

Módulo

abc
SINDICAL



 **fecode**
FEDERACIÓN COLOMBIANA DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN



Lärarförbundet



ESCUELA NACIONAL DE FORMACIÓN SINDICAL PROYECTO DE FORMACIÓN SINDICAL BÁSICO ABC 2021 JUNTOS NOS FORMAMOS Y TRANSFORMAMOS CON EL ABC



Presidente: William Henry Velandia puerto

Primer Vicepresidente: Christan Rey Camacho

Segunda Vice Presidenta: Marta Roció Alfonso Bernal

Fiscal: Domingo Ayala Espitia

Tesorero: Nelson Javier Alarcón Suarez

Secretario General: Luis Edgardo Salazar Bolaños

Secretaria de Género, Inclusión e Igualdad: María Eugenia Londoño Ocampo

Secretario de Organización y Educación Sindical: Isabel Olaya Cuero

Secretaria de Asuntos Educativos, Pedagógicos y Científicos: Miguel Ángel Pardo Romero

Secretaria de Cultura, Recreación y Deportes: Edgar Romero Macías

Secretaria de Prensa y Comunicaciones: Fabio Manuel Herrera Martínez

Secretaria de Asuntos Laborales y Jurídicos: Carlos Enrique Rivas Segura

Secretaria de Relaciones Interinstitucionales: Omar Arango Jiménez

Secretaria de Relaciones Internacionales y Cooperativas: Miguel Camacho Ramírez

Secretaria de Seguridad social, Docentes Territoriales y Pensionados: Carlos Alberto Paz Fonseca



EQUIPOS ESCUELA Y GÉNERO DE FECODE



Escuela Nacional de Formación

VICENTE BRAYAN RIVAS
JOSE WILLIAM BARÓN VALBUENA
HOMERO CUEVAS PEÑARANDA
LUZ AÍDA MARTÍNEZ ERASO
ANA MARÍA CEPEDA ORTIZ
JULIO ESCOBAR HOYOS

HENRY PEREZ COLMENARES
JORGE ALBÍN ANAYA MARTINEZ
LUIS EDUARDO ROMO SOLARTE
GUSTAVO ADOLFO BARREIRO
BETSABÉ POLANÍA QUIZA

Secretaría de Género, Inclusión e Igualdad

ROSALBA OVIEDO PINTO
MARÍA DEL ROSARIO FRANCO ORTÍZ
MARTHA SHIRLEY QUINTO ZEA
MARIA ANTONIETA CAÑO ACOSTA

A

B

C



CONTENIDO

	Pag
PRESENTACIÓN.....	6
INTRODUCCIÓN.....	8
EJES TEMÁTICOS	
-Economía Política.....	9
-Carrera Docente.....	31
-Reclamaciones Administrativas.....	65



PRESENTACIÓN



Isabel Olaya Cuero **Secretaria de organización y educación sindical**

Desde la secretaria de Organización y Educación Sindical de la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación - FECODE, dando cumplimiento a los estatutos y filosofía de la misma,

cumpliendo con el plan de acción año 2021, hemos construido un proyecto de educación, formación y actualización político sindical con la finalidad que nuestras 34 filiales participen y multipliquen en cada una de las regiones colombianas los contenidos, análisis, propuestas y demás orientaciones pertinentes para tener un magisterio capacitado para analizar e interpretar críticamente las

realidades sindicales, políticas, sociales, económicas, pedagógicas, entre otras del gremio magisterial y de la sociedad en general. Así mismo, pretendemos ampliar y profundizar la formación sindical que permita conocer la historia del sindicalismo a nivel nacional e internacional, sus principios, la importancia y la necesidad de la clase trabajadora de organizarse para el bienestar de todos.

La secretaria de Organización y formación sindical y su equipo adscrito a la misma ha realizado varias reuniones de carácter nacional con los secretarios y secretarias de educación sindical con miras a conocer las problemáticas de las regiones y de esta manera, construir colectivamente los planes pertinentes de esta dependencia y su objetivo misional.

El compromiso de FECODE luego de haber realizado los talleres de capacitación sindical ABC de manera virtual, en los 32 departamentos del país durante el año 2020, la prueba piloto de formación sindical virtual con los responsables de la escuela sindical de nuestras filiales en el primer semestre del año 2020, y el diplomado de formación sindical virtual avanzado en convenio con la Universidad Pedagógica Nacional que en la actualidad cursa su segunda cohorte. En cumplimiento de tal

compromiso, continuarán los talleres del ABC sindical 2021 con más de 1.300 docentes y directivos docentes de la geografía nacional. La duración de esta formación sindical básica, será de 4 años con los compañeros y compañeras que iniciaron en el 2019, los diferentes temas de formación, son de carácter progresivo de acuerdo a los objetivos propuestos, a las necesidades de la clase trabajadora y del país.



La Escuela Sindical Básica ABC, hace parte de los 3 proyectos de formación de FECODE y de su Secretaria de Organización y Educación Sindical de la cual soy responsable donde brindaremos todo nuestro esfuerzo para lograr un mayor número de docentes capacitados en el ámbito nacional, que puedan ejercer un liderazgo en pro de la sociedad y en especial de la clase trabajadora.

Sindical y fraternalmente

Isabel Olaya Cuero

Secretaria de Organización y Formación Sindical.



INTRODUCCIÓN

Desde la secretaria de Organización y Educación Sindical de la Federación Colombiana de

Trabajadores de la Educación - FECODE, dando cumplimiento a los estatutos y filosofía de la misma,

cumpliendo con el plan de acción año 2021, hemos construido un proyecto de educación, formación y actualización político sindical con la finalidad que nuestras 34 filiales participen y multipliquen en cada una de las regiones colombianas los contenidos, análisis, propuestas y demás orientaciones pertinentes para tener un magisterio capacitado para analizar e interpretar críticamente las

realidades sindicales, políticas, sociales, económicas, pedagógicas, entre otras del gremio magisterial y de la sociedad en general. Así mismo, pretendemos ampliar y profundizar la formación sindical que permita conocer la historia del sindicalismo a nivel nacional e internacional, sus principios, la importancia y la necesidad de la clase trabajadora de organizarse para el bienestar de todos.

La secretaria de Organización y formación sindical y su equipo adscrito a la misma ha realizado varias reuniones de carácter nacional con los secretarios y secretarías de educación sindical con miras a conocer las problemáticas de las regiones y de esta manera, construir colectivamente los planes pertinentes de esta dependencia y su objetivo misional.

El compromiso de FECODE luego de haber realizado los talleres de capacitación sindical ABC de manera virtual, en los 32 departamentos del país durante el año 2020, la prueba piloto de formación sindical virtual con los responsables de la escuela sindical de nuestras filiales en el primer semestre del año 2020, y el diplomado de formación

sindical virtual avanzado en convenio con la Universidad Pedagógica Nacional que en la actualidad cursa su segunda cohorte. En cumplimiento de tal

compromiso, continuarán los talleres del ABC sindical 2021 con más de 1.300 docentes y directivos docentes de la geografía nacional. La duración de esta formación sindical básica, será de 4 años con los compañeros y compañeras que iniciaron en el 2019, los diferentes temas de formación, son de carácter progresivo de acuerdo a los objetivos propuestos, a las necesidades de la clase trabajadora y del país.

Analizar la importancia de la carrera docente como sistema especial de carrera administrativa, el cual regula las relaciones de los educadores con el Estado y la sociedad; así como valorar la importancia de fortalecer la lucha por la defensa de un estatuto de la profesión docente .

Motivar a los afiliados en la formación y cualificación que permita ampliar y fortalecer el liderazgo para adelantar las acciones de derecho en defensa y garantía de las condiciones laborales del magisterio y propiciar el manejo adecuado de las instancias de las vías gubernativas, de acuerdo a las circunstancias para adquirir los conocimientos respecto a las garantías que ofrecen las acciones de derecho.

Con el propósito de continuar fortaleciendo la cualificación de nuestros afiliados para promover liderazgos que sean capaces de afrontar las diferentes problemáticas en su región, que les permita fortalecer la capacidad de confrontar la política del gobierno y propender por una educación liberadora al servicio del pueblo y tengan la capacidad de orientar a las nuevas generaciones del magisterio con conciencia de lucha, que nos permita seguir avanzando en la construcción un de país con equidad y justicia social.



INTRODUCCIÓN

1.1 CONFIGURACIÓN DEL SISTEMA ECONÓMICO CAPITALISTA EN COLOMBIA

“El capitalismo es el genocida más respetado del mundo”

Ernesto Ché Guevara

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 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; en esta tercera sesión de formación, desde los contenidos de economía política, pretendemos

desarrollar algunas categorías que determinan el sistema económico capitalista, en el marco de las dinámicas económicas de Colombia particularmente.

Para lo anterior, nos referiremos a algunas generalidades del Capitalismo, sus crisis y modelo de acumulación, algunas teorías de integración económica, las funciones económicas y políticas del Estado y particularmente 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.

¿Por qué hablar del Capitalismo como un Sistema y qué lo diferencia del modelo?

El sistema es considerado como la condición holística de un asunto estructurado que permea todas las lógicas de dirección a partir de un proceso histórico, lo cual se encuentra directamente

relacionado con las formas y elementos inherentes a su existencia, motivo por el cual podemos afirmar que sistemas de organización social y económica, aunque guarden sus pilares o fundamentos en el mismo origen, para el caso de Europa, América, Asia u otros contextos, no se desarrollan de la misma manera, es decir que aquellas denominadas por Marx como, las “condiciones históricas concretas” distan de acuerdo con el contexto, aunque permanezcan los fundamentos, es por ello que nos referimos a las condiciones particulares del contexto colombiano en la consolidación del Sistema Económico Capitalista.

Al respecto, es necesario considerar dos acepciones diametralmente opuestas frente a la concepción de sistema, particularmente del sistema económico establecido; por un lado, las concepciones ortodoxas de la economía, que consideran los ejes de su desarrollo desde condiciones cuantitativas, matemáticas, que estandarizan presupuestos inamovibles, sustentados en lógicas formales que





ocultan su esencia y su contenido; muestra de ello es la economía política burguesa y sus expresiones como las orientaciones del Banco Mundial (BM) o el Fondo Monetario Internacional (FMI) entre otros; en contraposición, es necesario reivindicar a Marx al analizar que el sistema económico es “una unidad contradictoria de procesos económicos concretos y abstractos, que se entrelazan y diferencian para dar vida a un todo que va más allá de las cosas y pone al desnudo el tipo de relaciones que se establecen entre los seres humanos...y ubicando la lucha de clases e intereses como fuerza motriz del progreso” (Fajardo, 20014, pág. 78).

Así, el Sistema Económico Capitalista es un sistema con sus principios y fundamentos que dan contenido prácticos y teóricos a la estructura de la sociedad, con carácter histórico concreto, los cuales se expresan de manera diferenciada en el modelo, pues éste, se encarga de generar dinámicas, matrices y normalidades, para garantizar la prevalencia hegemónica del sistema, cuya expresión actual es el Modelo Neoliberal (MNL), al que más adelante nos referiremos.

Recordando las generalidades del Capitalismo

Si bien hemos planteado en documentos anteriores que el Capitalismo es el modo de producción que aboga por la concentración de capital, sobre la base de la plusvalía generada del trabajo realizado por quien produce la mercancía, es preciso aclarar que el solo ejercicio de explotación para la obtención de capital no constituye la acepción general del sistema, de tal forma es preciso referir que según (Sweezy, 1945, pág. 68) “bajo el capitalismo, la propiedad de los medios de producción corresponde a un conjunto de individuos, mientras que otro realiza el trabajo. Además, tanto los medios de

producción, como la fuerza de trabajo son mercancías”, lo cual hace que ambos sean objeto de cambio y por tanto, portadores de valor de cambio, es decir que la diferencia específica del capitalismo es la compra y venta de la fuerza de trabajo; en la producción simple de mercancías, el productor vende su producto para comprar otros productos que satisfagan sus necesidades específicas. Empieza con mercancías, las convierte en dinero y de ahí, una vez más en mercancías. Las mercancías constituyen el principio y el fin de la transacción, entendiéndose que las mercancías recibidas son cualitativamente diferentes a las entregadas.

En el capitalismo, el capitalista sólo provee su capital en dinero, si garantiza que a cambio de la fuerza de trabajo (entendida como el trabajador mismo) y de sus medios de producción, puede adquirir una cantidad mayor de dinero, así la diferencia de ese dinero que invierte y el que recibe, es lo que Marx llama PLUSVALÍA, aspecto que le deja diametralmente opuesto a las perspectivas ortodoxas como la de Adam Smith, al plantear como un elemento de la “naturaleza humana” la adquisición de la plusvalía como incentivo de la producción, para ello es necesario comprender el modelo de acumulación del sistema económico capitalista.



Modelo de acumulación

Se entiende como la “capacidad que tiene un sistema de adecuar sus condiciones de reproducción a las necesidades de cambio que imponen las condiciones históricas y concretas de su existencia” (Fajardo, 20014, pág. 80); en tal sentido, el modelo se diferencia del sistema por cuanto es la forma o apariencia de lo que de fondo es el sistema, es decir que el modelo es susceptible de modificación permanente, siempre y cuando no modifique el sistema, es por ello que los modelos de acumulación presentan diferencias en su forma, mas no en su fondo, algunas formas que podemos identificar son:

- Capitalismo de libre competencia, propio de los inicios del sistema
- Capitalismo monopolista, que convirtió la competencia en monopólica y promueve la dictadura de los precios
- Capitalismo monopólico de Estado, funcional a la fase imperialista de desarrollo del capitalismo

Hoy se configura una “ciencia” económica Neoliberal como modelo que garantiza la práctica de acumulación del sistema, conduciendo a una pérdida de la valoración social sobre una realidad económica, que emplea intangibles que afectan todo el aparato de reproducción, es decir que el sistema se mantiene sobre la base de un modelo que permanentemente se reproduce a sí mismo en todas las sociedades, sin embargo, con afectaciones más directas en contextos económicos más dependientes y/o pobres.

Capitalismo y las crisis Capitalistas

La atención del capitalista se centra en el dinero, su consecución permanente, acumulación y aumento de la tasa de ganancia, mientras que la atención del obrero o trabajador, se centra en solventar sus necesidades a partir nuevos y mejores valores de uso para suplir necesidades, sin intenciones de

acumulación, por ello, cualquier interrupción en el proceso de circulación , cualquier retención del poder de compra, respecto del mercado, puede iniciar una contracción en el proceso de la circulación, que dará origen al fenómeno de la sobreproducción, lo que lleva a un descenso de la producción misma ante la pérdida de interés de inversión del capitalista.

En este sentido, lo único que se requiere para que se genere una crisis del sistema, es que haya un descenso en la tasa de ganancia del capitalista, que le lleve a éste a retener su capital en forma de dinero, sin invertirlo hasta esperar mejores condiciones de inversión, lo que rompe el proceso de circulación, precipitando la crisis, que se puede categorizar como una crisis relacionada con la tendencia descendente de la tasa de ganancia o crisis de realización .

En el caso de la crisis relacionada con la tendencia descendente de la tasa de ganancia, los capitalistas se ven obligados a competir entre ellos en la demanda de trabajadores, los salarios se elevan y la plusvalía se reduce, el trabajo no pagado (plusvalía) se reduce; de igual forma se retrasa la acumulación, esta reacción en cadena es lo que se concibe como la crisis. En el caso de la Crisis de realización, que hace referencia al descenso en el lucro como causa inmediata del estallido de una crisis, es decir que es el resultado de la incapacidad de los capitalistas





para realizar el valor íntegro de las mercancías que producen. Sus causas pueden ser producto de la “desproporcionalidad” o del “subconsumo de las masas”. El capitalismo tiene una tendencia innata a ampliar la capacidad de producción de artículos de consumo más rápidamente que la demanda de artículos de consumo. Si se verifica la tendencia al subconsumo ella explica tanto las crisis como los períodos de estancamiento.

Dinero invertido por el capitalista para producir Mercancías, que su circulación le generarán más Dinero (D-M-D), donde la D inicial es la inversión y la D final ya tiene el valor agregado por la fuerza de trabajo, así,

$$D'-D = \text{Plusvalía.}$$

Que provienen de la desproporcionalidad o del subconsumo.

Principales teorías de la integración económica.

Una vez esbozadas las generalidades del sistema capitalista cuyo objetivo es la concentración de capital, sobre la base de la explotación, advirtiendo todo como mercancía, así como, su diferencia con la categoría de modelo de acumulación y las posibles causas estructurales que determinan las crisis del capitalismo, surge la necesidad de comprender algunas estrategias empleadas por los capitalistas para ampliar su base de acumulación y garantizar estar al límite de la crisis, pero nunca en ella; en tal sentido surgen algunas teorías de integración económica para eliminar las barreras que separaban distintos mercados regionales categorizadas por (Fajardo, 20014) como:

-La corriente neoclásica liberal de la integración económica (1950): La cual responde a la liberalización del comercio como mecanismo esencial para “estimular” el desarrollo; se desenvuelve en el campo del proteccionismo hacia adentro de la integración y el libre comercio hacia afuera; se presenta

como una modernización de los postulados de David Ricardo y de Adam Smith al señalar la especialización de los países que aportan a la manufactura reduciendo los costos de producción cuya participación comercial es desventajosa para aquellos países con menor capacidad de acción en el marco del libre comercio. La teoría niega su inserción menos ventajosa. En ella, para que los países periféricos participen en igual condición, no se debe dar una liberalización indiscriminada, sino que los países más desarrollados aporten a dicho comercio con miras a aportar en mayor medida a las economías emergentes

-El enfoque estructuralista y neoestructuralista (1960): El cual es llamado modelo de desarrollo hacia adentro, y tenía como objetivo alcanzar un nivel de desarrollo interno de la industria de las economías latinoamericanas, garantizando a los productores nacionales protección ante las importaciones, sin dejar de estimular las exportaciones, con la participación activa de la burguesía industrializante según la CEPAL y la integración aparecía como parte de ese desarrollo industrial a partir de la sustitución de las importaciones, proceso en el que la participación del Estado era imperativo para proporcionar protección a las nuevas industrias. Sin embargo, como en la economía global ya existen países industrializados, el libre comercio tenderá a perpetuar la división internacional del trabajo dada la poca capacidad de competencia de la producción local. Con el avance del neoliberalismo en América Latina y el Caribe, la CEPAL rediseña su teoría en función de promover el regionalismo abierto que promueve los efectos del MNL que más adelante serán desarrollados.

