajadores sindicalizados.

Exigimos al Ministerio de Trabajo que tome medidas inmediatas para frenar el desconocimiento de los derechos laborales, recordando que el derecho del trabajo está orientado a proteger a la parte más débil de la relación laboral.

En el mismo sentido, expresamos desde el Comité Ejecutivo CGT el completo respaldo a la invitación al diálogo social que hicieron al Gobierno Nacional los compañeros de **UNASEMIGC-MRE** sindicato del Sector Relaciones Exteriores mediante el cual exponen la necesidad de establecer una pronta ruta para la expedición del Decreto de bonificación migratoria para los servidores de Migración Colombia y a la par el inicio del estudio técnico para la mejora salarial de los empleados de la Cancillería colombiana conforme fuese acordado con los representantes del Gobierno del Cambio en el Ministerio de Relaciones Exteriores, destacando que somos conscientes de los cambios en el Ejecutivo expresados por el presidente Gustavo Petro y que estamos confiados del cumplimiento de la promesa de gobierno para la mejora en las condiciones salariales de estos trabajadores del estado.

Anunciamos también nuestro acompañamiento y apoyo en la negociación de los pliegos de peticiones presentados por los compañeros de **SINTRAPOSTAL y FONTUR**, confiando en que este ejercicio constitucional contribuya a la paz laboral en esas entidades y permitan satisfacer las reivindicaciones de los trabajadores contenidos en los pliegos de peticiones.

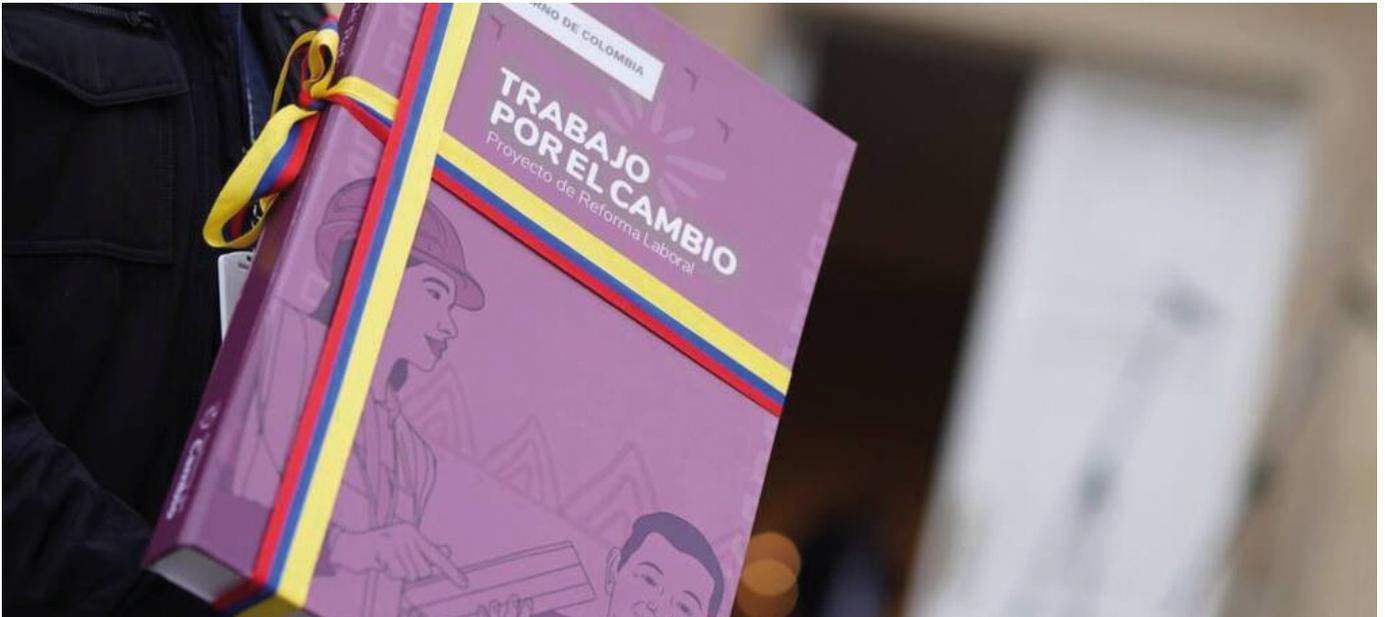
Por último, hemos dado instrucciones a todas nuestras organizaciones afiliadas del sector de solicitudes en percepción de la implementación de la Negociación Colectiva y se sumen a la gran marcha convocada para el 31 de marzo en Bogotá, con motivo de la presentación del pliego nacional estatal.

Bogotá D.C, 12 de febrero de 2025.



Constitución del Trabajo y Reforma Laboral: entre la esperanza y la deuda

Por: Edwin Palma Egea, abogado laboralista y exviceministro del Trabajo, y Enrique Correa de la Hoz, Doctor en Derecho del Trabajo.



Quienes participamos en la construcción de los dos proyectos de ley de Reforma Laboral que el Gobierno presentó al Congreso teníamos un objetivo claro: reducir el gran desequilibrio existente entre trabajo y capital, proponiendo un cambio en el paradigma dominante, según el cual el trabajo es un mercado en el que el Estado debe intervenir poco, y donde el desempleo y la informalidad se consideran consecuencia de dicha intervención y de sus costos. Bajo esta lógica, se ha promovido la idea de que con más desregulación y flexibilidad se generaría más empleo formal. No obstante, **este modelo nunca logró sus objetivos, salvo uno: transferir más riqueza a grandes empresarios y aumentar la desigualdad.**

La apuesta del Gobierno y de quienes ayudamos a diseñar la Reforma Laboral era superar la falsa dicotomía entre garantismo laboral y productividad, **y promover un nuevo contrato social laboral que conjugara la eficiencia empresarial con la estabilidad, el bienestar y el reconocimiento pleno de los derechos humanos laborales.** Las iniciativas de reforma laboral planteaban soluciones a los principales desafíos del mundo del trabajo en Colombia: la falta de empleo estable, la precarización, las barreras para el ejercicio de la libertad sindical y la proliferación de mecanismos de intermediación ilegal que deterioran la calidad de vida de miles de trabajadores.

Sin embargo, durante su trámite legislativo, la reforma sufrió modificaciones que desdibujaron su visión transformadora, reduciéndola a un ajuste laboral en lugar de una verdadera reforma. Analicemos este proceso.

El proyecto inicial buscaba garantizar la **estabilidad laboral** mediante dos mecanismos clave: priorizar la contratación a término indefinido y fortalecer la protección contra el despido arbitrario. Para ello, se proponía restringir el uso de contratos a término fijo a situaciones estrictamente temporales, conforme a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Además, **se planteaba una indemnización más elevada para desincentivar despidos injustificados** y evitar que los empleadores optaran por cesar unilateralmente la relación laboral sin una razón válida.

Sin embargo, en su versión actual, el proyecto eliminó la exigencia de temporalidad para los contratos a término fijo, permitiendo su uso sin restricciones y debilitando la contratación indefinida como norma general. **Esta omisión favorece la sustitución de empleos permanentes por contratos precarios, perpetuando la incertidumbre económica y el temor a la no renovación.** La propuesta de limitar estos contratos a cuatro años resulta insuficiente, pues no impide su uso abusivo mediante desvinculaciones y recontrataciones. Asimismo, la eliminación del aumento en la indemnización por despido injustificado nos mantiene en un escenario de inseguridad total en los empleos indefinidos.

El ejercicio de otros derechos

Los **derechos sindicales** son la piedra angular del derecho humano al trabajo decente, pues habilitan y garantizan el ejercicio de otros derechos, equilibran el poder empresarial y constituyen un prerrequisito para la materialización de los derechos laborales. El proyecto de reforma laboral incluyó un capítulo extenso sobre garantías sindicales, negociación colectiva y derecho de huelga, en cumplimiento de los tratados internacionales ratificados por Colombia, las recomendaciones de la OIT y la OCDE, así como la misma Constitución Política. **No obstante, dicho capítulo fue eliminado casi en su totalidad en el primer debate.** Lo que hoy sobrevive en el texto que va a tercer debate puede considerarse regresivo.

