

ESCUELA NACIONAL DE FORMACIÓN SINDICAL

JUNTOS NOS FORMAMOS
Y TRANSFORMAMOS CON EL ABC

2022



Vida, Educación y Paz...

 **fecode**
FEDERACIÓN COLOMBIANA DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN
VIDA, EDUCACIÓN Y PAZ

**JUNTOS NOS FORMAMOS
Y TRANSFORMAMOS CON EL ABC**



Vida, Educación y Paz...

 **fecode**

FEDECATALANIA FEDERATION OF TEACHERS ASSOCIATIONS OF CATALUNYA

VIDA, EDUCACIÓN Y PAZ

ESCUELA NACIONAL DE FORMACIÓN SINDICAL

PROYECTO DE FORMACIÓN SINDICAL BÁSICO ABC

Juntos nos Formamos y Transformamos con el ABC 2022

COMITÉ EJECUTIVO

Carlos Enrique Rivas Segura
Presidente

Christian Rey Camacho
Primer Vicepresidente

Martha Rocío Alfonso Bernal
Segundo Vicepresidente

Domingo José Ayala Espitia
Fiscal

William Henry Velandia Puerto
Secretario General

Omar Enrique Arango Jiménez
Tesorero

Miguel Antonio Camacho Ramírez
Srio. de Prensa, Propaganda y Publicaciones

Isabel Olaya Cuero
Sria. de Organización y Educación

Fabio Manuel Herrera Martínez
Srio. de Asuntos Laborales y Jurídicos

María Eugenia Londoño Ocampo
Sria. de Género, Inclusión e Igualdad

Luis Edgardo Salazar Bolaños
Srio. de Relaciones Intergremiales y Cooperativos

Nelson Javier Alarcón Suárez
Srio. de Relaciones Internacionales

Edgar Romero Macías
Srio. de Cultura, Recreación y Deportes

Víctor Manuel Cabrera Vásquez
Srio. de Asuntos Educativos, Pedagógicos y Científicos

Luis Armando Aux Ayala
Srio. de Seguridad Social, Docentes Territoriales y Pensionados



EQUIPOS ESCUELA Y GÉNERO DE FECODE

ESCUELA NACIONAL DE FORMACIÓN

Ana María Cepeda Ortiz
Betsabé Polania Quiza
Luz Aída Martínez Eraso
Vicente Brayan Rivas
Henry Perez Colmenares
Jose William Barón Valbuena
Orge Albín Anaya Martinez
Homero Cuevas Peñaranda
Luis Eduardo Romo Solarte
Gustavo Adolfo Barreiro
Julio Escobar Hoyos



Foto: Archivo fecode

SECRETARÍA DE GÉNERO, INCLUSIÓN E IGUALDAD

Rosalba Oviedo Pinto
María Del Rosario Franco Ortíz
Martha Shirley Quinto Zea
Maria Antonieta Cano Acosta

Coordinadora
Läraryöbundet
Asesora
Asesora



Foto: Archivo fecode

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	9
INTRODUCCIÓN	11
I. ECONOMÍA POLÍTICA	12
1.1 El vínculo entre la Economía y la Política: principales expresiones	13
1.1.1 De la macroeconomía a los territorios	15
1.1.2 Inflación vs salario mínimo	17
1.1.3 Sobre la Variación del dólar	18
1.2 EL IMPERIALISMO	20
1.3 CONFIGURACIÓN DEL MODELO NEOLIBERAL EN COLOMBIA	22
1.3.1 CONCENTRACIÓN DE PODERES UNA AMENAZA A LA DEMOCRACIA	25
1.3.2. ECONOMÍA FUNDAMENTADA EN POLÍTICA EXTRACTIVISTA	25
1.4. IMPACTO DEL NEOLIBERALISMO EN EL MEDIO AMBIENTE	27
1.5 PENSAR LAS ALTERNATIVAS AL CAPITALISMO	33
1.5.1 POLITICA ELECTORAL COMO ALTERNATIVA	38
2. LABORAL	42
2.1. RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	42
2.2. SEGURIDAD SOCIAL SALUD EN EL TRABAJO PARA LOS EDUCADORES	45
2.2.1 NIVELES DE PARTICIPACIÓN	46
2.2.2. Tabla de Enfermedades Laborales y Manual de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral	56
2.2.3. Pérdida de la capacidad laboral	56
2.2.4. Incapacidad Laboral Temporal	57
2.2.5. Reconocimiento económico por incapacidad temporal de origen laboral y accidente de trabajo	58
2.2.6. Consideraciones para el reconocimiento de la pérdida de la capacidad laboral	58

2.2.7. Consideraciones para el Reconocimiento de pensión de invalidez.....	60
2.2.8. Régimen de transición.....	62
2.2.9. La unión Temporal tiene como función realizar.....	64
2.2.10. La Secretaría de Educación tiene como función.....	64
2.2.11. La Fiduprevisora S.A tiene como función.....	65
3. PERMISOS LABORALES DE LOS DOCENTES.....	67
3.1. RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERMISO LABORAL DOCENTE.....	67
3.1.1. MARCO LEGAL.....	67
3.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS PERMISOS DOCENTES DE CONFORMIDAD CON LA LEGISLACIÓN TRANSCRITA.....	70
3.2.1. CONCLUSIÓN.....	72
3.2.2. DOCUMENTOS SOPORTE.....	72
3.3. PERMISOS SINDICALES.....	72
4. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.....	79
4.1. SENTIDO DE LA EVALUACIÓN.....	79
4.2. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DEL 2002.....	82
4.2.1. Bases normativas de la implementación de la evaluación.....	82
4.2.2. Evaluaciones del magisterio bajo el decreto 1278 de 2002.....	83
4.3. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. ¿CÓMO GARANTIZAR EL DEBIDO PROCESO A TRAVÉS DEL RECURSO DE REPOSICIÓN Y/O APELACIÓN?.....	87
4.3.1 EL ACTO ADMINISTRATIVO COMO EXPRESIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....	90
4.4. LA ACCIÓN DE TUTELA COMO HERRAMIENTA EDUCATIVA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA DEMOCRÁTICA EN COLOMBIA.....	94

PRESENTACIÓN

La Educación Colombiana en el Marco de una Nueva Mirada Ideológica



El pueblo colombiano se encuentra con mucha expectativa respecto de lo que será el primer gobierno progresista y alternativo después de 212 años de vida republicana; donde la marginalidad, los oprobios, la inequidad, discriminación, despojos y diferentes tipos de violencias han tenido sumido a los ciudadanos y las ciudadanas a lo largo de todo nuestro territorio y ha incidido en la profundización de la crisis social, ambiental y económica

del país. Hoy nos movemos en una nueva realidad y momento político ya que con el tránsito hacia el modelo de gobierno que le apuesta a reducir la pobreza, frenar la violencia y afianzar la democracia, consideramos la real posibilidad de hacer de Colombia una potencia mundial de la vida, donde la educación será el eje fundamental del desarrollo y progreso de nuestra nación. Con el advenimiento del nuevo gobierno con espíritu progresista e incluyente, confiamos en asistir a un renacer en el sistema educativo, reivindicando la educación como un derecho fundamental; dejaremos atrás décadas de educación clasista, discriminatoria, no autóctona y desculturizada, donde se privilegian los intereses mezquinos de las castas dominantes para llegar a una educación popular, incluyente, de fácil ingreso y permanencia, de manera que todas y todos nos beneficiemos, pues, nuestras niñas, niños y jóvenes son el tesoro de la nación y por ende, la participación de los maestros y maestras debe estar a la altura del momento político actual.

En este contexto, la Secretaría de Organización y Educación Sindical de la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación – FECODE, su equipo sindical nacional y el equipo nacional de la Secretaría de Género, Inclusión e Igualdad, en cumplimiento de los estatutos y filosofía de la misma y del plan de acción año 2022, a través de nuestro proyecto de formación sindical Básico ABC que hace parte de los tres proyectos de la Secretaría de Organización y Educación Sindical de FECODE para llegar de manera presencial y virtual a todo el territorio colombiano y contribuir con ello a la formación de nuestros afiliados; y que inició en el 2019, continúa avanzando con el objetivo de formación político y sindical que contribuirá al desarrollo de los objetivos estratégicos de organización, accionar y fortalecimiento del movimiento sindical.

Con este proyecto pretendemos brindar a las y los participantes fundamentos básicos, para que puedan resolver problemáticas propias de su entorno y que además los motive a profundizar y especializarse en las diferentes temáticas del quehacer sindical, de tal manera, que como dirigentes de nuestras filiales, puedan proyectar en unidad una mayor organización dentro de las naturales diferencias.

El propósito de esta cartilla, con la cual cerramos un ciclo de 4 años de formación político – sindical, es continuar aportando herramientas a la base magisterial y líderes en proyección con los módulos de economía política y laboral donde planteamos los diferentes aspectos de la política fascista e imperialista que han dominado a América Latina y Colombia, las afectaciones ambientales con sus grandes desastres ecológicos causados por el sistema capitalista y su modelo neoliberal, afectaciones en la salud y riesgos laborales, planteando el papel y accionar del maestro y la maestra para contrarrestar el modelo neoliberal.

Sindicalmente,

ISABEL OLAYA CUERO

Secretaria de Organización y Educación Sindical

INTRODUCCIÓN

La Secretaría de Organización y Educación Sindical con el apoyo de la Secretaría de Género, Inclusión e Igualdad de FECODE, avanza con este proyecto de formación básica ABC 2022, para continuar con el CUARTO año en el proceso de formación y capacitación a docentes líderes en lo político-sindical, que busque responder a las necesidades y al conocimiento de Economía Política, laboral en seguridad en el trabajo, permisos laboral-sindical y evaluación de desempeño, Para lo cual se han fijado los siguientes propósitos.

Reconocer el impacto de la Economía Política con respecto a la teoría política fascista e imperialista, cómo se configura el modelo económico en Colombia y su relación con el régimen político en la coyuntura actual, impacto del neoliberalismo en el medio ambiente, cómo pensar el fin del capitalismo y pensar cómo contrarrestar esta política en un gobierno alternativo.

Comprender la importancia del Sistema de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, Permisos Laborales de los Docentes y Permisos Sindicales, para seguir avanzando en la defensa de los derechos de los maestros y la dignidad de nuestra profesión.

Valorar y analizar sentido de la Evaluación del Desempeño, tener claro los proceso y alcances, los instrumentos que se deben utilizar para el bienestar del docente y tener claro el debido proceso y reclamaciones, con el fin de que la evaluación sea un instrumento para mejorar y no para perseguir a los docentes.

Con el propósito de continuar fortaleciendo la cualificación de nuestros afiliados para promover liderazgos que sean capaces de afrontar las diferentes problemáticas en sus instituciones y regiones, que les permita fortalecer la capacidad de proponer soluciones ante un gobierno alternativo que propendan por el respeto de los derechos del magisterio y su dignidad laboral y avanzar en nuevos liderazgos para construir otro país posible.

I. ECONOMÍA POLÍTICA

INTRODUCCIÓN



“La desvalorización del mundo humano crece en razón directa de la valorización del mundo de las cosas”

K. Marx

Este módulo tiene como propósito dar continuidad al proceso de formación sindical ABC, el cual planteó desde su primer año de desarrollo, la necesidad de fortalecer conocimientos respecto a las generalidades de la economía política, que le permitiesen al magisterio en formación y con proyección en la dirigencia sindical, comprender las causas estructurales que determinan la lucha de los sindicatos, particularmente de magisterio; en este sentido, planteó en su primera versión una caracterización general de los diferentes modos de producción, concluyendo con elementos de mayor teorización del modo de producción Capitalista, como modo dominante de las economías a nivel planetario; desde esta perspectiva, en su segunda versión, se consolidó un contenido que permitió caracterizar el modelo empleado por el sistema económico Capitalista para mantenerse en su rol hegemónico, por lo que se desarrollaron las categorías de Neoliberalismo y Globalización; durante su tercer año, se desarrolló diversas categorías que determinan el sistema económico capitalista, en el marco de las dinámicas económicas de Colombia particularmente del Capitalismo, sus crisis y modelo de acumulación, algunas teorías de integración económica, las funciones económicas y políticas del Estado en Colombia, cómo se consolida el sistema económico capitalista a partir de un breve esbozo frente al desarrollo del capitalismo en el siglo XX y el rol del Estado y las clases en Colombia.

En esta edición, la cual se constituye como el cierre del *primer ciclo de formación sindical básico ABC*, particularmente en el módulo de Economía Política, desarrollaremos los principales ejes que vinculan las categorías de Economía

y Política; así como la Teoría política fascista e imperialista en América Latina y Colombia; lo que determina un Modelo Económico en función de la concentración de poderes y la determinación de una política guerrerista para la consolidación de un modelo extractivista, lo que impacta directamente el medio ambiente; ante tales situaciones y la determinación de las principales características del sistema económico, vale la pena preguntarnos, ¿Es posible pensar una alternativa radicalmente contraria a los objetivos del capitalismo? ¿Cuál es el desafío de los procesos de cambio? Y en ello, determinar qué elementos caracterizan una política electoral como alternativa hacia una emancipación comunitaria.

1.1 El vínculo entre la Economía y la Política: principales expresiones

Al respecto, es preciso determinar algunas causas estructurales que determinan el capitalismo como sistema económico imperante, que configura como modelo de acumulación el Neoliberalismo y el cual tiene su máxima expresión en el imperialismo, así como su relación directa con la política (economía-política); en este sentido, es preciso plantear que éste se ha desarrollado desde condiciones históricas concretas como en el caso de las sociedades de América Latina, donde ha penetrado ya maduro en su fase imperialista, destruyendo formas no capitalistas e incluso, podemos afirmar, que ha coexistido con dichas formas y ha reorientado sus objetivos en función de sus intereses de acumulación.

Hemos partido de las premisas de la economía política fundamentada en la teoría Marxista, planteadas en módulos anteriores y a partir de ellas, se ha conceptualizado la preponderancia de la propiedad privada, la separación del trabajo, capital y tierra, y la de salario, beneficio del capital y renta de la tierra; resaltando la división del trabajo, la competencia, el concepto de valor de cambio, etc. A partir de la misma economía política, hemos planteado que en dicho modo de producción, todo es mercancía, inclusive la misma mano de obra (el ser humano) y que su interés al respecto, es que ésta sea tan barata como para garantizar la mayor acumulación, pero no gratis (al nivel del esclavismo) para garantizar el necesario consumo dentro del sistema; que la pobreza del obrero es inversamente proporcional a la magnitud de su producción; y que la sociedad entonces, está dentro de este modo, dividida en dos clases “propietarios o burguesía” (en el caso de Colombia es preciso especificar multinacionales, gran empresariado, sector financiero entre otros) y “trabajadores desposeídos”.

En tal sentido y atendiendo a la necesidad de contener las riquezas creadas en su seno, el capitalismo destruye una masa de fuerzas productivas avanzando al monopolio, conquista nuevos mercados, explota intensamente los antiguos, prepara sus propias crisis y por supuesto, para ello, emplea el poder político como herramienta que facilita su materialización y fortalecimiento en la economía, es decir, la estructura política de una nación, orienta la economía en favor de sus intereses de clase; la política engloba la sociedad en su conjunto y, sobre todo, las relaciones de clase que se dan en su interior. La ciencia política se centra en las instituciones políticas, intenta revelar la distribución del poder dentro de los sistemas políticos actuales, así la política no se ocupa tanto de los derechos, como del poder.

La política ha de considerarse como un aspecto del conjunto social que parte de un análisis integrado de esa totalidad, es la expresión más concentrada de la economía; de tal forma, las instituciones y luchas políticas surgen, y sólo pueden entenderse en el marco de los conflictos básicos del conjunto social. Estos conflictos se generan en el nivel de lo que Marx llamó fuerzas productivas y relaciones de producción.

En la producción social de su vida, los hombres entran en relaciones definidas que son indispensables e independientes de su voluntad, relaciones de producción que corresponden a una etapa definida del desarrollo de sus fuerzas productivas materiales. La suma total de estas relaciones de producción constituye la estructura económica de la sociedad, el verdadero fundamento del que surge una superestructura legal y política, y al que corresponden formas definidas de conciencia social. El modo de producción de la vida material condiciona el proceso vital social, político e intelectual en general. No es la conciencia de los hombres lo que determina su ser, sino al contrario, es su ser social lo que determina su conciencia. (Marx. 1873)



Foto: Archivo fécoda

Estas relaciones sociales de producción han dado lugar, durante los últimos dos milenios, a la división de la sociedad en clases. Una minoría puede adquirir el control de los medios de producción y del poder político; en este sentido,

La forma económica específica en que se extrae el trabajo excedente no pagado de los productores directos, determina la relación de los gobernantes y los gobernados... siempre es la relación directa de los dueños de las condiciones de producción con los productores directos... lo que revela el secreto más íntimo, la base oculta de toda la estructura social, y con ella... la forma específica correspondiente del Estado. (Marx, 1873)

La política garantiza condiciones de acumulación y en particular la política de un Estado específico determina la orientación de la economía nacional, priorizando gastos e inversiones en función de la clase a la que representa, así un gobierno que ostente el poder político de corte capitalista, gobernará en favor de los capitalistas y por el contrario, el gobierno con corte progresista o popular, gobernará en función de algunos intereses más colectivos y menos individuales, de allí que es importante enlazar la economía, con la política, las relaciones de poder y los intereses de clase que en tal relación se ostentan.

En el caso específico de los gobiernos progresistas o populares, la cuestión productiva referida a la emancipación del trabajo exige como condición necesaria una forma política específica, que pasa por la descentralización del poder, la revocabilidad permanente de todos los representantes y la organización de un sistema federado de consejos para la gestión de los asuntos públicos.

1.1.1 De la macroeconomía a los territorios

Como observamos anteriormente, el poder político que ostenta una clase específica de la sociedad aboga por sus intereses de clase y orienta la economía nacional para tal fin, es el caso de la priorización de sectores en la generación del PIB; pero ¿Qué es el producto interno bruto-PIB?, Básicamente calcula cuál fue la producción en bienes y servicios que se hizo en un periodo de tiempo específico, generalmente en un trimestre o en un año, en las fronteras de un país. El Departamento Nacional de Estadística (DANE) es el encargado de calcular el PIB de Colombia trimestralmente y define el PIB como el valor de los bienes y servicios de uso final en un país.

Puede medirse a partir de tres métodos:

- a) Por el ingreso: el PIB es igual a las remuneraciones de los asalariados más el excedente bruto de explotación más el ingreso mixto bruto más los impuestos menos los subsidios sobre la producción y las importaciones.
- b) Por el gasto: el PIB es igual a la suma del gasto de consumo final más la formación bruta de capital más las exportaciones menos las importaciones de bienes y servicios.
- c) Por la producción: el PIB es igual al valor de la producción menos el consumo intermedio más los impuestos menos las subvenciones sobre productos. Fuente: Naciones Unidas, Sistema de Contabilidad Ambiental y Económica (SCAE) 2012 Marco Central. (DANE, 2022)

Al respecto, según Datos macro, 2022, el PIB sube un 1% en Colombia en el primer trimestre; respecto al trimestre anterior. Esta tasa es 15 décimas menor que la del cuarto trimestre de 2021, cuando fue del 2,5%; así, la cifra del PIB en el primer trimestre de 2022 fue de 76.828 millones de euros, con lo que Colombia se situaba como la economía número 30 en el ranking de PIB trimestral entre 53 países de todo el mundo; Colombia tiene un PIB Per cápita trimestral de 1.505 euros, 222 euros mayor que el del mismo trimestre del año anterior, que fue de 1.283 euros. Si ordenamos los países publicados en función de su PIB per cápita trimestral, Colombia se encuentra en el puesto 50, por lo que sus habitantes tienen, según este parámetro, un bajo nivel de riqueza en relación a los 53 países de estudio.

Según el gobierno de Duque (DANE, 2022), las actividades económicas que más contribuyen a la dinámica del valor agregado son:

Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 15,3% (contribuye 3 puntos porcentuales a la variación anual).

Industrias manufactureras crece 11,1% (contribuye 1,4 puntos porcentuales a la variación anual).

Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; Actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio crece 35,7% (contribuye 1,1 puntos porcentuales a la variación anual).

Respecto al trimestre inmediatamente anterior, el Producto Interno Bruto en su serie ajustada por efecto estacional y calendario crece

1,0%. Esta variación se explica principalmente por la siguiente dinámica:

Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; Actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio crece 11,9%. Información y comunicaciones crece 3,9%. Industrias manufactureras crece 1,4%. (DANE, 2022)

Así en teoría, un mayor crecimiento del PIB, se ve reflejado en mayor consumo y en mayor capacidad de adquisición de las personas. Por esta razón, es importante que el Producto Interno Bruto crezca; sin embargo, en tanto prevalezcan los intereses de clase, ningún aumento del PIB logrará tener impacto directo en solución de las necesidades básicas insatisfechas de la población, puesto que tales ingresos serán orientados a las arcas del gran empresariado, el sector financiero y de los sectores capitalistas de nuestro país.

1.1.2 Inflación vs salario mínimo

Durante los últimos años, la garantía que brinda, los derechos de agremiación han logrado establecer mesas de negociación para definir el salario mínimo de los trabajadores del país con el gobierno nacional, sin que éstas tengan una incidencia diametralmente favorable a los intereses de la clase trabajadora; en tal sentido, se acude permanentemente a la aparente inestabilidad que generaría el aumento superior a la inflación del salario mínimo; para comprender el trasfondo de tal afirmación definamos

¿Qué es la inflación?.