La teoría de la dependencia (1965): Crítica los planteamientos de la CEPAL, rechaza el planteamiento del dualismo estructural, que se refiere a que los países atrasados mejorarían si se elimina el sector obsoleto,



lo que implicaría que el subdesarrollo es un estadio que se supera y que es conatural a cualquier economía, en este sentido el subdesarrollo no es una etapa, sino una forma particular del desarrollo capitalista; así, el capitalismo dependiente plantea una relación de subordinación política entre naciones capitalistas como expresión de la expansión de un sistema de explotación; en ésta, las relaciones de dependencia no van únicamente determinadas por lo económico, sino también por lo cultural.



Las anteriores teorías de integración económica determinan en su contenido mismo y desde la experiencia, que las condiciones de desigualdad, explotación y subyugación, continúan a pesar del intento de disfrazar las causas estructurales determinadas en el mismo seno del sistema económico capitalista.

Categoría que desarrollaremos en el apartado de Modelo de Acumulación

Funciones económicas del Estado

Para el caso de una economía netamente capitalista, urge reconocer el papel del Estado, el cual no es determinado de forma estandarizada pues varía ampliamente desde una perspectiva académica, sin embargo, según (Tobón, 2020), quien cita a Altvater, plantea como características generales de las funciones económicas del Estado, el suministro de condiciones materiales de producción, el establecimiento y garantía de un orden jurídico, regulación del con-

flicto entre el trabajo asalariado y en caso de necesidad, represión política de la clase trabajadora, garantía de la existencia y de la expansión del capital nacional en su conjunto en el mercado mundial capitalista; sin embargo, dichas funciones varían dependiendo del estadio del sistema, dado que no actúa igual en caso de estar en auge económico o de permanecer en depresión o crisis económica.



De igual forma (Tobón, 2020), citando a Claus Offe plantea dentro de las actividades del Estado la organización y apoyo al desarrollo de tecnologías, energía, materias primas, agua, aire, educación, salud, control de la población, uso de las tierras, desarrollo regional y renovación urbana, es decir que debe garantizar los bienes públicos y medios de consumo colectivo, para ello garantiza una estructura de ingresos y de racionalidad del gasto público.

El papel del Estado en la economía Colombiana

(Tobón, 2020) categoriza éste por periodos históricos en el marco de la colonia, donde lo determina como un periodo pre-capitalista dado que no existía la manufactura, ni la industria, tampoco una fuerza de trabajo asalariada, la economía era netamente agropecuaria y minera. Las formas de explotación se basaban en la servidumbre y en la explotación de la mano de obra es-



clava;
concluyendo que la intervención del estado nunca promovió una estructura fiscal que desarrollara las fuerzas productivas ni impulsó un desarrollo capitalista, lo cual continuó aún después de la llamada revolución anti-colonial; por su parte, en el siglo XIX el proceso independentista, no abogaba por la eliminación de la configuración casi feudal o por la consolidación del capitalismo, en tal sentido no fue una revolución burguesa, sino que fue un movimiento social que desplazó la burocracia española, dejando intacta la estructura económica hasta 1850 donde se crearon los partidos políticos; desde la independencia se da un desfase entre las formas jurídicas y las realidades sociales y económicas por causa de un desajuste entre el sistema económico y el sistema político, lo que dejó una crisis institucional por varias décadas. El final del federalismo no terminó con el despotismo autoritario de corte clerical, de hecho, configuró una hegemonía conservadora de casi cinco décadas, cercenando las posibilidades de un Estado democrático; pese a ello, pequeñas transformaciones formales de la economía facilitaron la transición al capitalismo en Colombia en las primeras décadas del siglo XX.

En los orígenes de la industrialización y la década de 1930, plantea avances y retrocesos, determinados por un sinnúmero de hechos históricos que configuraron el Estado-mercado con carácter regulador para inducir al desarrollo, lo cual toma un rumbo diferente a partir de 1960 donde el frente nacional plantea una democracia restringida con “política social reformista”, allí empieza una intervención más directa del Estado en la economía, formulando un capitalismo de Estado;

en la década del 60 se da el comienzo de los planes de desarrollo, a partir de esta década se determina por un lado, una tendencia al “Estado asistencial” y el intervencionismo de



Estado, lo que se evidencia en el auge de la conformación de las empresas del Estado y en el fortalecimiento de empresas para elevar los servicios públicos y solucionar las necesidades de la población, es el caso del ICBF, el Instituto de crédito territorial, entre otros, fortaleciendo el aparato burocrático Estatal, deviniendo así en un Capitalismo burocrático en el que la burguesía burocrática se consolida como clase social parasitaria que acumula grandes masas de capital y “extorsiona a las demás clases, apropiándose de una parte significativa del excedente económico por medio del monopolio del poder del Estado ” (Tobón, 2020, pág. 232), dos décadas después, el problema del déficit fiscal, la deuda externa, entre otros factores que configuraban una crisis, fueron factores que determinaron la implementación del MNL mediante la apertura económica.

Sin duda, las condiciones en las que se configura el sistema económico capitalista en Colombia, dejan un sistema frágil por cuanto su dependencia y limitado desarrollo de las fuerzas productivas, deja las leyes de intercambio a merced del libre comercio, de la orientación de los órganos multilaterales, del gran capital y actualmente, del sector financiero, lo que en la práctica acrecienta la segregación por causa de la pobreza estructural y multidimensional que genera el sistema.

Lo anterior nos deja ver que, como afirma (Borón, 2020),



1.2 CONSOLIDACIÓN DEL MODELO NEOLIBERAL EN COLOMBIA

“el desmonte del capitalismo no podrá lograrse de la noche a la mañana, será un proceso arduo, de intensificación de los antagonismos de clase en donde los representantes políticos, ideológicos y armados del capital lucharán con todos los medios a su alcance y apelarán a cualquier recurso, desde la manipulación de conciencias y corazones hasta la violencia más brutal, con tal de ahogar en su cuna, cualquier revolución en ciernes. Debemos librar una gran batalla en el terreno de las ideas, pero luchamos desde una posición muy desventajosa habida cuenta de que los capitalistas disponen de un control casi absoluto de los principales medios de comunicación como la prensa, la radio y la televisión, y también, en buena medida, de los cibermedios que han brotado como hongos al compás de la revolución informática y las nuevas tecnologías.

Esto exigirá un esfuerzo a dos puntas: por el lado de la demanda, facilitar que los más pobres puedan adquirir los bienes necesarios para su subsistencia; por el lado de la oferta, incentivar los negocios auxiliando, aunque sea transitoriamente a las pymes para que vuelvan a producir y trabajar. Y ofreciendo los bienes y servicios que la sociedad demandará con creces luego de un largo período de virtual congelamiento de la economía”.



En Colombia las reformas de apertura y globalización a principios de la década del 90, durante el Gobierno de Virgilio Barco (1986 a 1990), se generan las más gruesas condiciones político administrativas y se preparan las reformas, económicas y jurídicas, para consolidación del neoliberalismo en nuestro país, con la equivocada premisa de que el socialismo Soviético fracasó y el mundo se desenvuelve con el triunfo del capitalismo, en el libre mercado bajo la teoría de Adam Smith con el argumento de que la equidad y la justicia social serán, a largo plazo, el resultado de la dinamización del proceso de acumulación

En este proceso histórico de consolidación del MNL, se continúa con la propuesta política “La Revolución Pacífica”, del presidente Gaviria (1990 a 1994), en este gobierno se efectúan las reformas económicas, impuestas por los grandes capitales extranjeros administrados por los órganos multilaterales, el B.M. y el F.M.I. y se da cumplimiento a los mandatos del Consenso de Washington que refieren: Disciplina fiscal, Presupuestos balanceados, La inflación como parámetro central de la economía, Prioridades en el gasto público, Reformas Tributarias, Tasas de interés, Tipo de cambio, Política comercial, Inversión Extranjera Directa (IED), Las privatizaciones y La desregularización del trabajo, políticas que permiten abrir nuestro país al mercado mundial.

En este mismo gobierno, con la aprobación de la nueva Constitución Política, que en su contenido plasma una serie de normas que permiten la participación de la población en las decisiones políticas y económicas, al incluirse las elecciones populares de alcaldes y gobernadores y, la creación de las Juntas Administradoras Locales, con la finalidad de descentralizar el poder, la esencia de



estas elecciones en los municipios y gobernaciones fue la ampliación de la democracia en su participación que conllevarían al mejor desarrollo de las zonas, este cambio en la carta política que transita de una democracia representativa a una participativa, estos cambios no han sido posibles por la consolidación de los carteles electorales, la corrupción, el clientelismo, y el narcotráfico, que se han enquistado en la clase dirigente de los partidos tradicionales, como fruto de un modelo político económico perverso que necesita mantenerse en el poder, para concentrar más el capital en pocas manos y garantizar sostener el sistema económico capitalista, en su modelo de acumulación Neoliberal.

La Constitución Política de 1991, fue fruto de una convocatoria popular constituyente y con el propósito de ampliar la democracia y la participación de todo los sectores y recoger todas las voces inconformes, además de posibilitar resolver sus inconformidades y reclamos, pero que después de más de veinte años sus resultados no han sido tan satisfactorios como se pensaba. La finalidad de las reformas, su propósito de garantizar la eficiencia, eficacia y competitividad en la productividad agrícola, ampliación de la democracia a la participación en la administración pública, en la teoría Neoliberal no se desarrolla, coartar las libertades, la participación, excluir sectores, perseguir, exterminar, asesinar a quienes piensan diferente, concentrar el poder, mercantilizar las responsabilidades del Estado, descargando

éstas en los sectores privados, es lo que no han permitido la correcta implementación de esta constitución.

En este proceso y durante la década del 90, los gobiernos plantean reformas que adecuen el estado a la propuesta neoliberal, como la ley 100/93 que privatiza la salud, la ley 50/90 que acaba con la retroactividad de las cesantías a los trabajadores y acabó con la estabilidad laboral, la ley Marco del Comercio Exterior (Ley 07 de 1991), cuyo argumento principal es generar exportación para que sirva como motor del crecimiento económico y así potencializar la internacionalización de la economía colombiana; la Reforma Cambiaria (Ley 09 de 1991), que es una reforma que consolida la apertura económica; La Reforma Tributaria (Ley 49 de 1990), cuyo principal objetivo es implementar el neoliberalismo aplicado a un ritmo lento, ya que hacerlo de forma acelerada puede provocar disturbios sociales, es más eficaz un neoliberalismo en dosis pequeñas para que no genere reacción. La Reforma Financiera (Ley 45 de 1990), para consolidar el sistema financiero y supresión de trámites para la entrada de capitales extranjeros; la Ley de Servicios Públicos (Ley 142 de 1994), la Ley Eléctrica (Ley 143 de 1994). Como podemos observar, en Colombia nunca había existido tantas reformas, tan seguidas y tan perjudiciales para el empleo, para la población y para el sector productivo nacional, todas estas reformas están enfocadas a cumplimiento de las teorías internacionales del neoliberalismo, para dejar los países servidos a las grandes corporaciones y los organismos multilaterales de crédito, llámese Fondo Monetario Internacional (FMI) y Banco Mundial (BM) y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) que impone a los países que la conforman reformas para garantizar el "crecimiento" económico sin importar el bienestar y soberanía de sus pueblos.

Continúa el proceso de consolidación del



MNL en los siguiente gobiernos, se da la privatización de la banca pública, de los servicios públicos, las concesiones en las vías que permiten privatizar el uso de las carreteras, el libre mercado colocando todo a las leyes de la oferta y demanda, se fortalecen empresas multinacionales, se acentúa la dependencia económica por el endeudamiento externo, el ingreso de capitales, el control de los sectores de economía por las grandes élites del capital, el aumento en los aranceles que encarecen los insumos de la producción tanto agrícola como industrial colocándolas en desventaja competitiva con los demás países, éste hace que estos sectores de la economía tengan dificultades y muchos de ellos hayan ido a la quiebra, situación que aún hoy se agudiza.

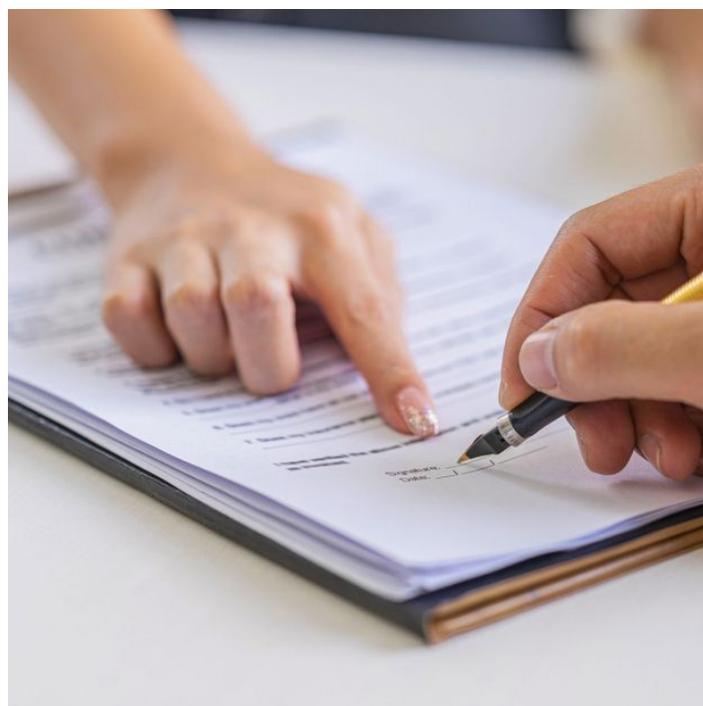
Es muy importante resaltar el impacto de los tratados de libre comercio (TLC), que se implementaron en Colombia a inicios de siglo, producto de la apertura económica, del libre mercado, de la globalización de economía y de la apertura comercial, estos tratados que no fueron acordados en términos de equidad, igualdad, que permiten la entrada de mercancías con aranceles preferenciales. que aparentemente, benefician al consumidor en precios, pero, en la práctica, constituyen la quiebra de la producción nacional, acuerdos, con diferentes países con economías muy desarrolladas, que se reflejan en su productividad, en su industrialización, donde las exportaciones superan las importaciones, a diferencia de nuestro país, donde las importaciones son superiores a la exportaciones, además de la incidencia de la balanza cambiaria determinada por los precios internacionales del petróleo y la solidez de sus economías, esto determina una dependencia económica; se ha planteado por algunos autores que estos acuerdos de libre comercio TLC, son una forma de nueva colonización a los países de América Latina, convirtiéndolos en despensa de productos agrarios y retrasando sus industrialización, su desarrollo; acrecentando la expoliación, y

agudizando la pérdida de soberanía económica, política y alimentaria.

La implantación de MNL en nuestro país, lo ha llevado a una profunda crisis social, el aumento vertiginoso de los niveles de miseria, de pobreza, el altísimo desempleo, el convertir la salud, la educación, los servicios públicos en mercancías, la concentración de tierra en pocas manos, la falta de una verdadera reforma agraria, la gran concentración de población en las grandes ciudades buscando cómo

conseguir recursos para satisfacer sus necesidades básicas, la corrupción y las mafias del narcotráfico que son el sustento del modelo, la inequidad, la desigualdad, la restringida participación en la democracia, ha generado procesos de resistencia, de movilizaciones, marchas y muchas expresiones de descontento que exigen un profundo cambio social, político y económico.

Es importante precisar que fruto de la implementación del MNL, quienes han ostentado el poder, en una democracia permeada por el capital, la corrupción, el narcotráfico y el fraude, han gobernado con la intimidación,





con los asesinatos selectivos, con la restricción de la libertades, con el patrocinio a la guerra como negocio, gobiernos que no han permitido el desarrollo de los acuerdos de paz firmados entre el Estado y la FARC, para poner fin al conflicto armado de más de 60 años, se atacan las intuiciones como la Jurisdicción Especial para la Paz, JEP, para no permitir el esclarecimiento de la verdad y quienes son verdaderos responsables y patrocinadores de los genocidios y las masacres, se limita la independencia de poderes, se intimida a la población restringiendo los derechos a la movilización y a la protesta, se gobierna en el marco de la autocracia rayando en el fascismo, se constriñen las libertades. Todo esto, ha generado un proceso de descontento y cambio, el cual sólo se logra a través de la unidad de las clases populares, exigiendo a sus líderes la convergencia para ser opción de gobierno.

En el actual gobierno y en el marco de pandemia causada por el COVID-19, se deja al descubierto todo lo dañino que es MNL, más dos millones y medio de contagiados, más de sesenta mil muertos, un sistema de salud en manos del capital sin posibilidades de respuesta a la pandemia, un sistema educativo que por la falta de inversión no cuenta con las mínimas condiciones para confrontar la coyuntura y sólo con la responsabilidad, profesionalismo y creatividad de los docentes ha sido posible sostenerlo, las pésimas posibilidades de conectividad en el país en pleno siglo XXI, muestran el atraso tecnológico por la falta de inversión, la desaceleración de la economía por el bajo ingreso de los trabajadores, los compromisos del gobierno con el sector financiero y los grandes capitales que no han permitido incentivar el comercio, la pequeña y mediana industria, al sector turismo, al sector agrícola, al sector de la salud donde los médicos, enfermeras y personal administrativo sigue trabajando exponiendo sus vidas en condiciones indignas, con impacto en el empleo, con índices estadísticos de dos cifras, más de

cinco millones de empleos perdidos, más de nueve millones de trabajadores por debajo del ingreso mínimo, se niega la posibilidad de una renta básica que permita reactivar la economía dando poder adquisitivo a los trabajadores y la respuesta del gobierno, fundamentada en el MNL, es seguir favoreciendo al gran capital.

El imperialismo

Frente a este panorama, se hace necesario revisar las causas históricas que permiten determinar algunos elementos en esta configuración de profunda dependencia económica, política, social y en ello, determinar el halo imperialista en Colombia.

A finales del Siglo XIX e inicios del siglo XX, había enormes contradicciones entre las grandes potencias europeas; Inglaterra, Alemania, Francia, Austria y Rusia competían entre sí por el reparto colonial del mundo y la prevalencia de su hegemonía en vastas regiones.

Esta competencia se convertiría en la principal causa de la I Guerra Mundial, Guerra que culminaría con la firma del Tratado de paz de Versalles en 1919, que dió lugar a una reconfiguración territorial y económica en la que desaparecieron el imperio Austrohúngaro, el imperio Alemán, el imperio Ruso, el imperio Otomano para conformar otra Europa muy diferente a la que había en los preludios de la Conflagración. También aparece la nueva Unión Soviética, después del triunfo de la Revolución Rusa de 1917.