Por ejemplo, se limita el acceso de los sindicatos a la información social y económica únicamente de sus afiliados, lo cual es alarmante, pues el conocimiento de la situación económica de la

empresa y de toda su plantilla es un prerrequisito para el ejercicio de la negociación colectiva, como lo ha sostenido la jurisprudencia. **Además, esta información es esencial para la constatación de mayorías, requisito indispensable para el ejercicio del derecho de huelga y la extensión de la convención colectiva de trabajo.** Asimismo, el proyecto prohíbe represalias únicamente contra el liderazgo sindical, dejando sin protección a los trabajadores sindicalizados de base, en contravía del Convenio 98 de la OIT.

En cuanto a la **tercerización e intermediación laboral** abusiva, el proyecto original preveía normas para desincentivarla, estableciendo igualdad de condiciones laborales entre trabajadores directos y tercerizados, así como el reintegro de aquellos afectados por tercerización abusiva o intermediación ilegal con empresas de servicios temporales. Sin embargo, estas medidas correctivas fueron eliminadas.

La supresión de estas disposiciones implica que, aunque se reconozca la ilegalidad de la intermediación o tercerización, el trabajador afectado queda sin una vía efectiva de reparación, más

“**En el proyecto actual, las empresas implicadas son liberadas de la carga de probar que cuentan con una estructura productiva especializada, o bien se incluyen conceptos confusos sobre el servicio temporal...**”

allá de condenas irrisorias o, en algunos casos, de cero pesos. Las falsas empresas que proliferan en la tercerización seguirán burlándose de la ley. En ausencia del reintegro, el empleador infrac-

tor simplemente enfrenta sanciones y condenas económicas que, en muchos casos, resultan insuficientes para desincentivar la práctica, pues el beneficio económico de la tercerización ilegal sigue siendo mayor que el costo de una eventual sanción administrativa o condena judicial.

En el proyecto actual, **las empresas implicadas son liberadas de la carga de probar que cuentan con una estructura productiva especializada, o bien se incluyen conceptos confusos sobre el servicio temporal,** lo que dificulta la aplicación de la regla que impide que las empresas de servicios temporales sean instrumentalizadas para atender

necesidades permanentes de las empresas usuarias. Además, no se pone fin al carrusel de empresas de servicios temporales mediante sanciones efectivas tanto para estas empresas como para las usuarias de sus servicios. Tampoco se establecen medidas de reparación plena, como el reintegro de los trabajadores afectados, tal como se propuso en el proyecto inicial.

La flexibilización extrema

Contrario al discurso dominante, la **informalidad laboral** en Colombia no solo está relacionada con la falta de empleo formal, sino también con la flexibilización extrema, el incumplimiento sistemático de la ley y la falta de voluntad política para extender derechos laborales plenos a ciertos sectores productivos o colectivos de trabajadores, como los rurales, agropecuarios y de plataformas digitales. **Infelizmente, en el trámite legislativo fueron suprimidas las normas que endurecían las sanciones económicas a los empleadores que incumplen la ley.**

También se eliminaron las disposiciones que promovían la formalización laboral de trabajadores clave, como los rurales, y se flexibilizó la formalización de los trabajadores de plataformas digitales. **Respecto a estos últimos, el proyecto de ley, en contravía de las tendencias mundiales, permite que las plataformas decidan libremente si reconocen a sus trabajadores como independientes o subordinados y patrocina la tesis conservadora de formalización mínima basada únicamente en el registro en la seguridad social.**

Por último, en un contexto de compleja correlación de fuerzas en el Congreso, es fundamental evitar disposiciones que puedan resultar **regresivas**. En este sentido, nos preocupa que la obligación de los empleadores de conservar el registro de horas trabajadas se limite a los casos en que lo requiera una autoridad judicial o administrativa, lo que contraviene el nuevo Código Procesal del Trabajo, que les impone la carga de probarlas y sanciona su incumplimiento con la presunción de veracidad de las horas suplementarias laboradas. Asimismo, **no debería establecerse un listado cerrado de situaciones que configuran estabilidad laboral reforzada**. La teoría del lenguaje nos enseña que definir

es también limitar; por ello, es preferible que estos casos sigan abiertos, permitiendo que su interpretación evolucione a través de la jurisprudencia y el derecho internacional, en lugar de quedar restringidos por un catálogo predefinido.

¿Qué hacer ahora?

El debate legislativo ha dejado en evidencia que no basta con proponer reformas; **es necesario lograr un consenso social más amplio mediante participación constante en el debate público y movilización para construir mayorías políticas y sociales**. Hoy sabemos que en el Congreso ha prevalecido la falta de discusión técnica y un amplio desconocimiento del derecho del trabajo.

Sin embargo, aún existen caminos alternativos y salidas legales para impulsar los cambios que llevan dos años postergados. **Es urgente fortalecer y modernizar la inspección laboral, sacándola de la inacción que se agravó tras la huelga de trabajadores del Ministerio**. Además, el Gobierno todavía tiene margen de acción para reglamentar temas fundamentales pendientes desde hace años, como, por ejemplo, el fortalecimiento de los comités de convivencia laboral, los derechos colectivos y la tercerización laboral. Estos asuntos han sido demandados por las organizaciones sindicales y sociales desde el inicio del actual gobierno, y ya existen al menos diez decretos redactados que deberían publicarse para abrir el debate público. Ahora, **el nuevo Ministro tiene la responsabilidad de corregir esta omisión y emitir regulaciones que protejan efectivamente a los trabajadores**.

Sería muy importante rescatar la orden presidencial de septiembre de 2023 para apoyar una campaña masiva de sindicalización en organizaciones fuertes. El Ministerio ya ha tenido experiencias en este tema y puede implementar esta estrategia con mayor impulso y recursos. **No olvidemos que el sindicalismo es sujeto de reparación colectiva**.

El nuevo Ministro inició su gestión con un gran mensaje: **reuniéndose con el sindicalismo**, un sector que jugó un papel clave en el proceso electoral y que es fundamental para la construcción de un proyecto político democrático que, después de más de 30 años, haga posible la Constitución del Trabajo.



La recuperación del mercado laboral pierde fuerza, según un nuevo informe de la OIT



Las tensiones geopolíticas, el aumento de los costos del cambio climático y los problemas de deuda sin resolver están poniendo bajo presión a los mercados laborales, asegura la Organización Internacional del Trabajo.

GINEBRA (OIT Noticias) – La economía mundial se está desacelerando, lo que dificulta la plena recuperación de los mercados laborales, según el nuevo informe sobre Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2025 (WESO Trends), recientemente publicado.

Según el estudio, en 2024 el empleo mundial se mantuvo estable y sólo creció gracias al aumento de la población activa, lo que mantuvo la tasa de desempleo en el 5%. Sin embargo, el desempleo juvenil apenas mejoró y se mantuvo en el 12,6%. El trabajo informal y la pobreza de los trabajadores volvieron a los niveles anteriores a la pandemia, y los países de bajos ingresos fueron los que tuvieron más dificultades para crear empleos decentes.

Retos para la recuperación

El informe señala retos como las tensiones geopolíticas, el aumento de los costes del cambio climático y los problemas de deuda sin resolver, que están sometiendo a presión a los mercados laborales.

Aunque la inflación ha disminuido, sigue siendo elevada, lo que reduce el valor de los salarios, según el informe. Los salarios reales sólo han aumentado en algunas economías avanzadas, y la mayoría de los países aún se están recuperando de los efectos de la pandemia y la inflación.

La tasa de participación en la fuerza de trabajo disminuye, sobre todo entre los jóvenes.

Según el informe, las tasas de participación en la fuerza de trabajo han descendido en los países de renta baja y han aumentado en los de renta alta, sobre todo entre los trabajadores de más edad y las mujeres. Sin embargo, las diferencias entre hombres y mujeres siguen siendo grandes, con menos mujeres en la población activa, lo que limita los avances en el nivel de vida. Entre los hombres jóvenes, la participación ha disminuido drásticamente, y muchos de ellos no cursan estudios, ni trabajan, ni siguen una formación. Esta tendencia es especialmente pronunciada en los países de renta baja, donde las tasas de “NiNis” entre los hombres jóvenes han aumentado casi 4 puntos porcentuales por encima de la media histórica anterior a la pandemia, lo que les hace vulnerables a los retos económicos.