Es el aumento generalizado y sostenido de los precios de los bienes y servicios existentes en el mercado durante un determinado período de tiempo. Cuando el nivel general de precios sube, con cada unidad de moneda, se adquieren menos bienes y servicios. Es decir, que la inflación refleja la disminución del poder adquisitivo de la moneda: una pérdida del valor real del medio interno de intercambio y unidad de medida de una economía. Una medida frecuente de la inflación es el índice de precios, que corresponde al porcentaje por año de la variación general de precios en el tiempo (el más común es el índice de precios al consumidor, IPC).

Los efectos de la inflación en una economía son diversos, y pueden ser negativos pues causa la disminución del valor real de la moneda a través del tiempo, el desaliento del ahorro y de la inversión debido a la incertidumbre

sobre el valor futuro del dinero, y la escasez de bienes. Algunos autores plantean que pueden llegar a ser positivo el hecho de que los bancos centrales de los estados deban ajustar las tasas de interés nominal con el propósito de mitigar una recesión y de fomentar la inversión en proyectos de capital no monetarios; sin embargo, tales medidas no favorecen los intereses de quienes no tienen acceso al sistema financiero dada la alta tasa de informalidad.

La inflación también se produce debido a la relación entre oferta y demanda de dinero. Por lo que ésta puede ser provocada, ya sea, por un incremento excesivo de la oferta de dinero o bien por una súbita disminución en la demanda del mismo, es decir, que se produzca una huida del dinero, es por esta razón en particular que el gobierno nacional oculta en aumentos salariales medianos como el efectuado en el 2022, la alta inflación ocurrida, y que finalmente deja sin poder adquisitivo a la clase trabajadora. Una súbita caída en la demanda de dinero puede ser causada, por ejemplo, por la desconfianza de los ciudadanos en la economía y su moneda local.

1.1.3 Sobre la Variación del dólar

Con frecuencia observamos que el tipo de cambio (precio del dólar) varía constantemente. Hace más de un año su precio alcanzó valores por debajo de los \$3.762, llegando en julio de 2022 a estar por encima de los \$4.534, y con altas probabilidades de mantenerse en esos niveles (Ver gráfica 1). Entonces, la pregunta es ¿a qué se deben los cambios que ha experimentado el precio del dólar?.



Fuente: Banco de la República/ Gráfico LR AL

Gráfica 1

Para responder a ello hay que considerar que el dólar, está determinado por las fuerzas de mercado, de ahí que para entender por qué sube o baja, debemos preguntarnos, qué factores inciden en su demanda u oferta; es necesario resaltar que es un hecho planetario, no exclusivo de Colombia y que está directamente relacionado con factores internacionales. Es importante poner de presente que, en un contexto mundial de alta inflación y escasez de recursos e interrupciones en la cadena de suministro por cuenta de la guerra entre Rusia y Ucrania, la devaluación del peso colombiano y otras monedas es una realidad. Entonces, el caso colombiano no es único: el dólar ha subido frente al euro, al peso argentino y al peso chileno.

Según (Cedeño, 2022), a nivel internacional es necesario resaltar que la inflación en EE. UU. es una de las causas del incremento acelerado del dólar a nivel mundial. A eso se le suma el aumento de la tasa de interés de la Reserva Federal (Fed) estadounidense para frenar la inflación. Lo que puede dar a entender que el alza es un fenómeno global. Esto se da ante la perspectiva de una menor producción en una potencia como Estados Unidos, también se necesitarán menos materias primas como el petróleo. Lo anterior hace que bajen sus precios y se debiliten las monedas de países que producen las materias primas, y es el caso de Colombia, que exporta crudo.

Por su parte, la explotación petrolera durante la primera semana de julio registró jornadas a la baja sumando pérdidas tales como que el barril de petróleo Brent, de referencia para Colombia, cae 3,32% a US\$109,73; mientras que el West Texas Intermediate (WTI), desciende 2,22% a US\$105,78 (Vanguardia, 2022).

Finalmente, podríamos esperar que se mantenga esta tendencia alcista en la medida que el dólar se siga fortaleciendo internacionalmente y más aún, si la autoridad monetaria local realiza un nuevo recorte de las tasas. Pero ¿En qué afecta el alza del dólar y sus variables al magisterio o a la población en general? La comida siempre será uno de los principales afectados con aumentos de precios en el corto y mediano plazo, dado que muchos de los insumos necesarios para producirla son importados. Solo con ese resultado el efecto es generalizado. De igual forma suben de precio las importaciones, lo que trae consigo un incremento de precios en bienes como prendas de vestir, maquillaje, materiales para construcción, productos y servicios.

Entre los artículos de consumo cotidiano que más se afectan están los relacionados con tecnología, como celulares y computadores, los insumos agrícolas, los alimentos. En general, todas estas condiciones traen consigo efectos inflacionarios, es decir un aumento en el costo de vida, que ya de por sí

es bastante elevado en Colombia, en medio de una crisis económica mundial, pues en el cierre del primer semestre de 2022 este dato se ubicó en 9,67 %, cifra que no se veía en Colombia desde hace 22 años (Semanario Voz, 2022).

Sin embargo, esta situación no resulta ser la de mayor gravedad; dadas las condiciones en las que deja el país el gobierno saliente de Duque, pues éste deja una deuda externa, según registros del Banco de la República de Colombia, en abril de 2022 de US\$174.313 millones, un resultado que representa el 49,2 % del PIB total (Portafolio, 2022), lo que implica que a mayor costo del dólar, mayor costo de la deuda, lo que en el presupuesto nacional implicaría conseguir más ingresos por parte del Estado, (lo cual podría traducirse en más impuestos) y reducir el gasto público, posiblemente en perjuicio de programas sociales del Estado a pesar de lo prometido por el gobierno entrante, es allí donde la redistribución del presupuesto general de la nación ha de orientarse en el redireccionamiento de los recursos destinados a la guerra y a programas mandatados por los organismos multilaterales, en función de cumplir las apuestas de un gobierno que promueve el Cambio por la Vida.

1.2 EL IMPERIALISMO

El imperialismo es la fase superior del capitalismo, según la magistral definición de Lenin. Esa fase superior es la de los monopolios que supera la del libre comercio. Se consolida hacia finales del siglo XIX y sus características son grandes monopolios que controlan ramas enteras de la producción, se forma el capital financiero de la fusión de los bancos con el capital industrial, se requiere una cada vez mayor exportación de capitales y se reparte territorialmente el mundo.

El capitalismo no deja de ser por ello capitalismo, pero entra en una fase nueva en la cual la libre concurrencia es desplazada por los monopolios desarrollando una enorme rapacidad y capacidad de saqueo. El imperialismo tiene características que lo diferencian del capitalismo de libre comercio. Por ejemplo, la concentración conduce al monopolio y la combinación garantiza una norma de beneficio más estable, elimina el comercio, hace posible el perfeccionamiento técnico y, por consiguiente, ganancias supletorias.

La exportación de capitales que le permite obtener tasas de ganancias más elevadas para los monopolios de las que puede alcanzar en los países desarrollados y, de contera, refina una herramienta para chantajear con las sanciones que se le aplicarán al país que no pague las obligaciones de la deuda que ha contraído, además de tener que cumplir un rosario de obligaciones y de exacciones brutales. De ello dan fe las tenebrosas extorsiones que por

medio del FMI y el BM y con la guía de la OCDE se han perpetrado desde Grecia hasta América Latina, de lo cual no escapó Colombia con el acuerdo extendido de 1999 con el FMI, que sirvió para despojar de vastos recursos la educación, la salud, el agua potable y el saneamiento básico bajo la bandera de la necesidad imperiosa de la austeridad fiscal, esto es, encaminar los recursos de la sociedad y el Estado a garantizar a toda costa el pago de la deuda.

El dominio económico que caracteriza al imperialismo se completa, si es necesario, con la agresión militar. Los últimos años han sido testigos de esa violencia desatada por el imperialismo norteamericano: Afganistán, Siria, Irak, Libia, guerras desatadas en las últimas décadas, los bloqueos contra las naciones: Rusia, Irán, Cuba, Venezuela y de las guerras comerciales como la que libra Estados Unidos contra China. El caso de Ucrania es un ejemplo de la forma como el imperialismo cerca militarmente a Rusia usando la OTAN.

El imperialismo norteamericano mantiene su dominio apoyándose en sus aliados —la Unión Europea, Australia, Japón, Canadá— saqueando a las naciones oprimidas y agrediendo a China y a Rusia, entre otros, urdiendo sediciones, guerras comerciales y tecnológicas, entre otras acciones para debilitarlas y hacerlas caer. Se afina en su abultado gasto militar que supera al que hacen los diez siguientes países sumados; lo cual, le permite tener casi un millar de bases por todo el mundo y el control de los mares con sus flotas de guerra. El manejo de la moneda y de las agencias internacionales le dan más poder.

“El capitalismo se ha transformado en un sistema universal de opresión colonial y de estrangulamiento financiero de la inmensa mayoría de la población del planeta por un puñado de países avanzados”. El imperialismo que domina el mundo es Estados Unidos prevalecido del parasitismo y la descomposición del capitalismo en su fase histórica superior, el imperialismo. El imperialismo se convierte así en una traba para el desarrollo de las naciones.

El fascismo no es una fase del capitalismo como lo es el imperialismo ni es un modo de producción con unas relaciones de producción distintas del capitalismo al feudalismo o de las que rigen al capitalismo en su fase imperialista, sino que es un movimiento político y militar que se desarrolló en el período comprendido entre el fin de la Primera Guerra Mundial y el fin de la Segunda Guerra Mundial en Alemania e Italia, fundamentalmente, aunque también se extiende al falangismo español, como respuesta reaccionaria a la revolución rusa de 1917, que buscaban contraponer a los partidos comunistas organizaciones de derecha de masas y que se encuadran en formaciones correspon-

dientes a una sociedad militarizada, las SS¹, que iniciaron como cuerpo de protección de los jefes nazis, las camisas negras del fascismo italiano, la falange en España.

Se desarrolló en los países que sufrieron la derrota en la Primera Mundial, fundamentalmente Alemania. La decisión de dominar al mundo, su deseo de un reparto colonial que beneficiara más ese país, de tener donde exportar sus capitales las llevó a adoptar una sistemática política de agresión militar, las políticas más crueles, el exterminio de los judíos, de los pueblos de Europa Oriental, principalmente de la Unión Soviética, del pueblo Ron.

1.3 CONFIGURACIÓN DEL MODELO NEOLIBERAL EN COLOMBIA

Este proceso se inicia con la racionalización del estado, un golpe a la economía nacional, la modernización de la economía y la política, las reformas jurídicas en los primeros años de la década del 90, que consolidan y le dan apertura a este modelo neoliberal.

Fundamentado en el libre mercado, la apertura y globalización. Inmerso en las leyes del mercado oferta y demanda, la economía ha tenido un gran impacto en la realidad colombiana en los últimos treinta años. Las políticas de regulación a la protección de la producción y el consumo internos, para permitir que capitales privados puedan competir en el manejo del mercado, aumentado las importaciones de productos de la industria y alimentos en contra de la producción nacional.

El ingreso de capital extranjero también ha permeado en sectores económicos que deberían ser de responsabilidad del Estado como la prestación de servicios públicos, han modificado no solo la economía, sino también las relaciones políticas entre la institucionalidad y la ciudadanía (Ruíz, 2010).

De acuerdo con Ruíz, el Neoliberalismo tiene su semilla en Colombia en el denominado Programa de modernización de la Economía Colombiana, formulado por el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de desarrollo económico, el Departamento Nacional de Planeación y el Banco de la República, en la presidencia de Virgilio Barco (1986 -1990) y aprobado mediante documento CONPES 2465-J, el 22 de febrero de 1990, esto genera una serie de políticas económicas que le permiten al país “modernizar su producción”, para lo

¹ (Schutzstaffel; escuadrones de protección) eran originalmente una organización paramilitar que brindaba seguridad al Partido Nazi

cual se necesita abrir el mercado, para poder ser competitivos, generando los procesos de apertura y globalización que permitieron romper la economía nacional, la industria y la producción nacional.

Esto implica que se den una serie de reformas económicas en el estado, para permitir el ingreso de capital extranjero, para supuestamente mejorar la calidad de vida, con una mayor productividad, se impulsan ocho grandes estrategias para el desarrollo del mercado, que coinciden con las tomadas en el Consenso de Washington, poniendo la economía en las leyes de mercado;

- Política cambiaría y equilibrio macroeconómico
- Política de apoyo crediticio a la inversión privada
- Política de reestructuración industrial
- Infraestructura portuaria y de transporte
- Política de control de precios
- Estímulos directos a las exportaciones
- Racionalización de las políticas de control de las importaciones y de protección a la industria nacional
- Integración regional y subregional
- Desregularización y flexibilización laboral

Según Cruz (2010), este programa no podía ser implementado sin que hubiera también una serie de reformas políticas en el país, que permitieran configurar una sociedad individualista que restringiera el sentido colectivo. Así, la Constitución de 1991 fue el escenario del cambio político necesario para la inserción de la mirada Neoliberal.



Foto: Archivo fecode

En este proceso de internacionalización de economía, precarizando la producción y el consumo, con el debilitamiento de la producción nacional se observa en el sector agropecuario y manufacturero inherente a la realidad rural colombiana, donde las políticas económicas nacionales, han tendido a desproteger la producción y el consumo de bienes, y han estimulado que resulte más barato comprar productos importados que productos locales, lo que en un escenario de libre decisión para el consumidor resulta el acceso a bienes de menor costo, generando así dificultades para el desarrollo de un mercado de productos nacional y campesina, que dinamice las economías familiares y aporte al mejoramiento de la calidad de vida en el campo.

Continuando con la implementación Neoliberal y de su propuesta de autorregulación he incipiente intervención en el mercado, nuestro país se especializó en algunas ventajas comparativas provenientes de la riqueza del suelo: entre estas los metales preciosos, el carbón, el petróleo, el gas y los productos tropicales de alto consumo como el banano, el aceite y las flores. La producción de estos bienes ha logrado cierto grado de tecnificación y masificación, lo que los hace competitivos frente a otros mercados, mientras que la producción campesina de alimentos sigue en decadencia.

CENIREC (2018) plantea que Colombia importa cerca del 30% de alimentos que consume, siendo alrededor de 14 millones de toneladas, teniendo condiciones para producir para los mercados nacionales e internacionales. Esta situación se debe a las pocas garantías y condiciones productivas que les ofrece la política económica nacional, que, a partir de la entrada del modelo neoliberal dejó de invertir en el sector agropecuario, buscando que la autorregulación del mercado hiciera crecer la competitividad de los productores (Álvarez, 2016). De esta manera, de las 42.3 millones de hectáreas con potencial agropecuario en el país, solo se cultivan 7.1 millones, mientras que la ganadería extensiva ocupa 24 millones. (DANE, 2018).

En el gobierno Duque que trató de implantar el concepto de economía naranja, basado en la relación entre cultura, creatividad y bienes transformando las ideas en bienes de servicios, concepto que solo sirvió para que este mercado fuese copado por el capital extranjero, al no existir crédito y apoyo del Estado para desarrollar las ideas y convertirlas en bienes solo es un modelo más para impulsar el libre mercado en detrimento de la industria nacional.

1.3.1 CONCENTRACIÓN DE PODERES UNA AMENAZA A LA DEMOCRACIA:

Con la emergencia creada por la pandemia el gobierno Duque manejó el país a través de decretos ejecutivos desconociendo los demás poderes del Estado, lo cual, aunado al descarado proceso de cooptación de todos los estamentos de control como; la Procuraduría General de la Nación y la Defensoría del Pueblo, la Contraloría General de la República y la designación (que ya cumple un año) de la Fiscalía General de la Nación, todas ellas con afinidad abierta al partido de Gobierno el Centro Democrático.

Esto hizo que organizaciones internacionales se pronunciaran como lo hiciera Transparencia Internacional que lanzó una alarma por la creciente concentración del poder del presidente Iván Duque. Durante la pandemia se intensificó una tendencia de aumento de la discrecionalidad del poder ejecutivo en muchos países, sin embargo, nos genera una profunda preocupación que el sistema de pesos y contrapesos en Colombia se vea afectado también por cuestionamientos a la independencia de instituciones que precisamente deben vigilar y controlar su acción.

Los diferentes sectores sociales, oposición, sindicatos, denunciaron ante la comunidad internacional estas prácticas contrarias a la democracia, que solo profundizan las desigualdades, la transparencia y permiten que la corrupción se apodere de dineros del Estado de manera aún más fácil, se aumenta la deuda externa, se favorece el gran capital financiero, aumenta la inequidad en el campo y la industria nacional, cooptados los organismos de control por el gobierno no hay las mínimas garantías de la defensa de lo público, la garantía de derechos y libertades, se vulneran, generando aumento en la violencia, las desapariciones, masacres, muertes selectivas, aumento de la delincuencia, el irrespeto a la vida y bienes de los ciudadanos, aumenta los niveles de pobreza y miseria, en últimas se deja en grave peligro a la democracia.

1.3.2. ECONOMÍA FUNDAMENTADA EN POLÍTICA EXTRACTIVISTA:

Es importante plantear que nuestra actual economía basada en el extractivismo, de explotación de los recursos que produce el suelo, ha condenado al país, a una dependencia del carbón y el petróleo, pero también a atentar contra la naturaleza con la indiscriminada explotación minera por empresas extranjeras acabando con el suelo, la flora y fauna en estos territorios, todo esto aumentando la desigualdad, la pobreza y el descontento en la población.

Las explotaciones del suelo y subsuelo son fuentes de conflicto, las zonas donde se ejecutan estas explotaciones son las más conflictivas del país, algunos académicos plantean: *Como ilustración de estos problemas, las referencias al conflicto se remontan a las primeras concesiones del gobierno para explotar petróleo, cuando la persecución a los indígenas yariguíes y bari los llevó a la extinción (Posso et al., 2013).*

En los años cuarenta la Concesión de Mares desalojó a la fuerza a los colonos y expropió a los indígenas zenúes del Catatumbo (Cusaria y Alfonso, 2004). La formación de enclaves impulsó una urbanización desproporcionada que produjo contaminación, hacinamiento, segmentación social y violencia (Posso et al., 2013). Finalmente, en la literatura se reconoce que Ecopetrol nace de una huelga contra la Concesión de Mares (ibíd.) y de los bajos ingresos recibidos por el gobierno, debido a las grandes concesiones otorgadas a las empresas norteamericanas (Hernández, 2010).

Colombia se ha especializado en la extracción de recursos minero-energéticos como oro, carbón, petróleo y ferroníquel. Estas actividades, en un contexto de debilidad estatal, han generado conflictos de diferentes dimensiones. El presente trabajo propone un indicador de conflicto relacionado con la explotación mineral, que permite clasificar cinco dimensiones de conflictividad: social, económica, cultural, política y ambiental. El indicador agregado muestra que los homicidios, la presencia de población afrodescendiente, las inundaciones, la contaminación, los incendios, la mortalidad infantil, los cultivos de coca y los delitos sexuales están altamente correlacionados con un mayor número de conflictos.

En estas últimas décadas con gobiernos proclives al modelo, elegidos en una deformada democracia donde el narcotráfico, la corrupción, el clientelismo, los monopolios y el gran capital, colocan a los gobernantes, se ha implementado la concentración del capital, el flujo de capital extranjero, el achique del estado, la represión estatal, tratados internacionales (TLC), que acabaron la producción nacional, generando grandes desigualdades, índices de pobreza y miseria en la población, estas desigualdades han producido en nuestro país la violencia, representada en grupos armados, guerrilla, paramilitarismo, fuerzas oscuras, delincuencia, violencia que ha llevado a las masacres, violación de derechos humanos, falsos positivos, desapariciones, todo enmarcado en consolidar un modelo, un Estado incapaz de proteger la vida y bienes de los y las Colombianas.

1.4 . IMPACTO DEL NEOLIBERALISMO EN EL MEDIO AMBIENTE



“El capitalismo salvaje va dejando a su paso la destrucción acelerada de los recursos naturales del planeta, la explotación inhumana del hombre y la manipulación de la mente para que nos convirtamos en rehenes de la sociedad del consumo”

The Washington post (editorial)

Dado los acontecimientos generados por los desarrollos en la implementación del en MNL en Colombia, esencialmente en la rama de la industria y los medios de transportes entre otros, el tema del uso de las energías tóxicas y los efectos en el deterioro ambiental ha producido reacciones y especial interés mundial en orientar acciones y estrategias encaminadas a neutralizar, al menos, la actual crisis ambiental y recuperar un ambiente sano.

Podríamos decir que el tema ambiental es hoy un elemento central de primer orden en la política del Siglo XXI. En esa dirección se han establecido acciones y actitudes planetarias en diferentes escenarios avalados por la ONU, como las conocidas cumbres climáticas y los llamados objetivos del milenio (ODM) y los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) que han destinado compromisos y recursos económicos específicos sobre el tema de preservación de un ambiente sano.

De allí se han suscrito acuerdos dirigidos a mitigación de las emisiones de gases tóxicos con apropiación de recursos en proporción al grado de contaminación que producen ciertos países. Todo esto representado en compromisos de cumplimientos demostrables con acciones concretas en un tiempo determinado.

Significa entonces acondicionar las maquinarias industriales (fuentes de contaminación) y medios de transportes entre otros, para bajar progresivamente las emisiones tóxicas como el dióxido y monóxido de carbono, metano y

concentraciones de plomo y azufre contenidos en los combustibles fósiles; así como otros compuestos biodegradables como los plásticos y aspersiones venenosas (glifosato).

Haciendo una valoración a los cumplimientos de los diferentes países en su comportamiento podemos decir que son irresponsables y pobres los resultados, desde los países más desarrollados en la economía hasta los países llamados del tercer mundo como el nuestro. En todos ellos NO ha primado una política de estado responsable para honrar lo pactado. Han actuado circunstancialmente al ritmo de los gobiernos de turno con sus posiciones partidarias sobre el tema ambiental.