Así como el dominio de los mares fue determinante en la Primera Guerra Mundial, con la Segunda Guerra y la derrota de Alemania en ésta, EEUU surge como una gran superpotencia militar, económica y financiera, lo que le permite diseñar el mundo de acuerdo con sus intereses y sustituir a Inglaterra como potencia marítima hegemónica. Así logra imponer el dólar como moneda de referencia y hace aprobar dos entidades de fachada multilateral, el FMI y el Banco



Mundial.

Durante las décadas subsiguientes en la segunda mitad del Siglo XX, la disputa por la prevalencia mundial tomaría la forma de lo que se denominó la Guerra Fría, pero, una vez desaparecida la Unión Soviética y con ello, las rivalidades ideológicas, el mundo para EEUU, se vuelve un escenario decimonónico, donde no se confrontan ideologías, sino políticas de poder puro, zonas de influencia, reparto de mercados y posicionamiento geoestratégico. Cumpliéndose, además, como hace un siglo que, lo que no puede la política, lo tendrá que hacer el poder militar.

Del mundo bipolar al mundo multipolar

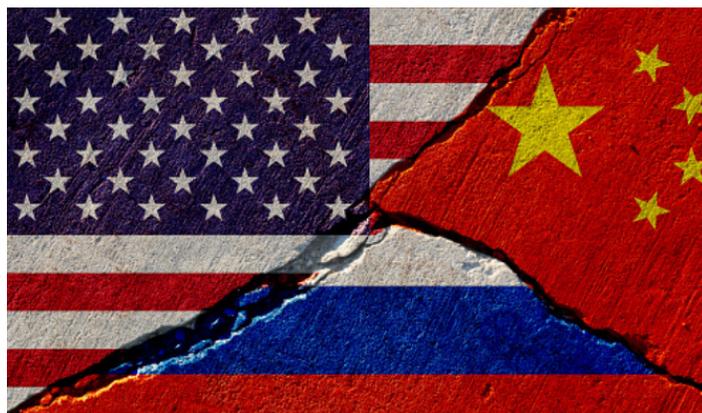
Contradicciones

China, Rusia y Estados Unidos

El mundo actual no se parece en nada al bipolar; ya no hay dos superpotencias, sino tres potencias enormes (China, Rusia y EEUU) sin dejar de reconocer que Estados Unidos sigue siendo aún la principal potencia del mundo superando de lejos en materia armamentista, económica y militar a las otras dos.

En el mapa de la geopolítica mundial entra en el panorama una gran potencia emergente, India y se configuran grandes potencias regionales con intereses propios como Irán, Pakistán, Indonesia, Corea del Norte, un escenario en el que son las potencias asiáticas y Rusia las que crecen mientras EEUU se encoge poco a poco.

Las disputas por el control mundial de los recursos naturales y los lugares estratégicos para mantener las hegemonías por parte de los Estados Unidos de Norteamérica, se hacen cada vez más enconadas, la intromisión en asuntos internos de las naciones, el uso de la fuerza militar y el poderío armamentista para imponer su dominación, el boicot y las conspiraciones aupadas por los gringos en los países que no le copian a cabalidad sus dictámenes, son los elementos



predominantes de la actual política imperialista.

Así lo demuestran las intervenciones con bombardeos en Siria, los desplazamientos de tropas y maniobras militares sobre Corea del Norte, las acciones directas e indirectas para remover a gobernantes latinoamericanos que no gozan del agrado del imperio del norte y las demostraciones hostiles frente a los inmigrantes.

Ucrania y Crimea se constituyen en el centro de un nuevo conflicto mundial. Allí Estados Unidos y la Unión Europea agreden a Rusia con la desestabilización de su zona de influencia que incluye golpes de estado y subversiones. Los dos han sido territorios de constantes confrontaciones debido a su posición geoestratégica. Crimea, en donde se ancla la flota de guerra rusa, ya se separó de Ucrania, declaró su independencia y hace ya parte de Rusia. Hay que recordar que es en el Mar Negro por donde Rusia saca su flota al Mediterráneo y al Océano Índico. Ucrania, por su parte, afronta la lucha interna de las provincias orientales de mayoría rusa con las occidentales controladas por Estados Unidos.

Este conflicto se constituye hoy en el principal escenario de la lucha por la hegemonía mundial, en el que Estados Unidos intenta recuperarse de su crisis económica, tratando de detener las pretensiones rusas de recobrar un papel decisivo en la arena mundial.



Todos son síntomas de que el imperialismo es un tigre de papel.

Imperialismo en Latinoamérica

El continente americano en este período ha venido siendo testigo de importantes procesos que han marcado distancia con los EE.UU. y con su política emanada desde el Consenso de Washington. Se han impulsado modelos de desarrollo diferentes al Neoliberal como el caso de Venezuela, Ecuador, Bolivia, Brasil, Argentina y Uruguay con procesos de integración regional como Mercosur, el ALBA y el Celac entre otros, los cuales no pocas veces fueron víctimas de los ataques e intentos de desestabilización por parte del imperialismo, los organismos multilaterales, la OMC y el capital financiero.

En este contexto, Colombia se constituye en un país estratégico para EE.UU. en el continente para garantizar su presencia en lo que siempre han considerado como su patio trasero. Latinoamérica, al igual que en las dos Guerras Mundiales, debe volver a ser la retaguardia fiel y obediente de EE.UU. de cara a la colisión con China y Rusia, una colisión “que puede ocurrir más temprano que tarde”. EE.UU. requiere retomar el control de la región para afianzar su seguridad pues, de darse la confrontación, la presencia enemiga en su revalorizado patio trasero agravaría su debilidad.



China, por su parte, le apuesta a la organización de cooperación de Shanghái, conformada en 1996 por Rusia, China, Kirguistán, Tayikistán y Kazajstán que en 2001 se amplió con Uzbekistán. Ahora, con la cumbre de Astaná, se concreta la segunda expansión de la OCS, con la incorporación de las dos naciones asiáticas. India y Pakistán.

En el Medio Oriente está en juego el acceso a las zonas petroleras de Arabia Saudita, de Irak, de Irán y la cuenca del mar Caspio. Los imperialistas europeos intervienen en toda la zona, desde Libia, Túnez, Egipto hasta Siria aliadas con el imperialismo estadounidense. (Paley, 2012).

¿Se debilita el bloque liderado por Estados Unidos?

Nuevos hechos dejan ver que a pesar de la preponderancia indiscutible de Estados Unidos hay puntos que demuestran su punto de inflexión, a saber: por un lado la OMC no pudo incorporar los nuevos temas después del acuerdo sobre facilitación del comercio lo que ha paralizado su órgano de solución de controversias. Por otro lado la Unión Europea tiene problemas, el Brexit un claro ejemplo de este declive, además los euroescépticos ganaron en Italia y es muy dicente que Alemania no se haya sumado al ataque a Siria y sus reservas hacia la relación con Rusia.

Entre tanto crecen las hostilidades contra los inmigrantes, desde el Departamento de Estado de Estados Unidos hacen referencias despectivas a los países de África, sanciones y hostilidad hacia Corea del norte, sanciones a Rusia a Turquía, mientras se exacerban las hostilidades con Irán, China y se afianza el apoyo a Israel.



1.3 ESTRATEGIAS DE CONFRONTACIÓN AL NEOLIBERALISMO EN SU RELACIÓN LABORAL: LOS SINDICATOS

INTRODUCCIÓN

Con la puesta en marcha del Neoliberalismo, producto de la apertura económica durante el gobierno de Cesar Gaviria en nuestro país, se realizó una reestructuración del Estado, mediante sucesivas reformas de todo tipo, produciendo consecuencias de precarización en las condiciones de vida de la población, profundizando, aún más, su estado de pobreza y desigualdad, también en el campo laboral, a la clase trabajadora y sus organizaciones sindicales.

En tal sentido, señalaremos aquí el alto grado de afectación que han sufrido los sindicatos y el movimiento sindical en su conjunto, así como los desafíos y alternativas que esta situación le plantea, para establecer mejoras organizativas a través de replanteamientos estratégicos y acciones que lo coloquen en condiciones de responder a la globalización Neoliberal en la defensa de sus intereses sociales y políticos.

En el marco del MNL se gestan, adicionalmente a los impactos descritos con antelación, aquellos que inciden directamente en el ámbito sindical, lo que implica replantear sus reflexiones y la necesidad de introducir variantes y transformaciones en su contenido, estructura organizacional y estrategias de acción para responder en las condiciones históricas que les corresponde a los sindicatos en los actuales momentos.

Un primer análisis de la actual situación en las características del sindicalismo colombiano y en particular su situación de dispersión y atomización organizativa, nos conduce a la necesidad de producir reformas estructurales en la manera y forma como

nos hemos venido organizando para defender los derechos e intereses de los trabajadores colombianos. La agresiva política que nos ha introducido el MNL en las condiciones organizativas precarias para incidir en la defensa de sus intereses, nos obliga a proponer variantes estratégicas para obtener su fortalecimiento.

Como derivaciones de la puesta en marcha de este MNL, se nos presentaron impactos en los desarrollos tecnológicos modernos que, de alguna manera, han incidido en la relación laboral tradicional; otro gran impacto, mostrado en sus nefastas consecuencias, se ha dado en el deterioro a nivel mundial del medio ambiente, poniendo en ejercicio la lógica neo – liberal de que los bienes y servicios entran al libre juego del mercado mundial y desde allí su voraz explotación. La vida social se nos volvió un aspecto mercantil: los bienes y servicios se deben consumir cada vez más en la “sociedad del desarrollo” para que produzcan más ganancias; así se actúa en el libre mercado. También la biodiversidad es sometida a la explotación implacable, donde las ganancias están por encima de la salud y la vida. La acumulación de bienes y servicios se expande a toda la actividad humana hasta la salud, la educación y demás actividades sociales de la humanidad.

Las consecuencias han sido previsibles: toxicidad y calentamiento global con efecto invernadero, irregularidades estacionarias, sequías e inundaciones impredecibles, deshielos (situación que ha ocasionado el crecimiento de océanos que avizoran posibles catástrofes donde desaparecerían importantes ciudades) incendio forestales, derrumbes y apariciones de enfermedades congénitas y degenerativas, epidérmicas, gástricas y respiratorias; agravadas en estos momentos con la pandemia causada por la COVID-19 a nivel planetario; así las cosas, como lo afirma (M. Lowy, 2012, pág. 73) “puede decirse que hoy somos la gene-



ración que viene matando al planeta por perseguir el éxito...las especies vivientes serán lindos recuerdos con registros en libros y revistas”.

Impacto Laboral

Los impactos que más han tocado la vida y destino de los trabajadores y con ello sus organizaciones sindicales, se han producido en la industria, comercio y la administración empresarial, afectando fuertemente la relación patrón/trabajador. Aquí operaron una serie de reformas laborales, administrativas, pensionales, fundamentalmente; lastimando con ellas, derechos sentidos de la clase trabajadora. Los TLC afectaron la economía y la soberanía nacional al pactar regulaciones desventajosas para nuestro país que al final hicieron crisis en la industria y en la producción nacional, llevándolas a bancarrota en el sector agrario, industrial y comercial, al punto de que muchas empresas nacionales fueron absorbidas, en gran medida, por las empresas transnacionales o convertidas en socias minoritarias, en el mejor de los casos. La “confianza inversionista” favoreció este fenómeno con la venta de activos nacionales a muy bajos precios. En esta panorámica, prácticamente desaparecieron las vinculaciones laborales a término indefinido y florecieron las contrataciones por temporalidad, apareciendo figuras legales para la intermediación o tercerización laboral, como las Cooperativas de Trabajo Asociado, CTAS's, las Sociedades Anónimas Simplificadas, SAS, y los llamados contratos basura, los contratos por Orden de Prestación de Servicios (OPS), trabajos por horas y a destajos; todas ellas sin estabilidad laboral y sin amparo a seguridad social y prestacional. Para ello, operó un congreso genuflexo a los intereses del gran capital extranjero, ejemplo de esto, es la promulgación de la Ley 50 de 1990 que abrió las puertas a la informalidad y por allí mismo al cierre de empresas y al desempleo generalizado.

Crisis sindical

Esta nueva relación laboral con inestabilidad, nuevas condiciones de relación contractual, que despojó miles de puestos de trabajo por sucesivas reformas administrativas y laborales, produjo una informalidad nunca vista, resintió fuertemente a las organizaciones sindicales, bajando la tasa de sindicalización a menos del 4%. Esto, afectó gravemente los ingresos a los sindicatos que son los recursos para responder a sus actividades y acciones en la defensa de los intereses de sus afiliados (as). A esta situación se debe sumar la acción antisindical y de persecución a que fueron sometidas las organizaciones sindicales por la macartización fuerte de los gobiernos, calificándolas de ser auxiliares de las organizaciones armadas en el histórico conflicto interno nacional, lo que, enrareció su imagen y las ubicó como blanco de los violentos, haciendo notorias las cifras de asesinatos y violaciones de los derechos humanos de nuestro sindicalismo a nivel mundial. Esto ubicó a Colombia como el país más peligroso del mundo para ejercer la actividad sindical. Además, cargamos con la injusta culpa de soportar una “cultura antisindical” por largo tiempo que apenas ahora logra mitigarse gracias a las acciones y planes de formación de una nueva generación de dirigentes (as) a través de nuevos métodos de educación y acción sindical. No podemos desconocer que sumado a lo anterior, persisten situaciones de comportamiento en el seno de la dirigencia sindical que no han favorecido su desarrollo en el importante papel de convertirse en una herramienta útil para los intereses y expectativas de los trabajadores. Son situaciones al interior de movimiento sindical en las que urgen las transformaciones:

- La baja tasa de sindicalización
- El alto índice de desempleo
- La desmoralización de la base sindical
- La atomización del sindicalismo



- Su limitada capacidad de incidencia en el escenario social y político
- La baja capacidad de negociación ante patronos
- Contravía a la centralización y unidad sindical

¿Qué hacer?

Se requieren urgentes reformas internas en las organizaciones sindicales

- Nuevos métodos didácticos y pedagógicos de formación sindical para vencer el empirismo
- Renovación sindical con diálogo intergeneracional
- Proyectar real incidencia social y política del sindicalismo en la vida nacional allanando espacios institucionales en la dinámica de acción social
- Presencia sindical nacional (FECODE - CUT) con liderazgo nacional
- Modelo sindical con grandes sindicatos nacionales con subdirectivas en las regionales

Modelo sindical en tiempos de la globalización Neoliberal

La historia del movimiento sindical colombiano nos ilustra sobre la existencia y proliferación de sindicatos gremiales que obedecían a la necesidad de contar con estas herramientas de lucha de los trabajadores en las condiciones, circunstancias y posibilidades que permitía la institucionalidad del momento. Así fueron constituyéndose importantes sindicatos de empresa que enfrentaban las contradicciones y relaciones con patronos en la medida de sus condiciones, circunstancias y posibilidades.

La contradicción en las relaciones de producción-explotación y las dificultades comunes de asalariados (as), condujo a la necesidad de dar respuestas comunes de organización en los sindicatos, aplicando la

figura de la unidad de acción. Así surgieron organizaciones sindicales de segundo y tercer grado como las federaciones gremiales y regionales y las confederaciones nacionales y centrales obreras; siempre con una relativa debilidad que se origina en la atomización y la dispersión sindical.

Valoraciones y análisis contemporáneos sobre la real incidencia de los sindicatos y el movimiento sindical, en su conjunto, dado su estado de dispersión y debilidad en su cohesión y capacidad de dar respuesta a las políticas neoliberales y por ende, de su capacidad de acción para ejercer los principios de: libertad sindical, negociación colectiva, derecho de asociación y huelga, nos conducen a la necesidad de realizar transformaciones estructurales para combatir ese estado de debilidad y dispersión, en fortalecimiento.

Esto significa profundizar en la unidad y centralización del movimiento sindical, construyendo grandes sindicatos nacionales por rama de servicios, industria o actividad económica con subdirectivas en las regiones. Los treinta (30) años de aplicación del MNL a través de reformas regresivas han sumido al sindicalismo colombiano y al conjunto de los trabajadores en una gran crisis social y laboral que ha precarizado su subsistencia; a afectado su accionar, minado sus derechos y su capacidad de dar





respuestas en la magnitud que se requiere al modelo económico en esta era globalizante. Es por ello que el movimiento sindical colombiano tiene la importante tarea de ajustar su estrategia, planes y escenarios para convertir su relativa debilidad y dispersión en unidad, cohesión y fuerza haciendo transformaciones estructurales.