Las tasas de “NiNis” en los países de renta baja aumentaron en 2024, con 15,8 millones de hombres jóvenes (20,4%) y 28,2 millones de mujeres jóvenes (37,0%), lo que supone un incremento de 500.000 y 700.000, respectivamente, con respecto a 2023. A nivel mundial, 85,8 millones de hombres jóvenes (13,1%) y 173,3 millones de mujeres jóvenes (28,2%) eran “NiNis” en 2024, lo que supone un aumento de 1 millón y 1,8 millones, respectivamente, con respecto al año anterior.

El déficit mundial de empleo asciende a 402 millones

El número estimado de personas que quieren trabajar, pero no tienen trabajo, alcanzó los 402 millones en 2024. Esto incluye 186 millones de desempleados, otros 137 millones que son principalmente trabajadores desanimados y 79 millones a los que les gustaría trabajar pero que tienen obligaciones, como el cuidado de otras personas, que les impiden acceder a un empleo. Aunque la brecha se ha ido reduciendo gradualmente desde la pandemia, se espera que se estabilice en los próximos dos años.

Nuevas oportunidades en los sectores ecológico y digital

El estudio identifica un potencial de crecimiento del empleo en las energías verdes y las tecnologías digitales. Los empleos en energías renovables han crecido hasta los 16,2 millones en todo el mundo, impulsados por la inversión en energía solar y de hidrógeno. Sin embargo, estos puestos de trabajo están desigualmente distribuidos, con casi la mitad en Asia Oriental.

Las tecnologías digitales también ofrecen oportunidades, pero muchos países carecen de la infraestructura y las competencias necesarias para beneficiarse plenamente de estos avances, señala el informe.

Soluciones innovadoras

El Director General de la OIT, Gilbert F. Houngbo, subrayó la urgente necesidad de actuar. «El trabajo decente y el empleo productivo son esenciales para alcanzar la justicia social y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Para evitar exacerbar la ya tensa cohesión social, los crecientes impactos climáticos y el aumento de la deuda, debemos actuar ahora para abordar los desafíos del mercado laboral y crear un futuro más justo y sostenible», afirmó.

El informe hace algunas recomendaciones para afrontar los retos actuales:

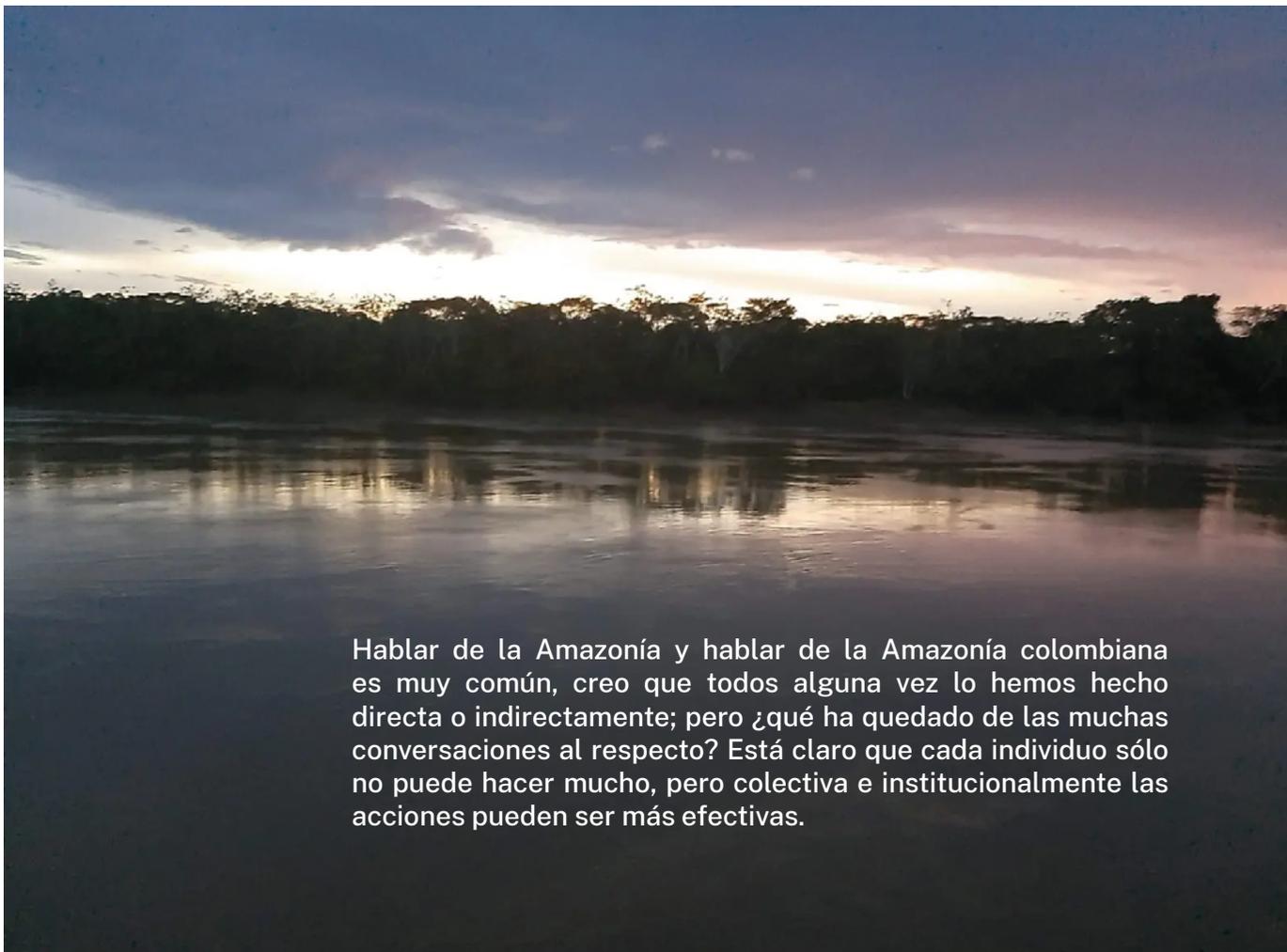
Aumentar la productividad: invertir en formación, educación e infraestructuras para apoyar el crecimiento económico y la creación de empleo.

Ampliar la protección social: proporcionar un mejor acceso a la seguridad social y a unas condiciones de trabajo seguras para reducir la desigualdad.

Utilizar eficazmente los fondos privados: los países de renta baja pueden aprovechar las remesas y los fondos de la diáspora para apoyar el desarrollo local.

Se puede hacer agricultura en la Amazonía

Por: Jorge Sarasty Petrel Profesional de Comunicaciones



Hablar de la Amazonía y hablar de la Amazonía colombiana es muy común, creo que todos alguna vez lo hemos hecho directa o indirectamente; pero ¿qué ha quedado de las muchas conversaciones al respecto? Está claro que cada individuo sólo no puede hacer mucho, pero colectiva e institucionalmente las acciones pueden ser más efectivas.

Para que hagamos un contexto, es importante recordar algunos datos básicos: los departamentos que integran la Amazonía colombiana son: Amazonas, Caquetá, Guainía, Guaviare, Putumayo, Vaupés; pero también tienen parte de su territorio en esta región: Nariño, Cauca, Meta y Vichada. La región amazónica colombiana equivale al 41,8 % del territorio nacional; ese porcentaje puede ser aproximadamente 50,35 millones de hectáreas de las que el 85 % es bosque tropical. Para definir mejor el contexto, cuando nos referimos a la Amazonía colombiana estamos hablando del 6 % de la Amazonía total.