Temas como los TLC que nos trajo este modelo MNL son justificaciones poderosas de incumplimientos de muchos países para satisfacer la solución a un asunto que amenaza la vida de toda la humanidad. Aquí impera la lógica: primero las ganancias como elemento eje del capitalismo salvaje, que es indolente ante la suerte y destinos de la población.

Así entonces temas como el calentamiento global, cambio climático, efecto invernadero, desordenes estacionarios y atmosféricos, deforestaciones y sus efectos como contaminaciones hídricas, producida por las avaricias de los grandes empresarios depredadores de diferentes niveles no son de real interés en las agendas de los gobiernos neoliberales. Para muestra de lo anterior basta con observar la conducta de los gobiernos de USA y COLOMBIA en las responsabilidades de honrar los acuerdos de París de diciembre de 2015 que habían comprometido políticas de mitigación de emisiones de gases tóxicos y otras acciones que frenaran la contaminación ambiental. En el caso de USA, para poner como ejemplo, el expresidente Obama, quien tuvo una muy positiva y activa labor en favor de la descontaminación ambiental, luego desconocida con la llegada al poder del siguiente presidente Trump, quien se convirtió en líder del empresariado depredador a nivel mundial. Con la llegada del presidente Biden fue retomada una posición de avanzada en los recientes pactos de la Cumbre COP-26 de noviembre de 2021 en la ciudad de Glasgow (Escocia) onde se determinó una política de mitigación bajando las emisiones de combustibles fósiles en 2 % y metano, frenar la deforestación de campos selváticos y avanzar en la implementación del transporte eléctrico, todo a un plazo del año 2030. Biden aprobó en el presupuesto USA partidas presupuestales en esta dirección.

En el caso colombiano el incumplimiento es manifiesto con un estilo diferente en la forma, como es característico su actuar en los escenarios internacionales. El actual presidente Duque desconociendo las determinaciones del

anterior gobierno de JMS en esta cumbre ha contravenido en la práctica los compromisos de mitigación echando atrás el rechazo al fracking y no utilización del glifosato como mecanismo de lucha contra los cultivos de coca y descuidando los controles de la minería ilegal y factores de emisiones de gases tóxicos. Sin embargo, los informes del gobierno en la cumbre COP- 26 fueron mentirosos y ficticios como es el estilo de actuación de este gobierno Duque en los diferentes escenarios internacionales. Vale decir que en esta ocasión fue desmentido por el niño ambientalista Francisco Javier Vera, quien asistió al evento por invitación del Embajador del Reino Unido en Colombia dejando una gran impresión de manejo y dominio del tema y una visión progresista del mundo social y ambiental.

Interesante resaltar las reacciones de algunos ambientalistas sobre las conclusiones de esta COP-26 que plantean apreciaciones críticas al respecto. Consideran que “aunque se alcanzaron algunos acuerdos internacionales estos no dejan de ser simples promesas desde el ámbito político y no jurídico, sin contar con mecanismo de control y de fiscalización, eso desde luego no es lo que necesitamos” (El Tiempo: Afondo... 20 de marzo de 2021)

El COP-26 dio la oportunidad de recordar la célebre encíclica “Laudato Si” (todos somos) de la pasada Cumbre de Paris de 2015 donde el Papa Francisco fijo responsabilidades como causantes del actual deterioro atmosférico a las grandes empresas fabriles (empresarios) y el resarcimiento que deben cumplir porque no se trata de una acción divina o bíblica sino por la avaricia de los grandes capitalistas

El especialista en derecho ambiental Mauricio Madrigal (U. de Los Andes) conceptuó sobre la COP-26 en el tema del cambio climático, la migración climática, la justicia climática y el acuerdo de Escazú: “las muertes por inundaciones, olas de calor, huracanes e incendios forestales son eventos cada vez más frecuentes debido al cambio climático. De allí provienen las migraciones climáticas dejando las poblaciones su territorio por el impacto de los cambios climáticos en sus vidas, estas no cuentan con el derecho de protección internacional y según el Banco Mundial se prevé que al año 2050 se generen 143 millones de migrantes climáticos en América Latina, África y Sudeste Asiático. Es clave partir del hecho de que el cambio climático es un tema de derechos humanos y de justicia

Respecto a las conclusiones de la COP-26 el especialista señala que el 99% de los compromisos son discursivos y políticos no vinculantes ya que nada se ha reglamentado, estos se deben tramitar y elevarlos a leyes que permita a instituciones hacerles monitoreo.

En cuanto al acuerdo de Escazú (que espera firma presidencial desde el 2019), dice que aunque el acuerdo aportaría mucho, no valorarlo en este país con más asesinatos e intimidaciones a los líderes defensores ambientalistas se convierte en una violencia estatal que invisibiliza lo que está sucediendo... son casi cómplices.

Consideran que “antes que sacar conclusiones positivas el sentimiento más bien fue hacer un llamado a los participantes a que se tome en serio lo que la ciencia dice sobre el calentamiento global y sus consecuencias demostrando resultados concretos y reales sobre los compromisos y honrarlo con acciones prácticas. Lo contrario a eso es resignarse a ver cómo el planeta se va hacia el abismo” eso plantea el ambientalista Javier Peña Madrid ecologista Español “hasta ahora estamos siendo testigos del mayor acto criminal que se ha cometido en nuestro planeta.

Igual suerte de incumplimiento por parte de nuestros gobiernos han merecido los llamados encuentros internacionales como los ODM y ODS donde además de interesarse en asuntos económicos y sociales también han observado el asunto ambiental. Hoy estos acuerdos no resisten siquiera una mediana evaluación de cumplimiento, donde nuestro país se caracteriza por llevar informes inflados y mentirosos por parte de su cuerpo diplomático.

Lo cierto es que nuestro país que fundamenta su economía desde una acción extractivista en una relación de exportación de hidrocarburos y carbón mineral ha pasado a depender de una economía depredadora que nos ha alejado de capacidad en el desarrollo de una industria productiva de elementos de consumo básicos para la población y arrojado a una dependencia de importación de productos y artículos que históricamente eran producidos en zonas de nuestra geografía nacional. Se ha perdido nuestra seguridad y soberanía alimentaria por que la tierra ha sido arrebatada al campesinado y acaparada



Foto: Archivo fecode

por grandes terratenientes para convertirlas en áreas de ganadería extensiva que solo le devuelve a la población gases letales como el metano. Esta actividad al tiempo es culpable de una salvaje deforestación en zonas selváticas que acentúan el cambio climático que cada día es mayor.

Según datos del DANE la tierra productiva en Colombia son 70 millones de hectáreas, de las cuales 40.5 millones de Ha están dedicadas a ganadería extensiva, 5 millones Ha a bosques maderables, 20 millones Ha son inexploradas y solo 4,5 millones Ha (6%) destinadas a la agricultura. Esto nos dice, por un lado, que existe un acaparamiento de la tierra productiva por parte de unas elites pegadas al favorecimiento político en el poder, y por otro lado la ausencia de una política agraria que se preocupe por hacer útil y productiva la tierra fértil para la producción alimentaria, que por valor agregado ocasionaría muchos puestos de trabajo al sector campesino y bajas en los precios de la canasta familiar.

El gobierno de Duque se empeña en poner en práctica el sistema fracking que envenena nuestros suelos y fuentes hídricas al tiempo que produce combustibles con mayor concentración de plomo y azufre que producen gases más pesados en dióxido y monóxido de carbono producidos por la industria fabril y automotriz, principales fuentes de contaminación mundial. Estos son los llamados GEI (gases de efecto invernadero).

La tal llamada confianza inversionista que dio todo tipo de gabelas a las multinacionales explotadoras de nuestros minerales hoy nos dejan socavones y ruinas con padecimientos de enfermedades endémicas, gástricas, epidérmicas y deformaciones genéticas en la población; además producen derivaciones en la pérdida de nuestra soberanía política, alimentaria y el saqueo de nuestros recursos naturales. Para ello ha contado con una clase política genuflexa y un empresariado, rapaz haciendo equipo con el gran capital internacional indolente de nuestra suerte.

A esto se agrega el narcotráfico como fenómeno nacional que afecta la economía en contubernio con sectores de la clase política con resultados catastróficos en el tema de la paz y el poder político. La estrategia de combatir este fenómeno a través de aspersiones con glifosato que sumado a lo anterior produce una mayor contaminación atmosférica y una utilización inadecuada del suelo colombiano.

Es meritorio, casi una obligación denunciar la catastrófica situación de deforestación que viene sufriendo la flora colombiana resaltando dentro de ella los desastres que se vienen sucediendo en los parques nacionales naturales.

Siendo el parque nacional natural serranía de Chiribiquete el más grande del país, declarado por la UNESCO patrimonio mixto (cultural y natural) de la humanidad lo tomaremos como una muestra del debastamiento que padecen los bosques presentes en los diferentes parques nacionales del país por la acción de “actores poderosos que vienen apropiándose de estos amplios y desprotegidos espacios, sin que nadie hasta ahora los detenga para convertirlos en grandes fincas y adueñarse de estos terrenos ilegalmente o en pastoreo de ganados o en siembra de cultivos ilícitos” al decir de la doctora Esperanza Leal Gómez, directora para Colombia de la Sociedad Zoológica de Fráncfort FZS y destaca que en estas zonas “lo que se ve es algo que expertos llevan meses y años repitiendo tras la firma de los acuerdos de paz”.

Para ella las actuales acciones gubernamentales “no han logrado siquiera el objetivo de parar la deforestación como lo muestran las cifras. Se nota que tienen un poderoso musculo financiero para seguir deforestando y pagándole a la gente para meter sus vacas”. La FZS descubre la apertura de una carretera, deforestando el bosque y atravesando el norte de este parque en el resguardo indígena LLANOS DEL YARY-YAWARA II, zona importante de amortiguación que ayuda a proteger Chiribiquete y donde hoy se presentan desplazamientos de las comunidades que ayudan a protegerlo. Ya han deforestado 692,4 hectáreas dentro del territorio, 80 Ha más de lo que se talo en 2021 (el tiempo 22 de febrero de 2022) expresa la FZS “las circunstancias son cada vez más complejas y si el bosque sigue cayendo a la velocidad a la que lo hace, cada vez va a ser más difícil restaurar”.

“En Colombia las entidades estatales dispuestas para el cuidado y control de los parques naturales no están llegando y eso en gran medida puede resumir el por qué se da la deforestación” (el tiempo- medio ambiente 22 de febrero de 2022)

La situación nos muestra tres fenómenos que se articulan en el tema ambiental: ganadería extensiva con deforestación + cultivo de coca con aspersiones de glifosato + tenencia de la tierra con violencia de actores armados = paramilitarismo y narcotráfico, entrega de nuestros recursos, contaminación ambiental y exacerbación de la violencia. Esa es nuestra realidad como nación.

Visto todo este panorama debemos proponernos nuevos vislumbres con posiciones alternativas que contribuyan a transitar a un ambiente sano que al tiempo aporte salidas económicas, sociales y culturales a los colombianos:

- Promover un modelo económico agroindustrial haciendo posesión de la tierra para hacerlas productivas, llevando tecnologías al campo para obtener alimentos sanos y una soberanía alimentaria

- Dirigir todos los esfuerzos y acciones para pasar de las energías fósiles a energías limpias. ECOPEPETROL debería transformarse y así des-carbonizar la economía colombiana en un proceso adecuado.
- Hacer uso de nuevas fuentes de energía como la hidráulica, la solar, eólica, térmica, avanzar en la electrificación del transporte, etc.
- Planificar una política eco-turística para explotar el gran potencial con que cuenta nuestro país, por allí mismo ambientar una cultura agroecológica hacia una economía alimentaria y la industria con capacidad de producir más empleos y resguardar nuestra soberanía alimentaria.
- Transitar desde una cultura de rellenos sanitarios de residuos a una de reciclaje como política de mitigación del cambio climático. Los residuos que se entierran producen metano que es 23 veces más contaminante que el dióxido y monóxido de carbono a la hora de calentar el planeta.
- Avanzar en el proceso de obtención del hidrogeno verde como combustible a través del método de electrolisis del agua. Neutralizar así la acción de los gases carbonados en la atmósfera

Con la nueva era de cambio que se vive en el País, con un gobierno alternativo que se plantea dentro de sus objetivos centrales un acuerdo nacional por la paz, la justicia social, la justicia ambiental y el desarrollo sostenible con vida digna, nos esperamos con una nueva época donde se afecte positivamente el medio ambiente natural que significa vida digna para que esta tenga sentido. En estos momentos de cambio es una oportunidad para operar acciones de reconciliación también con la naturaleza y con el medio ambiente.

“El bosque seguía muriendo y los arboles seguían votando por el hacha...ella era astuta, los había convencido que por tener el mango de madera era una de ellos” Dicho Popular

1.5 PENSAR LAS ALTERNATIVAS AL CAPITALISMO

DESAFIO DE LOS PROCESOS DE CAMBIO

Con la elección de GUSTAVO PETRO como Presidente, y FRANCIA MARQUEZ como Vicepresidente, se promueve un cambio de modelo económico reflejado en los siguientes puntos:

- **Salud para la vida y no para el negocio**

En el Gobierno de Petro la salud será un derecho fundamental: Salud pública gratuita y preventiva para todos y todas sin ninguna discriminación.

Se terminará la intermediación que convirtió la salud en un negocio, se liquidarán las EPS y a cambio será el Estado quien financiará directamente la red hospitalaria pública y contratará la red privada.

Se garantizará medicamentos y tecnologías de calidad para toda la población, a un costo justo; se fortalecerá la medicina alternativa y tradicional de indígenas y afrodescendientes.

También se garantizará para todos los trabajadores de la salud, técnicos, auxiliares, profesionales y especialistas en medicina, enfermería, odontología y todas las áreas del sector salud, tendrán trabajo digno y decente.

- **Pensiones Justas**

Se creará un fondo público de pensiones que compita con los fondos privados para mayores beneficios a toda la población.

Se ampliará los beneficios pensionales a todas y todos los colombianos en edad de disfrutarlos.

Se establecerá un bono pensional de medio salario mínimo para todos los adultos mayores del campo y la ciudad que no cotizaron durante su vida laboral; para el resto de la población se garantizará una pensión justa y solidaria proporcional a sus ingresos y ahorros voluntarios.

- **Educación pública universal, gratuita y de calidad**

La educación llegará a todo el territorio nacional y será de calidad y gratuita.

Durante este gobierno, un millón de estudiantes adicionales ingresarán al sistema de educación superior gratuita, así se garantizará que los bachilleres puedan tener educación superior, priorizando los de origen campesino, afrodescendientes, indígenas y de las barriadas populares.



Foto: Archivo fecode

Aumentando el presupuesto de educación se ampliará y modernizará la infraestructura, redes y tecnologías. Se garantizará la permanencia desde la primera infancia hasta el nivel superior con programas de alimentación, transporte escolar y apoyo económico, para avanzar hacia un modelo educativo para la democracia, la justicia social y el buen vivir.

Los docentes gozarán de todas las garantías laborales y se apoyará el acceso a programas de formación universitaria especializada.

- **Una economía productiva para la vida**

Trabajo decente que garantice condiciones dignas de remuneración, estabilidad y seguridad social, tanto en el campo como en la ciudad, para eso se estimulará los emprendimientos individuales y colectivos, democratizando las condiciones que permitan trabajar: El saber, la salud, las tierras, el agua, las energías no contaminantes y el crédito.

Se creará un banco público de economía popular que ofrezca crédito a quienes han sido rechazados para terminar con los prestamos “gota a gota”.

- **Tierra para la gente y producción alimento sostenible**

En este gobierno no se expropiará tierras, pero si se recuperarán quince millones de hectáreas improductivas para destinarlas a la agricultura campesina, no habrá latifundios improductivos de más de mil hectáreas en tierras fértiles, y se comprarán estas tierras para repartirlas a los campesinos, así se garantiza los alimentos para la población y se fomenta la productividad nacional.

Se abrirán mercados campesinos y se dará créditos a las familias campesinas y a proyectos cooperativos o de economía solidaria.

- **Energías limpias**

El petróleo y el carbón son contaminantes del medio ambiente, por eso se cambiará progresivamente las energías que se utilizan en la industria, el comercio y en las casas, y se pasará a utilizar energías no contaminantes que abaraten el costo. Esta transición será pública y privadas y se cambiara por energía solar, eólica, geotérmica entre otras.

- **Derechos de la naturaleza y ordenamiento del territorio alrededor del agua**

El agua es un derecho fundamental y un bien común de la humanidad, se priorizará el uso para el consumo humano y la producción de alimentos.

Se ordenará el territorio alrededor del agua, combatiendo al deforestación y restaurando las áreas afectadas por la guerra y el narcotráfico.

Se garantizará el mínimo vital de agua potable en todo el país. Se dará un trato digno a los animales enfrentando el maltrato animal y el tráfico de fauna silvestre. Se prohibirá los espectáculos donde los animales se conviertan en víctimas.

- **No al fracking y cero minería a cielo abierto**

El fracking no será permitido ni tampoco la gran minería a cielo abierto.

La minería a pequeña escala se les garantizará sus derechos, mientras sean responsables con la naturaleza y la sociedad.

Las decisiones democráticas que se tomen en las consultas previas de grupos étnicos y en las consultas populares serán respetadas.

Se exigirá a las empresas mineras la rehabilitación de las áreas intervenidas y en riesgo inminente, la descontaminación de los ríos, así como el restablecimiento de los derechos de las poblaciones afectadas.

- **Poder para la gente**

Con el sector comunal, las veedurías ciudadanas, los sindicatos, las asociaciones gremiales, las organizaciones y movimientos sociales se construirán las políticas públicas en un gran ejercicio de participación ciudadana. Se implementarán los presupuestos participativos.

En este gobierno cesará la violencia y la persecución contra la protesta social, los defensores de derechos humanos, las y los líderes sociales y la libertad de expresión. Será el diálogo y no la represión la base de la respuesta institucional. Se terminará con el ESMAD y se creará una institución disuasiva que responda a estándares internacionales de derechos humanos y el uso reglamentado y limitado de la fuerza.

- **Un país diverso que supera la discriminación**

La lucha contra la discriminación y la segregación social en Colombia pasa por reconocer la diversidad de las ciudadanías y escuchar la voz de todas y todos para llevar a cabo políticas que garanticen la inclusión y la participación efectiva.

- **No a la violencia contra las mujeres**

No habrá tolerancia hacia ninguna forma de violencia contra las mujeres. Se

hará la prevención de las violencias, y la atención humana a las víctimas y de la sanción efectiva a los victimarios, una tarea central del gobierno.

- **Oportunidades para las mujeres**

Las mujeres ocuparán en igualdad de condiciones con los hombres, los cargos de gobierno y la administración pública en todos los niveles.

Las mujeres no podrán ser discriminadas para ingresar y permanecer en sus empleos, garantizando igualdad de derechos y salarios. Se reconocerá y protegerá integralmente el trabajo de las mujeres rurales y se dará prioridad a las mujeres cabeza de familia para el acceso al empleo.

Las mujeres disfrutarán de sus derechos a la salud incluidos los sexuales y reproductivos, a la educación, la vivienda, la propiedad y la herencia en igualdad de condiciones.

- **Protección a la infancia**

Los niños, niñas y madres gestantes se les garantizará alimentación y protección integral mediante la atención y el acompañamiento a las familias en sus casas, los jardines infantiles y los hogares comunitarios mejorados, todo



Foto: Archivo fecode

a cargo de una red de profesionales y madres comunitarias, las cuales serán empleadas formales del Estado.

Se promoverán los jardines nocturnos y de fines de semana para garantizar bienestar a los hijos de mujeres y familias que requieren apoyo mientras estudian o trabajan durante esas jornadas.

A partir de los 3 años, niños y niñas ingresarán al sistema educativo en jornada única. Se eliminará el trabajo infantil en todo el territorio nacional.

- **Dignificación a las poblaciones más excluidas**

Se brindará total protección a los adultos mayores, se erradicará la discriminación y las barreras de acceso en los ámbitos comunitarios, educativo y laboral para las personas en condición de discapacidad.

Se brindará garantías plenas a las ciudadanías LGBTI Q+.

- **Pueblos indígenas, afrodescendientes, room y raizales**

Los pueblos indígenas, afrodescendientes, room y raizales serán protagonistas de la transformación social y cultural de la nación.

Se fortalecerán los territorios colectivos, las autoridades ancestrales, las guardias indígenas y afro, los planes de vida y de etnodesarrollo, así como los sistemas interculturales y propios de salud, educación, costumbres y la protección de la madre tierra.

1.5.1 POLÍTICA ELECTORAL COMO ALTERNATIVA

Las campañas electorales deben ser financiadas en su totalidad por el Estado, y así eliminar el control clientelista del presupuesto y las entidades públicas que se convierten en fortín político.

Los órganos de control deben ser independientes de la política y de las mafias.

Se debe ejercer un control riguroso sobre el voto ciudadano como expresión de la voluntad popular y como un tesoro de la democracia, para lo cual se garantizará que el sistema electoral sea autónomo e independiente.