En ese sentido la CUT, (nuestra central obrera a la cual pertenece FECODE) aprobó, certera y positivamente, en su V congreso un esquema organizativo transformador luego de analizar la actual situación y características del sindicalismo Colombiano y en particular la grave dispersión y atomización de nuestra estructura sindical, ha considerado producir una gran reforma a la manera y formas como nos venimos organizando para defender los derechos e intereses de los trabajadores colombianos, y por ello decide: “Configurar a la CUT como una central de fuertes y estratégicos sindicatos por rama de actividad económica que concrete la consigna que hemos repetido desde la fundación de la CUT: “menos sindicatos y más afiliados” (CUT, 2006)

Así, se determinó reagrupar los más de 750 sindicatos de la CUT en sindicatos de rama o industria. (CUT,2006)

La propuesta de rama es la siguiente:

- Sindicato de trabajadores de la educación
- Sindicato de trabajadores de la salud y seguridad social
- Sindicato de trabajadores de la administración pública
- Sindicato de trabajadores de la industria agropecuaria
- Sindicato de pequeños agricultores
- Sindicato de trabajadores del sector financiero y seguros
- Sindicato del sector de comercio, hoteles y lugares de esparcimiento
- Sindicato de trabajadores de servicios públicos domiciliarios

- Sindicato de trabajadores del sector transporte
- Sindicato de trabajadores de la industria de alimentos y bebidas
- Sindicato de trabajadores de la energía y minería
- Sindicato de trabajadores de otras industrias manufactureras
- Sindicato de trabajadores de la producción de cemento y materiales de construcción
- Sindicato de trabajadores de la informalidad, de los servicios personales y domésticos

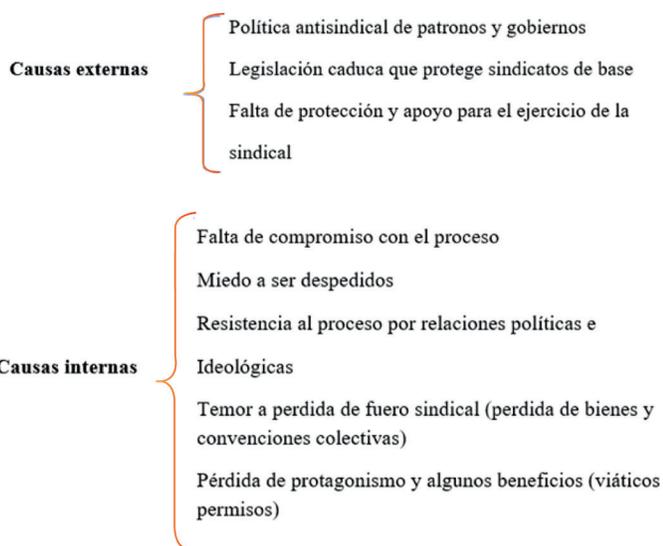
Se trató de abarcar prioritariamente los siete (7) principales sectores de la actividad económica y con presencia sindical nacional principalmente y al resto de sindicatos en un proceso de transición en el tiempo dada las condiciones y circunstancias en materializar este proyecto organizativo lo cual contempla una serie de etapas de exploración en el trabajo para producir condiciones maduras en su materialización

“Los siete (7) sectores prioritarios para centrar el trabajo y en los cuales se ha venido trabajando actualmente son los siguientes:
Sector transporte: Medio fluvial, marítimo, aéreo, ferroviario...(SNTT)
Sector Minero energético: Petróleo, carbón, eléctricos, gas, minería... (SUME)
Sector Agroindustrial: Banano, caña de azúcar, arroz, ... (SINTRAINAGRO)
Sector Estatal: Administración pública nacional, departamental y municipal...(SUNET)
Sector Educación: Sector público y privado... (FECODE)
Seguridad Social y salud: Sector público y privado... (SINDES – ANTHOC)
Informalidad: En proceso... (UGTI)” (CUT,2006)

Asociación de trabajadores y profesionales independientes
Asociación Nacional de Pensionados



Lo que se pretendió con esta estrategia fue agrupar aproximadamente a 200 sindicatos existentes hoy, con una población de afiliados de unos 400 mil trabajadores, es decir el 75% de la masa de afiliados a la CUT en estos siete sectores estratégicos. La vía y trámite de su materialización hacia la unificación, se realizaría a través de un proceso de FUSIÓN O ABSORCIÓN de los sindicatos existentes. El proceso ha tenido dificultades que pudiéramos decir obedecen a causas internas y externas dependiendo de su origen



Este proceso sigue en pleno rigor y se viene trabajando hacia dentro y hacia afuera de la CUT para consolidar el mayor número de los sectores estratégicos y demás sectores; la consigna es menos sindicatos, más sindicalizados para mayor capacidad de negociación y mayor incidencia en el destino nacional.

FECODE En Tiempos del Neoliberalismo

Con la fuerza de su historia y la potencia de su experiencia en la lucha sindical, le ha correspondido a FECODE batallar firmemente contra la política Neoliberal de estos últimos treinta años de implementación y arrasamiento de derechos para el gremio magisterial y sus fines mercantilistas al conside-

rar la educación como un bien de servicio sometido al libre juego del mercado; lo que quiere decir, puesto a la lógica de la oferta y la demanda.

Así entramos en un fuerte periodo de lucha y resistencia ante medidas tendientes a arrebatar derechos adquiridos y acabar con su organización sindical. Esto fue una orientación inspirada por expertos del gran capital como Alberto Alesina, que recomendaba “romper el espinazo a FECODE” para facilitar la implementación de las políticas neoliberales en Colombia y en la misma línea, se vienen generando matrices mediáticas en detrimento de la percepción frente a la federación.

En esta dirección se expide la Ley 715 que reglamenta el acto legislativo 01 de 2001 que arrebató recursos a la educación y establece formas de provisionalidad en la prestación del servicio educativo.

-Se expide el Decreto 1278 del 19 de junio de 2002, mal llamado estatuto de la profesionalización docente.

-FECODE decide trabajar por la construcción del sindicato único de los trabajadores de la educación en el marco de las conclusiones del V congreso de la CUT

-En 2007 FECODE propone conquistar un estatuto único de la carrera docente (aún en perspectiva), con enfoque de género.

La lucha por la defensa del régimen pensional consagrado en las leyes 91 de 1989 y 812 de 2003

-Luchar contra la educación contratada y en concesión

-Asociación de trabajadores y profesionales independientes

-Asociación Nacional de Pensionados

Al respecto, es preciso destacar las luchas y acciones que FECODE debió realizar ante la posición totalitarista durante los gobiernos de Álvaro Uribe, inscrito en su seguridad democrática. Tiempo en los cuales se regis-



tran grandes violaciones a los derechos humanos, persecuciones, difamaciones, destierros y asesinatos denunciados ante organismos internacionales y la política antisindical macartizadora contra nuestro gremio, calificándonos como instrumentos al servicio de los movimientos insurgentes. Ante esta circunstancia, las acciones de dicho gobierno fueron de intransigencia ante las demandas laborales y sociales del movimiento sindical, incluida la educación.

Hoy FECODE es la principal organización sindical del país, no solo por su volumen de afiliación (300.000 afiliados aproximadamente), si no por su presencia geográfica nacional. Pero su principal importancia radica en su incidencia social y política, por su protagonismo en el seno de las organizaciones sociales y por ser el sindicato estandar de la principal central obrera del país: la Central Unitaria de Trabajadores CUT. En la federación es preciso destacar la acertada conducción de sus diferentes fuerzas y corrientes políticas, donde prima la figura de la “unidad de acción” en su actuar para defender y resistir la arremetida de las políticas Neoliberales, preservando para ello la unidad y reglas democráticas que permiten una organización sindical fuerte. Esta ha sido la clave para mantener su liderazgo en el movimiento sindical de Colombia: la gran **“FECODE histórica y soberana”**

1.4 ESTRATEGIAS DE ORGANIZACIÓN, MOVILIZACIÓN, CONFRONTACIÓN Y LUCHA ANTE LA ARREMETIDA CAPITALISTA

El año 2020 transformó las realidades y cotidianidades de una manera que nunca imaginamos, ni siquiera en las novelas de ciencia ficción futuristas o más trágicas, se habría podido ilustrar el panorama de enfermedad y muertes que trajo el COVID-19,

y la forma en que detuvo el ritmo de vida, cambió la percepción de nuestra propia fragilidad, limitó las relaciones interpersonales, nos arrastró a la tecnología como alternativa de interacción y planteó profundos debates ante las desigualdades sociales y económicas, la violencia en diversas expresiones, la vulneración sistemática de Derechos, la crisis del sistema de salud y en el caso colombiano, la inoperancia y desinterés de un gobierno, que persiste en mantenerse de espaldas a las necesidades y demandas de las ciudadanías.

Siendo muchas las aristas de estas discusiones, se destaca una arremetida capitalista, que aún estando en juego la vida, privilegia el consumo y la mercancía, la reactivación económica con auxilios enfocados a los grandes empresarios y la acumulación de riquezas, malgastando los recursos de la nación, incumpliendo lo acordado y negándose a atender justas exigencias como la renta básica y la conectividad universal. Esta arremetida, se refuerza desde el gobierno nacional y los medios, con estrategias comunicativas y normativas que ponen todas las responsabilidades en cada persona, apostando por alcanzar un individualismo tal que nos fragmente y señalando como únicas alternativas el consumo, el “emprendimiento” y la “reinvención”, mientras el Estado se libra de sus responsabilidades, crecen las desigualdades, la pobreza, el desempleo y la negación de Derechos Fundamentales como la salud y la educación.





En esta arremetida, expresiones como la “economía naranja”, “resiliencia”, “no piense, pensemos”, “es pobre porque quiere”, “usted no sabe quién soy yo”, “no estarían recogiendo café”, “eran máquinas de guerra” (refiriéndose a niños y niñas) o “trabaje ahí juiciosa”, entre otras, cruzan el día a día nacional, pasan por el humor o la crítica, pero van quedándose en lo que somos, esperamos y construimos como sociedad; su apariencia simple, logra disfrazar la explotación y la falta de seguridad social, promulgar la idea del sacrificio, el aguante y el agradecimiento ante la miseria, culpa a la ciudadanía de la incapacidad gubernamental, perpetua el clasismo, naturaliza la violación de Derechos Básicos y la violencia en sus diferentes formas, y descarga la responsabilidad del Estado en los hombres y mujeres, que apropiada la lógica de su propia superación, no vivencian la exigibilidad de sus Derechos y libertades.

Y es así, en el contexto de la pandemia y una profunda crisis social, que se transforman también las miradas y posibilidades a las formas de organización, movilización, confrontación y lucha. El aislamiento físico recomendado por los expertos en ciencias de la salud frenó de golpe y planteó grandes limitaciones a las acciones naturales de los trabajadores, las organizaciones y por supuesto, el magisterio, para la defensa de sus Derechos y la lucha por sus reivindicaciones. Es sentido que, tras los hechos de noviembre del año 2019, donde innumerables sectores sociales, jóvenes, y organizaciones participamos de una protesta sin precedentes en la historia reciente, la llegada de la pandemia favoreció a aquellos que desde el poder no tienen capacidad de escucha legítima. Y por supuesto, presenta un debate, a las organizaciones sindicales y sociales, frente a las perspectivas de acción.

Es imposible entonces proponer unas estrategias como acabadas o infalibles, pues los



contextos en sus particularidades tienen características y necesidades específicas, pero sí es posible adelantar algunas construcciones de sentido que, enriquecidas en el debate situado, conlleven a no inmovilizarnos, sino al contrario, renovarnos en esperanza y fuerza para las luchas presentes y venideras.

Desde las organizaciones, hemos de partir con Freire al afirmar que el mundo no es, el mundo está siendo, y nosotros estamos siendo en él, en la medida en que participamos de la construcción y transformación de su historia. Con esta idea, el paraguas a cualquier estrategia será el reconocernos sujetos de derecho y de acción, capaces de transformar la realidad en la que vivimos y sacudirnos de una historia de violencia, corrupción y malos gobiernos. Suena tan sencillo, como complejo puede ser, y para esto la formación y el pensamiento crítico son fundamentales, desde espacios de formación, debate y empoderamiento que nos permitan reconocernos a nosotros mismos y en los otros para, desde allí, avanzar en promover experiencias colectivas que nos permitan resistir, transformar, crear y movilizarnos.

De allí que, uno de los más grandes retos para la organización y movilización, sea la necesidad de crear puentes con otros sectores sociales, colectivos, con la comunidad educativa y la sociedad en general. Puentes que han de tener bases sólidas; soportadas en el diálogo y el respeto, sin encasillarse y, ante todo, enfocándose en aquellos que no



están organizados, que se han visto limitados en sus posibilidades de agremiación e incidencia. Ni las divisiones internas o las exclusivas demandas gremiales son hoy la alternativa, por el contrario, la pandemia ha puesto de manifiesto el profundo nivel de interrelación que existe entre todos los seres humanos, la corresponsabilidad que debe asistirnos para con los demás y con todo el equilibrio ambiental. Ha de ser un ejercicio masivo, organizado y sin sesgos el que nos permita la más amplia unidad y una avanzada de educación y reflexión con las comunidades, con los vecinos, con los trabajadores y con los vulnerables, para que sumando voluntades y realidades nos permitamos, como nunca antes, construir un proyecto de nación diferente, que se fundamente en la soberanía nacional, el respeto a la pluralidad, la multiculturalidad y la diversidad, con protección, participación, justicia social, igualdad, libertad, equidad y dignidad para todos y todas.

A estas nuevas estrategias de acción, hemos de agregar un sentido renovado de lo humano, del respeto y la defensa de la vida y la paz. Ante tan complejo momento, es necesario atender las necesidades que, desde la angustia, el dolor, el temor, el cansancio se presentan en términos de salud mental y de nuevas formas de ser, estar y hacer. Es importante encontrar en nuestras organizaciones, diversas acciones que nos hagan espacios amables, fraternos y seguros.



Sin embargo, la movilización y la lucha han sido, son y serán el camino de los trabajadores y los ciudadanos para la conquista y defensa de nuestros Derechos, como lo ha demostrado el magisterio colombiano. Por tanto, aunque la circunstancia actual mantiene limitaciones y nos exige apropiarnos las condiciones y protocolos de bioseguridad, en pro de la salud y la vida, no podemos renunciar a los escenarios naturales de confrontación así que estaremos en las calles y volveremos con más fuerza, desde la unidad y la esperanza.

Entre tanto, se continuarán proponiendo diferentes posibilidades creativas, situadas y pertinentes, para hacer frente. El escenario de la pandemia agudizó lo que ya era una realidad, el control del big data y la comunicación mediada por la web se ha convertido en un nuevo campo de disputa. No solo el uso de la información, si no el impacto social, económico y político de redes sociales, plataformas y grandes compañías, nos exige prepararnos y emplear estas herramientas, para potenciar la comunicación, el flujo de información y avanzar desde allí en la consolidación de acciones que apunten a la formación, concienciación, consolidación de la unidad, organización y confrontación de las causas estructurales de desigualdad y miseria, naturalizadas desde un sistema económico Capitalista que aboga por la explotación y que se fortalece desde un MNL que naturaliza la aberración. Es fundamental potenciar los medios alternativos y experiencias emancipadoras a partir de estos nuevos escenarios de datos y opinión, no en vano las grandes empresas de software y ventas a domicilio duplicaron y hasta triplicaron sus ingresos durante la crisis del COVID-19.

Son urgentes campañas, formaciones y posibilidades de confrontar los grandes poderes del capital, que hoy desde los medios y con segmentaciones de la población, construyen opinión y perpetúan las desigual-



dades y la inmovilidad de amplios sectores de la sociedad. Así como es necesaria la conectividad universal para garantizar el derecho a la educación, es importante contar con las herramientas conceptuales y críticas para acceder a los flujos de información que estigmatizan al magisterio y los líderes y lideresas sociales, a la vez que presentan el consumo como la felicidad, mientras hila finamente el mercado y sus intereses.

Con nuevas formas de organización, acciones locales y una desintoxicación de lo que nos naturalizan y proponen los medios digitales y masivos de comunicación, podremos incluir en estas estrategias una mirada consciente y transformadora de las relaciones con el ambiente y la naturaleza. El escenario principal de la confrontación puede estar en la transformación de nuestras propias lógicas de extracción, producción y consumo.

Queda claro, que el camino es amplio y viviendo un momento histórico sin precedentes para la humanidad, estamos llamados a proponernos y hacer cosas igualmente excepcionales. No existe una lista de estrategias construidas, y será reunidos, conversando y debatiendo, el único escenario donde se puedan proponer y dar a la acción. También está claro, es que no hay opción de no hacerlo, no podemos hundirnos con pasividad o en silencio; es imperativo organizarnos, fortalecernos y convocar ampliamente a la unidad; movilizarnos en las formas históricas y en los nuevos escenarios, abiertos al cambio y al constante aprender; confrontar la necro política, la arremetida del capitalismo, la violencia y la guerra; y así, seguir luchando.

Bibliografía

Borón, A. (22 de Julio de 2020). Rebelion.org. Obtenido de <https://rebelion.org/conjeturas-sobre-el-futuro-del-capitalismo-y-el-protosocialismo/>

Fajardo, N. R. (20014). La economía Política contemporánea y por qué desaparecer la crítica a la Economía Política. Bogotá: Izquierda Viva.

Sweezy, P. M. (1945). Teoría del desarrollo Capitalista. México: Fondo de Cultura Económica.

Tobón, G. S. (2020). Estado, Política y Economía en Colombia, Capitalismo Burocrático y Gansteril. Medellín: Señal Editora.

Child, J. (1991) Los grandes desafíos de la apertura económica. Santa Fe de Bogotá: Grijalbo.

Child, J.:(1994)Fin del Estado. Descentralización política caos institucional. Santa Fe de Bogotá: Grijalbo.. Child, J. : (1995)Alternativas. Santa Fe de Bogotá: Grijalbo.

Morales Benítez, O. (1997) Apertura, privatización, intervención del Estado, capitalismo salvaje. Revista Desarrollo indoamericano. Santa Fe de Bogotá, Sept. De 1997, N° 103.

La política social de los 90. (1994) Análisis desde la Universidad. U. Nal. Santa Fe de Bogotá: Ed. Presencia. Sarmiento Palacio, E. El modelo alternativo, Conferencia. Constitución Política de Colombia, 1991. Situación colombiana. (1995) Informes de coyuntura económica, política social y social. No. 5, Septiembre, 1995.

Paley, N. (12 de octubre de 2012). Guerraeterna.com., <http://www.guerraeterna.com/5-000-anos-de-historia-de-oriente-medio/>



<p>Nombre del Proyecto Proyecto de formación sindical básica ABC</p>
<p>Modalidad Taller Presencial y/o Virtual</p>
<p>Objetivos específicos del módulo:</p> <p>Desarrollar procesos de apropiación de los contenidos desarrollados, los cuales hacen referencia a la Configuración del Sistema Económico Capitalista en Colombia, a la Consolidación del Modelo Neoliberal en Colombia, las Estrategias de confrontación al Neoliberalismo en su relación Laboral y el papel de los Sindicatos y las Estrategias de Organización, Movilización, Confrontación y Lucha Ante La Arremetida Capitalista, con miras a fortalecer la formación político-sindical en el contexto de quienes asisten al proceso</p>
<p>Desarrollo metodológico</p> <p>Generalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Valorar todas las expresiones espontáneas, realizando precisiones de ser necesario, ello teje lazos de fraternidad y 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 <p>Planteamiento del objetivo y los desarrollos del taller (3 min):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Después del desarrollo de la temática en sus cuatro ejes por parte del tallerista durante 30 minutos, se explicará la metodología ● Se plantea la importancia de la participación activa, el objetivo y del desarrollo de la actividad <p>Asignación de roles (5 min):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Se orienta que con miras a desarrollar el trabajo grupal debe haber un: <ul style="list-style-type: none"> — Relator: Toma nota de lo dialogado frente al desarrollo de la actividad en el instrumento asignado para tal fin — Moderador: Asigna el uso de la palabra, regula tiempos y dinamiza el debate — Expositor: Expone lo dialogado y lo concluido del ejercicio de socialización <p>Los roles pueden ser realizados de forma simultánea</p> <p>Planteamiento Reglas (3 min):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Respeto por la diferencia ideológica, política, sindical o de cualquier otra índole ● Rigurosidad y participación activa en el desarrollo del taller ● Algunos grupos adicionan el uso regulado del celular u otras necesarias, de acuerdo con el departamento



Mapa Mental (40 minutos)

- Se dividen los asistentes en grupos más pequeños de 10 personas, (Pueden emplearse diversas estrategias si es presencial, recomendamos repartir dulces de colores y agruparse de acuerdo con el color del dulce, de ser virtual, se sugiere distribución aleatoria de las salas)
Cada grupo organizado nombrará un moderador, un relator y un expositor, quienes desarrollarán su rol en medio del trabajo grupal
- Una vez en la sala o en trabajo grupal, el equipo conformará un mapa conceptual, o mapa mental del contenido desarrollado durante la presentación, en el que deban abordar los cuatro ejes contemplados en el módulo (de ser virtual, la herramienta diseñada por los desarrolladores de contenido debe permitir mover las herramientas como líneas, flechas, cuadros y/o dibujos para concretar el mapa)
- El relator debe ir registrando la información que se discuta para el mapa
- El moderador dinamizará el debate y la concreción de las ideas para plasmar en el mapa
- El producto del trabajo será expuesto en plenaria durante 7 minutos

Simultáneamente

- Cada una (o) de los (as) asistentes analizará y responderá en la plataforma:
 - ¿Cómo aplico el anterior desarrollo del contenido en mi práctica pedagógica, política y/o sindical?
 - Las acciones que emprenderá a partir de ello es...