¿Las decisiones sobre la Amazonía están bajo la responsabilidad de los nueve países que hacen parte de ella geográficamente? Si es así, sería de gran importancia que estas decisiones sean concertadas, para navegar en la misma dirección. Como es posible, que no se tenga claro cuáles son los países que son parte geográfica de la Amazonía, los mencionamos, solo para que recordemos de cuales estamos hablando: Bolivia, Perú, Ecuador, Colombia, Venezuela, Guyana, Surinam, Brasil (que tiene la mayor parte con el 63,7 % de la extensión) y, además, se incluye el territorio de ultramar de la Guayana Francesa.

Entre los 40 millones de habitantes que aproximadamente hay en la Amazonía, tenemos 385 pueblos indígenas y tribales diferentes, estos pueblos y tribus hablan cerca de 86 lenguas y 650 dialectos. Decimos que todas estas cifras son aproximadas porque se considera que hay 71 pueblos indígenas que viven en completo aislamiento.

Una vez referenciado el contexto total, regresemos a ese 6 % de Amazonía que le corresponde a Colombia; de acuerdo con las afirmaciones de los expertos se considera que la Amazonía colombiana alberga una alta diversidad de flora y fauna; solo por referencia se citan algunas cifras: 674 especies de aves, 158 anfibios, 195 reptiles, 212 mamíferos, 753 peces y más de 6300 especies de plantas.

Igualmente, en la Amazonía colombiana pueden vivir aproximadamente 1.150.000 personas, correspondería al 2,4 % de la población colombiana; estas cifras no son precisas porque no tenemos claro cuál es la población de los pueblos indígenas y especialmente, los pueblos indígenas nómadas, que recorren la selva y que hacen parte de nuestro país en algunos periodos de sus desplazamientos. Esa población, cuenta entre los 40 millones de habitantes que tiene toda la Amazonía.

El mayor número de pobladores de la región amazónica colombiana son colonos, personas que inicialmente llegaron armados de hacha y machete para derribar la selva y hacer fincas, generalmente no por su gusto sino porque la presión en otras regiones los fue empujando a sitios donde la tierra no fuera costosa y especialmente para colonizar, de alguna manera movidos por la alucinación de las tierras sin dueño, (los baldíos de la nación).

Esos colonos se dedicaron a sembrar maíz y plátano, entre otros cultivos de pan coger, que, en la mayoría de los casos, apenas si era suficiente para sobrevivir. Años después apareció el narcotráfico, especialmente con la coca; que se convirtió en la alternativa económica para esas comunidades desfavorecidas y sin ayuda suficiente por parte de las instituciones y del estado. Además, muchas personas con espíritu aventurero vieron

en la coca una posibilidad de hacer fortuna y se fueron a vivir en la Amazonía; hoy por hoy, con coca o sin coca también hacen parte de ella, es decir los colonos se multiplicaron atraídos por el dinero fácil cultivando coca-, no obstante, antes de la coca hubo otras bonanzas que ayudaron a deteriorar la Amazonía, el caucho, el cedro, entre otras no tan reconocidas.

El estado y la sociedad no habitante de la Amazonía han descargado la responsabilidad del cuidado y las culpas por su deterioro en las personas que la habitan, olvidando que quienes respiramos el aire que la Amazonía oxigena, directa o indirectamente, disfrutamos de sus beneficios y también nos corresponde parte de esa responsabilidad.

Esa población conformada por colonos, indígenas, inmigrantes, procedentes de regiones donde las tierras ya estaban en manos de otros propietarios, vive en la Amazonía, de la Amazonía y fundamentalmente de la agricultura; pero es necesario recordar quienes y como empezó la agricultura en esa región del país. Empezaron ese proceso personas que tenían experiencia de producción en la zona andina u otras regiones, donde se hacen o hacían prácticas que probablemente no son amigables con lo que requiere la protección de la Amazonía.

“ En síntesis, los habitantes de la Amazonía se dedican a la agricultura, la pesca, la caza, la recolección, la minería, la ganadería, la piscicultura, la exportación de algunos productos y la producción de coca entre otras actividades ”

Se proliferó la ganadería extensiva y no exactamente bajo la responsabilidad de los colonos, se ha intentado establecer sistemas de monocultivo, que no son recomendables; entre otras actividades económicas que no son amigables con la protección del medio ambiente y en general de la

Amazonía.

En síntesis, los habitantes de la Amazonía se dedican a la agricultura, la pesca, la caza, la recolección, la minería, la ganadería, la piscicultura, la exportación de algunos productos y la producción de coca entre otras actividades; algunos pequeños productores han optado por establecer cultivos de cacao, entre otras especies traídas de diferentes regiones del país e incluso de otros países, implementando tecnologías que probablemente no son las adecuadas y que pueden atender contra la conservación de la Amazonía; a su vez grandes productores han intentado establecer monocultivos de palma de aceite, sin considerar los daños que se podrían ocasionar a la selva nativa y al medio ambiente en general.

“La Amazonía colombiana enfrenta grandes riesgos, como la deforestación, el conflicto armado, la desigualdad y la pobreza.”

Es evidente que los seres humanos van a seguir siendo parte de la Amazonía, deben sobrevivir en ella, es decir la van a seguir habitando; por lo que se hace urgente establecer técnicas de producción específicas para esta región del país, procurando hacerlo bien, sin atender contra el ecosistema. Es necesario generar alternativas de sustitución para el caso de los cultivos de uso ilícito, propiciando ventajas comparativas que permitan al productor hacer cambios de sistema productivo sin riesgo de mercadeo económico en general.

La Amazonía colombiana enfrenta grandes riesgos, como la deforestación, el conflicto armado, la desigualdad y la pobreza. Es necesario investigar y generar los métodos para hacer producir la Amazonía sin destruirla.

Hay algunas instituciones, universidades, ONG y organizaciones sociales e incluso personas que han adelantado trabajos para mitigar el deterioro de la Amazonía, pero evidentemente los esfuerzos individuales y desarticulados no son tan eficientes e incluso a veces pasan desapercibidos.

AGROSAVIA desde el Centro de Investigación Nataima, invita a todos los actores que consideran que tienen un compromiso con la Amazonía colombiana, para integrar esfuerzos; con otros centros de la misma corporación, las instituciones que ya están en la Amazonía, invitamos a las que aún no están, a los gobiernos locales, departamentales y sin duda el gobierno nacional, para diseñar el plan estratégico de la Amazonía, para que se haga investigación, extensión y desarrollo, protegiendo la Amazonía, pero haciéndola productiva y procurando mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

AGROSAVIA está comprometida con este proceso, porque tiene clara la importancia de la Amazonía y la de los hombres y mujeres que la habitan, la mayoría campesinos, indígenas y negritudes, viviendo en condiciones bastante difíciles, quienes necesitan alternativas que les permitan mejorar su nivel de vida. Por esa razón AGROSAVIA estableció una oficina local en Florencia y recientemente con el apoyo del gobierno departamental y Gran Tierra Energy, conformando una finca experimental en el municipio de Villa Garzón en el departamento del Putumayo.

Con las dos sedes en la Amazonía, unos equipos de trabajo dinámicos, comprometidos con la investigación y el agro de la región, AGROSAVIA está ejecutando proyectos, dispuesta a hacer equipo con las instituciones y las fuerzas vivas de la región, para seguir protegiendo la Amazonía y con el poder del conocimiento generar las condiciones para que sus habitantes mejoren su nivel de vida produciendo, haciendo agricultura sostenible y amigable con el medio ambiente amazónico.



Foro Económico Mundial 2025: La democracia es la clave para navegar por un entorno de cambios rápidos



Ante la prueba crucial a la que se enfrenta la economía política global, los líderes mundiales deben dar prioridad urgentemente al fortalecimiento de la gobernanza democrática y a las salvaguardias sociales en el comercio, en lugar de socavarlas.

Un llamado urgente desde el Foro Económico Mundial (FEM)

El secretario general de la CSI, Luc Triangle, transmitió este importante mensaje durante la Reunión Anual del Foro Económico Mundial (FEM). Desde su creación, el FEM se ha propuesto facilitar un compromiso directo entre empresas internacionales y líderes mundiales; sin embargo, la desigualdad económica ha aumentado de manera alarmante.