BIBLIOGRAFÍA

Parra-Ayala, Andrés F. 2021. “Marx y el concepto de lo político”. Colombia Internacional 108: 39-61. <https://doi.org/10.7440/colombiaint108.2021.03>

K. Marx y F. Engels, Selected Works (3 vols., Moscú, 1973), I, p. 503

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-trimestrales/pib-informacion-tecnica>

ESTRUCTURA DE TALLER PARA EL DESARROLLO DE ECONOMÍA POLÍTICA

Nombre del Proyecto

ESCUELA DE FORMACIÓN SINDICAL ABC - 2022

Objetivo 2022

- Caracterizar los principales ejes que vinculan las categorías de Economía y Política
- Plantear aspectos centrales de la Teoría política fascista e imperialista en América Latina y Colombia
- Exponer aspectos centrales en la consolidación del modelo Neoliberal como modelo de acumulación del capitalismo en Colombia, que prioriza el extractivismo causante del desastre ecológico y en su conjunto del impacto medioambiental.
- Plantear elementos que orienten el accionar del movimiento sindical del magisterio hacia las alternativas de confrontación al capitalismo y los desafíos en el proceso de cambio

Modalidad

Taller Presencial con apoyo de aula virtual de aprendizaje (AVA) en Moodle

Desarrollo metodológico**Generalidades:**

- Valorar todas las expresiones espontáneas, realizando precisiones de ser necesario, ello teje lazos de fraternidad y adicionalmente empodera
- La puesta en común ha de ser libre de prejuicios
- El facilitador del taller es un mediador en la construcción del conocimiento
- Recoger inquietudes permanentemente registrándolas (Tablero o cartelera)

1- Saludo y expectativas (5 min):

Durante el momento de registro se realizará la entrega de un papel pequeño en el que los asistentes registrarán sus expectativas frente al taller, pegándolos en una superficie que tendrá escrita la frase: “Mi expectativa de este taller es...” (esta acción puede llevarse a cabo en el tablero de la plataforma o en una pared del salón)

Se realizará un saludo de apertura a la sesión, una breve presentación de los facilitadores y de los asistentes, manifestando su nombre, el lugar de donde viene, dando una bienvenida, animando y agradeciendo la participación.

2- Planteamiento Reglas (3 min):

Teniendo en cuenta que tod@s tenemos como misión consolidar las bases más fuertes del proyecto pedagógico “Escuela como territorio de paz” tenemos dos únicas reglas (si están de acuerdo con éstas se consensuan y si no, se complementan)

- 1- Respeto por la diferencia ideológica, política, sindical o de cualquier otra índole
- 2- Rigurosidad y participación activa en el desarrollo de todo el taller.

3- Planteamiento del objetivo y los desarrollos del taller (3 min):

Por medio de una presentación se desarrollarán los objetivos del taller para abordar el módulo Histórico político, se explicará brevemente las temáticas que contiene el módulo, la metodología y los tiempos a emplear.

4- Organización de 5 grupos de acuerdo con la cantidad de asistentes y explicación de la actividad (4 min)

5- Una vez en los grupos **(30 min)**:

- Elegir un relator o relatora
- Realizar la lectura del texto orientado de acuerdo con el grupo (fragmento del módulo)
- El relator o relatora registrará en la plataforma
 - a - Al menos cinco ideas centrales expuestas en el contenido del texto
 - b - A partir de ellas, relacione su expresión en el contexto
 - c - Expresen sus aportes, opiniones y/o debates al contenido leído

6. Plenaria: (50 min): Una vez en la plenaria, cada grupo expondrá sus aportes y conclusiones desarrollados en el trabajo grupal

7. Cierre (20 min): El o la tallerista realizará algunas conclusiones aportando a cada una de las intervenciones y complementando el desarrollo del módulo en aspectos vitales que no hayan sido recogidos durante la plenaria (empleará presentación).

Evaluación (5 min): Se desarrollará la evaluación del módulo de acuerdo con el instrumento para tal fin

Recursos

PC- Video Beam-Sonido

Lecturas

Plataforma

Formato de evaluación

2. LABORAL

2.1. RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES Y DECRETO 1655 DE 2015 SOBRE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LOS EDUCADORES AFILIADOS AL FONDO NACIONAL DE PRESTACIONES SOCIALES DEL MAGISTERIO

Con base en la cartilla de aseguramiento en riesgos laborales del Ministerio de Salud y la protección social de Colombia, a continuación se presentan algunos elementos básicos sobre el sistema general de riesgos.

De acuerdo con la Ley 1562 de 2012, el Sistema General de Riesgos Laborales es *“el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan”* el cual está conformado por:

- Las entidades encargadas de la Dirección, Control y Vigilancia del Sistema como el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio del Trabajo, el Consejo Nacional de Riesgos Laborales, la Superintendencia Nacional de Salud y la Superintendencia Financiera de Colombia.
- Las ARL, es decir, las Administradoras de Riesgos Laborales públicas y privadas.
- Los empleadores.
- Los trabajadores.

Y las responsabilidades son compartidas entre la empresa, la ARL y el trabajador así:

- La empresa afilia a todos sus trabajadores al Sistema y desarrolla programas de prevención y control de los riesgos laborales.
- La ARL asesora y brinda asistencia técnica a la empresa para el desarrollo de los programas de prevención y, atiende a los trabajadores que se accidentan o enferman por causas propias del trabajo que desarrollan.



Foto: Archivo fecode

- El trabajador cuida su salud, cumple las normas de seguridad y salud en el trabajo, definidas en la empresa.

Respecto de las Administradoras de Riesgos Laborales, entre otras funciones, están encargadas de:

- El recaudo de las cotizaciones que hacen las empresas por sus trabajadores.
- La asesoría para la ejecución de los programas de prevención que se realizará en la empresa.
- La atención médica y de rehabilitación de los trabajadores que se accidenten o enfermen por causas propias de su trabajo.
- El pago de las prestaciones económicas como las incapacidades, pensiones de invalidez y de sobrevivientes que se puedan generar como consecuencia de los accidentes o enfermedades laborales.

Así mismo:

- La seguridad y salud en el trabajo se define como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, así como el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo.
- El accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y, que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o

la muerte; como: aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo; el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador; el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical, siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función; el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador (Ley 1562 de 2012).

- **La enfermedad laboral** es aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero si se demuestra la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (Ley 1562 de 2012)

En este sentido, en desarrollo del Artículo 3º de la Ley 91 de 1989 la NACIÓN - MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, en su calidad de Fideicomitente, y FIDUPREVISORA S.A., celebraron un Contrato de Fiducia Mercantil contenido en la Escritura Pública No. 0083 del 21 de junio de 1990 de la Notaría 44 del Círculo de Bogotá, hoy día vigente tras varias prórrogas de su plazo y de acuerdo con el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, en su Artículo 2.4.4.3.2.1. Establece que la fiduciaria administradora y vocera del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio es la encargada de garantizar, según los lineamientos del Consejo Directivo del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, la implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio; con las siguientes actividades contratadas:

- Atención de accidentes de Trabajo y enfermedad laboral
- Atención inicial de urgencias
- Atención de servicios solicitados de eventos de origen laboral
- Calificación de origen
- Calificación de PCL (Pérdida de Capacidad laboral)

- Tratamiento y rehabilitación de eventos de origen laboral.
- Exámenes médicos ocupacionales de ingreso, egreso y periódico
- Exámenes médicos ocupacionales para eventos deportivos y/o folclóricos
- Examen médico ocupacional para reintegro laboral
- Examen médico ocupacional post incapacidad

El decreto 1655 de 2015 tiene por objeto.

Establecer los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la vigilancia epidemiológica, los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, las actividades de promoción y prevención, la Tabla de Enfermedades Laborales y el Manual de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral, para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.

Alcances que pueden esquematizarse así:

2.2. SEGURIDAD SOCIAL SALUD EN EL TRABAJO PARA LOS EDUCADORES

DERECHOS	DEBERES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Recibir un trato digno y sin discriminación en el acceso a servicios que respeten sus creencias y costumbres, su intimidad y las opiniones personales. 2. Acceder a las prestaciones asistenciales y económicas en condiciones de calidad, continuidad y oportunidad. 3. Acceder a los servicios en el sitio más próximo a su trabajo o a su lugar de residencia, según la red contratada. 4. Elegir libremente profesionales e instituciones que le presten la atención requerida dentro de la oferta disponible. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Propender por el cuidado integral de su salud y cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de la Seguridad y Salud en el Trabajo. 2. Participar activamente en las actividades programadas para la prevención de los riesgos laborales que se presentan en el desarrollo de la labor. 3. Participar activamente en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y en la conformación de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo. 4. Atender las citaciones para la realización de valoraciones médico laborales.

<p>5. Recibir los servicios en condiciones de higiene y seguridad.</p> <p>6. Recibir información sobre los canales formales para presentar reclamaciones, quejas y sugerencias, y obtener respuesta oportuna.</p> <p>7. Mantener una comunicación permanente, expresa y clara con el profesional a cargo y ser orientado acertada y oportunamente.</p>	<p>5. Acudir a los programas de rehabilitación profesional establecidos por los prestadores de servicios de salud, cuando se les haya dictaminado una incapacidad laboral temporal.</p> <p>6. Suministrar de manera oportuna y suficiente la información sobre su estado de salud.</p> <p>7. Suministrar de manera oportuna y suficiente la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos para efectos del servicio.</p> <p>8. Hacer uso racional de las prestaciones asistenciales.</p>
--	---

2.2.1 NIVELES DE PARTICIPACIÓN

El decreto 1655 de 2015, establece las funciones a los diferentes niveles de participación así:

2.2.1.1. Fiduciaria administradora y vocera del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. Es la encargada de garantizar la implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio, con las siguientes funciones:

- Implementar el contenido organizacional y funcional del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio.
- Administrar los recursos del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio para la prestación de servicios de seguridad y salud en el trabajo a los educadores activos, a través de los prestadores de servicios de salud.
- Contratar y supervisar a los prestadores de servicios de salud en cuanto a la debida ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio, con el apoyo del equipo multidisciplinario de profesionales de que trata el artículo 2.4.4.3.3.3 del presente Decreto.
- Pagar las prestaciones económicas causadas por accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de acuerdo con las normas aplicables a los educadores activos.

- Verificar y diagnosticar anualmente, junto con los prestadores de servicios de salud, el nivel de desarrollo e implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio, la cobertura obtenida, el impacto logrado en el ambiente laboral y las condiciones de salud de los educadores activos en cada entidad territorial certificada en educación.
- Presentar un informe público anual de gestión, en el primer bimestre del año siguiente a la vigencia correspondiente, con los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio, el cual será de carácter público, así como informes parciales anticipados que le solicite el Consejo Directivo del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.
- Identificar e implementar los correctivos que se deriven de la verificación del nivel de desarrollo e implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio y los informes de gestión respectivos, teniendo en cuenta el diagnóstico particular de cada región.
- Realizar el seguimiento y tomar las medidas necesarias para que, a través de los prestadores de servicios de salud, se preste el servicio médico asistencial de forma oportuna, pertinente e integral, en caso de accidentes o enfermedades de origen laboral.
- Supervisar que los prestadores de servicios de salud elaboren el perfil del riesgo laboral de todos los educadores activos, enfatizando en los factores de riesgo de mayor incidencia en el desempeño de la labor docente y directiva docente.
- Supervisar que los prestadores de servicios de salud realicen acciones de prevención y atención oportuna de las enfermedades laborales de los educadores activos.
- Las demás actividades de coordinación y supervisión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio.



Foto: Archivo fecode

2.2.1.2. Prestadores de servicios de salud. Son los encargados de implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio en las entidades territoriales certificadas, mediante el cumplimiento de las siguientes funciones:

- Brindar asistencia técnica a las entidades territoriales certificadas en educación sobre programas de prevención y promoción de riesgos laborales.
- Informar y divulgar a los educadores activos las normas, reglamentos y procedimientos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio.
- Asegurar la gestión y el manejo adecuado del riesgo laboral en el Magisterio.
- Realizar programas que fomenten estilos de vida saludables en los educadores activos.
- Implementar planes de rehabilitación para la recuperación de los educadores incapacitados laboralmente.
- Diseñar y aplicar indicadores claros y precisos para medir el impacto de la labor docente y directiva docente en la salud de los educadores activos.
- Adoptar en coordinación con las entidades territoriales certificadas en educación, medidas para mitigar los riesgos laborales, así como el ausentismo laboral originado por enfermedad laboral o accidentes de trabajo, mejorar los tiempos de atención, reducir la severidad y siniestralidad, entre otros.
- Elaborar el perfil de riesgo laboral de todos los educadores activos con base en evaluaciones médico laborales, enfatizando en los factores de riesgo psicosocial, de la voz y del músculo esquelético.
- Realizar acciones de prevención y atención oportuna de la enfermedad laboral de los educadores activos con base en los niveles de riesgo identificados en las evaluaciones médico laborales.
- Realizar campañas preventivas de salud dirigidas a los educadores activos de las entidades territoriales certificadas.
- Ejecutar las actividades de programa de medicina preventiva, medicina del trabajo docente, medicina de seguridad industrial y programa de Higiene.

2.2.1.3. Entidades territoriales certificadas en educación. En su calidad de entidades nominadoras de los educadores activos, les corresponde en relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio, las siguientes funciones:

- Coordinar con la entidad fiduciaria encargada de la administración del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, la adopción y evaluación de las medidas necesarias para garantizar la ejecución permanente de acciones de Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio en los establecimientos educativos oficiales.
- Promover en coordinación con los prestadores de servicios de salud, el compromiso de autocuidado de los educadores activos en los establecimientos educativos oficiales.
- Facilitar y procurar que en los establecimientos educativos oficiales se conozcan e implementen los lineamientos, normas y procedimientos establecidos para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fomentar en los educadores activos el compromiso y la participación activa en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio.
- Articular con los prestadores de servicios de salud, el uso de los espacios que se requieran para el desarrollo de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Coordinar con los directivos docentes de los establecimientos educativos oficiales y los prestadores de servicios de salud, la programación de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo para no afectar la prestación del servicio educativo.
- Facilitar la distribución de la información y los instructivos que publique el prestador de servicios de salud para la prevención y control de los riesgos asociados a la labor docente y directiva docente y sobre los programas de prevención del riesgo psicosocial, ergonómico y del manejo de la voz.
- Articular con los prestadores de servicios de salud, campañas de seguridad para el mantenimiento preventivo y correctivo de instalaciones y equipos y el cumplimiento en los establecimientos educativos de las normas y requisitos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Intervenir efectivamente en la identificación y mejora de las condiciones desfavorables que puedan afectar el ambiente laboral en los establecimientos educativos oficiales.

- Adoptar los correctivos necesarios frente a los riesgos laborales identificados en coordinación con los prestadores de servicios de salud en los establecimientos educativos oficiales y en los perfiles individuales de riesgo de los educadores activos, e implementar las medidas necesarias para el reintegro a la actividad laboral del educador activo con limitaciones físicas.
- Vigilar y realizar el seguimiento a la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio en los establecimientos educativos oficiales.
- Solicitar a los prestadores de servicios de salud la realización de valoraciones médico laborales a los educadores activos que lo requieran y hacer seguimiento a su cumplimiento.
- Garantizar que los directivos docentes cumplan con sus funciones en relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio.

2.2.1.4. Directivos docentes. Les corresponde en relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio, las siguientes funciones:

- Conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio y facilitar su implementación en los establecimientos educativos oficiales.
- Facilitar y participar activamente en los procesos de conformación de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo y en las reuniones que se programen para tratar temas relacionados con la Seguridad y la Salud en el Trabajo de los educadores activos.
- Apoyar la implementación de los planes de intervención de Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio y la aplicación de herramientas para el control de riesgos laborales en los establecimientos educativos oficiales.
- Conocer y analizar los desarrollos y resultados obtenidos como parte de la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio en los establecimientos educativos oficiales.
- Promover en los educadores activos el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo y verificar el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Procurar que los educadores activos de los establecimientos educativos oficiales, conozcan y sean capacitados en los usos y propiedades de los materiales, herramientas y equipos que manejan, así como en los riesgos inherentes a la actividad docente y directiva docente, en las medidas

de control y de prevención, y en las condiciones de riesgo del lugar de trabajo.

- Favorecer las condiciones y promover la participación de los educadores activos en actividades de capacitación relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente.
- Promover el compromiso de autocuidado de los educadores activos en los establecimientos educativos oficiales.

En este sentido, el decreto establece que el sistema de seguridad y salud en el trabajo del Magisterio se fundamenta en el desarrollo de procesos de prevención y atención permanente de la salud individual y colectiva de los educadores activos que intervengan directamente sobre la calidad del ambiente laboral e identifiquen y disminuyan los riesgos ergonómicos, físicos y psicosociales, y los demás a los que están expuestos los educadores; para ello ha dispuesto los siguientes programas:

2.2.1.5. Programa de Medicina Preventiva. Las actividades de este programa se orientan a la prevención y control de las patologías generadas por el estilo de vida de los educadores activos y por su entorno laboral, a través de las siguientes acciones:

- Promover hábitos de autocuidado y de estilos de vida saludable.
- Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica en articulación con los programas de Higiene y Seguridad Industrial, que incluyan acciones de capacitación grupal para la prevención de riesgos ocupacionales, procedimientos adecuados para evitar accidentes de trabajo, campañas masivas de vacunación y exámenes médicos.
- Promover actividades de vida saludable que fomenten la salud física y mental de los educadores activos.
- Analizar las condiciones de salud de los educadores activos que generen ausentismo laboral.
- Realizar campañas sobre estilos de vida y trabajo saludable, tabaquismo, alcoholismo, drogadicción, prevención de las enfermedades de mayor mortalidad a nivel cardiovascular, cáncer uterino, de próstata y de seno, así como sobre enfermedades de alta incidencia en la sociedad, como diabetes, osteoporosis, afecciones gástricas y hemáticas, entre otras.
- Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por riesgos psicosociales.
- Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermeda-

des músculo- esqueléticas generadas por riesgos físicos o ergonómicos.

- Diseñar y ejecutar actividades de prevención y promoción sobre riesgos laborales relacionados con la voz.
- Realizar los perfiles del riesgo laboral de los educadores activos respecto de las enfermedades laborales de mayor incidencia en el desempeño de la labor docente y directiva docente.

2.2.1.1.6. Programa de Medicina del Trabajo Docente. Las actividades de este programa se orientan a la prevención del riesgo de las enfermedades laborales y su intervención oportuna para evitar el agravamiento de las patologías causadas por la labor docente, a través de las siguientes acciones:

- Realizar valoraciones médicas de ingreso para establecer las condiciones de salud física y mental del educador que determinen su aptitud y las restricciones que pueda presentar para el desempeño del cargo como educador, antes de posesionarse en el mismo.
- Realizar valoraciones médicas ocupacionales periódicas para determinar los riesgos laborales de mayor incidencia a los que se encuentran expuestos los educadores activos.
- Realizar valoraciones médicas ocupacionales después de una incapacidad médica con el fin de determinar el estado de salud del educador activo.
- Realizar valoraciones médicas de egreso para determinar el estado de salud del educador activo al retirarse del servicio, la cual deberá practicarse dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de ejecutoria de la resolución que dispone el retiro del servicio.
- Investigar y analizar la ocurrencia de enfermedades y accidentes laborales acaecidos y establecer las medidas preventivas y correctivas a que haya lugar.
- Prestar asesoría en aspectos médicos laborales tanto en forma individual como colectiva a los educadores activos.
- Organizar e implementar un servicio oportuno y eficiente de valoración y remisión a los diferentes servicios de salud de aquellos educadores activos que presenten urgencias médicas en el transcurso de su jornada laboral.

El registro de los resultados de las valoraciones médicas se efectuará en los formatos de historia clínica que defina el Consejo Directivo del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio para tal finalidad. La historia



clínica está sometida a reserva y únicamente puede ser conocida por terceros previa autorización del paciente o en los casos previstos por la ley.

2.2.1.7. Programa de Seguridad Industrial. Las actividades de este programa se orientan a la identificación de las condiciones y los factores de riesgo que provoquen o puedan provocar accidentes de trabajo, a través de las siguientes acciones:

- Realizar inspecciones planificadas a los lugares de trabajo para la identificación de los factores de riesgo de accidentes de trabajo en los establecimientos educativos oficiales.
- Implementar acciones correctivas para mejorar los niveles de seguridad industrial y las condiciones laborales en los establecimientos educativos oficiales.
- Analizar las estadísticas de los accidentes de trabajo y establecer el plan de acción para mitigar los riesgos y prevenir los accidentes de trabajo en los establecimientos educativos oficiales y reportar los hallazgos a las entidades nominadoras para coordinar las acciones de mejoramiento requeridas.
- Actualizar la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos de los establecimientos educativos y definir las rutas de señalización, la demarcación de áreas, vías de evacuación y detectar posibles factores de riesgo.

- Conformar y capacitar brigadas de emergencia en primeros auxilios, evacuación, control de incendios y simulacros.
- Organizar y desarrollar los planes de emergencias.
- Implementar el programa de orden y aseo aplicable en las instalaciones del establecimiento educativo.
- Elaborar y promover en articulación con el programa de Medicina Preventiva, las normas internas de seguridad y salud en el trabajo y el reglamento de higiene y seguridad industrial.
- Informar a la fiduciaria administradora y vocera del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio sobre los accidentes de trabajo.

2.2.1.8. Programa de Higiene. Las actividades de este programa se orientan a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo y agentes ambientales que ocasionan las enfermedades laborales en los establecimientos educativos, a través de las siguientes acciones:

- Identificar, clasificar y priorizar los factores de riesgo detectados en los establecimientos educativos oficiales.
- Determinar los elementos de protección personal que se requieren en los establecimientos educativos oficiales.
- Evaluar las condiciones ambientales en los establecimientos educativos oficiales.
- Capacitar a los educadores activos para que conozcan los riesgos a que están expuestos y la forma de prevenir las enfermedades laborales.
- Investigar y analizar las causas de las enfermedades laborales más frecuentes y reportarlas a las entidades territoriales nominadoras.

2.2.1.9. Atención de urgencias. La atención de urgencias debe ser prestada en forma obligatoria por todas las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud, independiente de la capacidad socioeconómica de los educadores activos y del régimen al cual se encuentren afiliados.