Socialización

Se realizará una socialización del trabajo grupal durante 5 a 7 minutos por cada grupo y se presentará de forma voluntaria la respuesta individual de 5 personas a la actividad simultánea durante 2 minutos

Cierre

Se recogen conclusiones a partir de las exposiciones y las intervenciones individuales con miras a reafirmar lo aprendido y a desarrollar posibilidades de acción desde los diferentes ámbitos de acción

Recursos

PC
Internet
Plataforma
Desarrollo de herramienta para elaboración del mapa



2. CARRERA DOCENTE

2.1 LUCHA DEL MAGISTERIO POR LA PROFESIONALIZACIÓN DE LA CARRERA DOCENTE

En uno de los hechos más importantes de la historia de la educación en Colombia, hace 41 años (14 de septiembre de 1979) se expidió el Decreto Ley 2277, o estatuto docente, donde, por primera vez, se adoptaron normas sobre las condiciones para ejercer la profesión docente, de manera integral y concertada, entre FECODE y el Gobierno nacional.

La gran Marcha del Hambre 24 de septiembre de 1966, desde Santa Marta, iniciando con 600 educadores y educadoras llegando a Bogotá 88, el 21 de octubre: 55 mujeres y 33 hombres, para exigir el pago de salarios de los cuales se destacan: ANITA FONTANILLA, ELVANY AMARIS DE MARTÍNEZ, MARINA GARCÍA DE ELIAS, JUAN SOCARRAS y RAFAEL HERNÁNDEZ PACHECO, quien la dirigió en condición de vicepresidente de EDUMAG.

En varios intentos, el gobierno de turno quiso imponer los proyectos de decretos 223 de 1972 y 128 de 1977, que no respondían a la profesionalización docente y mucho menos a la reivindicación de derechos laborales, pero Fecode en trabajo en unidad con el magisterio Colombiano logró impedir la aprobación de dichos decretos y avanzar en la lucha por la consecución de un estatuto docente.

En 1979 conquista el estatuto docente 2277 que reguló las condiciones de ingreso, ejercicio, ascenso y retiro de docentes y directivos docentes; definió la carrera docente como un régimen legal que ampara el ejercicio de la profesión en el sector oficial; con estabilidad en el empleo; el derecho a la profesionalización, actualización y capacitación permanente; y fijó las condiciones de inscripción, ascenso y permanencia dentro del

mismo; así como la promoción a los cargos directivos de carácter docente.

Sumado a lo anterior, en el estatuto 2277 se establece el derecho a la creación de organizaciones sindicales en específico del magisterio, lo cual permitió la formulación de reclamos ante las autoridades nacionales y territoriales, así como también, la exigencia de la remuneración oportuna y la participación en la reivindicación de los derechos.

23 años después, el gobierno nacional con el propósito de dividir al magisterio y atacar contra sus derechos, de manera unilateral expidió el nuevo estatuto de los docentes. Tal como se enmarca, de esta forma se avanza gradualmente en políticas de reestructuración de la profesión docente que reforman las condiciones laborales y afectan a fondo derechos fundamentales como el ascenso, la estabilidad, la libertad cátedra y muchos otros derechos de los docentes. Estas políticas de reestructuración de la profesión docente se consolidan con el Decreto 1278 de 2002, que se expide en cumplimiento de la reglamentación de la reforma a las transferencias (Acto Legislativo 01 de 2001) y la aplicación de la Ley 715 de 2002.

El otro efecto de esta reestructuración, fue la promulgación de estándares como condición para poder redefinir y re-entender el





concepto de docente, y hablar de la identidad de educador. En disposición política con otras reformas similares en curso, el Decreto 1278 de 2002 ha sido identificado por el gobierno como un “estatuto de profesionalización docente”, pero en realidad desconoce la importancia de la carrera docente en el país.

Hoy los docentes oficiales se rigen por el estatuto 2277 de 1979, el decreto ley 1278 de 2002 y el decreto 804 de 1995, por lo cual se hace necesario unificar un estatuto que permita regular la carrera docente y dignificar la profesión. En este sentido, es muy importante fortalecer la unidad y el compromiso del magisterio colombiano, para conquistar un estatuto que unifique derechos de la carrera docente, porque, sin carrera docente, el magisterio está expuesto a la manipulación política y al vaivén de los mandatarios de turno.

2.2 PERFIL DOCENTE

Ser un docente, comprometido significa ser una persona que

s inquieta y se hace constantemente preguntas sobre su quehacer pedagógico y trabaja de forma individual o colaborativa en la solución de éstas.

No siempre tiene la respuesta “correcta”, sino más bien la capacidad de escuchar, cuestionar, explorar y construir esas “verdades” en la interacción con sus estudiantes y colegas.

Asume su desarrollo pedagógico como un proceso continuo, ya que la educación se mueve constantemente y es el docente quien debe estar dispuesto a revisar y actualizar su teoría y práctica pedagógicas. Participa y comparte constantemente en diferentes espacios académicos y pedagógicos.

Está informada(o), es decir, sabe sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje y sabe

cómo contextualizarlos según las necesidades de sus estudiantes y su medio.

Reflexiona y aprende constantemente a través de la planeación, implementación y valoración de sus clases. Cuestiona, indaga, descubre, observa, toma decisiones e implementa soluciones para los procesos dados en su salón de clase.

Tiene confianza en sí mismo y la capacidad de asumir riesgos y aprender de ellos.

Está abierta(o) a la crítica y dispuesta(o) a reflexionar y a asumir alternativas que puedan mejorar su práctica pedagógica.

Ser un mediador, una persona que

Se preocupa por los procesos de sus estudiantes, los apoya y los motiva constantemente, desarrollando en ellos actitudes autónomas.

Hace demostraciones de los procesos que desea que sus estudiantes y colegas conozcan para que éstos adquieran la suficiente confianza para desarrollarlos.

Con sus actitudes, promueve la lectura, la escritura, la enseñanza y el pensamiento crítico porque valora y busca ser un lector ávido, un buen escritor, un buen profesor y un pensador crítico.

Promueve el desarrollo de las habilidades y los talentos de sus estudiantes sin que afecten la motivación y capacidad de éstos.

Valida los conocimientos de sus estudiantes y parte de sus necesidades y contextos para planear, implementar y adaptar sus programas académicos. Es un docente con criterio pedagógico para tomar decisiones sobre el material y las estrategias adecuadas para sus estudiantes.

Reconoce sus fortalezas y sus limitaciones, reflexiona y propone alternativas a sus problemas e invita a sus estudiantes y colegas a participar de los mismos procesos.

Promueve el aprendizaje desde diferentes perspectivas, sistemas de símbolos y áreas de conocimiento.



Ser un investigador, una persona que

Tiene un conocimiento profundo de su saber específico. Se preocupa por tener una fundamentación sólida sobre procesos y metodologías de enseñanza-aprendizaje, especialmente en el campo de la disciplina en la que se ha especializado.

Se destaca como un intelectual que usa su conocimiento para conectar, ampliar y proponer nuevas posturas o alternativas frente a situaciones académicas. Es un docente flexible, abierto a nuevas ideas que le permiten articular la teoría y la práctica.

Tiene la capacidad de comunicar su pensar y su sentir para que las diferentes interpretaciones contribuyan a la comprensión amplia de propuestas que generen cambios.

Desarrolla criterios para validar la investigación, principalmente la que se puede producir en su contexto más cercano, su salón de clase, pues observa cuidadosamente, registra datos importantes y les hace seguimiento y análisis para constatar sus hipótesis.

Escribe y comparte sus investigaciones con la comunidad a través de la escritura de artículos, documentos y libros sobre su quehacer pedagógico. También, participa de seminarios y encuentros académicos que le permitan confrontar y convalidar sus propuestas.

Ser un pensador crítico, una persona que

Es capaz de problematizar situaciones buscando estrategias apropiadas que permitan generar alternativas para la solución de éstas, es solidario, con iniciativa e innovador.

Busca ser promotor de cambios sociales a través de la transformación y el desarrollo personal, siendo coherente entre sus acciones como docente y lo que promueve desde su discurso.

Aboga por sus estudiantes, sus colegas y la comunidad en general, tratando de promover las capacidades de éstos para gene-

rar ambientes apropiados de aprendizaje.

Asume el liderazgo en diversas situaciones, valorando y respetando los talentos y cualidades de los estudiantes y colegas para conjugarlos y lograr metas que beneficien a la comunidad.

Se mantiene actualizado acerca de las leyes, normas y decretos generados desde el Ministerio de Educación y demás gremios relacionados con la educación en el contexto nacional e internacional

Busca generar diálogo y reflexión comunicando, compartiendo, replanteando y validando sus principios y convicciones.

Observaciones para tener en cuenta.

Como trabajador de la Cultura, debe reconocerse como ser social que pertenece a un colectivo que promueva la coherencia entre el discurso y la práctica, de manera que se convierta en ejemplo a seguir.

Concebir la educación como un Derecho - Deber y asociarse a través de las diferentes organizaciones de Educadores filiales de FECODE.

Realizar procesos de formación, cualificación y actualización político. sindical, que le permitan fortalecer su conciencia crítica y hacer uso de su derecho a la participación con miras a construir caminos de una justicia social, incluyente y democrática para todos y todas.

Hoy los docentes oficiales se rigen por el estatuto 2277 de 1979, el decreto ley 1278 de 2002 y el decreto 804 de 1995, por lo cual se hace necesario unificar un estatuto que permita regular la carrera docente y dignificar la profesión. En este sentido, es muy importante fortalecer la unidad y el compromiso del magisterio colombiano, para conquistar un estatuto que unifique derechos de la carrera docente, porque, sin carrera docente, el magisterio está expuesto a la manipulación política y al vaivén de los mandatarios de turno.

2.2 PERFIL DOCENTE

Ser un docente, comprometido significa ser una persona que

Es inquieta y se hace constantemente preguntas sobre su quehacer pedagógico y trabaja de forma individual o colaborativa en la solución de éstas.

No siempre tiene la respuesta “correcta”, sino más bien la capacidad de escuchar, cuestionar, explorar y construir esas “verdades” en la interacción con sus estudiantes y colegas.

Asume su desarrollo pedagógico como un proceso continuo, ya que la educación se mueve constantemente y es el docente quien debe estar dispuesto a revisar y actualizar su teoría y práctica pedagógicas. Participa y comparte constantemente en diferentes espacios académicos y pedagógicos.

Está informada(o), es decir, sabe sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje y sabe cómo contextualizarlos según las necesidades de sus estudiantes y su medio.

Reflexiona y aprende constantemente a través de la planeación, implementación y valoración de sus clases. Cuestiona, indaga, descubre, observa, toma decisiones e implementa soluciones para los procesos dados en su salón de clase.

Tiene confianza en sí mismo y la capacidad de asumir riesgos y aprender de ellos.

Está abierta(o) a la crítica y dispuesta(o) a reflexionar y a asumir alternativas que puedan mejorar su práctica pedagógica.

Ser un mediador, una persona que

Se preocupa por los procesos de sus estudiantes, los apoya y los motiva constantemente, desarrollando en ellos actitudes autónomas.

Hace demostraciones de los procesos que desea que sus estudiantes y colegas conozcan para que éstos adquieran la suficiente

confianza para desarrollarlos.

Con sus actitudes, promueve la lectura, la escritura, la enseñanza y el pensamiento crítico porque valora y busca ser un lector ávido, un buen escritor, un buen profesor y un pensador crítico.

Promueve el desarrollo de las habilidades y los talentos de sus estudiantes sin que afecten la motivación y capacidad de éstos.

Valida los conocimientos de sus estudiantes y parte de sus necesidades y contextos para planear, implementar y adaptar sus programas académicos. Es un docente con criterio pedagógico para tomar decisiones sobre el material y las estrategias adecuadas para sus estudiantes.

Reconoce sus fortalezas y sus limitaciones, reflexiona y propone alternativas a sus problemas e invita a sus estudiantes y colegas a participar de los mismos procesos.

Promueve el aprendizaje desde diferentes perspectivas, sistemas de símbolos y áreas de conocimiento.





2.3 RÉGIMEN LABORAL DE LOS DOCENTES

La carrera docente es un sistema especial de carrera administrativa de origen legal, el cual regula las relaciones de los educadores con el Estado y la sociedad y tiene como referentes centrales el reconocimiento de los principios del mérito, permanencia, ascenso y retiro del educador del servicio público educativo, la definición del escalafón docente, además precisa las situaciones administrativas de los educadores; los derechos, deberes, prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades y señala otras disposiciones que permiten asegurar la puesta en marcha de la carrera.

La carrera docente es un sistema especial de origen legal, la cual está reglamentada a través de dos decretos con fuerza de ley, ambos expedidos por el Gobierno Nacional como legislador extraordinario, o sea por facultades extraordinarias dadas por el Congreso. Decreto Ley 2277 del 14 de septiembre de 1979 (Numeral 4 del Artículo 1 de la Ley 8 de 1979) y el Decreto Ley 1278 del 19 de junio de 2002 (Numeral 1 del Artículo 111 de la Ley 715 de 2001).

El régimen especial de la carrera docente, en sus distintos sistemas, de origen legal ha sido reiteradamente reafirmado por las sentencias de la Corte Constitucional: Sentencia C-1230 de 2005: cita las Sentencias C-517 de 2002 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández) y C-963 de 2003 (M.P. Jaime Araujo Rentería), donde la Corte se reafirmó en la posición de que por fuera de los regímenes especiales de rango constitucional pueden existir regímenes especiales de origen legal.

La Corte Constitucional encontró que, respecto a los sistemas especiales de origen legal, denominados por el legislador sistemas específicos de carrera, una interpretación sistemática de los artículos 125 y 130 de la Carta Política permite concluir que los mis-

mos deben ser administrados y vigilados, sin ninguna excepción y con carácter obligatorio, por la Comisión Nacional del Servicio Civil, tal y como ocurre con el sistema general de carrera.” Así, para el legislador es imperativo asignar las funciones de administración y vigilancia de las carreras especiales de origen legal a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

CARRERA DOCENTE DEL DECRETO 2277 DE 1979

PRINCIPIOS GENERALES:

DEFINICIÓN.

INGRESO A LA CARRERA.

ESTABILIDAD.

DESTITUCIÓN POR ORDEN DE AUTORIDAD COMPETENTE.

SUSPENSIÓN DEL CARGO SIN SUSPENSIÓN DEL ESCALAFÓN por :a) La imposición de las sanciones disciplinarias, b). abandono de cargo o falta disciplinarian c). cuando la solicitud a la autoridad nominadora provenga de juez competente o de la Procuraduría General de la nación.

PERMANENCIA. El educador tiene derecho a permanecer en el servicio mientras no haya sido excluido del Escalafón o no haya alcanzado la edad setenta (70) años para su retiro forzoso.

ESCALAFÓN DOCENTE

DEFINICIÓN. Se entiende por Escalafón Docente el sistema de clasificación de los educadores de acuerdo con su preparación académica, experiencia docente y méritos reconocidos. La inscripción en dicho Escalafón habilita al educador para ejercer los cargos de la Carrera Docente.

CREACIÓN Y GRADOS. Establécese el Escalafón Nacional Docente para la clasificación de los educadores, el cual estará constituido por A Y B (sin título de normalista)



CARGO DOCENTE Y DIRECTIVO



y catorce grados en orden ascendente del 1 al 14. Para ascender se requiere: tiempo de servicio (este varía dependiendo el grado y título), curso de capacitación o título de pregrado

TÍTULOS EXIGIDOS PARA INSCRIPCIÓN Y ASCENSO:

No bachiller Grado A y B.

Los títulos de Normalista, Institutor, Maestro Superior, Maestro, Normalista Rural con título de Bachiller Académico o Clásico, son equivalentes al de Bachiller Pedagógico, se inscribe grado 1 y ascienden máximo grado 6.

Perito o Experto en Educación: Es el bachiller en cualquier modalidad con título docente adquirido con un (1) año de estudios regulares de nivel intermedio o superior, se inscribe grado 2 asciende máximo al grado 9.

Técnico o Experto en Educación: Es el bachiller en cualquier modalidad con título docente adquirido con dos (2) años de estudios regulares de nivel intermedio o superior, se inscribe grado 4 y asciende máximo al grado 10.

Tecnólogo en Educación: Es el bachiller en cualquier modalidad con título docente adquirido con tres (3) años de estudios de nivel intermedio o superior, se inscribe grado 5 y asciende máximo al grado 11.

Profesional no licenciado: Inscripción grado 6 y asciende máximo al grado 13.

Licenciado: Inscripción grado 7 y asciende al grado 14.

CARÁCTER DOCENTE. Tienen carácter docente y en consecuencia deben ser provistos con educadores escalafonados, los cargos directivos que se señalan a continuación o los que tengan funciones equivalentes: a). Director de escuela o concentración escolar; b). Coordinador o prefecto de establecimiento; c). Rector de plantel de enseñanza básica secundaria o media; d). jefe o Director de núcleo educativo o de agrupación de establecimientos; e). Supervisor o inspector de educación.

REQUISITOS. Según la naturaleza y características especiales de los cargos de que trata el artículo anterior, el Gobierno nacional determinará la forma de selección y la exigibilidad de los siguientes requisitos para el desempeño de cada uno de ellos: título, grado en el escalafón, experiencia y capacitación.