El último informe de Oxfam sobre desigualdad señala que la riqueza de los multimillonarios creció tres veces más rápido en 2024 que en 2014. Además, los avances tecnológicos han potenciado el fallido modelo económico mundial, amplificando sus defectos y generando mayor exclusión.

La pérdida de confianza en los gobiernos es evidente. Su fracaso en proporcionar la prosperidad que los trabajadores y las trabajadoras merecen ha hecho necesario un Nuevo Contrato Social. Sin embargo, los autoproclamados creadores de cambios en el FEM parecen aferrarse a enfoques obsoletos, ignorando las voces que claman por un cambio estructural.

Salvaguardias sociales: una deuda histórica

Sabemos cuáles son los problemas que nos han traído hasta este punto crítico:

- En la segunda mitad del siglo pasado, los gobiernos no lograron incorporar las salvaguardias sociales necesarias al sistema de comercio e inversión globalizado para garantizar una distribución justa de la riqueza creada.
- La debida diligencia en materia de derechos humanos y laborales a lo largo de las cadenas de suministro mundiales sigue siendo crucial, pero lamentablemente no se aplica de manera efectiva a empresas e inversores.
- Más de un siglo después de que el mundo acordara garantizar a todos los trabajadores un salario vital, millones de trabajadores y trabajadoras pobres se ven obligados a desempeñar múltiples empleos precarios para poder llegar a fin de mes, mientras la participación de la renta del trabajo en la economía sigue disminuyendo.
- No existe un mecanismo eficaz para aplicar una fiscalidad justa a la riqueza. Al mismo tiempo, las cargas y las condicionalidades de la deuda están asfixiando a los países que intentan reconstruir sus economías tras la explotación colonial.

Inteligencia artificial y el peligro de la desigualdad tecnológica

En este contexto, el Foro de Davos debatió el desarrollo y el impacto potencial de la Inteligencia Artificial (IA). Mientras los financiadores e inversores buscan explotar las ganancias de eficiencia de estas innovaciones, otros expresaron su preocupación por las posibles consecuencias sociales. El 1% reunido en el FEM ejerce una influencia enorme sobre la realidad del 99% restante. Ya es hora de que los gobiernos democráticos insistan en que se tomen en serio sus responsabilidades sociales.

Una oportunidad para un cambio real

Pese a los claros indicios mundiales de que la bomba de relojería del crecimiento económico descontrolado, desigual y devastador para el medio ambiente está a punto de explotar, los líderes han seguido como si nada. Luc Triangle, una de las pocas voces críticas presentes en el FEM, se reunió con líderes de instituciones internacionales, empresas globales y políticos para subrayar la urgencia de equilibrar la globalización.

“La Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, que se celebrará en Qatar a finales de año, debe garantizar que todas las personas de todos los países puedan disfrutar de los beneficios del comercio y la inversión mundiales”

“Disponemos de las herramientas y las oportunidades, así como del dinero, para reparar el sistema y asegurarnos de no repetir los errores del pasado”, afirmó Triangle.

La Cumbre Mundial sobre Desarrollo

Social, que se celebrará en Qatar a finales de año, debe garantizar que todas las personas de todos los países puedan disfrutar de los beneficios del comercio y la inversión mundiales. Esto requiere ofrecer trabajo decente a través de una transición justa hacia una economía mundial sostenible, que respete los derechos fundamentales, incluidos los límites a la jornada laboral para garantizar salarios vitales y una protección social adecuada.

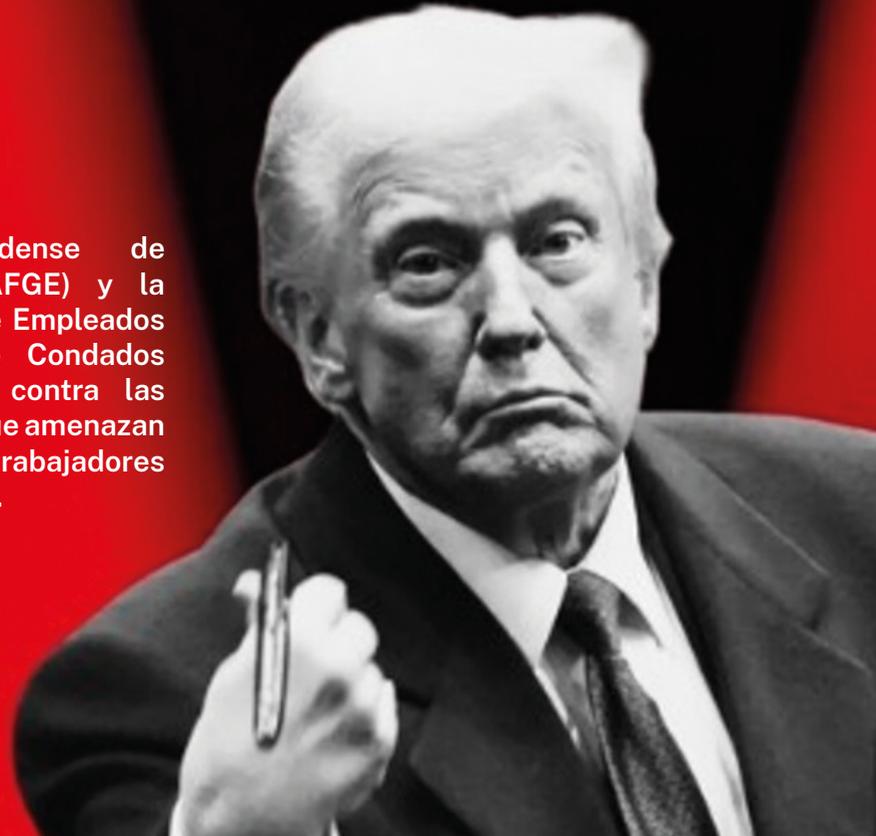
“Esto no será posible sin una debida diligencia obligatoria en materia de derechos humanos, una norma fiscal mundial eficaz y medidas para reestructurar y cancelar la deuda. Solo así se podrán reducir las tensiones actuales, lo que nos permitirá reconstruir un mundo mejor basado en un Nuevo Contrato Social”, concluyó Triangle.

Este llamado a la acción no solo es urgente, sino imprescindible. El futuro de la economía mundial y el bienestar de millones de personas dependen de ello.

PSI

AFGE y AFSCME lideran la lucha contra las órdenes gubernamentales de Trump

La Federación Estadounidense de Empleados del Gobierno (AFGE) y la Federación Estadounidense de Empleados Estatales, Municipales y de Condados (AFSCME) lideran la lucha contra las órdenes ejecutivas de Trump que amenazan reclasificar hasta 50.000 trabajadores federales y facilitar su despido.



“ Las órdenes de Trump pretenden debilitar la independencia y la profesionalidad de la función pública ”

AFGE y AFSCME están en la línea de frente de la protección de lxs trabajadores públicos en Estados Unidos, que se enfrentan a ataques sin precedentes contra sus derechos de sindicación, negociación colectiva y protección de la integridad de los servicios públicos. Los sindicatos acaban de presentar una demanda contra el intento del gobierno de politizar los servicios federales y sustituir a miles de funcionarios cualificados por compinches políticos.

Las órdenes de Trump pretenden debilitar la independencia y la profesionalidad de la función pública, principalmente mediante la introducción de la “Lista F”, que desprotegería a los funcionarios de carrera y facilitaría el despido y la sustitución de empleados con larga experiencia por personas políticamente leales, que pueden carecer de las cualificaciones necesarias para desempeñar funciones críticas, lo que en última instancia socavaría la calidad de los servicios públicos.

Los sindicatos sostienen que esta medida podría provocar despidos masivos, reducir la eficacia de las operaciones gubernamentales y allanar el camino a la privatización, ya que el gobierno probablemente externalizaría funciones esenciales debido a la ineficacia creada por una mano de obra menos cualificada. Además, existe la preocupación de que estas medidas violen las protecciones legales de los funcionarios, y se teme que el objetivo final sea crear una mano de obra federal politizada y menos competente que beneficie a los intereses privados.