Así mismo, establece la **Vigilancia Epidemiológica** y los registros e indicadores de estructura, proceso y resultado, los cuales serán la base para organizar, administrar y controlar la implementación de la seguridad y la salud en el trabajo del magisterio y mediante el análisis de riesgos laborales establecerá programas, protocolos y guías de intervención, orientados a la prevención de patologías relacionadas con los procesos de enseñanza.

Respecto de la Vigilancia de enfermedades, el decreto 1655 de 2015 establece que las enfermedades susceptibles de vigilancia epidemiológica deben ser prioritariamente aquellas que tienen alta prevalencia, incidencia, accidentalidad, incapacidad y que disponen de formas preventivas o de posibilidad de tratamiento adecuado, las cuales deberán ser objeto de programas permanentes para la identificación de los factores de riesgo psicosocial, de la voz y del músculo esquelético.

Estos programas contemplarán el desarrollo de actividades para la intervención del riesgo en aspectos tales como relaciones interpersonales en el trabajo, manejo de conflictos, manejo de estrés, relaciones con padres de familia, manejo de adolescentes, manejo de la voz, disfonía y alternativas pedagógicas para el desempeño de la labor docente, entre otros.

También deberán considerarse nuevas actividades permanentes de vigilancia epidemiológica a medida que se conocen otras patologías o enfermedades relacionadas con el desempeño de la labor docente.

2.2.1.10. Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo- COPASST

Los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo se crearán en cada establecimiento educativo oficial y sus miembros se elegirán así:

1. En los establecimientos educativos estatales con 10 a 49 educadores activos, un (1) representante directivo quien actuará como presidente y un (1) representante de los educadores quien asumirá como secretario.
2. En los establecimientos con 50 o más educadores activos, dos (2) representantes directivos, uno (1) de ellos actuará como presidente, y dos (2) representantes de los educadores, uno (1) de ellos actuará como secretario.
3. En aquellos establecimientos educativos que tengan menos de diez (10) educadores, se nombrará un (1) vigía en seguridad y salud en el trabajo.

La elección y funciones de los miembros de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo y el deber de su conformación se encuentran regulados en la Resolución 2013 de 1986 de los Ministerios de Trabajo y de Salud y Protección Social y en el Capítulo 6 del Título 4, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 y las normas que las modifiquen o adicionen.

Los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo deben reportar todos los factores de riesgo laboral de los educadores activos a los Comités Regionales de Prestaciones Sociales de que trata la Sección 3, Capítulo 2, Título

4, Parte 4, Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 y a la fiduciaria administradora y vocera del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.

2.2.2. Tabla de Enfermedades Laborales y Manual de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral

El decreto 1655 de 2015 establece que:

- La determinación del carácter de enfermedad laboral de los educadores activos se realizará conforme a la Tabla de Enfermedades Laborales que se encuentra en el Anexo 1 del decreto 1655 de 2015. En los casos en que una enfermedad no figure en la Tabla de Enfermedades Laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral.
- Cada vez que se considere necesario, y como mínimo cada tres (3) años, el Gobierno Nacional actualizará la Tabla de Enfermedades Laborales, en virtud de estudios e informes presentados por la fiduciaria administradora y vocera del Fondo que concluyan la necesidad de incluir patologías que evidencien una relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional y no figuren en la Tabla.
- En relación con el COVID-19, el Concepto 0089142 DE 2021 del Ministerio de educación Nacional establece que debe tenerse en cuenta que dicha enfermedad, declarada como pandemia por parte de la Organización Mundial de la Salud – OMS, es generada por un virus que está en el ambiente en general. De esta manera, la exposición al virus constituye un riesgo de origen común y no obedece a la realización de un trabajo o la prestación de un servicio en particular.

2.2.3. Pérdida de la capacidad laboral

- La determinación del origen de la enfermedad o accidente laboral, así como la calificación de la pérdida de capacidad laboral, el estado de invalidez o la incapacidad permanente, su fecha de estructuración y la revisión de la pensión de invalidez, le corresponden en primera instancia a los prestadores de servicios de salud en cada entidad territorial certificada en educación, según las especificaciones del Manual de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.1.26 del Decreto 1072 de 2015.

- Las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez actuarán como segunda instancia para los dictámenes que lo requieran, según lo previsto en el numeral 2.1 del artículo 2.2.5.1.1 del Decreto 1072 de 2015.
- La fecha de declaratoria de la pérdida de capacidad laboral corresponde al día en el cual se emite la calificación sobre el porcentaje de la pérdida de capacidad laboral u ocupacional.
- La fecha de estructuración corresponde al día en que la persona pierde un grado o porcentaje de su capacidad laboral como consecuencia de una enfermedad o accidente, la cual se determina con base en la evolución de las secuelas que estos han dejado.
- La fecha de estructuración de la pérdida de capacidad laboral debe soportarse en la historia clínica, los exámenes clínicos y de ayuda diagnóstica y puede ser anterior o corresponder a la fecha de la declaratoria de la pérdida de la capacidad laboral. En los casos en los cuales no exista historia clínica, la fecha debe soportarse en la historia natural de la enfermedad. Igualmente, debe estar argumentada por el calificador y consignada en la respectiva calificación.

2.2.4. Incapacidad Laboral Temporal.

- La incapacidad laboral temporal de los educadores activos, deberá determinarse con base en sus funciones y no podrá superar el término máximo de ciento ochenta (180) días.
- Dado el nivel de afectación en el desempeño de las funciones asignadas,



Foto: Archivo fecode

la incapacidad laboral temporal no podrá ser reemplazada por una disminución de funciones y deberá estar siempre acompañada de un plan de tratamiento y rehabilitación diario que facilite la incorporación del educador al ejercicio de la labor docente y mida el impacto del plan.

- El término de duración de la incapacidad laboral temporal deberá considerar las funciones que desempeña el educador activo y su relación con la contingencia que presenta.
- En ningún caso podrá efectuarse cambio de funciones docentes a un educador activo por funciones de índole administrativo.

2.2.5. Reconocimiento económico por incapacidad temporal de origen laboral y accidente de trabajo.

Cuando un educador activo sufra un accidente de trabajo o presente una enfermedad de origen laboral, tendrá derecho a un reconocimiento económico por parte del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio hasta por ciento ochenta (180) días. El reconocimiento económico durante toda la incapacidad será del 100% del salario que esté devengando el educador en el momento de generarse la incapacidad.

2.2.6. Consideraciones para el reconocimiento de la pérdida de la capacidad laboral.

1. La incapacidad laboral temporal de un educador no podrá superar el término máximo de ciento ochenta (180) días. Dentro de este término se debe emitir la correspondiente valoración de la pérdida de capacidad laboral.
2. Cuando se trate de un diagnóstico de difícil recuperación, el médico laboral de la entidad prestadora de salud deberá, dentro de los primeros noventa (90) días de la incapacidad temporal, realizar la valoración de la pérdida de la capacidad laboral y expedir el correspondiente dictamen.
3. Transcurridos ciento diez (110) días desde el inicio de la incapacidad temporal originada por enfermedad o accidente laboral, sin que se haya logrado la rehabilitación del educador activo, el médico laboral del prestador de servicios de salud deberá realizar la valoración médico laboral que determine el grado de pérdida de la capacidad laboral, el origen de la contingencia y su fecha de estructuración.
4. Los prestadores de servicios de salud deberán entregar al educador activo, y remitir a la entidad territorial nominadora, el dictamen de pérdida de la capacidad laboral en el cual se indique la fecha de estructuración.

5. El dictamen sobre pérdida de la capacidad laboral será emitido por el médico laboral con licencia vigente y con experiencia certificada en calificación de la pérdida de la capacidad laboral mínima de dos (2) años. Para la emisión de este dictamen, el médico podrá contar con el apoyo y concepto de los profesionales que requiera.

6. El dictamen de pérdida de capacidad laboral deberá contener en forma clara y precisa el derecho que le asiste al educador activo de impugnar el dictamen, en caso de no estar de acuerdo con los resultados de la valoración médica laboral, así como el plazo para interponer los recursos que sean procedentes y la instancia ante la cual se deberán instaurar.

7. En los casos en que haya transcurrido un periodo máximo de ciento veinte (120) días desde el inicio de la incapacidad temporal, originada por enfermedad o accidente laboral, y no se haya realizado la valoración de la pérdida de la capacidad laboral, la entidad territorial nominadora deberá solicitar al prestador de servicios de salud la respectiva valoración médico laboral del educador activo. Recibida la solicitud de la entidad territorial nominadora, el prestador de servicios de salud deberá iniciar el trámite de calificación, emitir el respectivo dictamen y comunicar su resultado a la entidad nominadora el mismo día de la valoración.

8. Sí no es posible realizar la notificación personal del dictamen al educador activo por parte de la entidad territorial nominadora, la entidad deberá hacerlo por aviso que se enviará a la dirección de residencia que el educador haya registrado, dentro de las siguientes cuarenta y ocho (48) horas hábiles de emitido el dictamen, indicando el resultado de la valoración médico laboral y los recursos que proceden frente al mismo, así como la segunda instancia a la cual se podrá acudir en caso de inconformidad. La notificación se entenderá surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino.

9. Una vez la entidad territorial nominadora haya notificado al educador con base en lo establecido en el numeral anterior, deberá, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, iniciar el trámite para el reconocimiento de la pensión de invalidez, cuando sea el caso, coordinando con la fiduciaria administradora y vocera del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio las acciones necesarias que permitan su oportuno reconocimiento.

10. Si el educador activo interpone recurso contra el dictamen, el prestador de servicios de salud deberá cancelar los honorarios ante la Junta de Calificación de Invalidez Regional y recobrar a la fiduciaria

administradora y vocera del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, según el procedimiento que éste determine. Igualmente, remitirá la solicitud y los documentos en los cuales se basó el dictamen y aquellos que se consideren necesarios para el estudio por parte de la Junta de Calificación Regional de Invalidez.

11. En caso de que el educador activo se rehúse a cumplir con las citaciones de la Junta Regional de Calificación de invalidez, se procederá a emitir dictamen con lo que repose en el expediente de conformidad con lo establecido en el parágrafo 3 del artículo 2.2.5.1.36 del Decreto 1072 de 2015.

2.2.7. Consideraciones para el Reconocimiento de pensión de invalidez

1. Expedido el dictamen médico laboral a través del cual se declare la pérdida de la capacidad laboral de un educador activo, el responsable de la emisión de la calificación en primera o en segunda instancia, en caso de haberse interpuesto recurso, deberá remitir al día siguiente hábil, con sus respectivos soportes, a la correspondiente entidad territorial nominadora para iniciar el trámite de reconocimiento de la pensión de invalidez, cuando a ello haya lugar.

2. Una vez la entidad territorial nominadora reciba el dictamen, deberá iniciar, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo de dicho dictamen, el trámite para el reconocimiento de la pensión de invalidez, coordinando con la fiduciaria administradora y vocera del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio las acciones necesarias que permitan el oportuno reconocimiento de la pensión de invalidez, cuando a ello haya lugar.

3. El Consejo Directivo del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio con apoyo del equipo multidisciplinario de profesionales que organizará, administrará y controlará la implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio, establecerá el procedimiento para la realización de cada etapa y las acciones detalladas para el cumplimiento de la presente Sección, sin que la totalidad de dichos términos supere el lapso de dos (2) meses calendario para resolver, contados a partir de la radicación formal de los documentos necesarios para el reconocimiento de la pensión de invalidez.

4. El pago de la primera mesada pensional de invalidez por pérdida de la capacidad laboral, no deberá superar los treinta (30) días calendario

a partir de la respuesta de reconocimiento de la pensión que emita el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.

5. En caso de que el educador activo no manifieste inconformidad respecto del dictamen que determinó la pérdida de capacidad laboral que da lugar al reconocimiento de la pensión de invalidez, la entidad territorial mantendrá al educador en nómina hasta que ingrese a la nómina pensional del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. Su salario será liquidado por el mismo porcentaje que resulte de dicho dictamen, sin que en ningún caso se afecte el mínimo vital, y se continuará con el procedimiento establecido en este Capítulo para el reconocimiento de la pensión de invalidez.

6. En caso de que el educador activo recurra a la segunda instancia, la entidad territorial nominadora mantendrá al educador en la nómina hasta que ingrese a la nómina pensional del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y su salario será liquidado por el mismo porcentaje que resulte del dictamen proferido en primera instancia, sin que en ningún caso se afecte el mínimo vital. La fiduciaria administradora y vocera del Fondo establecerá el procedimiento para el reembolso de los valores pagados por la entidad territorial nominadora. Una vez se le comunique el dictamen de la segunda instancia, la entidad territorial liquidará el salario del educador, en proporción a lo señalado en este último dictamen, sin afectar su mínimo vital.

7. Tratándose de educadores activos que hayan cumplido con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación, o que estén disfrutando de la condición de pensionados, y que simultáneamente estén en condiciones de percibir pensión de invalidez por pérdida de la capacidad laboral por enfermedad o accidente laboral, deberán manifestar por escrito dirigido a la entidad territorial nominadora, la pensión que en su concepto le resulta más beneficiosa, frente a lo cual la entidad emprenderá las acciones necesarias para resolver la situación del solicitante.

En tanto no se emita acto administrativo pensional a los educadores activos por parte de la entidad nominadora, los prestadores de servicios de salud continuarán emitiendo incapacidad médica al educador activo dictaminado.

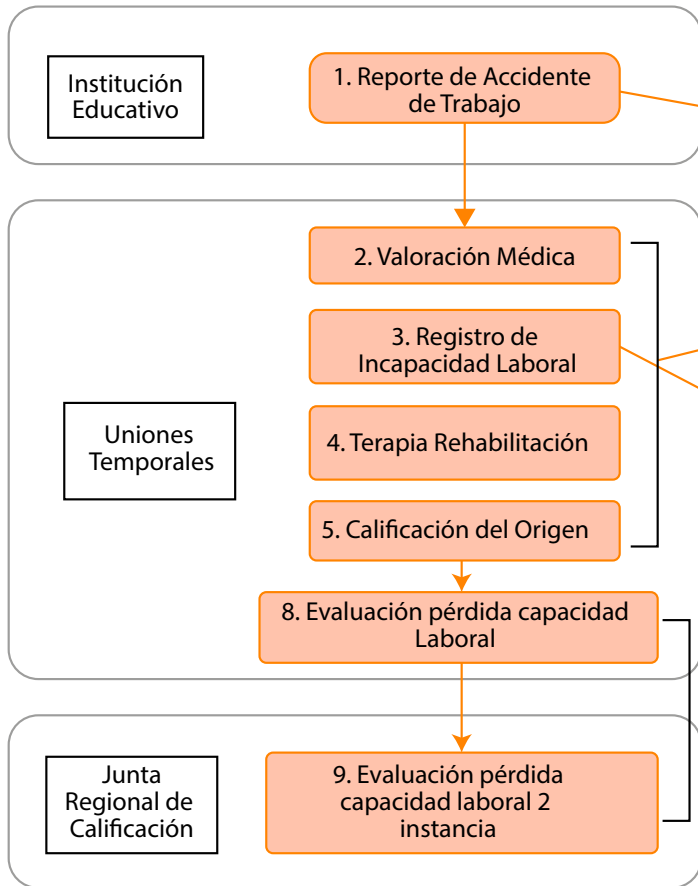
A los educadores que se les ha reconocido pensión de invalidez se les realizará valoración médica cada (3) tres años con el propósito de aumentar su cuantía, disminuirla, mantenerla o declarar extinguida la pensión.

Las valoraciones médicas que por ley le correspondan a los docentes y directivos docentes pensionados por invalidez, se regirán por la normatividad aplicable para tal efecto.

2.2.8. Régimen de transición.

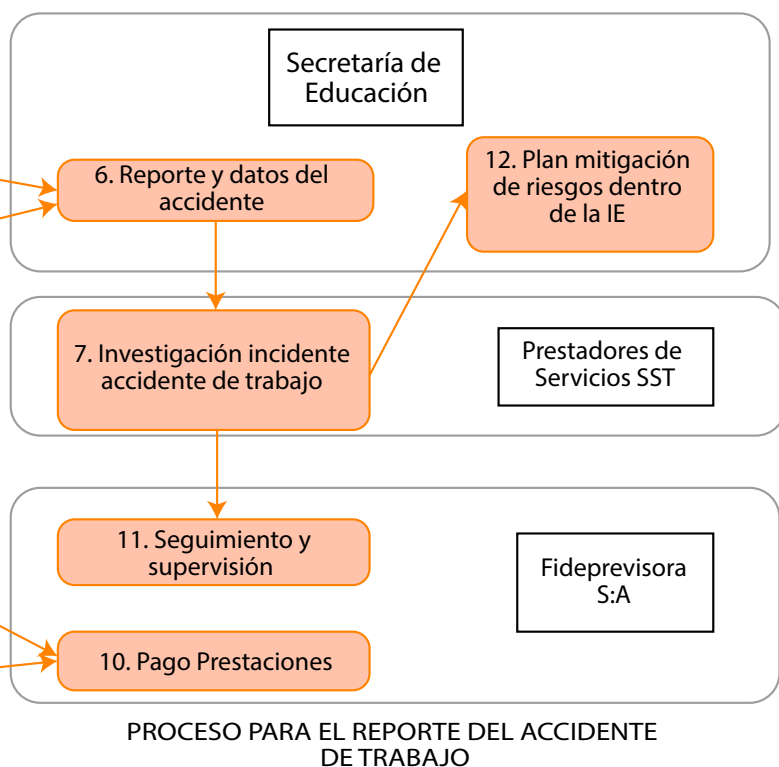
A los educadores que hayan sido pensionados antes de la entrada en vigencia del presente Capítulo, les serán aplicables las normas legales y reglamentarias vigentes a la fecha en que fue dictaminada la pérdida de capacidad laboral.

PROCESO DE REPORTE DEL ACCIDENTE DE TRABAJO



En el proceso de reporte de accidente de trabajo, el o la docente debe informar del accidente de trabajo al Rector. El reporte del accidente de trabajo deberá hacerse a través del FURAT (Formato Único de Reporte de Accidentes de Trabajo), con todos sus datos diligenciados completamente, dentro de los (2) **dos días hábiles** siguientes a la ocurrencia del accidente y debe reportarlo ante la Secretaría de Educación para conocimiento de lo sucedido y continuidad del proceso del AT, como también ante la Unión Temporal para facilitar la atención del evento.

Figura 1. Proceso de reporte de accidente de trabajo. Fomag



2.2.9. La unión Temporal tiene como función realizar:

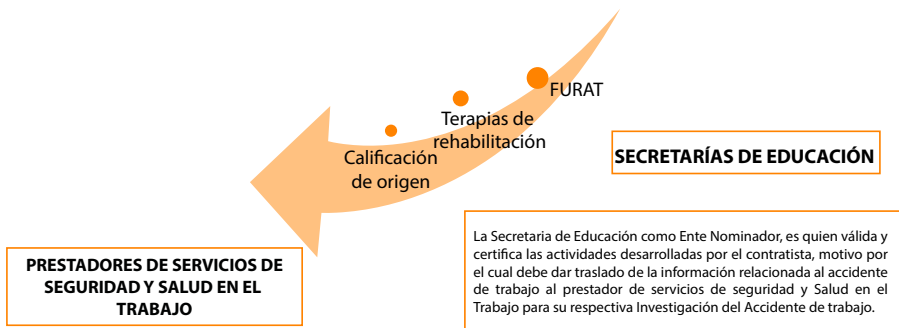
- La Valoración Médica: Atender al docente conforme lo indicado en las obligaciones contractuales, proceso de atención de accidentes y enfermedades laborales.
- Registro de Incapacidades: Expedir las incapacidades temporales que sean requeridas, lo anterior conforme lo indicado en las obligaciones contractuales, proceso de atención de accidentes y enfermedades laborales y enviarlo a Fiduprevisora para su respectivo pago.
- Terapia de Rehabilitación: Seguimiento de la condición de salud del trabajador durante las etapas de tratamiento, recuperación, y rehabilitación a través de la supervisión o auditoría médica, obligaciones contractuales en el proceso de atención de accidentes y enfermedades laborales.
- Calificación de Origen: Realizar la calificación de origen conforme las obligaciones contractuales, proceso de calificación de origen y de pérdida de capacidad laboral.

Las actividades desarrolladas por la UT, deberá ser enviada a la **Secretaría de Educación** para que sea ella quien del traslado de la información al Prestador de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.2.10. La Secretaría de Educación tiene como función:

- Recibir el reporte de accidente Laboral de la institución educativa y de los hallazgos en la Unión temporal.
- Realizar el reporte y datos del accidente ante el prestador de servicios
- Elaborar el plan de mitigación de riesgos dentro de la IE, de acuerdo con la investigación del accidente de trabajo entregado por parte del prestador de servicios.

Figura 2. Proceso de reporte de accidente de trabajo. Fomag



2.2.11. La Fiduprevisora S.A tiene como función:

- Recibir los registros de incapacidad y pérdida de capacidad laboral si es el caso, para el pago de prestaciones.
- Realizar el seguimiento y supervisión.

Figura 3. Proceso de reporte de accidente de trabajo. Fomag

PAGOS Y SEGUIMIENTOS DERIVADOS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO



Desde la revisión de los conceptos del ministerio de Salud y la protección social así como de las disposiciones del decreto 1655 de 2015, queda claramente definido que el magisterio Colombiano cuenta con un ordenamiento legal; pero que en la práctica adolece del derecho a la salud y seguridad en el trabajo. Esta situación se debe en primera instancia a que el gobierno nacional no cumple ni honra los Acuerdos firmados con FECODE, ya que con la asignación presupuestal mínima definida por el gobierno nacional y la Fiduprevisora que se evidenció en la convocatoria pública del 2020, escasamente llega a cubrir el 10% de lo establecido en el decreto 1655 de 2015; lo cual se

constituye prácticamente en la negación de la seguridad y salud en el trabajo para el magisterio colombiano, habilitando escasos servicios sin que se implemente la totalidad de los beneficios, procedimientos y procesos que nos amparan en la norma vigente tales como: exámenes ocupacionales periódicos de ingreso y egreso, para participar en eventos deportivos y folclóricos; evaluación post incapacidad; evaluación médica ocupacional de reintegro laboral; análisis del puesto de trabajo; investigación de eventos laborales. Con el agravante de que solamente se realizaron unas encuestas aceleradas en la mayoría de los casos.