NOMBRAMIENTO EN CARGOS DIRECTIVOS. La designación en propiedad para el desempeño de los cargos a). Director de escuela o concentración escolar; b). Coordinador o prefecto de establecimiento; c). Rector de plantel de enseñanza básica secundaria o media; d). jefe o Director de núcleo educativo o de agrupación de establecimientos; e). Supervisor o inspector de educación.



DERECHOS, ESTÍMULOS, DEBERES, PROHIBICIONES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

DERECHOS DE LOS EDUCADORES.

- a). Formar asociaciones sindicales con capacidad legal para representar a sus afiliados en la formulación de reclamos y solicitudes ante las autoridades del orden nacional y seccional;
- b). Percibir oportunamente la remuneración asignada para el respectivo cargo y grado del Escalafón;
- c). Ascender dentro de la Carrera Docente;
- d). Participar de los programas de capacitación y bienestar social y gozar de los estímulos de carácter profesional y económico que se establezcan;
- e). Disfrutar de vacaciones remuneradas;
- f). Obtener el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales de ley;
- g). Solicitar y obtener los permisos, licencias y comisiones, de acuerdo con las disposiciones legales pertinentes;
- h). Permanecer en el servicio y no ser desvinculado o sancionado, sino de acuerdo con las normas y procedimientos que se establecen en el presente Decreto;
- i). No ser discriminado por razón de sus creencias políticas o religiosas ni por distinciones fundadas en condiciones sociales o raciales;
- j). Los demás establecidos o que se establezcan en el futuro.

ESTIMULOS

TIEMPO DOBLE: Derogado por el artículo 113 de la Ley 715 de 2001.

PREFERENCIA PARA TRASLADOS. Los educadores escalafonados que desempeñen su profesión en poblaciones de menos de cien mil habitantes, serán preferidos para ocupar las vacantes y nuevas plazas que se presenten en las ciudades de población superior a la expresada de acuerdo con las normas que establezca el reglamento ejecutivo. Así

mismo, las nuevas plazas en secundaria, serán provistas de preferencia con educadores licenciados que presten sus servicios en la enseñanza primaria.

ASCENSO POR ESTUDIOS SUPERIORES. Los educadores con título docente y los profesionales con título universitario diferente al de licenciado, que obtengan un título de postgrado en educación debidamente reconocido por el Gobierno Nacional u otro título universitario de nivel profesional en una carrera que ofrezca un mejoramiento académico dentro de su área de especialización, se les reconocerán tres (3) años de servicio para efectos de ascenso en el Escalafón.

PRELACIÓN Y GARANTÍAS ESPECIALES PARA LOS HIJOS DE LOS EDUCADORES. Los hijos de los docentes al servicio del Estado tendrán prelación para el ingreso a planteles oficiales y semioficiales exonerados del pago de matrículas y pensiones, siempre y cuando cumplan los demás requisitos exigidos por los respectivos establecimientos educativos. También tendrán prioridad para la obtención de préstamos y créditos por parte del Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior para la financiación de los estudios profesionales en las distintas modalidades de educación. De iguales derechos gozarán los hijos de los docentes pensionados por el Estado por sus servicios a la educación oficial.

EQUIVALENCIA DE CURSOS. Los docentes titulados que dicten cursos de capacitación autorizados por el Ministerio de Educación nacional, podrán hacerlo valer como cursos realizados para ascenso en el Escalafón, conforme a las equivalencias académicas que para tal efecto determine el Ministerio.

ASCENSO POR OBRAS ESCRITAS. Al docente escalafonado que sea autor de obras didácticas, técnicas o científicas aceptadas





como tales por el Ministerio de Educación Nacional, se le reconocerán dos (2) años de servicio para efectos de ascenso en el Escalafón, por cada obra y hasta un máximo de tres (3) obras, siempre que no las hayan hecho valer para clasificación o ascenso.

COMISIONES DE ESTUDIO. Los educadores en ejercicio vinculados al sector oficial, tendrán derecho preferencial a disfrutar de comisiones de estudio en facultades de educación, en universidades nacionales o extranjeras, como también a participar en seminarios, cursos, conferencias de carácter educativo, dentro o fuera del país. El sistema de selección será establecido por el Ministerio de Educación nacional.

DEBERES DE LOS DOCENTES

- a). Cumplir la Constitución y las leyes de Colombia;
- b). Inculcar en los educandos el amor a los valores históricos y culturales de la Nación y el respeto a los símbolos patrios.
- c). Desempeñar con solicitud y eficiencia las funciones de su cargo;
- d). Cumplir las órdenes inherentes a sus cargos que les impartan sus superiores jerárquicos;
- e). Dar un trato cortés a sus compañeros y a sus subordinados y compartir sus tareas con espíritu de solidaridad y unidad de propósito;
- f). Cumplir la jornada laboral y dedicar la totalidad del tiempo reglamentario a las funciones propias de su cargo;
- g). Velar por la conservación de documentos, útiles, equipos, muebles y bienes que le sean confiados;
- h). Observar una conducta pública acorde con el decoro y la dignidad del cargo;
- f). Las demás que para el personal docente, determinen las leyes y los reglamentos ejecutivos

PROHIBICIONES.

A los docentes les está prohibido abandonar o suspender sus labores injustificadamente o sin autorización previa.

MALA CONDUCTA E INEFICIENCIA PROFESIONAL

CAUSALES DE MALA CONDUCTA. Los siguientes hechos debidamente comprobados constituyen causales de mala conducta;

- a). La asistencia habitual al sitio de trabajo en estado de embriaguez o la toxicomanía;
- b). El homosexualismo o la práctica de aberraciones sexuales.
- c). La malversación de fondos y bienes escolares o cooperativos;
- d). El tráfico con calificaciones, certificados de estudio, de trabajo o documentos públicos.
- e). La aplicación de castigos denigrantes o físicos a los educandos;
- f). El incumplimiento sistemático de los deberes o la violación reiterada de las prohibiciones;
- g). El ser condenado por delito o delitos dolosos;
- h). El uso de documentos o informaciones falsas para inscripción o ascensos en el Escalafón, o para obtener nombramientos, traslados, licencias o comisiones;
- i). La utilización de la cátedra para hacer proselitismo político;
- j). El abandono del cargo.

ABANDONO DEL CARGO. El abandono del cargo se produce cuando el docente sin justa causa no reanuda sus funciones dentro de los tres días siguientes al vencimiento de una licencia, una comisión o de las vacaciones reglamentarias; cuando deja de concurrir al trabajo por tres (3) días consecutivos; cuando en caso de renuncia, hace dejación del cargo antes de que se le autorice para separarse del mismo o antes de transcurri-



dos quince (15) días después de presentada y cuando no asume el cargo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se le comunique un traslado.

SANCIONES POR INFRACCIÓN DE DEBERES Y PROHIBICIONES.

Los docentes que incumplan los deberes o violen las prohibiciones consagradas en este Decreto se harán acreedores a las siguientes sanciones, las cuales serán impuestas de forma:

- 1a Amonestación verbal;
- 2a Amonestación escrita con anotación en la hoja de vida, en la cual deben quedar igualmente consignados los descargos presentados por el inculcado;
- 3a. Multa que no podrá exceder de la sexta parte del sueldo básico mensual;
- 4a. Suspensión en el ejercicio del cargo hasta por quince (15) días sin derecho a remuneración;
- 5a. Suspensión en el ejercicio del cargo hasta por treinta (30) días sin derecho a remuneración.

La primera sanción será impuesta por el superior inmediato. La segunda por el superior inmediato superior administrativo. La tercera por la autoridad nominadora. La cuarta y la quinta igualmente por dicha autoridad, pero previo concepto de la respectiva Junta Seccional de Escalafón.

SANCIONES POR INFRACCIÓN DE DEBERES Y PROHIBICIONES.

SANCIONES POR MALA CONDUCTA.
GRADACIÓN DE LAS SANCIONES.
INEFICIENCIA PROFESIONAL.
REINSCRIPCIÓN EN EL ESCALAFÓN.
SUSPENSIÓN PROVISIONAL.

DERECHO DE DEFENSA. Las sanciones disciplinarias se aplicarán con observancia del derecho de defensa del acusado, en los tér-

minos previstos en este Decreto.

CAPACITACION DE DOCENTES

DEFINICIÓN. Constituye capacitación el conjunto de acciones y procesos educativos, graduados, que se ofrecen permanentemente a los docentes en servicio oficial y no oficial para elevar su nivel académico. La capacitación estará a cargo del Ministerio de Educación Nacional, de las Secretarías Seccionales de Educación y de las instituciones privadas debidamente facultadas para ello.

SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN.

La capacitación se establece como un derecho para los educadores en servicio. El Ministerio de Educación Nacional en asocio de las Secretarías de Educación Seccionales y de las universidades oficiales, organizará el Sistema Nacional de Capacitación con el fin de dar cumplimiento a los objetivos señalados en el artículo anterior y garantizar a los educadores la prestación del servicio.



SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS EDUCADORES

- a). En servicio activo;
- b). En licencia;
- c). En permiso;
- d). En comisión o por encargo;



- e). En vacaciones;
- f). En suspensión del ejercicio de sus funciones, y
- g). En retiro del servicio.

CARRERA Y ESCALAFÓN DOCENTE 1278 de 2002

CARRERA DOCENTE. La carrera docente es el régimen legal que ampara el ejercicio de la profesión docente en el sector estatal. Se basa en el carácter profesional de los educadores; depende de la idoneidad en el desempeño de su gestión y de las competencias demostradas; garantiza la igualdad en las posibilidades de acceso a la función para todos los ciudadanos aptos para el efecto; y considera el mérito como fundamento principal para el ingreso, la permanencia, la promoción en el servicio y el ascenso en el Escalafón

ADMINISTRACIÓN Y VIGILANCIA DE LA CARRERA DOCENTE.

La carrera docente se orientará a atraer y a retener los servidores más idóneos, a promover el desarrollo profesional y el mejoramiento continuo de los educadores y a procurar una justa remuneración, requiriendo al mismo tiempo una conducta intachable y un nivel satisfactorio de desempeño y competencias. Será administrada y vigilada por las entidades territoriales certificadas, las cuales, a su vez, conocerán en primera instancia de las reclamaciones que se presenten en relación con la aplicación de la carrera. La segunda instancia corresponderá a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

INGRESO A LA CARRERA.

Gozarán de los derechos y garantías de la carrera docente los educadores estatales que sean seleccionados mediante concurso, superen satisfactoriamente el período de prueba, y sean inscritos en el Escalafón Docente.

ESCALAFÓN DOCENTE.

Se entiende por Escalafón Docente el sistema de clasificación de los docentes y directivos docentes estatales de acuerdo con su formación académica, experiencia, responsabilidad, desempeño y competencias, constituyendo los distintos grados y niveles que pueden ir alcanzando durante su vida laboral y que garantizan la permanencia en la carrera docente con base en la idoneidad demostrada en su labor y permitiendo asignar el correspondiente salario profesional.

ESTRUCTURA DEL ESCALAFÓN DOCENTE.

El Escalafón Docente estará conformado por tres (3) grados. Los grados se establecen con base en la formación académica. Cada grado estará compuesto por cuatro (4) niveles salariales (A - B - C - D).

INSCRIPCIÓN Y ASCENSO EN EL ESCALAFÓN DOCENTE.

En cada entidad territorial certificada existirá una repartición organizacional encargada de llevar el registro de inscripción y ascenso en el Escalafón de los docentes y directivos docentes estatales, con las correspondientes evaluaciones y los documentos de soporte para cada grado y nivel salarial,





comunicando a la dependencia que se encargue de las novedades de nómina cada vez que se presente una modificación de los mismos.

Los ascensos en el Escalafón y la reubicación en un nivel salarial superior procederán cuando la entidad territorial certificada convoque a evaluación de competencias y se obtenga el puntaje establecido en el artículo 36 de este decreto. Dicha convocatoria establecerá el monto de la disponibilidad presupuestal para efectos de ascenso y reubicación salarial. No podrán realizarse ascensos y reubicación que superen dicha disponibilidad.

EXCLUSIÓN DEL ESCALAFÓN.

La exclusión del Escalafón Docente procederá por una de las siguientes causales:

- a) Por las causales genéricas de retiro del servicio;
- b) Por evaluación de desempeño no satisfactoria, de acuerdo con lo dispuesto en el decreto 1278 de 2002.

REINGRESO AL SERVICIO Y AL ESCALAFÓN DOCENTE.

El docente o directivo docente que sea destituido del cargo y excluido del Escalafón Docente por orden judicial o por fallo disciplinario, sólo podrá reingresar al servicio una vez haya transcurrido el tiempo de la inhabilidad-

REINGRESO AL SERVICIO Y AL ESCALAFÓN DOCENTE.

EVALUACIÓN. El ejercicio de la carrera docente estará ligado a la evaluación permanente. La evaluación verificará que en el desempeño de sus funciones, los servidores docentes y directivos mantienen niveles de idoneidad, calidad y eficiencia que justifi-

can la permanencia en el cargo, los ascensos en el Escalafón y las reubicaciones en los niveles salariales dentro del mismo grado.

Los superiores inmediatos y los superiores jerárquicos prestarán el apoyo que se requiera para estos efectos y suministrarán toda la información que posean sobre el desempeño de los docentes y directivos que deban ser evaluados.

TIPOS DE EVALUACIÓN.

Existirán por lo menos los siguientes tipos de evaluación:

- a) Evaluación de período de prueba; para definir la inscripción en el escalafón.
- b) Evaluación ordinaria periódica de desempeño anual; para definir la permanencia en la carrera docente.
- c) Evaluación de competencias; para definir el ingreso a la carrera docente, ascenso en el escalafón o la reubicación salarial en el mismo.

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS EDUCADORES

- a). En servicio activo;
- b). En licencia;
- c). En permiso;
- d). En comisión o por encargo;
- e). En vacaciones;
- f). En suspensión del ejercicio de sus funciones, y
- g). En retiro del servicio.

CARRERA Y ESCALAFÓN DOCENTE 1278 de 2002

CARRERA DOCENTE. La carrera docente es el régimen legal que ampara el ejercicio de la profesión docente en el sector estatal. Se basa en el carácter profesional de los educadores; depende de la idoneidad en el desempeño de su gestión y de las competen-



cias demostradas; garantiza la igualdad en las posibilidades de acceso a la función para todos los ciudadanos aptos para el efecto; y considera el mérito como fundamento principal para el ingreso, la permanencia, la promoción en el servicio y el ascenso en el Escalafón

ADMINISTRACIÓN Y VIGILANCIA DE LA CARRERA DOCENTE.

La carrera docente se orientará a atraer y a retener los servidores más idóneos, a promover el desarrollo profesional y el mejoramiento continuo de los educadores y a procurar una justa remuneración, requiriendo al mismo tiempo una conducta intachable y un nivel satisfactorio de desempeño y competencias. Será administrada y vigilada por las entidades territoriales certificadas, las cuales, a su vez, conocerán en primera instancia de las reclamaciones que se presenten en relación con la aplicación de la carrera. La segunda instancia corresponderá a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

INGRESO A LA CARRERA.

Gozarán de los derechos y garantías de la carrera docente los educadores estatales que sean seleccionados mediante concurso, superen satisfactoriamente el período de prueba, y sean inscritos en el Escalafón Docente.

ESCALAFÓN DOCENTE.

Se entiende por Escalafón Docente el sistema de clasificación de los docentes y directivos docentes estatales de acuerdo con su formación académica, experiencia, responsabilidad, desempeño y competencias, constituyendo los distintos grados y niveles que pueden ir alcanzando durante su vida laboral y que garantizan la permanencia en la carrera docente con base en la idoneidad demostrada en su labor y permitiendo

asignar el correspondiente salario profesional.

ESTRUCTURA DEL ESCALAFÓN DOCENTE.

El Escalafón Docente estará conformado por tres (3) grados. Los grados se establecen con base en la formación académica. Cada grado estará compuesto por cuatro (4) niveles salariales (A - B - C - D).

REQUISITOS PARA INSCRIPCIÓN Y ASCENSO EN EL ESCALAFÓN DOCENTE.

Establécense los siguientes requisitos para la inscripción y ascenso de los docentes o directivos docentes estatales en los distintos grados del Escalafón Docente

Grado Uno:

- a) Ser normalista superior;
- b) Haber sido nombrado mediante concurso;
- c) Superar satisfactoriamente la evaluación del período de prueba.

Grado Dos:

- a) Ser licenciado en Educación o profesional con título diferente más programa de pedagogía o un título de especialización en educación;
- b) Haber sido nombrado mediante concurso;
- c) Superar satisfactoriamente la evaluación del período de prueba; o la evaluación de competencias en caso de que esté inscrito en el Grado Uno.

Grado Tres:

- a) Ser Licenciado en Educación o profesional;
- b) Poseer título de maestría o doctorado en un área afín a la de su especialidad o desempeño, o en un área de formación que sea



considerada fundamental dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes;

c) Haber sido nombrado mediante concurso;

d) Superar satisfactoriamente la evaluación del período de prueba; o la evaluación de competencias en caso de que esté inscrito en el Grado Uno o Dos.

PARÁGRAFO.

Quien reúna los requisitos de los Grados Dos o Tres puede aspirar a inscribirse directamente a uno de estos grados, previa superación de la evaluación del período de prueba.

Una vez inscrito, se considera ascenso pasar de un grado a otro dentro del Escalafón Docente, previa acreditación de requisitos y superación de las correspondientes evaluaciones de desempeño y de competencias, y existencia de disponibilidad presupuestal.

Quienes superen el período de prueba se ubicarán en el Nivel Salarial A del correspondiente grado, según el título académico que acrediten; pudiendo ser reubicados en el nivel siguiente o ascender de grado, después de tres (3) años de servicio, siempre y cuando obtengan en la respectiva evaluación de competencias el puntaje indicado para ello, según lo dispuesto en el artículo 36 del presente decreto

ESCALAFÓN DE DIRECTIVOS DOCENTES.

Una vez superado el concurso respectivo y la evaluación del período de prueba, serán inscritos en el Escalafón Docente en el grado que les corresponda de acuerdo con el título que acrediten, o conservarán el grado que tenían, en caso de que provengan de la dependencia estatal y estén ya inscritos en el Escalafón Docente.

INSCRIPCIÓN Y ASCENSO EN EL ESCALAFÓN DOCENTE.