Como declaró el presidente nacional de AFGE, Everett Kelley, se trata de una lucha para impedir la sustitución de funcionarios públicos entregados a su trabajo por “lacayos políticos no cualificados leales al presidente, pero no a la ley ni a la Constitución”. Del mismo modo, el Presidente de AFSCME, Lee Saunders, nos recuerda que esta lucha consiste en preservar décadas de progreso hacia una función pública profesional y no partidista que sirva a todas las personas, no sólo a los poderosos.

“ Junto con nuestras afiliadas, la Internacional de Servicios Públicos (ISP) reafirma su profundo compromiso con el derecho de lxs trabajadores a organizarse sin sufrir represalias ni coacciones. ”

Los sindicatos de la ISP reconocen que estas acciones no sólo constituyen un ataque contra lxs trabajadores estadounidenses, sino también una amenaza para el movimiento sindical mundial y los principios de equidad y responsabilidad que sustentan nuestras sociedades.

Junto con nuestras afiliadas, la Internacional de Servicios Públicos (ISP) reafirma su profundo compromiso con el derecho de lxs trabajadores a organizarse sin sufrir represalias ni coacciones. La negociación colectiva es un derecho humano fundamental, esencial para garantizar salarios justos, condiciones de trabajo seguras y la prestación de servicios públicos de calidad. Estos derechos no son privilegios que se conceden o revocan al antojo de los líderes políticos, son la base de la democracia y la justicia social.

Las acciones de la administración Trump son un duro recordatorio de que los derechos por los que hemos luchado -y seguimos luchando- nunca están garantizados. Deben defenderse, mantenerse y ampliarse. La ISP está codo con codo con AFGE, AFSCME y todos los trabajadores estadounidenses en este momento crítico.

Hacemos un llamamiento a lxs trabajadores de todo el mundo para que se unan a nosotros en la condena de estos ataques y apoyen los esfuerzos de nuestros colegas estadounidenses por proteger sus derechos y sus comunidades.



Denuncia penal y pedido de juicio político a Milei por mega estafa con la cripto \$LIBRA



Son más de cien las denuncias penales presentadas contra el presidente Javier Milei por su participación en la estafa de la criptomoneda \$LIBRA, ocurrida el viernes pasado y cuyo alcance se estima en unos 70 y 110 millones de dólares. La primera presentación fue presentada por el economista y presidente de Unidad Popular, Claudio Lozano; Jonatan Baldivezo, abogado del Observatorio del Derecho a la Ciudad; Marcos Zelaya, también abogado y especialista en nuevas tecnologías; y María Eva Koutsovitis, referente de El Movimiento La Ciudad Somos Quienes La Habitamos.

En la presentación, se acusa al primer mandatario de ser partícipe necesario de la estafa que se generó “a través de una operación conocida como **“rugpull”**, que ocurre cuando los desarrolladores detrás de un proyecto lanzan un token y atraen inversores para aumentar su valor, luego se retiran abruptamente y toman el dinero”. Los denunciantes estipulan que la figura del Presidente ofició de imán para que mucha gente confiara y decidiera invertir en la criptomoneda.

“Cuando los estafadores vacían los fondos de liquidez, el precio de los criptoactivos cae a cero y los inversores pierden la oportunidad de intercambiar tokens por tokens más estables o de curso legal”, agregan en el escrito, que incluye un pedido de allanamiento en la Quinta de Olivos y en la Presidencia de la Nación, “a fin de secuestrar todo equipo electrónico (computadora, teléfonos, tablets, laptops)”.



“La evidente participación del Presidente **Javier Milei** en la estafa de Cripto \$Libra, en la que quedaron enganchadas **40.000 billeteras cripto**, no hace más que agigantar las evidencias sobre las mentiras con las que este gobierno libertario pretende denunciar a una casta política impresentable mientras en la práctica mantiene su vínculo con maniobras especulativas de la más baja estofa, en la que engancha y estafa a sus incautos seguidores”, planteó Lozano en sus redes sociales.

Juicio político

Por otra parte, Adolfo Pérez Esquivel (Premio Nobel de la Paz), Taty Almeida (Madres de Plaza de Mayo LF), Alicia Castro, Eduardo Barcesat, Carlos Rozanski, Dora Barrancos, Jorge Elbaum, Cynthia García, Liliana (Hendel) Sztycberg, Claudio Lozano, Hugo (Cachorro) Godoy, Francisco (Paco) Oliveira y Natalia Amatiello, ampliaron el pedido de juicio político al presidente de la Nación por mal desempeño y comisión de delitos en el ejercicio de la función pública.

Sugiere además que, dada la casi sincronía entre la creación del sitio y el tweet del presidente, **“no se trató de un mensaje aleatorio o casual”**. Estaba orquestado para que aquello que es imprescindible para que un activo de esa naturaleza pueda instalarse y ser demandado, lo sea con la intervención del presidente Javier Milei”.

“El mensaje implícito en esa publicación fue que, para apoyar a la Argentina, había que comprar esa criptomoneda. Por eso Milei incluyó la dirección inteligente del activo, algo así como dar el ‘CBU’ para que a uno le transfieran. Es decir que sin la intervención de Milei, nada hubiera ocurrido ya que nadie sabía de la existencia de esta criptomoneda que no se encontraba enlistada y nadie podría saber dónde adquirirla. Está muy claro que **el papel determinante, y así estaba pensado, lo tuvo el presidente de la nación Javier Milei**, como se dijo, con sus casi cuatro millones de seguidores”, agregaron.

La criptomoneda en cuestión fue lanzada el viernes pasadas las 19 horas. Minutos después de su puesta en circulación, el Presidente Milei posteo un tweet en el que promocionaba \$LIBRA como un “proyecto privado” que “se dedicará a incentivar el crecimiento de la economía argentina, fondeando pequeñas empresas y emprendimientos argentinos”. Durante 4 horas el tweet estuvo fijado.

Cuando el precio de \$LIBRA se desplomó, Milei retiró la publicación e hizo otra en la que explicaba que “no estaba interiorizado de los pormenores del proyecto y, luego de haberme interiorizado, decidí no seguir dándole difusión”. Pero el daño estaba hecho y las denuncias comenzaron a aparecer.

Defensa del agua como bien común, un servicio de calidad y trabajadores con derechos

Por: Junta directiva del sindicato de trabajadores oficiales de las ceibas empresas públicas de Neiva ESP



QUE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE EMPRESAS PÚBLICAS NUNCA HAN SIDO NI SERÁN UNA CARGA FINANCIERA

Desde la constitución y funcionamiento de Las Ceibas Empresas Públicas de Neiva ESP, nosotros los trabajadores hemos sido actores importantes para el buen desempeño de los servicios públicos domiciliarios prestados a la Ciudadanía de Neiva y los derechos convencionales adquiridos de acuerdo con la normatividad internacional, constitucional y legal, representan un sustento digno para las familias y generaciones de trabajadores a lo largo de la historia desde hace más de sesenta años de historia desde la creación de la empresa en el año 1959.

Queremos manifestar que contrario a lo señalado por la gerencia actual de Las Ceibas Empresas Públicas de Neiva ESP en cabeza del gerente ANDRES EDUARDO CHARRY GUILOMBO, las Empresas Públicas de Neiva, para la vigencia 2024 estimó un presupuesto de ingresos de \$92.000.000.000, e ingresaron por facturación y recaudo \$99.954.072.028, con lo que se demuestra que existe un alto nivel de eficiencia en lo facturado y recaudado, garantizando no solo el cumplimiento del objeto misional de la empresa si no también el total cumplimiento con los derechos convencionales de los trabajadores.