Los representantes de FECODE ante el Consejo Directivo del FOMAG han dejado las constancias y fijado posiciones frente a estas prácticas y decisiones, denuncias respectivas, enfatizando enérgicamente en las falencias que afecta al gremio docente.

En este contexto se hace necesario seguir fortaleciendo las banderas de la Unidad dentro de las naturales diferencias y estar atentos a las acciones sindicales que se dispongan desde FECODE y/o los sindicatos filiales, para continuar exigiendo el cumplimiento de los acuerdos firmados.

BIBLIOGRAFÍA

- Ministerio de Salud y Protección Social. Aseguramiento en Riesgos Laborales Tomado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/Aseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf>
- Decreto 1655 de 2015. Tomado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=63524>
- Concepto 0089142 DE 2021 del Ministerio de Educación Nacional. Tomado de https://normograma.info/men/docs/concepto_mineducacion_0089142_2021.htm
- FOMAG. (2019). Nuevo Modelo de Salud. Tomado de <https://www.fomag.gov.co/wp-content/uploads/2020/03/Nuevo-modelo-de-salud-Peira-2019.pdf>



Foto: Archivo fecode

3. PERMISOS LABORALES DE LOS DOCENTES

3.1. RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERMISO LABORAL DOCENTE

De conformidad con la legislación vigente, los rectores o directores de las Instituciones Educativas Públicas y el superior jerárquico o el nominador tienen la responsabilidad de autorizar o negar los permisos remunerados a los docentes y directivos docentes. La concesión de estos permisos se debe autorizar bajo el supuesto de que tengan suficiente justificación, según la naturaleza de las circunstancias que el respectivo superior analice en cada caso en concreto.

El rector o director deben tener la razón **suficiente y verídica** para negar los permisos solicitados por los docentes, porque la justa causa aducida en la solicitud para la concesión debe ser estudiada en forma clara, suficiente, justa y razonable y su respuesta debe ser escrita para que el superior jerárquico o el nominador entre a dirimir en apelación el conflicto suscitado por la negación del derecho, pues la naturaleza de éste, hace necesario que se acuda a la instancia superior para que se decida en qué circunstancias el docente podría ausentarse de su cargo.

3.1.1. MARCO LEGAL

El permiso remunerado docente es un derecho de rango legal establecido por la Ley 115 de 1994, los Decretos leyes 2277 de 1979 y 1278 de 2002 y reconocido también por la Ley 715 de 2001. Es así como el marco legal vigente de esta situación administrativa está regido por las siguientes disposiciones de la normatividad legal expresada:

1. **La LEY 115 DE 1994**, *“Por la cual se expide la Ley General de Educación”*, dispone en su **“ART. 115. Régimen Especial de los Educadores Estatales.** El ejercicio de la profesión docente estatal se regirá por las normas del régimen especial del Estatuto Docente y por la presente Ley...”
2. **EL DECRETO LEY 2277 DE 1979**, *“Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente”*, dispone en las siguientes reglas normativas lo siguiente:

“ART. 36. Derechos de los educadores. Los educadores al servicio oficial gozarán de los siguientes derechos: g) Solicitar y obtener los permisos, licencias y comisiones, de acuerdo con las disposiciones legales pertinentes”.

“ART. 59. Distintas situaciones administrativas. Los educadores al servicio oficial pueden encontrarse en una de las siguientes situaciones: c) En permiso”.

“ART. 65. Permisos remunerados. Cuando medie justa causa, el educador tiene derecho a permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles consecutivos. Corresponde al director o rector del establecimiento autorizar o negar los permisos”.

3.1.2. POR SU PARTE EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, *“Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente”*, en algunas de sus reglas legales manda lo siguiente:

“ART. 50. Situaciones administrativas. Los docentes o directivos docentes pueden hallarse en alguna de las siguientes situaciones administrativas: b) Separados temporalmente del servicio o de sus funciones, esto es, en comisión de estudios, en comisión de estudios no remunerada, en comisión para ocupar cargo de libre nombramiento o remoción, en licencia, en uso de permiso, en vacaciones, suspendidos por medida penal o disciplinaria, o prestando servicio militar”.

“ART. 57. Permisos. Los docentes y directivos docentes estatales tienen derecho a permiso remunerado por causa justificada hasta por tres (3) días hábiles consecutivos en un mes.

- Corresponde al rector o director rural de la institución conceder o negar los permisos, y al superior jerárquico los de los rectores y directores.



Foto: Archivo fecode

- El permiso deberá solicitarse y concederse siempre por escrito.

Parágrafo. Los permisos no generan vacante transitoria ni definitiva del empleo del cual es titular el respectivo beneficiario y, en consecuencia, no habrá lugar a encargo ni a nombramiento provisional por el lapso de su duración”.

4. LA LEY 715 DE 2001, “*Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros*” dispone lo siguiente:

“ART. 10. Funciones de rectores o directores. El rector o director de instituciones educativas públicas, que serán designados por concurso, además de las funciones señaladas en otras normas, tendrá las siguientes:

- 10.7 Administrar el personal asignado a la institución en lo relacionado con las novedades y los permisos”.

5. LA DIRECTIVA MINISTERIAL NÚMERO 16 del 23 de junio 2013 establece en el numeral 4 con respecto a permisos remunerados; **4. permisos remunerados:** “De conformidad con lo dispuesto por el artículo 65 del decreto 2277 y el artículo 57 del decreto 1278 de 2002, el rector al ejercer su competencia legal de otorgar o negar los permisos remunerados debe tener: a) Que el educador tiene derecho a un permiso laboral remunerado hasta por tres (3) días hábiles consecutivos en un mes, siempre que medie una causa justificada; b) Que la solicitud y el otorgamiento de permiso debe estar fundamentado en principios de imparcialidad, objetividad, oportunidad, racionalidad, y solidaridad c) El permiso debe solicitarse y concederse por escrito; d) Cuando por caso fortuito o fuerza mayor se ausenta un docente, este tiene la obligación de legalizarlo justificando su ausencia con los debidos soportes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su reintegro; e) el permiso no genera vacancia transitoria ni definitiva del empleo del beneficiario y, por ende, no dará lugar ni a encargo, ni a nombramiento provisional, ni a dejar reemplazo por parte del educador, ni a recuperar el tiempo del mismo; en este sentido el rector, de acuerdo con el PEI, adoptará estrategias que garanticen la prestación del servicio educativo cuando se presente esta situación administrativa”

6. LEY 1952 DE 2019, “*Por la cual se dicta el Código General Disciplinario*”, en su artículo 37 se ocupa de los derechos de los servidores públicos en cuyo numeral 6 establece el derecho de “Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley”.

3.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS PERMISOS DOCENTES DE CONFORMIDAD CON LA LEGISLACIÓN TRANSCRITA

De las normas transcritas se infiere que:

- El permiso es una situación administrativa de orden legal y un derecho reconocido a los docentes y directivos docentes;
- Siempre se debe solicitar y autorizar o negar por escrito;
- El permiso siempre debe solicitarse y, a la vez, concederse por justa causa;
- El permiso remunerado docente siempre tiene justa causa y no debe ir más allá de los tres días consecutivos durante el mes, caso en el cual se dará paso a la licencia;
- Los permisos remunerados hasta por tres días no generan vacante transitoria ni definitiva del empleo docente o de directivo docente; y
- Es facultativo del rector o director, del superior jerárquico y del nominador, según el caso, autorizarlo o negarlo luego de la evaluación razonable y justa de la causa aducida por el docente solicitante; Por tratarse de una situación administrativa especial, el permiso está sujeto a los recursos de la vía gubernativa establecidos en el Código Contencioso Administrativo.

Al respecto el Consejo de Estado, en su Sala Contencioso Administrativa, ha reiterado que los permisos con goce de sueldo de empleados públicos son procedentes sólo cuando medie justa causa y hasta por tres días consecutivos; y que los fines, propósitos y objetivos de los permisos consultan parámetros de justicia y equidad y, como toda actividad del Estado, están sujetos a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

En efecto, de la interpretación de la normatividad que rige los permisos remunerados docentes se colige que para su obtención siempre debe mediar justa causa, pues no tendrían razón de ser estas disposiciones si no fuera porque los permisos remunerados docentes son otorgables sólo para casos concretos, individuales, singulares y no en forma indeterminada, anticipada o permanente, pues éstos están sujetos a la restricción adicional de que, para cada caso, exista la debida justificación.

El rector o director y el superior jerárquico o el nominador deben tener presente que el derecho de los docentes o directivos docentes al permiso remunerado tiene su razón de ser en la eficacia de los derechos constitucionales de los docentes y directivos docentes ya que de su correcta utilización y concesión se asegura el respeto al núcleo esencial del derecho, esto es, que tanto la solicitud como la concesión o negación deben ser razonables y su justificación compatible con los principios, los valores, los deberes y los derechos constitucionales tanto del docente y directivo docente como de los educandos. En este sentido, el otorgamiento de dichos permisos debe aplicar el principio de proporcionalidad o de corrección funcional de la actividad del Estado, representado en este particular caso por directivos docentes, superiores jerárquicos y nominadores, que busca asegurar que la actuación administrativa se desarrolle dentro del marco del estado social de derecho, sin que tales funcionarios se excedan en el ejercicio de sus funciones.

Pero, además de la aplicabilidad del principio de proporcionalidad, los directivos docentes y/o los nominadores deben observar la razonabilidad, pues su decisión administrativa debe ser responsable, prudente, justa y equitativa de acuerdo al caso concreto.

En igual forma, es oportuno señalar que cuando el rector o director y el superior jerárquico o el nominador, según el caso concreto, desconocen los principios de proporcionalidad y razonabilidad y por ende su decisión de denegar el permiso no consulta la responsabilidad, la prudencia, la necesidad, la justicia y la equidad, así como los derechos fundamentales del educador que solicita el reconocimiento del derecho por una justa causa aducida, éste estaría en libertad de acudir a los órganos jurisdiccionales competentes para pedir compensación por el perjuicio causado sin justificación constitucional o legal.



Foto: Archivo fecode

3.2.1. CONCLUSIÓN

De lo expresado se colige que la negación o concesión del permiso solicitado debe ser razonable para que no se torne discriminatoria, es decir, para la decisión administrativa deben existir buenas razones, buenos argumentos, que equivalen a justificaciones. En este sentido, la razonabilidad en la decisión del otorgamiento o negación del permiso solicitado busca proteger los derechos fundamentales del educador pues el poder de decisión del rector o director y del superior jerárquico o del nominador no es ilimitado y, por ello, en casos puntuales pueden negar la aprobación cuando está de por medio el interés del bien común, es decir, cuando la denegación puede justificarse con consideraciones razonables y objetivas del bien común y se armoniza con los principios de proporcionalidad, solidaridad y dignidad, así como del respeto a los derechos fundamentales del docente o del directivo docente que pide autorización para ausentarse de su trabajo, pero si el raciocinio efectuado para denegar el permiso solicitado no está sustentado o validado en una buena razón, protectora de los principios y derechos fundamentales del educador, el permiso debe otorgarse como garantía de la armonía institucional y de la dignidad del solicitante.

3.2.2. DOCUMENTOS SOPORTE

1. Régimen jurídico del permiso laboral docente. Documento de Héctor Sánchez Vega; Especialista en Derecho Público y en Ética y Derechos Humanos; Universidad Nacional de Colombia y Universidad del Valle.
2. Ley 115 de 1994
3. Decreto Ley 2277 de 1979
4. Decreto Ley 1278 de 2002
5. Ley 1952 de 2019
6. Ley 715 de 2001
7. CONCEPTO 34426 DE 2018 (mayo 20); Fuente: Archivo interno entidad emisora; MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

3.3. PERMISOS SINDICALES

Los representantes sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas de todas las ramas del Estado, sus órganos autónomos y sus organismos de control, la organización electoral, las universidades

públicas, las entidades descentralizadas y demás entidades y dependencias públicas del orden nacional, departamental, distrital y municipal, les concedan los permisos sindicales remunerados necesarios para el cumplimiento de su gestión.

La constitución política de Colombia en su artículo 39 así lo establece; además se tienen otras normas que así lo establecen entre ellas:

- 1- El derecho convencional propio del convenio 151 de la OIT incorporado a la legislación interna y a la doctrina del bloque de constitucionalidad de conformidad con los artículos 53 y 93 de la carta política.
 - 2- El artículo 58 del decreto 1278 /2002.
 - 3- La ley 584 13/06/2002, “por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del código sustantivo del trabajo, lo estableció en el artículo 13.
- Créase un artículo nuevo en el código sustantivo del trabajo el cual quedará así: Artículo 416 A. Las organizaciones sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas les concedan permisos sindicales para que quienes sean designados por ellas puedan atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical. El gobierno nacional reglamentará la materia como en concertación con los representantes de las centrales sindicales.
- 4- El decreto 2813 del 29/12/2000 “por el cual se reglamenta el artículo 13 de la ley 584 del 2000”.



5- El decreto 2277 de 1979 en su artículo 66 establece:

Comisiones. El educador escalonado en servicio activo, puede ser comisionado en forma temporal para desempeñar por encargo otro empleo docente para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción, para adelantar estudios o participar en congresos, seminarios u otras actividades de carácter profesional o sindical. En tal situación el educador no pierde su clasificación en el escalafón y tiene derecho a regresar al cargo docente, tan pronto renuncie o sea separado del desempeño de dichas funciones.

6- Mediante circular externa conjunta # 0098 del 26/12/2007, se establecieron los *“lineamientos para el otorgamiento de permisos sindicales para empleados públicos”*, indicándose que: para el otorgamiento de los permisos sindicales en el sector público, se deberán tener en cuenta los siguientes lineamientos:

a- La entidad empleadora debe contener permisos sindicales remunerados a quienes sean designados por la organización sindical para atender las responsabilidades propias del ejercicio del derecho de la asociación sindical.

b- Los permisos sindicales deberán ser solicitados por el presidente legal o por el secretario general de la organización sindical como mínimo de 5 días de anticipación, a efecto de que el empleador pueda autorizarlo sin que se afecte la debida prestación del servicio. La solicitud deberá contener la identificación de cada uno de los beneficiarios, la finalidad general del permiso y la duración del mismo.

c- Los permisos sindicales serán otorgados mediante actos administrativos expedidos por el nominador o por el funcionario que este delegado para tal efecto, así como la fecha de iniciación y culminación del permiso.

d- Cuando la solicitud no cumple con los requisitos del decreto del 2813 /2000 se devolverá inmediatamente a la organización sindical indicando la información que debe ser complementada. Una vez realizado los ajustes solicitados se procederá, a la mayor brevedad, a otorgar el siguiente permiso.

e- La honorable corte constitucional mediante sentencia T-322 de 1998 se pronunció sobre el tema de permisos sindicales poniendo de presente su importancia, por ser uno de los instrumentos que permite la ejecución y desarrollo del derecho de asociación sindical porque a través de su concepción se facilita *“el normal funcionamiento de la organización sindical”*.

En síntesis los principales sustentos jurídicos son:

- Decreto ley 2277 / 1979 artículo 66.
- Ley 584 del 2000, artículo 13
- Ley 712 /2001, art, 416 A
- Decreto 2813 /2000, art, 1, 2,3.
- Constitucional: artículos 1, 4, 13, 23, 25, 29, 39, 53, 56 y 93-
- De la ley: 190 /1995 art. 55
- Ley 1437 del 2011 por la cual se expedido el código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo CPACA
- Circular externa administrativa # 0098 26/12/2007

METODOLOGÍA: CONSTRUYAMOS LA RUTA

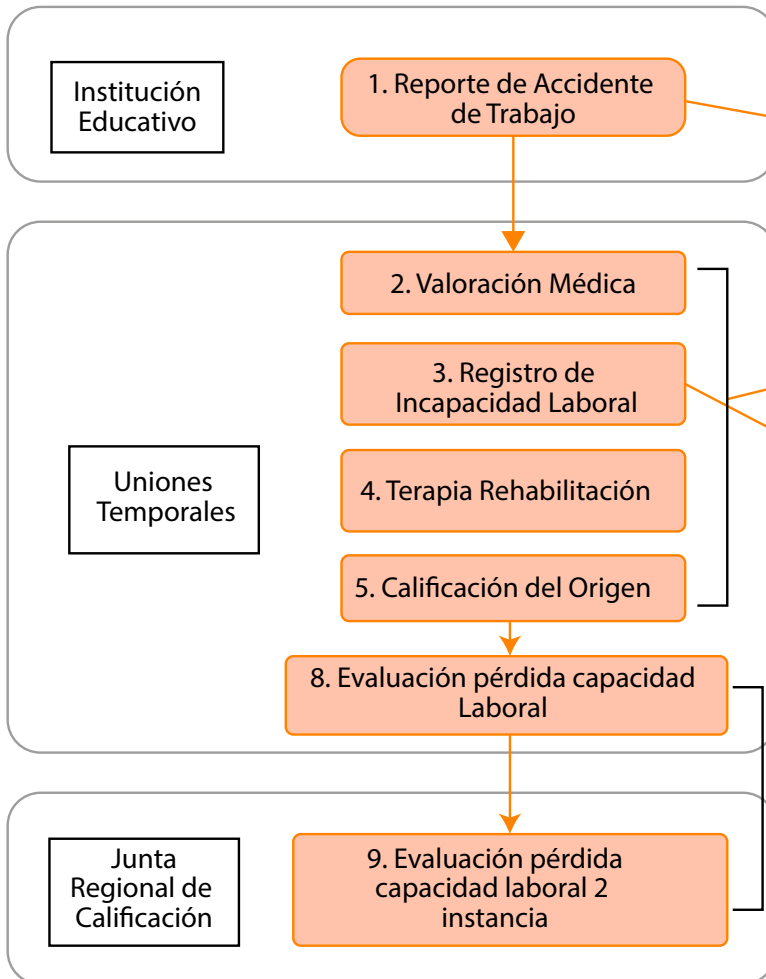
Tiempo del Módulo de Trabajo: 2 horas.

ACTIVIDAD	TIEMPO	RESPONSABLES
Socialización del módulo	30 minutos	COORDINADORES TALLER
Aportes y preguntas	15 minutos	COORDINADORES Y PARTICIPANTES
Trabajo en Grupo	40 Minutos	COORDINADORES Y PARTICIPANTES
Socialización de las conclusiones de los grupos de trabajo	20 Minutos	PARTICIPANTES
Conclusiones generales del tema	10 Minutos	COORDINADORES
Evaluación del eje Temático	5 Minutos	PARTICIPANTES

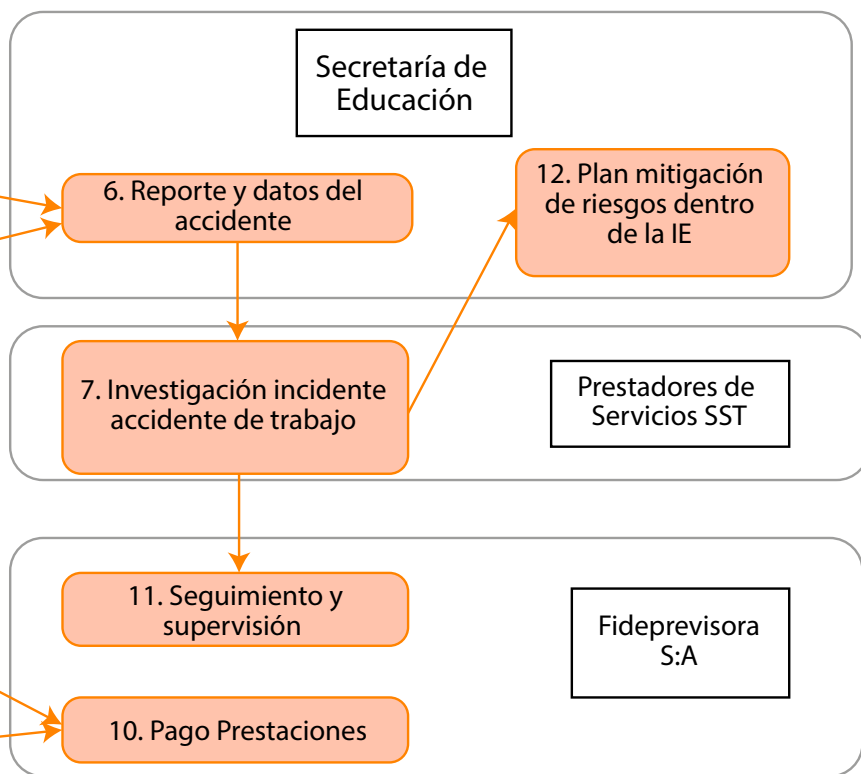
Orientaciones trabajo en grupo:

Se conformarán 4 grupos y el número de integrantes de cada grupo se determinará de acuerdo al número de asistentes, quienes serán elegidos al azar, para que durante 30 **minutos** construyan la ruta que consideren pertinente, de acuerdo con el esquema socializado y el accidente laboral correspondiente a cada grupo. Así mismo, durante 10 minutos, cada grupo realizará una reflexión sobre los temas expuestos en el módulo y determinará la norma, instancia y procedimiento que corresponda según el caso asignado para conceder o negar el permiso laboral solicitado.