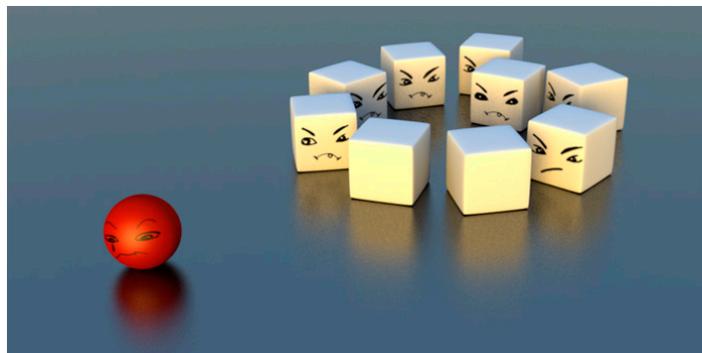
En cada entidad territorial certificada existirá una repartición organizacional encargada de llevar el registro de inscripción y ascenso en el Escalafón de los docentes y directivos docentes estatales, con las correspondientes evaluaciones y los documentos de soporte para cada grado y nivel salarial, comunicando a la dependencia que se encargue de las novedades de nómina cada vez que se presente una modificación de los mismos.

Los ascensos en el Escalafón y la reubicación en un nivel salarial superior procederán cuando la entidad territorial certificada convoque a evaluación de competencias y se obtenga el puntaje establecido en el artículo 36 de este decreto. Dicha convocatoria establecerá el monto de la disponibilidad presupuestal para efectos de ascenso y reubicación salarial. No podrán realizarse ascensos y reubicación que superen dicha disponibilidad.

EXCLUSIÓN DEL ESCALAFÓN.

La exclusión del Escalafón Docente procederá por una de las siguientes causales:

- a) Por las causales genéricas de retiro del servicio;
- b) Por evaluación de desempeño no satisfactoria, de acuerdo con lo dispuesto en el decreto 1278 de 2002..





REINGRESO AL SERVICIO Y AL ESCALAFÓN DOCENTE.

El docente o directivo docente que sea destituido del cargo y excluido del Escalafón Docente por orden judicial o por fallo disciplinario, sólo podrá reingresar al servicio una vez haya transcurrido el tiempo de la inhabilidad-

EVALUACIÓN.

El ejercicio de la carrera docente estará ligado a la evaluación permanente. La evaluación verificará que en el desempeño de sus funciones, los servidores docentes y directivos mantienen niveles de idoneidad, calidad y eficiencia que justifican la permanencia en el cargo, los ascensos en el Escalafón y las reubicaciones en los niveles salariales dentro del mismo grado.

Los superiores inmediatos y los superiores jerárquicos prestarán el apoyo que se requiera para estos efectos y suministrarán toda la información que posean sobre el desempeño de los docentes y directivos que deban ser evaluados.

TIPOS DE EVALUACIÓN.

Existirán por lo menos los siguientes tipos de evaluación:

- a) Evaluación de período de prueba; para definir la inscripción en el escalafón.
- b) Evaluación ordinaria periódica de desempeño anual; para definir la permanencia en la carrera docente.
- c) Evaluación de competencias; para definir el ingreso a la carrera docente, ascenso en el escalafón o la reubicación salarial en el mismo.

DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

DERECHOS.

Además de los contemplados en la Constitución, en la ley, en el Código Disciplinario Único y en los reglamentos vigentes, para todos los servidores públicos, los docentes y directivos docentes al servicio del Estado tendrán los siguientes derechos:

- a) Ser estimulados para la superación y eficiencia mediante un sistema de remuneración acorde con su formación académica y desempeño, de acuerdo con lo dispuesto en este decreto;
- b) Asociarse libremente;
- c) Permanecer en los cargos y funciones mientras su trabajo y conducta sean enteramente satisfactorios y realizados conforme a las normas vigentes, no hayan llegado a la edad de retiro forzoso o no se den las demás circunstancias previstas en la ley y en este decreto;
- d) Participar en el gobierno escolar directamente o por medio de sus representantes en los órganos escolares;
- e) Disfrutar de las licencias por enfermedad y maternidad de acuerdo con el régimen de seguridad social vigente.

DEBERES.

Además de los deberes establecidos en la Constitución y la ley, y en especial en el Código Disciplinario Único, para los servidores públicos, son deberes de los docentes y directivos docentes, los siguientes:

- a. Buscar de manera permanente el incremento de la calidad del proceso de enseñanza - aprendizaje y sus resultados, mediante la investigación, la innovación y el mejoramiento continuo, de acuerdo con el plan de desarrollo educativo de la correspondiente entidad territorial y el Proyecto Educativo Institucional del establecimiento donde labora.
- b. Cumplir con el calendario, la jornada escolar y la jornada laboral, de acuerdo con



la reglamentación que expida el Gobierno Nacional.

c. Educar a los alumnos en los principios democráticos y en el respeto a la ley y a las instituciones, e inculcar el amor a los valores históricos y culturales de la Nación.

d. Observar una conducta acorde con la función educativa y con los fines, objetivos, derechos, principios y criterios establecidos en la ley general de educación y en los planes educativos.

e. Mantener relaciones cordiales con los padres, acudientes, alumnos y compañeros de trabajo, promoviendo una firme vinculación y una cooperación vital entre la escuela y la comunidad y respetar a las autoridades educativas.

PROHIBICIONES.

Además de las prohibiciones establecidas en la Constitución y la ley, y en especial en el Código Disciplinario Único, para los servidores públicos, a los docentes y directivos docentes les está prohibido:

a. Abandonar o suspender sus labores durante la jornada de trabajo sin justa causa o sin autorización previa de sus superiores.

b. Realizar propaganda o proselitismo político o religioso dentro de los centros educativos o lugares de trabajo.

c. Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de sus labores o dentro de los centros educativos, o durante actividades extraescolares.

d. Aplicar a los alumnos cualquier forma de maltrato físico o psíquico que atente contra su dignidad, su integridad personal o el desarrollo de su personalidad.

e. Coartar el derecho de libre asociación de los demás educadores o estudiantes.

f. Utilizar los centros educativos para actividades ilícitas o no propias de la enseñanza, o para vivienda sin la autorización correspondiente.

g. Vender objetos o mercancías a los alumnos o dentro del centro educativo en benefi-

cio propio o de terceros, que no responda a proyectos institucionales.

h. Realizar actividades ajenas a sus funciones docentes en la jornada de trabajo.

i. Asistir al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas narcóticas o estupefacientes.

j. Atentar o incitar a otros a atentar contra los bienes del establecimiento o bienes públicos o hacer uso indebido de las propiedades o haberes de la institución o del Estado puestos bajo su responsabilidad.

k. Desempeñar simultáneamente más de un empleo público o recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado.

l. Realizar o ejecutar con sus educandos acciones o conductas que atenten contra la libertad y el pudor sexual de los mismos, o acosar sexualmente a sus alumnos.

m. Manipular alumnos o padres de familia para obtener apoyos en causas personales o exclusivas de los docentes.

n. Ser elegido en un cargo de representación popular, a menos que haya renunciado al cargo docente o

directivo con seis (6) meses de antelación a la elección respectiva.

o. Utilizar la evaluación de los alumnos para buscar provecho personal o de terceros.

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE.

La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios



que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.

SALARIOS, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y COMPENSACIONES.

SALARIOS Y PRESTACIONES.

El Gobierno Nacional, en desarrollo de la Ley 4 de 1992, establecerá la escala única nacional de salarios y el régimen prestacional para los docentes escalonados, de acuerdo con el grado y nivel que acrediten en el Escalafón Docente de conformidad con el presente decreto.

El salario de ingreso a la carrera docente debe ser superior al que devengan actualmente los educadores regidos por el Decreto-ley 2277 de 1979.

ESTÍMULOS A LA ESPECIALIZACIÓN, A LA INVESTIGACIÓN Y A LA INNOVACIÓN.

En aquellas entidades territoriales donde exista carencia de docentes especializados en determinadas áreas del conocimiento, podrán concederse estímulos a los docentes vinculados, especialmente a los normalistas, que deseen cursar estudios universitarios de profesionalización o especialización en dichas áreas, a través de comisiones de estudio o pasantías. Así mismo, podrán estimularse las investigaciones o escritos que interesen al sector educativo, innovaciones educativas o experiencias significativas en el aula que contribuyan al mejoramiento de la calidad de la educación.

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Los docentes o directivos docentes pueden hallarse en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

a) En servicio activo, b) Separados temporalmente del servicio o de sus funciones, disciplinaria, o prestando servicio militar; o c) Retirados del servicio.

TRASLADOS.

Se produce traslado cuando se provee un cargo docente o directivo docente vacante definitivamente, con un educador en servicio activo que ocupa en propiedad otro con funciones afines y para el cual se exijan los mismos requisitos aunque sean de distintas entidades territoriales.

MODALIDADES DE TRASLADO.

Los traslados proceden:

- Discrecionalmente por la autoridad competente;
- Por razones de seguridad debidamente comprobadas;
- Por solicitud propia.

COMISIÓN DE SERVICIOS.

La autoridad competente puede conferir comisión de servicios a un docente o directivo docente para ejercer temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo o para atender transitoriamente actividades oficiales inherentes al empleo de que es titular, como reuniones, conferencias, seminarios, investigaciones. En el acto administrativo que confiera la comisión deberá expresarse su duración que podrá ser hasta por treinta (30) días, prorrogables por razones del servicio y por una sola vez hasta por treinta (30) días más.





COMISIÓN DE ESTUDIOS.

Las entidades territoriales podrán regular las comisiones de estudio para los docentes y directivos docentes estatales, pudiendo también conceder comisiones no remuneradas, hasta por un término máximo de dos (2) años, y teniendo en cuenta que en este tipo de comisiones no podrán pagarse viáticos.

COMISIÓN PARA OCUPAR UN CARGO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

A los docentes y directivos docentes inscritos en el Escalafón Docente se les podrá conceder comisión hasta por tres (3) años para ocupar un cargo de libre nombramiento y remoción, para el cual hayan sido designados en la misma entidad a la cual se encuentren vinculados o en otra.

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.

PERMISOS SINDICALES.

Los docentes y directivos docentes estatales que formen parte de las directivas sindicales tendrán derecho a los permisos sindicales de acuerdo con la ley y los reglamentos al respecto.

LICENCIA NO REMUNERADA.

Los docentes y directivos docentes estatales tienen derecho a licencia no remunerada hasta por tres (3) meses por cada año calendario, en forma continua o discontinua, según lo solicite el interesado. Durante el término de la licencia no se podrá desempeñar otro cargo público retribuido, y el tiempo de servicio no se contabiliza para ningún efecto.

LICENCIA DEPORTIVA.

Las licencias deportivas para los docentes y directivos se registrarán por lo dispuesto en la ley del deporte y en las normas que la reglamentan.

RETIRO DEL SERVICIO.

La cesación definitiva de las funciones docentes o directivos docentes de los educadores estatales se produce en los siguientes casos:

- a) Por renuncia regularmente aceptada;
- b) Por obtención de la jubilación o pensión de vejez, gracia o invalidez;
- c) Por muerte del educador;
- d) Por la exclusión del escalafón como consecuencia de calificación no satisfactoria en la evaluación o de desempeño;
- e) Por incapacidad continua superior a 6 meses;
- f) Por inhabilidad sobreviniente;
- g) Por supresión del cargo con derecho a indemnización;
- h) Por pérdida de la capacidad laboral docente, de acuerdo con las normas que regulan la seguridad social;
- i) Por edad de retiro forzoso;
- j) Por destitución o desvinculación como consecuencia de investigación disciplinaria;
- k) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;
- l) Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para desempeñar el empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la Ley 190 de 1995, normas que la modifiquen o deroguen; Por haber sido condenado a pena privativa de la libertad por delito doloso;
- p) Por las demás causales que determinen la Constitución, las leyes y los reglamentos.

2.4 COMPARATIVO ESTATUTO 2277, DECRETO LEY 1278 Y DECRETO REGLAMENTARIO 804

<p>DECRETO 2277 DE 1979 ESTATUTO DOCENTE Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente.</p>	<p>DECRETO 1278 DE JUNIO 19 DE 2002 Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente.</p>
<p>OBJETO</p> <p>Definición. Establece el régimen especial para regular las condiciones de ingreso, ejercicio, estabilidad, ascenso y retiro de las personas que desempeñan la profesión docente en los distintos niveles modalidades que integran el sistema educativo nacional, excepto el nivel superior que se regirá por normas especiales.</p>	<p>Objeto. tiene por objeto establecer el Estatuto de Profesionalización Docente que regulará las relaciones del Estado con los educadores a su servicio, garantizando que la docencia sea ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente y buscando con ello una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes.</p>
<p>CRITERIOS DE INGRESO</p> <p>Títulos exigidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● No licenciado ● Bachiller pedagógico ● Perito o experto en educación ● Técnico o experto en educación ● Tecnólogo en educación ● Profesional con título universitario diferente al de licenciado en ciencias de la educación. 	<p>Se requiere superar el concurso de méritos que se cite para tal fin, debiendo ejercer la docencia en el nivel educativo, para el que concursó y en el área de conocimiento de su formación con títulos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Normalista ● Licenciado ● Profesional No licenciado ● Maestría ● Doctorado <p>Quienes posean el título de normalista superior expedido por una escuela normal superior reestructurada, expresamente autorizada por el Ministerio de Educación Nacional, podrán ejercer la docencia en educación primaria o en educación preescolar.</p> <p>Los profesionales con título diferente al de licenciado en educación, deben acreditar, al término del período de prueba, que cursan o han terminado un postgrado en educación, o que han realizado un programa de pedagogía bajo la responsabilidad de una institución de educación superior</p>



ESCALAFÓN

Se establece el sistema de clasificación de los educadores de acuerdo con su preparación académica y experiencia docente y méritos reconocidos.

A y B sin título de Normalista

Grados 1 a 14

En el proceso de ascenso se tienen en cuenta: Tiempo de servicio, curso de capacitación, título de pregrado.

Se establece el sistema de clasificación de los docentes y directivos docentes estatales de acuerdo con su formación académica, experiencia, responsabilidad, desempeño y competencias, constituyendo los distintos grados y niveles que pueden ir alcanzando durante su vida laboral y que garantizan la permanencia en la carrera docente con base en la idoneidad demostrada en su labor y permitiendo asignar el correspondiente salario profesional.

Conformado por tres (3) grados y cada grado estará compuesto por cuatro (4) niveles salariales (A-B-C-D).

Requisitos:

●Grado 1: Normalista Superior, nombrado mediante concurso y superar periodo de prueba.

●Grado 2: Licenciado o profesional con título diferente más curso de pedagogía o especialización en educación. Superar evaluación en periodo de prueba o evaluación de competencias en grado 1.

●Grado 3: Licenciado en educación o profesional. Poseer título de Maestría o Doctorado; nombrado mediante concurso y superar periodo de prueba o evaluación de competencias en grado 1 y 2.

Para ser reubicados en el nivel siguiente o ascender de grado, debe contar con 3 años de servicio y dos evaluaciones de desempeño, así como realizar el proceso determinado para ascender (pasar de un número a otro) o reubicarse (pasar de una letra a la otra).

EVALUACIÓN

No contempla instrumento de evaluación.

Está ligado a la evaluación permanente donde se deben mantener niveles de idoneidad, capacidad, calidad, y eficiencia que justifique la permanencia en el cargo.

Tipos de evaluación:

- Evaluación de periodo de prueba.
- Evaluación ordinaria periódica de desempeño anual.
- Evaluación de competencias.



ESTABILIDAD

El educador escalafonado al servicio oficial no podrá ser suspendido o destituido del cargo, sin antes haber sido suspendido o excluido del escalafón. Ningún educador podrá ser aplazado, suspendido o excluido del escalafón sino por ineficiencia profesional o mala conducta comprobadas, en los términos establecidos en el capítulo V.

Constituyen excepción a esta norma general, los casos contemplados en los artículos 29 y 30 del estatuto.

El docente que obtenga una calificación inferior al sesenta por ciento (60%), la cual se considera no satisfactoria, durante dos (2) años consecutivos en su evaluación anual de desempeño, será excluido del escalafón y, por lo tanto, retirado del servicio.

De igual forma, la permanencia en la carrera docente está sujeta a necesidad del servicio, lo que implica que al reducir la planta docentes, se elimina la necesidad del servicio (Por supresión del cargo con derecho a indemnización)

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

- Se establece para el estatuto 2277 como para el decreto ley 1278:
- En servicio activo.
- En licencia.
- En permiso.
- En comisión.
- En vacaciones.
- En suspensión del ejercicio de sus funciones.
- En retiro del servicio.

EVALUACIÓN

Además de los contemplados en la Constitución, en la ley, en el Código Disciplinario único y en los reglamentos vigentes, para todos los servidores públicos, los docentes y directivos docentes al servicio del Estado, tanto en el estatuto 2277 como en el decreto ley 1278 se goza de los mismos derechos, con excepción de los regímenes de ascenso y pensional. Algunos derechos son:

- Formar asociaciones sindicales
- Percibir oportunamente la remuneración asignada para el respectivo cargo y grado del escalafón;
- Ascender dentro de la carrera docente;
- Participar en los programas de capacitación y bienestar social y gozar de los estímulos de carácter profesional y económico que se establezcan;
- Disfrutar de vacaciones remuneradas;
- Obtener el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales de ley;
- Solicitar y obtener los permisos, licencias y comisiones, de acuerdo con las disposiciones legales pertinentes;
- Permanecer en el servicio y no ser desvinculado o sancionado, sino de acuerdo con las normas y procedimientos que se establecen en la normatividad 2277 o 1278 respectivamente.
- No ser discriminado por razón de sus creencias políticas o religiosas ni por distinciones fundadas en condiciones sociales o raciales;
- Los demás establecidos o que se establezcan en el futuro.



DEBERES

Además de los deberes establecidos en la Constitución y la ley, y en especial en el Código Disciplinario Único, para los servidores públicos, son deberes de los docentes y directivos docentes, tanto del estatuto 2277 como del decreto ley 1278, los siguientes:

- Buscar de manera permanente el incremento de la calidad del proceso de enseñanza - aprendizaje y sus resultados, mediante la investigación, la innovación y el mejoramiento continuo, de acuerdo con el plan de desarrollo educativo de la correspondiente entidad territorial y el Proyecto Educativo Institucional del establecimiento donde labora.
- Cumplir con el calendario, la jornada escolar y la jornada laboral, de acuerdo con la reglamentación que expida el Gobierno Nacional.
- Educar a los alumnos en los principios democráticos y en el respeto a la ley y a las instituciones, e inculcar el amor a los valores históricos y culturales de la Nación.