“ Para el año 2025, a pesar de las propuestas del sindicato en torno a la negociación que incluso propusimos un 7.2% de incremento, el señor Gerente insistía en el desmonte de los beneficios convencionales como única negociación ante lo cual los trabajadores no aceptamos...” ”

No es entendible que de acuerdo a las cifras dadas por el mismo Gerente en las cuales por cada trabajador que goza de los beneficios convencionales en forma porcentual cueste cada uno de ellos \$66 MILLONES en promedio en el año 2024, y un empleado Público del nivel directivo nombrado directamente por el Gerente le cuesta \$205 MILLONES en promedio en el mismo año (2024), reflejando un costo oneroso como resultado de la política de turno, pues estos empleados son nombrados por criterios políticos y discrecionales de la Gerencia. Además de ello, a estos empleados (los empleados públicos de libre nombramiento y remoción), los benefició un incremento salarial del 10.88% para el año 2024, y se le reconocieron retroactivos de acuerdo con los decretos nacionales para ese mismo año, mientras a nosotros los trabajadores oficiales tan solo nos fue incrementado nuestro salario en un 8.5%, porcentaje aplicado hasta el año 2024. Para el año 2025, a pesar de las propuestas del sindicato en torno a la negociación que incluso propusimos un 7.2% de incremento, el señor Gerente insistía en el desmonte de los beneficios convencionales como única negociación ante lo cual los trabajadores no aceptamos, por lo que no fue posible una negociación, ante lo cual el señor Gerente ANDRES EDUARDO CHARRY GUILOMBO de forma unilateral decidió reconocer y aplicar un incremento del IPC del 5,2%, violando de forma flagrante lo dispuesto en la convención colectiva y el derecho a la negociación colectiva.

Pese a que el gobierno nacional estableció un incremento superior a lo establecido por la convención colectiva de trabajo vigente para el

año 2025 del 9.52% y la convención estipula un 8.5%, y además existe y está vigente un párrafo de la convención colectiva de trabajo que enuncia que cuando el porcentaje del incremento acordado en las convenciones sea inferior al estipulado por el porcentaje del incremento decretado por el gobierno nacional para el salario mínimo mensual legal vigente, se escogerá el más favorable al trabajador y que para el año 2025, el señor gerente aplicó y reconoció de forma unilateral un incremento del 5.2%, por lo que se viola la convención colectiva, la cual al no haber negociado está vigente en razón a que estas se prorrogaron de forma automática conforme lo dispone la ley debido a que no se llegó un acuerdo sobre una nueva convención colectiva (artículo 478 del CST, “Prórroga automática de convenciones colectivas de trabajo”), motivo por el cual esta situación se puso en conocimiento del Ministerio de Trabajo para lo de su competencia.

Es necesario hacer una aclaración a la comunidad referente a la cifra de los costos de la nómina de los trabajadores oficiales, en razón a que de este total 30.000 Mil Millones que informó la gerencia como costo de la nómina para el 2024, se deben descontar \$4.000 Mil Millones de pesos que equivalen al costo de los 18 empleados públicos de libre nombramiento y remoción, que son aquellos funcionarios nombrados directamente por el gerente sin ningún proceso previo y que muchas veces obedecen a un fin político, los cuales al hacer la simple operación matemática equivale cada uno de ellos a 223 Millones aproximadamente por año.

No entendemos tampoco como la actual gerencia de Las Ceibas Empresas Públicas de Neiva ESP en cabeza de Andrés Eduardo Charry Guilombo ha suscrito contratos millonarios como el No. 095 de 2025 con la firma UNOA SAS cuyo objeto es la “prestación de servicios de personal temporal en nivel técnico operativo” por un valor \$1.126 MILLONES, en donde se han vinculado personas para ejercer la labor de “obreros y/o fontaneros” pagándoles de forma mensual la suma de \$2.500.000, superando ampliamente el de los trabajadores de planta sindicalizados cuyo salario mensual no supera el \$1.600.000.

Igualmente, la actual gerencia ha ejecutado del presupuesto total de la empresa por concepto de honorarios para el año 2024, un valor de \$4.597.355.407 MILLONES de la siguiente forma:

Abogados	\$1.673.927.833
Ingenieros	\$550.363.332
Personal de apoyo	\$1.151.646.665
Otros profesionales	\$686.677.546
Contadores	\$124.260.000
Temporal	\$410.480.031
TOTAL	4.597.355.407



Algunos de estos asesores o personal vinculado mediante contrato de prestación de servicios recibemensualmentesumasigualesosuperiores a los 20 Millones de pesos por honorarios. Se queja el señor Gerente de los costos de nómina de trabajadores oficiales, pero incrementa de manera onerosa la nómina paralela, para lo cual si hay plata y recursos del presupuesto.

“ La proyección realizada por el sindicato con el fin de establecer la disminución del costo en la nómina producto del personal que se retira con el fin de disfrutar de su pensión de vejez, ha determinado que entre los años 2024 al 2027 se retirarán un total de 50 personas que tienen un 100% de beneficios convencionales...” ”

El estudio y análisis tarifario contratado por el sindicato de la Empresa, evidenció que para un período tarifario (año), ingresan por concepto de costo medio de administración \$42.000

MILLONES DE PESOS, que es con él se paga el personal vía tarifa ; y que los gastos de nómina de los trabajadores oficiales fue \$27.000 MILLONES DE PESOS, para el año 2024, lo que demuestra que se puede cumplir totalmente con el pago de las convenciones colectivas vía tarifas, sin que se afecte el funcionamiento de la empresa, o, que se llegue asfixiar por esto, o afirmar como lo hizo el gerente de que este costo no puede ser soportado.

La proyección realizada por el sindicato con el fin de establecer la disminución del costo en la nómina producto del personal que se retira con el fin de disfrutar de su pensión de vejez, ha determinado que entre los años 2024 al 2027 se retirarán un total de 50 personas que tienen un 100% de beneficios convencionales, así al terminar el año 2027, el costo de la nómina de trabajadores oficiales sindicalizados se disminuirá un 55%, lo que significa que el costo total de la nómina mermará de \$19.500 MILLONES a \$10.822 MILLONES, es decir la nómina de trabajadores sindicalizados tiende a disminuir en proporciones considerables 55% en cuatro años; Lo que no es sostenible es el costo de la nómina paralela de asesores que cada vez crece de forma exponencial y obedece a criterios politiqueros del mandatario de turno.

En las rendiciones de cuentas dadas por la misma Gerencia esta ha afirmado que la empresa para la vigencia 2024 reportó unas utilidades cercanas a los \$5.000 MILLONES DE PESOS, es por ello, por lo que entonces no entendemos de que crisis habla el gerente.

“ Todo esto pareciera también que obedece a una campaña en la cual se nos quiere a nosotros los trabajadores, endilgar la responsabilidad de unos supuestos malos manejos tarifarios...” ”

Pareciera con lo señalado desde la Gerencia de Las Ceibas Empresas Públicas de Neiva E.S.P., que se quiere hacer ver ante la ciudadanía como si los trabajadores oficiales de las Ceibas Empresas Públicas de Neiva y su sindicato, fuéramos los culpables de los malos manejos administrativos que los Gerentes y Alcaldes de turno le han dado a la empresa y en su efecto a los dineros que pagan los usuarios a través de sus facturas, olvidando incluso que hay personas que se han enriquecido con el erario público y como resultado de esto hoy en día existen condenas en firme no solo contra exalcaldes, sino también contra exgerentes de Las Ceibas Empresas Públicas de Neiva E.S.P.

Todo esto pareciera también que obedece a una campaña en la cual se nos quiere a nosotros los trabajadores, endilgar la responsabilidad de unos supuestos malos manejos tarifarios, cuando nosotros no somos ni hemos sido los

administradores ni las personas que toman las decisiones y ejecutan el presupuesto de la Empresa.

Por lo anterior no entendemos el malestar del señor Gerente de Las Ceibas Empresas Públicas de Neiva ESP con los trabajadores de la empresa, como tampoco con las convenciones colectivas, exponiéndonos de forma irresponsable a la crítica de la ciudadanía y a una estigmatización como si fuéramos culpables de los malos manejos administrativos que ha tenido Las Ceibas Empresas Públicas de Neiva ESP por las diferentes administraciones de turno y de esto queremos dejar constancia incluso por la campaña de discriminación por el solo hecho de ser trabajadores y estar sindicalizados, lo cual raya con el derecho humano de libre asociación y de negociación colectiva que consagran los tratados internacionales y el ordenamiento jurídico, ante lo cual hacemos responsable al señor GERENTE ANDRES EDUARDO CHARRY GUILOMBO, de lo que nos pueda pasar como trabajadores sindicalizados en un país con niveles altos de intolerancia, situación que se ve agravada por las tendenciosas afirmaciones dirigidas a desprestigiarnos como trabajadores sindicalizados y a ponernos en la picota pública ante ciudadanos energúmenos.