PROCESO DE REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO



GRUPO	CASO TIPO DE ACCIDENTE	CASO POR PERMISO LABORAL
1 y 3	Accidente laboral, el cual probablemente tendrá incapacidad de más de 180 días.	Un docente solicita un permiso durante 3 días para realizar el acompañamiento de trámites médicos de su padre.
2 y 4	Accidente Laboral el cual probablemente tendrá incapacidad inferior a 180 días.	Una docente solicita un permiso no remunerado durante 3 meses para estudios.



PROCESO PARA EL REPORTE DEL ACCIDENTE DE TRABAJO

En la plataforma:

Se conformarán 4 grupos y el número de integrantes de cada grupo se determinará de acuerdo al número de asistentes, quienes serán elegidos al azar, para que durante 30 **minutos** armen el puzle con el proceso de reporte de accidente de trabajo y durante 10 minutos, cada grupo realizará una reflexión sobre los temas expuestos en el módulo y determinará la norma, instancia y procedimiento que corresponda según el caso asignado para conceder o negar el permiso laboral solicitado.

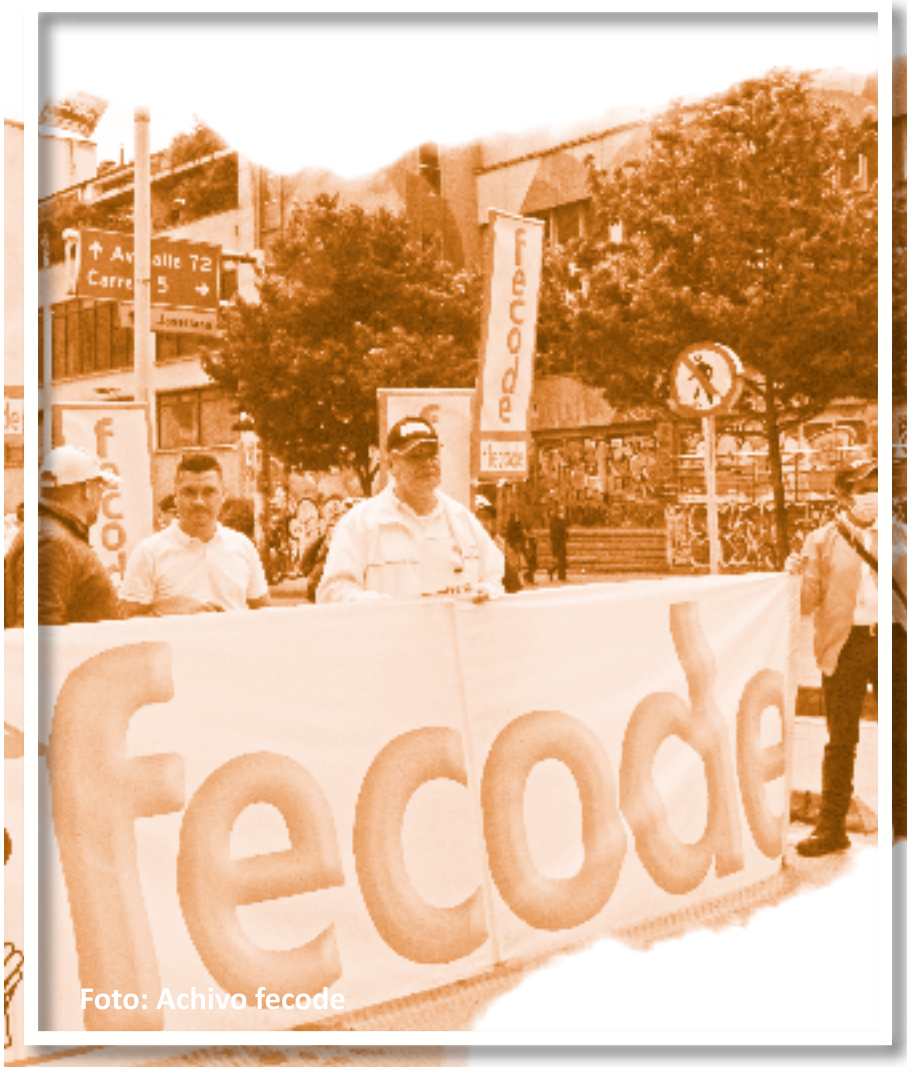


Foto: Archivo fecode

4. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

En el presente texto el lector encontrará una contextualización de la Evaluación de la Profesión Docente; a partir de la CPN de 1991, la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1278 y demás normas reglamentarias; concretando lo relacionado con la Evaluación de Desempeño. A continuación se describe su proceso; haciendo énfasis en su carácter consensuado entre evaluado y evaluador; los teniendo en cuenta los distintos instrumentos de la Evaluación de Desempeño. Se toma como punto de partida la Guía 31 del MEN. Así mismo, se describen y analizan las diferentes reclamaciones administrativas que pueden ser utilizadas para controvertir los resultados de la Evaluación de Desempeño. El 1278 habla de reposición y apelación, pero hablaremos también del recurso de Queja y por último de la Tutela cuando se nieguen los recursos de reposición y apelación desconociendo derechos fundamentales como el derecho al debido proceso y el derecho de defensa y contradicción. Finalmente hallará algunas situaciones problemáticas a las que se enfrentan los docentes respecto a la Evaluación de Desempeño. Que serán analizadas y discutidas por grupos de trabajo en el desarrollo del taller.

4.1. SENTIDO DE LA EVALUACIÓN.

La Constitución Política Nacional de 1991, en adelante CPN, en el inciso primero de su Artículo 125, definió que *“Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.”* Así mismo, la CPN en su Artículo 130 establece: *“Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial.”* Esto significa que, los empleados públicos tenemos una carrera administrativa, que garantiza la estabilidad en el empleo; que existen distintas carreras administrativas y que, algunas de ellas son de carácter especial, lo que las hace distintas al resto de carreras administrativas y, por tanto, no serán administradas, ni vigiladas por la Comisión Nacional del Servicio Civil; en adelante, CNSC.

No obstante, el inciso segundo del mencionado artículo 125, ordena que *“Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la Ley, serán nombrados por concurso público.”* Y agrega, en

siguiente inciso que, “*El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la Ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.*” Además, respecto a la estabilidad en el empleo de carrera, en los incisos cuatro y cinco; estatuye:

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.

Así las cosas, la CPN estableció tres tipos de evaluación para los servidores públicos de carrera administrativa; ellas son: **La evaluación para ingreso, evaluación para el ascenso**, las dos en aplicación del principio de meritocracia **y la evaluación de desempeño** que define la permanencia en el cargo, en aplicación del principio de eficiencia; la cual hace relativa la estabilidad en el empleo de los servidores públicos de carrera administrativa, pues ésta depende del desempeño que mostremos en el ejercicio de nuestras funciones. Además, la misma Carta Magna en el artículo 130, en mención, deja claro que la evaluación de desempeño de los servidores públicos, de carrera administrativa, es regulada y vigilada por la CNSC.

De otra parte, la evaluación de desempeño continúa su reglamentación en la Ley 909 de 2004, “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*” Y en particular, para los docentes nombrados bajo el nuevo decreto ley, el cual inicia sus nombramientos en periodo de prueba a partir de 2005, nombramientos que, producto de la resistencia de fecode se concretaron a partir de dicha anualidad pese a que el Decreto Ley 1278 entró en vigencia en julio de 2002; así como las demás normas reglamentarias; que concretan lo relacionado con la *Evaluación de Desempeño*.

La Ley 909 establece dos tipos de evaluación; su Artículo 11 determina, entre otras, las siguientes funciones de la CNSC, en la administración de la carrera administrativa:

d) Establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa²;

² Para comprender los alcances de este literal es conveniente ver los siguientes documentos: (Acuerdo de la CNSC 26 de 2019, los Acuerdo de la CNSC 6176 de 2018 y el Art. 2.2.6.3, Decreto 1083 de 2015.)

j) *Elaborar y difundir estudios sobre aspectos generales o específicos de la gestión del empleo público en lo relacionado con el ingreso, el desarrollo de las carreras y la **evaluación del desempeño***;

k) *Absolver las consultas que se le formulen en materia de carrera administrativa.*

Igualmente, en el Artículo 12, que define funciones de la CNSC, respecto a la vigilancia en la aplicación de las normas de carrera administrativa, le impone la de **“Velar por la aplicación correcta de los procedimientos de evaluación del desempeño de los empleados de carrera;”**

Así mismo, el inciso 2 del artículo 15 de la Ley 909, le establece las funciones a las “unidades de personal de las entidades entre otras, la de **“Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil;”** Esta función también se la asigna, en el literal a del artículo 16 a la “comisión de personal” y además, en su literal b le indica, a éste organismo que debe **“Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial;”**



Foto: Walter Zúñiga
Docente Desplazado, Asunción

4.2. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DEL 2002

Durante veinte años que lleva la creación del decreto 1278 de 2.002 por parte del gobierno y sin tener presente lo expresado por parte del magisterio y la dirigencia sindical en cabeza de FECODE, se impusieron estas nuevas reglas para los vinculados y desde entonces se estableció el proceso de seguimiento a las acciones que se realizan por parte del magisterio vinculado bajo dicho decreto, es así como para el ingreso, la permanencia, el mejoramiento salarial se deben presentar procesos establecidos.

4.2.1. Bases normativas de la implementación de la evaluación.

Al magisterio vinculado bajo el decreto 1278, se le establece el cumplimiento de lo planteado en la **Constitución Nacional de 1.991** en su artículo 68 el cual dice que *“La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica.”*, asumiendo que la idoneidad se evidencia desde la evaluación, esto queda evidenciado entonces en la **Ley General de Educación, Ley 115 de 1.994** en su artículo 80 plantea *“El Sistema diseñará y aplicará criterios y procedimientos para evaluar la calidad de la enseñanza que se imparte, el desempeño profesional del docente y de los docente directivos...”*, además se refuerza en la **Ley 715 de 2.001** *“5.8. Definir, y establecer las reglas y mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente.”*



Foto: Archivo fecode

El Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007 “*Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002*” regula los aspectos relativos a la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes. Este decreto plantea los detalles y alcances del proceso de evaluación, haciendo visible las responsabilidades del magisterio bajo este decreto, pero también las responsabilidades de las secretarías de educación y del ministerio de educación.

Antes de llegar al proceso de evaluación es necesario recordar que se debe tener presente, que para ingresar a la planta docente se debe realizar **Concurso de méritos**.

4.2.2. Evaluaciones del magisterio bajo el decreto 1278 de 2002

Estas son los procesos, seguimientos y evaluaciones que asume hoy día el magisterio 1278 de 2.002

- **Evaluación de período de prueba:** para docentes y directivos docentes que ingresaron al servicio educativo estatal, después de cuatro (4) meses de servicio, para inscripción en el escalafón.
- **Evaluación anual de desempeño laboral:** para docentes y directivos docentes que hayan superado la evaluación de período de prueba y laborado durante más de tres (3) meses en una institución educativa oficial, para ponderar el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.
- **Evaluación de competencias:** para docentes y directivos inscritos en el escalafón, que desean ascender de grado o cambiar de nivel salarial en el mismo grado.

En relación con el tema que nos atañe dialogaremos sobre la evaluación de desempeño que se debe realizar de manera anual, de acuerdo con la Sentencia 00007 de 2010 del Consejo de Estado.

Durante la administración de la Ministra de Educación Cecilia María Vélez White, se continúa mencionando la necesidad de evaluar, con la proyección de “*evaluar para mejorar*”, menciona tres campos específicos: La evaluación de estudiantes, de docentes y directivos docentes y la autoevaluación institucional. Definiendo la evaluación de desempeño docente como la “*Evaluación Ordinaria Periódica de Desempeño Anual para todos los docentes y los directivos docentes que laboran en la institución educativa oficial, con lo cual*

se busca ponderar el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente o directivo docente y el logro de resultados. (guía 10, MEN)”.

Teniendo en cuenta el DECRETO 3782 DE 2007, en el ARTÍCULO 11, se establece:

Responsabilidades del evaluador. Además de las competencias asignadas en otras disposiciones, el evaluador debe:

- a) Promover un ambiente de confianza, respeto y comunicación efectiva que facilite el proceso de evaluación;
- b) Valorar las evidencias de desempeño recolectadas a lo largo del período de evaluación, para emitir la calificación del docente o directivo docente en la forma y oportunidad establecidas;
- c) Notificar al docente o directivo docente el resultado final de su evaluación;
- d) Concertar con el evaluado un plan de desarrollo personal y profesional, objeto de seguimiento periódico;
- e) Resolver y dar curso a los recursos que le sean interpuestos;
- f) Entregar a la secretaría de educación, en los términos que esta establezca, los resultados finales de la evaluación en los protocolos debidamente diligenciados.

¿Quiénes serán evaluados? todos los maestros vinculados al magisterio bajo el decreto ley 1278 del 2002, (es decir que ya no estén en período de prueba), ellos son; **docentes** (docentes con funciones de orientación, docentes de aula) y **directivos docentes** (rectores, docentes coordinadores, directores rurales) y administrativos a cargo del rector, que hayan laborado de manera continua o discontinua durante un tiempo igual o superior a 3 meses.

Agregado a ello también se tiene la guía metodológica de evaluación número 31 donde se establecen todos los procesos y están los anexos para el seguimiento y la concreción de la evaluación anual de desempeño laboral para docentes directivos docentes del decreto 1278, constituye una especie de reglas de juego. En dicha guía se hizo una distribución organizada del proceso de evaluación de desempeño y con ello crearon o se preestablecieron los lineamientos necesarios para llevar a cabo el proceso cada año en las Instituciones Educativas del país, dicho documento se convierte en una especie de manual que consta de contexto legal y conceptual, metodología de evaluación y anexos.

En la tabla N° 1 están establecidas las competencias funcionales de los docentes (Académica, Administrativa y Comunitaria) y directivos docentes (Directiva, Académica, Administrativa y Comunitaria), las cuales tienen un valor del 70% en la evaluación de desempeño,

La Tabla 1 presenta las competencias definidas para cada tipo de cargo, según el área de gestión

TABLA 1. COMPETENCIAS FUNCIONALES DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES SEGÚN EL ÁREA DE GESTIÓN		
Área de Gestión	Competencias Docentes	Competencias Directivos docentes
Directiva		<ul style="list-style-type: none"> • Planeación y organización directiva • Ejecución
Académica	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio circular • Planeación y organización académica • Pedagógica y didáctica • Evaluación del aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> • Pedagógica y didáctica • Innovación y direccionamiento académico
Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de recursos • Seguimiento de procesos 	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de recursos • Gestión de talento humano
Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación institucional • Interacción con la comunidad y el entorno 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación institucional • Interacción con la comunidad y el entorno

Cada una de estas competencias funcionales, ocho (8) para docentes y ocho (8) para directivos docentes, se define por un conjunto de actuaciones intencionales (véase ANEXO 1. GLOSARIO DE COMPETENCIAS) que constituyen referentes para establecer los resultados o intereses, las motivaciones y las características de personalidad con que los educadores

cumplen sus funciones. Son transversales a las diferentes áreas de gestión, y se requieren para lograr un desempeño idóneo y de excelente en el cargo. Representan el 30% del total de la evaluación y son comunes a docentes y directivos docentes. En la Tabla 2 se presentan las siete (7) competencias comportamentales establecidas para la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes.

TABLA 2. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES	
• Liderazgo	• Compromiso social e institucional
• Relaciones interpersonales y comunicación	• Iniciativa
• Trabajo en equipo	• Orientación al logro
• Negociación y mediación	

En la guía 31 se plantea el objeto de la evaluación, el cual es poder establecer el seguimiento necesario al proceso de la enseñanza - aprendizaje, para así tener un diagnóstico y desde las instituciones generar planes de mejoramiento, que desde las secretarías de Educación se brinden procesos de capacitación en concordancia a este diagnóstico, y que desde el M.E.N. se generen políticas de mejoras. Expuesto de esta manera tiene sentido este proceso. Ya que, desde las Instituciones Educativas I.E., las Secretarías de Educación Municipales y/o Departamentales, el Ministerio de Educación Nacional M.E.N., se deben generar con base en los diagnósticos planes de trabajo pero en la cotidianidad no se cumplen dichos enunciados.

La evaluación de desempeño realiza el seguimiento desde dos componentes que están denominadas como competencias funcionales y comportamentales, agregado a ello han establecido anexos que permiten información sobre lo solicitado. Pero se ha de tener presente que todo esto es un proceso **concertado** entre el evaluador y el evaluado, donde quedan establecidas las evidencias que se tendrán presentes, ver anexo 1. **GLOSARIO DE COMPETENCIAS**, es importante conocerlo para que no se permita interpretaciones inadecuadas sobre este proceso y/o se establezcan acciones por fuera de lo contemplado.

Después de haber generado la concertación entonces hay un formato de almacenamiento de la información ver anexo 2. **TABLA RESUMEN DE EVIDENCIAS**. **ESTE** formato permite el almacenamiento de las evidencias, que a su vez es un resumen de la labor generada en tiempos acordados.

Agregado a estos anexos de la guía 31, hay otros que se deben tener presente para complementar evidencias de lo realizado como lo son: anexo **3. Modelo de encuesta para estudiantes**, este puede ser un documento de apoyo, pero su uso no es obligatorio al igual que anexo **4. Modelo de pauta de observación en clase**, el cual es una herramienta de seguimiento que debe ser conocida para así dar el manejo que se debe y no dejar en el aire. Luego los protocolos 5 y 6, los formatos en los cuales se establecen y valoran numéricamente las acciones realizadas durante los tiempos acordados.

4.2.2.1. Tener en cuenta

Esta evaluación genera una acción contundente en contra de la estabilidad laboral. Si durante dos años continuos la valoración es no satisfactoria o inferior a 59,99 *“la Comisión Nacional del Servicio Civil deberá excluirlo del escalafón docente y el nominador declarar insubsistente el nombramiento*. Los recursos deben ser presentados personalmente ante el evaluador en la forma y términos establecidos en el Código Contencioso Administrativo (*Decreto 3782 de 2.007, Artículo 25*)”.

Importante tener presente que cuando no se está de acuerdo con el resultado se tiene recursos de reposición y apelación con tiempos definidos al igual que ante quien se debe plantear.

Artículo 23. Recursos. Contra el acto de la evaluación anual de desempeño laboral proceden los recursos de reposición y apelación, los cuales deben ser resueltos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su presentación por el inmediato superior y por el superior jerárquico, respectivamente. (*Decreto 3782 de 2.007*).

No permitamos entonces que esta acción de seguimiento genere temores y miedos en su implementación, ya que están establecidos los procesos de protección frente a abusos o acciones inapropiadas.

4.3. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. ¿CÓMO GARANTIZAR EL DEBIDO PROCESO A TRAVÉS DEL RECURSO DE REPOSICIÓN Y/O APELACIÓN?

La guía 31 del Ministerio de Educación Nacional establece los lineamientos para la realización del proceso de evaluación de desempeño, en este sentido es importante reconocer que en la misma medida que se pre establecen los criterios y protocolos para planear ejecutar y concluir dicho proceso

administrativo también se deben tener en cuenta que dichos postulados serán insumos definitivos de alto valor legal para lograr el reconocimiento de los derechos fundamentales del evaluado sea a todos los docentes vinculados bajo el decreto 1278, “*docentes aula, directivos docentes, docentes orientadores y administrativos.*”.

Para garantizar el debido proceso es necesario reconocer e identificar las herramientas legales jurídicas y hasta jurisprudenciales que frente al tema pueden ser de utilidad en el eventual caso de que el evaluado se vea en la necesidad de recurrir el acto administrativo que califica su desempeño laboral.

El código contencioso administrativo en el artículo 76 como norma garante del debido proceso contemplado en el artículo 29 de la Constitución Política Nacional (C.P.N.), se establecen lineamientos claros para invocar recursos de reposición y apelación contra los actos administrativos que puedan afectar derechos individuales que en el caso de la evaluación de desempeño pueden afectar la estabilidad laboral y como consecuencia vulnerar derechos fundamentales como el derecho al trabajo.

Se hace necesario recomendar y enfatizar en la importancia del estudio y apropiación de las normas actuales preestablecidas frente al proceso de evaluación de desempeño, al igual que a las normas, códigos y reglamentaciones generales que garantizan el debido proceso

Es importante que al identificar e interpretar los componentes de la guía se tenga en cuenta que hay unos protocolos preestablecidos que se convierten en requisitos a cumplir previos al proceso de valoración final que determina la calificación cuantitativa del desempeño como docentes aula, directivos docentes, docentes orientadores y administrativos.

Para acceder a la garantía de los derechos fundamentales al debido proceso entre otros y la posibilidad de controvertir los actos administrativos que vayan en contra de su derecho a la estabilidad laboral, y al trabajo, el evaluado debe estar en permanente construcción, seguimiento y vigilancia del cumplimiento de los protocolos preestablecidos en la Guía 31 so pena de encontrarse al finalizar el año escolar con situaciones que afecten de manera puntual y definitiva la calificación o valoración final, así las cosas se debe estar vigilante desde el inicio del año escolar, desde la construcción colectiva de los compromisos con el requisito que sean producto de la discusión, análisis y viabilidad para su cumplimiento (Acuerdo concertado, el cual se debe elaborar al iniciar el año escolar), herramienta que al final será el insumo definitivo para alcanzar los valores cuantificables necesarios para aprobar la evaluación de desempeño



Foto: Archivo fecode

Igualmente es muy importante estar atentos a relacionar acciones y procesos que en la cotidianidad escolar puedan considerarse de alguna manera como factor o posibles causales para afectar la parcialidad en el momento de la valoración por parte del evaluador, para ese tipo de situaciones que pueden presentarse eventualmente es necesario hacer uso de principios de imparcialidad y derechos fundamentales como el debido proceso entre otros.

No es posible calificar o emitir juicio de valor justo si se ha omitido alguno de los procesos establecidos en los protocolos o criterios preestablecidos

en la guía 31 del MEN, tal desconocimiento puede llevar a la posibilidad de que el acto administrativo de la valoración pueda ser controvertido con la argumentación y pruebas oportunas que garanticen el derecho al debido proceso haciendo uso del recurso de reposición y/o apelación. Es importante tener en cuenta que hay acciones u omisiones que en determinado momento pueden contribuir a la defensa o controversia del evaluado para obligar al evaluador a reconsiderar la decisión o en su defecto lograr la asignación de un tercero para garantizar la transparencia del proceso ya que por acción o por omisión se puede causar un perjuicio al evaluado; expresiones intimidatorias o amenazante del evaluador hacia el evaluado en cualquier espacio o proceso a evaluar pueden ser consideradas como causal de impedimento para que este pueda someter a ser evaluados quienes estén como sus subordinados. En este caso se debe actuar de manera inmediata solicitando al superior jerárquico de quien incurrió en la falta aportando las pruebas para que se le declare impedido para practicar la evaluación de desempeño anual, esto con el fin de evitar que al final puedan usarse argumentos de tipo personal que se puedan interpretar como persecución o acoso laboral que pueda viciar la calificación final.

4.3.1 EL ACTO ADMINISTRATIVO COMO EXPRESIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

El Acto administrativo es la manifestación o declaración emanada del ejercicio de la función pública en el desarrollo de las potestades mediante las cuales se impone la voluntad de la administración sobre los derechos, libertades e intereses de otros sujetos públicos o privados; que en adelante denominaremos administrados. En el ámbito jurídico existen métodos de impugnación como herramientas de garantías para exigir la revisión y revocatoria de las decisiones administrativas.

De acuerdo al artículo 74 de la Ley 1437 de 2011, cuando un administrado sienta que sus derechos, libertades o intereses son afectados por un acto administrativo; puede expresar este sentir y exigir el debido respeto a la administración, mediante el recurso de: Reposición, Apelación o Queja, según sea el caso

Los recursos se presentarán por escrito y de acuerdo al inciso 2° del artículo 76 de la precitada Ley:

... ante el funcionario que dictó la decisión, salvo lo dispuesto para el de queja, y si quien fuere competente no quisiere recibirlos podrán presentarse ante el procurador regional o ante el personero municipal, para que ordene recibirlos y tramitarlos, e imponga las sanciones correspondientes, si a ello hubiere lugar.

Y de acuerdo al inciso 1 del precitado artículo, los recursos de reposición o de apelación han de interponerse dentro de los 10 días hábiles siguientes a la notificación personal del acto administrativo; igual que, en la notificación por aviso o al vencimiento de términos de publicación según el caso.

4.3.1.1 El Recurso de Reposición. El recurso de reposición es el procedimiento que se interpone ante la administración para controvertir las decisiones pero también se conoce como primer control de la actuación administrativa. Se interpone ante el funcionario que emitió el acto administrativo que queremos se revoque, modifique o aclare.

El recurso de reposición permite controvertir un acto administrativo (resolución) o cualquier decisión, de carácter particular, de la administración pública con argumentos probatorios que demuestren la inconveniencia de dicha decisión a los intereses y derechos legales de quien recurre para solicitar la revisión, corrección o eventual revocatoria.

4.3.1.2. Recurso de Apelación.

Tiene el mismo propósito del recurso de reposición, se interpone ante el mismo funcionario que negó el recurso de reposición, pero lo resuelve, el inmediato superior administrativo o funcional del funcionario que emitió el acto administrativo, dentro de los 10 días siguientes a la notificación del mismo.

4.3.1.3. Recurso de Reposición Subsidiario de Apelación.

El recurso de reposición que se complementa como subsidiario de apelación, en términos de los millennial el combo: reposición + apelación; es una estrategia procesal, va dirigido a quien expidió el acto administrativo, éste resuelve el recurso de reposición, de negarlo debe remirtirlo a quien haga las veces de superior jerárquico; esto es, quien sea su superior administrativo o funcional. Esta estrategia, debe evaluarse en cada caso concreto, por cuanto, en situaciones donde se requiera de mayor tiempo para preparar la defensa, es conveniente no utilizarla y, en su lugar, emplear cada uno de los recursos por separado.

4.3.1.4. Recurso de Queja.

Éste procede cuando el recurso de apelación haya sido negado. No constituye un requisito de procedimiento. Podrá interponerse, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la notificación de la decisión, ante el superior del funcionario que haya negado la apelación y, deberá adjuntar copia de dicha providencia.

4.3.1.5 Requisitos para Interponer el Recurso De Reposición

Teniendo en cuenta que es necesario tener claridad sobre algunas de las necesidades jurídicas, en lo relacionado con el procedimiento ante la administración a fin de controvertir sus propias decisiones, es el primer control jurídico frente a la actuación de la administración cuando se considere que con ella el estado ha infringido el orden jurídico, se genera a continuación una posible ruta de elaboración de recursos de reposición, se citan las leyes 1437 DE 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el cual, frente al Derecho Fundamental de Petición, fue sustituido por la Ley 1755 de 2015.

ARTÍCULO 76. OPORTUNIDAD Y PRESENTACIÓN. Los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso. Los recursos contra los actos presuntos

podrán interponerse en cualquier tiempo, salvo en el evento en que se haya acudido ante el juez.

Los recursos se presentarán ante el funcionario que dictó la decisión, salvo lo dispuesto para el de queja, y si quien fuere competente no quisiere recibirlos podrán presentarse ante el procurador regional o ante el personero municipal, para que ordene recibirlos y tramitarlos, e imponga las sanciones correspondientes, si a ello hubiere lugar.

El recurso de apelación podrá interponerse directamente, o como subsidiario del de reposición y cuando proceda será obligatorio para acceder a la jurisdicción.

4.3.1.6. Los recursos de reposición y de queja no serán obligatorios.

ARTÍCULO 77. REQUISITOS. Por regla general los recursos se interpondrán por escrito que no requiere de presentación personal si quien lo presenta ha sido reconocido en la actuación. Igualmente, podrán presentarse por medios electrónicos.

Los recursos deberán reunir, además, los siguientes requisitos:

1. Interponerse dentro del plazo legal, por el interesado o su representante o apoderado debidamente constituido.
2. Sustentarse con expresión concreta de los motivos de inconformidad.
3. Solicitar y aportar las pruebas que se pretende hacer valer.
4. Indicar el nombre y la dirección del recurrente, así como la dirección electrónica si desea ser notificado por este medio.

Sólo los abogados en ejercicio podrán ser apoderados. Si el recurrente obra como agente oficioso, deberá acreditar la calidad de abogado en ejercicio, y prestar la caución que se le señale para garantizar que la persona por quien obra ratificará su actuación dentro del término de dos (2) meses.

Si no hay ratificación se hará efectiva la caución y se archivará el expediente.

Para el trámite del recurso el recurrente no está en la obligación de pagar la suma que el acto recurrido le exija. Con todo, podrá pagar lo que reconoce deber.

ARTÍCULO 78. RECHAZO DEL RECURSO. <Aparte subrayado CONDICIONAL-

MENTE exequible> Si el escrito con el cual se formula el recurso no se presenta con los requisitos previstos en los numerales 1, 2 y 4 del artículo anterior, el funcionario competente deberá rechazarlo. Contra el rechazo del recurso de apelación procederá el de queja.

ARTÍCULO 79. TRÁMITE DE LOS RECURSOS Y PRUEBAS. Los recursos se tramitarán en el efecto suspensivo.

Los recursos de reposición y de apelación deberán resolverse de plano, a no ser que al interponerlos se haya solicitado la práctica de pruebas, o que el funcionario que ha de decidir el recurso considere necesario decretarlas de oficio.

Cuando con un recurso se presenten pruebas, si se trata de un trámite en el que interviene más de una parte, deberá darse traslado a las demás por el término de cinco (5) días.

Cuando sea del caso practicar pruebas, se señalará para ello un término no mayor de treinta (30) días. Los términos inferiores podrán prorrogarse por una sola vez, sin que con la prórroga el término exceda de treinta (30) días.

En el acto que decreta la práctica de pruebas se indicará el día en que vence el término probatorio.

ARTÍCULO 80. DECISIÓN DE LOS RECURSOS. Vencido el período probatorio, si a ello hubiere lugar, y sin necesidad de acto que así lo declare, deberá preferirse la decisión motivada que resuelva el recurso.

La decisión resolverá todas las peticiones que hayan sido oportunamente planteadas y las que surjan con motivo del recurso.

ARTÍCULO 81. DESISTIMIENTO. De los recursos podrá desistirse en cualquier tiempo.



Foto: Archivo fecode

4.4. LA ACCIÓN DE TUTELA COMO HERRAMIENTA EDUCATIVA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA DEMOCRÁTICA EN COLOMBIA

CONCEPTO. Desde 1991, las personas cuentan con la posibilidad de ejercer la acción de tutela como la principal herramienta jurídica para la defensa y la garantía de sus derechos fundamentales. Este mecanismo ha permitido corregir prácticas sociales apartadas de los mandatos constitucionales y ha sido primordial para el alcance de la justicia material, la inclusión social y el respeto por los derechos de quienes hacen parte de aquellos grupos históricamente diferenciados (ABECÉ de la acción de tutela, Alberto Rojas Ríos). En consecuencia, la acción de tutela es un mecanismo consagrado en el artículo 86 de la Constitución Política de 1991, que tiene toda persona para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, la protección judicial inmediata de sus derechos fundamentales.

Es de aclarar que la acción de tutela procede cuando no se dispone de otro mecanismo de defensa judicial, salvo cuando se utilice como medio transitorio para evitar un perjuicio irremediable y cuando un derecho fundamental haya sido vulnerado o amenazado por la acción u omisión de cualquier autoridad pública. También procede contra acciones u omisiones de los particulares: cuando éstos prestan un servicio público; cuando su actividad afecta grave e injustificadamente un interés colectivo; cuando existe una relación de indefensión o subordinación entre dos particulares. Son competentes para conocer y responder la acción de tutela los jueces o tribunales con jurisdicción en el lugar donde haya ocurrido la afectación o vulneración del derecho fundamental, según el artículo 37 del decreto 2591 de 1991.

Dentro de los derechos fundamentales que se protegen encontramos, entre otros:

- Derecho a la vida (Artículo 11 CP/91)
- Derecho a la integridad personal (Artículo 12 CP/91)
- Derecho a la igualdad (Artículo 13 CP/91)
- Derecho a la personalidad jurídica (Artículo 14)
- Derecho al honor, la intimidad, la propia imagen y el habeas data (Artículo 15 CP/91)
- Derecho al libre desarrollo de la personalidad (Artículo 16 CP/91)
- Prohibición a la esclavitud (Artículo 17 CP/91)

- Libertad de conciencia (Artículo 18 CP/91)
- Libertad de cultos (Artículo 19 CP/91)
- Libertad de expresión e información (Artículo 20 CP/91)
- Derecho a la honra (Artículo 21 CP/91)
- Derecho a la paz (Artículo 22 CP/91)
- Derecho de petición (Artículo 23 CP/91)
- Libertad de locomoción y residencia (Artículo 24 CP/91)
- Derecho al trabajo (Artículo 25 CP/91)
- Libertad de escoger profesión u oficio (Artículo 26 CP/91)
- Libertad de enseñanza (Artículo 27 CP/91)
- Libertad personal (Artículo 28 CP/91)
- Derecho al debido proceso (Artículo 29 CP/91)
- Habeas Corpus (Artículo 30 CP/91)
- Derecho a doble instancia (Artículo 31 CP/91)
- Derecho de asilo (Artículo 36 CP/91)
- Derecho de reunión (Artículo 37 CP/91)
- Derecho de asociación (Artículo 38 CP/91)
- Derecho de sindicalización (Artículo 39 CP/91)
- Derechos políticos (Artículo 40 CP/91)

Los aspectos que debe contener la acción de tutela como mínimo:

- La identificación del solicitante, indicando el lugar de su residencia.
- Identificar la parte contra quien se pretende tutelar los derechos vulnerados. (Autoridad pública o particular).
- Una relación detallada y clara de los hechos, que describa la acción o la omisión de la autoridad pública o del particular, con las cuales se afecta o vulnera el derecho fundamental.
- Una exposición y argumentación del derecho que se considere se ha afectado o vulnerado y/o se encuentre amenazado.

METODOLOGÍA

Estudio de casos: A cada grupo se le entrega un caso relacionado con la evaluación de desempeño; se le describe una situación que involucra unos hechos, una situación administrativa que vulnera un derecho del docente, y unas pruebas. El grupo de trabajo, debe estudiar el caso, determinar el derecho vulnerado al proponer la reclamación administrativa que corresponda según su análisis. Finalizada la socialización o plenaria entregarán el borrador de la reclamación administrativa que elaboraron.

1. Introducción: “un solo caso reclamaciones administrativas ejemplo Evaluación de desempeño” tiempos (5 minutos casos general). (10 minutos para decir cómo resolverlo.) (30 minutos para el desarrollo de contenidos - recursos administrativos). (45 minutos para realizar actividad taller). (30 minutos para presentar las soluciones). (Casos: petición, reposición, apelación reposición y subsidiario de apelación, tutela).

2. Explicación teórica de los diferentes casos, agregado a ello se presentarán los recursos (formatos).

3. Taller práctico; (división por grupos y por casos, para que procedan dependiendo la situación).

Caso 1:

Un profesor del área de matemáticas de la IE agropecuaria San Luis del municipio Aipe en el departamento del Huila, es un docente regido por el decreto 1278 y como tal debe ser evaluado periódicamente por su rector.

Al inicio del año escolar 2021, como procedimiento previo y obligatorio para la evaluación de desempeño del año lectivo en curso el rector le entregó una lista de requerimientos para cada gestión en el cumplimiento de sus funciones como docente del área de matemáticas y como miembro activo de la institución educativa en mención.

Caso 2:

Un profesor del área de matemáticas de la IE agropecuaria San Luis del municipio Aipe en el departamento del Huila, es un docente regido por el decreto 1278 y como tal debe ser evaluado periódicamente por su rector.

Al inicio del año escolar 2021, como procedimiento previo y obligatorio para la evaluación de desempeño del año lectivo en curso el rector le entregó una

lista de requerimientos para cada gestión en el cumplimiento de sus funciones como docente del área de matemáticas y como miembro activo de la institución educativa en mención.

En los últimos 5 años, el profesor ha obtenido una nota entre 96 y 98 en la evaluación anual de desempeño; observando que no tuvo la oportunidad de consensuar los criterios de la evaluación de desempeño para el respectivo año lectivo, le radicó una petición al señor rector solicitando una reunión, en la que participaran todos los docentes 1278 y el rector, para concertar tales criterios. Solicitud que nunca fue atendida.

Durante todo el año 2021, el profesor observó la mayoría de los criterios establecidos por el Rector, ya que coincidían con los que se pactaron con él para el año lectivo 2020. En la última semana del año lectivo, el profesor es notificado, por escrito, de la calificación de 85 en la evaluación de desempeño del 2021.

Caso 3:

Un profesor del área de matemáticas de la IE agropecuaria San Luis del municipio Aipe en el departamento del Huila, es un docente regido por el decreto 1278 y como tal debe ser evaluado periódicamente por su rector.

Al inicio del año escolar 2021, como procedimiento previo y obligatorio para la evaluación de desempeño del año lectivo en curso el rector le entregó una lista de requerimientos para cada gestión en el cumplimiento de sus funciones como docente del área de matemáticas y como miembro activo de la institución educativa en mención.

En los últimos 5 años, el profesor ha obtenido una nota entre 96 y 98 en la evaluación anual de desempeño; observando que no tuvo la oportunidad de consensuar los criterios de la evaluación de desempeño para el respectivo año lectivo, le radicó una petición al señor rector solicitando una reunión, en la que participaran todos los docentes 1278 y el rector, para concertar tales criterios. Solicitud que nunca fue atendida.

Durante todo el año 2021, el profesor observó la mayoría de los criterios establecidos por el Rector, ya que coincidían con los que se pactaron con él para el año lectivo 2020. En la última semana del año lectivo, el profesor es notificado, por escrito, de la calificación de 85 en la evaluación de desempeño del 2021.

En la primera semana del año lectivo 2022, el profesor interpuso el recurso de reposición a la resolución que lo evaluó en el 2021. Recurso que fue ne-

gado con el argumento de no haber observado, en su desempeño para el respectivo año lectivo, todos los criterios establecidos por el rector.

Caso 4:

Un profesor del área de matemáticas de la IE agropecuaria San Luis del municipio Aipe en el departamento del Huila, es un docente regido por el decreto 1278 y como tal debe ser evaluado periódicamente por su rector.

Al inicio del año escolar 2021, como procedimiento previo y obligatorio para la evaluación de desempeño del año lectivo en curso el rector le entregó una lista de requerimientos para cada gestión en el cumplimiento de sus funciones como docente del área de matemáticas y como miembro activo de la institución educativa en mención.

En los últimos 5 años, el profesor ha obtenido una nota entre 96 y 98 en la evaluación anual de desempeño; observando que no tuvo la oportunidad de consensuar los criterios de la evaluación de desempeño para el respectivo año lectivo, le radicó una petición al señor rector solicitando una reunión, en la que participaran todos los docentes 1278 y el rector, para concertar tales criterios. Solicitud que nunca fue atendida.

Durante todo el año 2021, el profesor observó la mayoría de los criterios establecidos por el Rector, ya que coincidían con los que se pactaron con él para el año lectivo 2020. En la última semana del año lectivo, el profesor es notificado, por escrito, de la calificación de 85 en la evaluación de desempeño del 2021.

En la primera semana del año lectivo 2022, el profesor interpuso el recurso de reposición a la resolución que lo evaluó en el 2021. Recurso que fue negado con el argumento de no haber observado, en su desempeño para el respectivo año lectivo, todos los criterios establecidos por el rector.

El profesor, dentro de los términos, apela la decisión del señor Rector. Apelación que le fue radicada al Secretario de Educación Departamental, quien resuelve negativamente el recurso.

Caso 5:

Un profesor del área de matemáticas de la IE agropecuaria San Luis del municipio Aipe en el departamento del Huila, es un docente regido por el decreto 1278 y como tal debe ser evaluado periódicamente por su rector.

Al inicio del año escolar 2021, como procedimiento previo y obligatorio para la evaluación de desempeño del año lectivo en curso el rector le entregó una lista de requerimientos para cada gestión en el cumplimiento de sus funciones como docente del área de matemáticas y como miembro activo de la institución educativa en mención.

En los últimos 5 años, el profesor ha obtenido una nota entre 96 y 98 en la evaluación anual de desempeño; observando que no tuvo la oportunidad de consensuar los criterios de la evaluación de desempeño para el respectivo año lectivo, le radicó una petición al señor rector solicitando una reunión, en la que participaran todos los docentes 1278 y el rector, para concertar tales criterios. Solicitud que nunca fue atendida.

Durante todo el año 2021, el profesor observó la mayoría de los criterios establecidos por el Rector, ya que coincidían con los que se pactaron con él para el año lectivo 2020. En la última semana del año lectivo, el profesor es notificado, por escrito, de la calificación de 85 en la evaluación de desempeño del 2021.

En la primera semana del año lectivo 2022, el profesor interpuso el recurso de reposición a la resolución que lo evaluó en el 2021. Recurso que fue negado con el argumento de no haber observado, en su desempeño para el respectivo año lectivo, todos los criterios establecidos por el rector.

El profesor, dentro de los términos, apela la decisión del señor Rector. Apelación que le fue radicada al Secretario de Educación Departamental, quien resuelve negativamente el recurso.

El profesor interpone un recurso de queja ante el Gobernador del Huila. Recurso del que nunca obtiene respuesta.

BIBLIOGRAFÍA

Constitución Política de 1991. Tomada de:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Ley 1437 de 2011. Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. CPACA. Tomado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=41249>

Decreto Ley 1278 de 2002. Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente. Tomado de:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1278_2002.html

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Tomado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/860725/DECRETO+1083+DE+2015+COMPLETO+UNICO+REGLAMENTARIO+DE+FUNCION+PUBLICA.pdf>

Guía No. 10 del Ministerio de Educación Nacional, tomada de:

https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-91079_archivo_pdf.pdf

Guía No. 31 de 2008. GUÍA METODOLÓGICA. Evaluación Anual de Desempeño Laboral Docentes y Directivos Docentes del Estatuto de Profesionalización Docente Decreto Ley 1278 de 2002. Ministerio de Educación Nacional, tomada de:

https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-169241_archivo_pdf.pdf

ACUERDO No. CNSC - 20181000006176 de 10 de octubre 2018. Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba. Tomado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90685#:~:text=Es%20una%20herramienta%20de%20gesti%C3%B3n,-mismo%20medir%20el%20desempe%C3%B1o%20institucional>

ACUERDO No. CNSC -20191000000026 de enero 09 de 2019. Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba. Tomado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=104412#:~:text=Define%20los%20lineamientos%20para%20desarrollar,y%20en%20periodo%20de%20prueba>

Sentencia C-792 de 2006. Magistrado Ponente, Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL Tomada de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-792-06.htm>

Sentencia C-875 de 2011. Magistrado Ponente, Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Tomada de:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/C-875-11.htm>

Sentencia 00007 febrero 25 de 2010. Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Consejero ponente: VICTOR HERNANDO ALVARADO ARDILA. Tomada de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=70179>

Decreto 2591 de 1991. Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política. Tomado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5304>



ESCUELA NACIONAL DE FORMACIÓN SINDICAL