Hacemos un llamado al señor GERENTE ANDRES EDUARDO CHARRY GUILOMBO, para que no solo se respeten las convenciones colectivas, sino que su cumplimiento se haga vigente y sus diferencias se tramiten de acuerdo con el ordenamiento jurídico, pues, estas además de ser honestas gozan de legalidad y forman parte de un derecho humano como lo es la negociación colectiva y el derecho a la sindicalización.

Cuando la huelga se asoma por la tele

Por: Edwin Palma Egea
Analista y ex viceministro de relaciones laborales de Colombia



“Yo soy Betty, la Fea” o “Los Simpson” han logrado récord histórico de audiencia en los Estados Unidos, en Colombia y globalmente. Y para estas dos teraproducciones mainstream en las temporadas emitidas en 2024 sus libretistas decidieron escarbar en la vida laboral de sus protagonistas, llevarlas a sindicalizarse, con toda razón, e ir a la huelga.

También en Netflix apareció la huelga en la trepidante “Respira” y también en esa plataforma veremos al final de 2025 o comienzos de 2026, la Huelga de las Bananeras. En la serie la producirán como la narró García Márquez en Cien Años de Soledad, pero no olvidemos que la huelga de la novela está basada en hechos reales.

Pocas veces los conflictos laborales colectivos aparecen en producciones para TV dirigidas al público masivo, por eso me parece importante resaltar estas historias y mencionarlas hoy, ya que las podemos ver en nuestros dispositivos al mismo tiempo en que importantes ceses de actividades se suceden en el norte, para mencionar solo algunas en Amazon en España o EE.UU., Starbucks, Volkswagen en Alemania o Tesla en Suecia, o las huelgas generales de pensionistas y estudiantes universitarios argentinos arruinados intencionalmente por el ultraconservador presidente Milei. Es decir, los sindicatos y trabajadores se levantan contra la tiranía y en defensa de la democracia.

“ La principal causa de las protestas laborales aquí y en las historias de supuesta ficción de las que estoy hablando es la de hombres y mujeres al límite de su capacidad porque no se les paga, porque son explotados en jornadas que no tienen límite, por la sobrecarga de trabajo o se les despide sin justificación alguna. ”

Hacer una huelga es siempre una decisión personal extrema y con vocación de ser un parteaguas en las relaciones laborales de cualquier organización que la viva, independientemente el motivo que la convoque. Aunque la Constitución reconoce el derecho a declararla desde inicios del siglo XX también es cierto que hacer una huelga aquí es actividad de alto riesgo. El Estado en ninguna de sus ramas protege como debiera este derecho humano constitucional, en consecuencia, a pesar del melodrama usual de empresarios y

sus abogados, muy pocas huelgas se declaran en Colombia, tanto así que si sumamos las de 2024 ocurren más en la televisión.

El contexto explica esta dificultad, aunque razones haya muchas, un ambiente de persecución, un ministerio que no actuaba en defensa de los trabajadores y una ausencia de seguridad jurídica hacen imposible el ejercicio de ese derecho, aunque cuando los trabajadores y trabajadoras llegan al límite de la indignidad o de la impunidad, se llenan de valor y terminan atreviéndose. La principal causa de las protestas laborales aquí y en las historias de supuesta ficción de las que estoy hablando es la de hombres y mujeres al límite de su capacidad porque no se les paga, porque son explotados en jornadas que no tienen límite, por la sobrecarga de trabajo o se les despide sin justificación alguna.

La situación más extrema en estas historias es la de los trabajadores y trabajadoras de Ecomoda que han sufrido por 25 años las desventuras financieras de don Armando Mendoza, parece que aguantan por el respeto reverencial al patriarca fundador, Don Roberto, que siempre les trató con deferencia imperial. Mientras tanto Don Armando, el heredero, siempre ha jugado con dinero que no es suyo, en este caso los aportes a la seguridad social de todo el personal de la empresa, hoy cerca de la jubilación. Don Armando padece una masculinidad tóxica, todo el tiempo está tratando de mostrar que es un varón triunfante y mandante y más bien es un señorito decadente al que siempre tienen que salvar, primero Betty y después su hija Mila. Mientras que al otro lado de la mesa estará el jefe de la huelga, Hugo Lombardi, al que todos ven como amanerado o afeminado, pero al final es el que tiene el coraje de parar. Lástima que vuelvan al trabajo tan rápido cuándo Mila, más moderna y práctica propone darles un lugar a los trabajadores en la junta y les invita o crear juntos una nueva colección.



La huelga bananera fue un gran capítulo de la novela, de la vida real y seguro de la serie. Era 1928, en la United no se pagaban salarios en efectivo, sino en una “moneda” que solo se podía canjear por productos en los comisariatos de la misma empresa, no había programa de salud o seguridad social, la higiene en los campamentos no existía y lo peor era la tercerización total, la compañía nunca aceptó que tuviera trabajadores contratados directamente. Estas causas reales de esa huelga son las mismas que cuenta Gabo en la novela, lo que cambia es como la resuelve, porque en Cien Años de Soledad la huelga termina con mucha violencia en una noche, mientras que la historia real informa que por tres meses ocurren centenares de desapariciones, ejecuciones, torturas y detenciones ilegales cometidas por el ejército colombiano, que se alojó, alimentó y transportó por cuenta de la empresa.

Mientras tanto en Springfield, acosada por las deudas familiares Marge entra a trabajar en una cocina fantasma que recibe centenares de pedidos por minuto, la obligan a trabajar horas extras sin pago y a llevar un dispositivo en un tobillo que la graba y controla todos sus movimientos. La carga llega a ser tan pesada

que se atreven a sindicalizarse y declararle la huelga a un emprendedor tecnofeudal que al final es derrotado por su propia tecnología cuándo intenta reemplazar los repartidores con drones.

Y en Respira, un grupo de trabajadores y trabajadoras de la salud en un hospital público de alta complejidad y víctima de exceso de trabajo y falta de insumos después de años de recortes y externalización de servicios por gobiernos neoliberales se atreven a votar una huelga sin acordar primero los servicios mínimos que deben mantenerse cuando la huelga ocurre en un servicio público esencial, un asunto ilegal pero entendible por su desesperación, buscando que el gobierno de Valencia deje de explotarlos. Mientras tanto, la escena más dramática es la de una operación a corazón abierto mientras suenan las alarmas del inicio del cese de actividades, y los médicos se preguntan si deben parar o seguir la cirugía. (No quiero hacerles spoiler.

En 2024, la lucha de clases entró hasta las salas de operación y los conflictos laborales fueron más allá de lo normal en la tele ¿Qué pasará en Macondo?

Sopa de letras



Ejercita tu cerebro buscando palabras en la **sopa de letras**.

PROYECTO DE LEY 518

- 1. REDUCCIÓN
- 2. EMPLEADO
- 3. PÚBLICO
- 4. OFICIAL
- 5. DERECHOS
- 6. SIN
- 7. DESIGUALDAD
- 8. CONDICIONES
- 9. JUSTAS
- 10. DIGNAS
- 11. JORNADA
- 12. LABORAL
- 13. DECRETO
- 14. INICIATIVA
- 15. FELICITAMOS
- 16. GRADUAL



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

Prepárate para
alcanzar nuevas metas
con los **cursos sin costo** que tenemos
para afiliados y beneficiarios.



 **INGLÉS
EMPRESARIAL**

 **FUNDAMENTACIÓN
DIGITAL**

 **CONTABILIDAD**

 **TURISMO
Y ALIMENTOS**

 **MEJORAMIENTO Y
TALENTO HUMANO**

 **SERVICIO
Y VENTAS**

 **LOGÍSTICA
Y ARCHIVO**

 **SALUD**



**Inscríbete
escaneando**
el QR o ingresa a:

Colsubsidio.com