CAUSALES DE MALA CONDUCTA Y PROHIBICIONES

- La asistencia habitual al sitio de trabajo en estado de embriaguez o la toxicomanía;
- El homosexualismo o la práctica de aberraciones sexuales;
- La malversación de fondos y bienes escolares o cooperativas;
- El tráfico con calificaciones, certificados de estudio, de trabajo o documentos públicos;
- La aplicación de castigos denigrantes o físicos a los educandos;
- El incumplimiento sistemático de los deberes y la violación reiterada de las prohibiciones;
- El ser condenado por delito o delitos dolosos;
- El uso de documentos o informaciones falsas para inscripción o ascenso en el escalafón, o para obtener nombramientos, traslados, licencias o comisiones;
- El abandono del cargo;
- La utilización de la cátedra para hacer proselitismo político.
- Abandonar o suspender sus labores durante la jornada de trabajo sin justa causa o sin autorización previa de sus superiores.
- Realizar propaganda o proselitismo político o religioso dentro de los centros educativos o lugares de trabajo.
- Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de sus labores o dentro de los centros educativos, o durante actividades extraescolares.
- Aplicar a los alumnos cualquier forma de maltrato físico o psíquico que atente contra su dignidad, su integridad personal o el desarrollo de su personalidad.
- Coartar el derecho de libre asociación de los demás educadores o estudiantes.
- Utilizar los centros educativos para actividades ilícitas o no propias de la enseñanza, o para vivienda sin la autorización correspondiente.
- Vender objetos o mercancías a los alumnos o dentro del centro educativo en beneficio propio o de terceros, que no responda a proyectos institucionales.
- Realizar actividades ajenas a sus funciones docentes en la jornada de trabajo.
- Asistir al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas narcóticas o estupefacientes.



	<ul style="list-style-type: none">• Asistir al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas narcóticas o estupefacientes.• Atentar o incitar a otros a atentar contra los bienes del establecimiento o bienes públicos o hacer uso indebido de las propiedades o haberes de la institución o del Estado puestos bajo su responsabilidad.• Desempeñar simultáneamente más de un empleo público o recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado.• Realizar o ejecutar con sus educandos acciones o conductas que atenten contra la libertad y el pudor sexual de los mismos, o acosar sexualmente a sus alumnos.• Manipular alumnos o padres de familia para obtener apoyos en causas personales o exclusivas de los docentes.• Ser elegido en un cargo de representación popular, a menos que haya renunciado al cargo docente o directivo con seis (6) meses de antelación a la elección respectiva.• Utilizar la evaluación de los alumnos para buscar provecho personal o de terceros.
<p>Los docentes que incurran en las causales de mala conducta establecidas en el decreto 2277 se harán acreedores a las siguientes sanciones</p> <ul style="list-style-type: none">• Aplazamiento del ascenso en el escalafón por un término de seis (6) a doce (12) meses;• Suspensión en el escalafón hasta por seis (6) meses que ocasiona la pérdida de los derechos y garantías de la carrera docente por el término de la suspensión, y la pérdida del tiempo de suspensión para los efectos de ascenso en el escalafón;• Exclusión del escalafón que determina la destitución del cargo	



DECRETO 804 DE MAYO 18 DE 1995

Por medio del cual se reglamenta la atención educativa para grupos étnicos.

La educación para grupos étnicos hace parte del servicio público educativo y se sustenta en un compromiso de elaboración colectiva, donde los distintos miembros de la comunidad en general, intercambian saberes y vivencias con miras a mantener, recrear y desarrollar un proyecto global de vida de acuerdo con su cultura, su lengua, sus tradiciones y sus fueros propios y autóctonos.

Se establece por concursos para nombramiento de docentes de las comunidades negras y raizales, los cuales deben responder a los criterios previamente establecidos por las instancias de concertación de las mismas. La vinculación rige en conformidad con lo previsto en los artículos 62, 115 y 116 de la Ley 115 de 1994 y en las normas especiales vigentes; así también, los docentes para cada grupo étnico serán seleccionados teniendo en cuenta sus usos y costumbres, el grado de compenetración con su cultura, compromiso, vocación, responsabilidad, sentido de pertenencia a su pueblo, capacidad investigativa, pedagógica y de articulación con los conocimientos y saberes de otras culturas

Teniendo en cuenta que son autoridades competentes de las **comunidades de los grupos étnicos para concertar la selección de los docentes** con las autoridades de las entidades territoriales, las siguientes: **El Consejo de Mayores y las autoridades tradicionales de los pueblos indígenas**; en el evento de existir personal escalonado, titulado o en formación dentro de los miembros del respectivo grupo étnico que se encuentren en capacidad y disponibilidad para prestar el servicio como etnoeducadores, éste tendrá prelación para ser vinculado

Este decreto no establece criterios de ascenso o escalafón.

EVALUACIÓN, ESTABILIDAD, SITUACIONES ADMINISTRATIVAS, DERECHOS, DEBERES, CAUSALES DE MALA CONDUCTA, SANCIONES Y/O PROHIBICIONES:

No especifica.

ACLARACIONES IMPORTANTES

1. De conformidad con lo definido en los acuerdos suscritos en 2015 con FECODE, el Ministerio de Educación Nacional a través del Decreto 1657 de 2016, implementó la “Evaluación de Carácter Diagnóstico Formativa” – ECDF, como el mecanismo para el ascenso y reubicación salarial para los educadores que se rigen por el Estatuto del Decreto Ley 1278, hasta que se consensúe un nuevo estatuto.

2. Así mismo, Definir anualmente el cronograma para el proceso de evaluación.

3. De conformidad con la sentencia C-666 de 2016, y con el principio de favorabilidad, las comunidades negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras vienen haciendo uso en materia de evaluación y ascenso con criterios del decreto 1278 de 2002.



2.5 LA IMPORTANCIA DE CONQUISTAR EL ESTATUTO DE LA PROFESIÓN DOCENTE

La familia Vallecaucana Lloreda Caicedo ha estado vinculada al magisterio en relación al tema del estatuto docente, el primero fue Rodrigo Lloreda Caicedo quien en actitud ecuánime, dialogante, con talante democrático, facilitó el acuerdo con FECODE en el estatuto docente que dio origen al Decreto 2277 de 1979, finalizando con ello una década de conflictos laborales motivados por los gobiernos de turno que pretendieron, en dos oportunidades, imponerle a los educadores estatutos docentes inconsultos, arbitrarios y regresivos.

“Veintitrés años después llegó al Ministerio de Educación Francisco “Kiko” Lloreda, hijo de Rodrigo, sin las virtudes del padre; “Kiko” se dedicó a perseguir al magisterio y aplicar el recetario neoliberal formulado para la educación por parte del Banco Mundial, impulsor del Acto Legislativo 01 de 2001 en el Congreso de la República, abrió la Caja de Pandora contra la educación pública en materia financiera; fue coautor de la Ley 715 de 2001 con la cual se otorgaron facultades omnímodas a rectores para evaluar el desempeño de los docentes; centralizó el manejo político de la educación en el Ministerio de Educación, sometió a rectores y directores a los designios de gobernadores y alcaldes quienes a su vez reciben órdenes del Ministerio de Educación; instituyó la mercantilización de los niños estableciendo un percápita por estudiante según tipologías establecidas por el MEN; ordenó la certificación de entes territoriales para descargarles responsabilidades financieras; arrasó con la estabilidad laboral docente; limitó los ascensos del escalafón; derogó derechos y estímulos de los docentes y finalmente, concedió facultades al gobierno para expedir un nuevo estatuto para los docentes y directivos docentes vinculados a partir de la expedición de dichas medidas.” (Revista Edu-

cación y Cultura Nro. 95)

Como resultado de la conformación de una comisión integrada por representantes del gobierno y FECODE, cuyo objetivo era distraer la protesta que había iniciado este último, en una supuesta negociación, que resultó ser una burla y estafa al magisterio, pues ese aparente proceso de concertación logró desviar la protesta y la imposición del Decreto 1278 de 2002, sin que FECODE pudiera detener con la movilización la destrucción de la profesionalidad docente.

Una vez expedido el nuevo estatuto docente, el gobierno se ha dado a la tarea de buscar la división de los maestros nuevos, mediante promesas que lo único que buscan es “justificar” la creación de sindicatos paralelos a FECODE, debilitando la lucha del magisterio. Debemos recordar que durante la vigencia del Decreto 1278 de 2002, FECODE ha mantenido una clara e indeclinable postura en defensa de la educación pública, los derechos y la unidad del magisterio colombiano; consecuente con esta actitud, nos hemos dado a la tarea de construir colectivamente una propuesta de Estatuto Único de la Profesión Docente indagando las necesidades y expectativas de los educadores nuevos, de los antiguos, de etnoeducadores, afrodescendientes, raizales y directivos docentes.

La lucha por un estatuto único de la profesión docente está enmarcada dentro del conjunto de acciones que el magisterio ha emprendido para defender la educación pública. Las políticas educativas, de corte neoliberal de las dos últimas décadas, se han empeñado en recomponer por completo el campo de la educación, reestructurando y acomodando todos sus componentes para que funcionen acorde con la lógica del mercado. En ese contexto, es necesario enfrentar la lucha puesto que el modelo impuesto está dominado por el afán de lucro, la privatización y mercantilización de la educación. Además de pretender ajustes



en todos los elementos y relaciones que estructuran el sistema educativo, esas políticas han desarrollado poderosas iniciativas para arrasar con los derechos de la carrera docente, profundizar los procesos de desprofesionalización y despedagogización y aniquilar la dignidad de la profesión mediante su precarización pedagógica, académica, laboral y salarial.

sanción y de control, la eliminación de incentivos para su crecimiento académico, la imposición de obstáculos para sus avances en la carrera docente y en el escalafón, y la constante y progresiva precarización de sus condiciones laborales y salariales, son situaciones que afectan a los maestros que están sujetos a estos dos estatutos. Por esa razón, la dignidad de la profesión es el eje central de una lucha que se propone recuperar el valor y el sentido de la profesión, del ser docente.

Se requiere abordar la conceptualización de la profesión docente y rescatar en ello su definición como intelectual. La dignidad de la profesión docente se basa en que la primera condición para el ejercicio de su labor es su permanente reflexión sobre la práctica, iluminada por la teoría, la conceptualización y la dialéctica continua, que le permitan al docente preocuparse creativa y rigurosamente del ejercicio de su profesión. La lucha por la dignidad de la profesión exige reivindicar el sitio preponderante de la formación; un nuevo estatuto debe concederle un lugar importante a lo académico y al papel de la formación de maestros. La formación debe ser requisito para el ingreso a la carrera, pero además debe ser un eje presente, que de manera continua y constante haga presencia, acompañe y estimule el ejercicio de la profesión. Se debe insistir en el rol que la pedagogía cumple en el ejercicio de la profesión. Es la pedagogía como saber, la que relaciona la enseñanza con el aprendizaje y proporciona los fundamentos necesarios para que el docente pueda articular su condición de intelectual y el acumulado académico de su

formación, con el ejercicio de su práctica real en el trabajo cotidiano, en su experiencia diaria en el aula.

Un nuevo estatuto representa una herramienta para iniciar un redimensionamiento de los diferentes componentes que estructuran la profesión y que definen las condiciones que rigen la labor docente y sus posibilidades en el quehacer diario.

Referencias Bibliográficas:

- MEN, 1979. Estatuto 2277 de 1979. tomado de https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-103879_archivo_pdf.pdf el 22 de Mayo de 2021.
- MEN, 1979 . Decreto Ley 1278 de 2002. tomado de https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf Decreto 1278 de 2002 el 15 de mayo de 2021.





PROPUESTA METODOLÓGICA DE CARRERA DOCENTE

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

Orientaciones trabajo en grupo:

Se conformarán 6 grupos y el número de integrantes de cada grupo se determinará de acuerdo a los asistentes, elegidos al azar (ruleta), y en 30 minutos realicen una reflexión sobre los temas expuestos en el módulo, revisen los aspectos a mejorar en términos de la lucha sindical y Carrera Docente y propongan estrategias realizables y contextualizadas a la región teniendo en cuenta la responsabilidad individual en la construcción colectiva; y, en los siguientes 30 minutos restantes se efectúe la socialización en 5 minutos cada grupo para responder las siguientes preguntas de análisis y debate:

1. Estrategias para fortalecer la organización y lucha para conquistar el estatuto de la profesionalización docente.
2. Considera importante que los docentes etnoeducadores, hagan parte del estatuto único de la profesionalización docente.
3. Cuál debe ser el perfil, lo que debe ser un docente como mediador, comprometido, pensador crítico e investigador.





FORMATO DE REFLEXIÓN SOBRE CARRERA DOCENTE

Resolver la siguiente reflexión 1 de un problema de Carrera Docente, llevar al debate y el análisis y consignar sus conclusiones en el siguiente formato.

REFLEXIONAR	ASPECTOS A MEJORAR	ESTRATEGIAS PARA LA CONSECUCIÓN DE LOS ASPECTOS A MEJORAR DESDE SU REGIÓN.
FRENTE A LOS DERECHOS DE LA CARRERA DOCENTE		
LUCHA SINDICAL		
Observaciones y aportes generales respecto a la pregunta.		

FORMATO DE REFLEXIÓN DE CARRERA DOCENTE

Resolver la siguiente reflexión 2 de un problema de Carrera Docente, llevar al debate y el análisis y consignar sus conclusiones en el siguiente formato.

REFLEXIONAR	ASPECTOS A MEJORAR	ESTRATEGIAS PARA LA CONSECUCIÓN DE LOS ASPECTOS A MEJORAR DESDE SU REGIÓN.
EN LA UNIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE LA PROFESIÓN DOCENTE Y DE LOS EDUCADORES		
LUCHA SINDICAL		
Observaciones y aportes generales.		

FORMATO DE PREGUNTA DE CARRERA DOCENTE

Resolver la siguiente pregunta 3 de un problema de Carrera Docente, llevar al debate y el análisis y consignar sus conclusiones en el siguiente formato.

REFLEXIONAR	¿CUÁL DEBE SER EL PERFIL DEL DOCENTE?	QUÉ ASPECTOS CONSIDERAN QUE SE DEBE MEJORAR
EN LO PEDAGÓGICO Y PROFESIONAL		
EN LO POLÍTICO Y SOCIAL		
EN LO SINDICAL		
Observaciones y aportes generales de la pregunta.		



3. RECLAMACIONES ADMINISTRATIVAS

3.1 DEFINICIÓN.

De acuerdo con el artículo 6° del Código de Procedimiento Laboral Colombiano, una reclamación administrativa es “el simple reclamo escrito del servidor público o trabajador sobre el derecho que pretenda, y se agota cuando se haya decidido o cuando transcurrido un mes desde su presentación no ha sido resuelta”. Así mismo, la Corte Constitucional (C-792, 2006) considera que ella, es una creación jurídica, que busca la auto tutela de las entidades públicas, por ello, fue creada con el fin de obligar al servidor público o al trabajador oficial agotar este procedimiento antes de reclamar ante el juez ordinario laboral; esto es, la reclamación administrativa constituye un requisito de procedibilidad. Además, la citada sentencia precisa los ámbitos de tal reclamación en los siguientes términos:

... de las controversias que se susciten por razón de las primas, sueldos, bonificaciones, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, cesantías y demás derechos y prestaciones sociales que tengan su origen en leyes, decretos y resoluciones de carácter nacional; ordenanzas, decretos y resoluciones de carácter departamental, acuerdos municipales o reglamentos particulares de entidades e institutos oficiales o semioficiales, siempre que se haya agotado el procedimiento de reclamación que en tales disposiciones se establezca.

La anterior definición genera, al menos, las siguientes inquietudes: ¿La reclamación administrativa tiene los mismos efectos de un derecho de petición? ¿Transcurrido el mes descrito en la citada norma, se generó silencio positivo o silencio negativo administrativo? ¿Configurado ese silencio administrativo, en qué momento inicia a contarse la prescripción de la respectiva acción legal?. Veamos:

3. 1.1. ¿La reclamación administrativa tiene los mismos efectos de un derecho de petición?

Aunque, en principio, toda reclamación administrativa es una petición, pues ella, debe contener los requisitos exigidos para ésta; lo que expresó la C-875 de 2011, el resaltado es el nuestro, en los siguientes términos:

Es importante advertir y precisar, en razón de la materia objeto de acusación, que los recursos en los procedimientos administrativos deben observar las reglas para la satisfacción del derecho de petición. Así, la jurisprudencia constitucional ha indicado que los recursos contra los actos de la administración son expresiones de ese derecho fundamental, razón por la que el Estado está obligado a resolverlos en los términos establecidos en la ley y, en el evento en que ello no suceda, entender que frente a ellos opera la figura del silencio administrativo negativo, cuando el legislador no disponga otra cosa, para que el administrado pueda dirigirse ante la jurisdicción o ver satisfecha su pretensión.

Sus efectos no se pueden equiparar, por cuanto existen diferencias y similitudes. Respecto a las diferencias, entre otras, podemos señalar:

En la reclamación administrativa puede que no haya respuesta de la administración, configurando así el silencio administrativo negativo, el derecho de petición exige una respuesta concreta y de fondo.

La reclamación administrativa es un requisito de procedibilidad para acceder a la administración de justicia, con miras a que proceda la demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral; el cual no es posible defender mediante una tutela como es el caso del derecho de petición, por ser



éste un derecho fundamental.

Mientras que el derecho de petición lo puede interponer toda persona ante autoridades administrativas o ante particulares, la reclamación administrativa sólo se interpone ante autoridades administrativas por un servidor público o trabajador oficial, esto es, una persona que tenga un vínculo laboral con una entidad estatal, la cual considera le está vulnerando un derecho.

La reclamación administrativa sólo se puede presentar por escrito, mientras que, la petición se puede, también, presentar en forma verbal.

Además, existen algunas similitudes, entre otras las siguientes:

Las dos figuras, son opciones para reclamar derechos que están siendo vulnerados pero con funciones distintas y ante autoridades jurisdiccionales diferentes.

Tanto el usuario del derecho de petición, como el de la reclamación administrativa tienen libertad para decidir, una vez vencidos los términos para recibir una respuesta sin que ella se hubiese presentando; si acuden o no, al juez respectivo para accionar la defensa de su derecho.

3.1.2.¿Transcurrido el mes descrito en la citada norma, se generó silencio administrativo positivo o silencio administrativo negativo?

Por principio, cuando una autoridad administrativa no responde en el tiempo previsto por la ley para ello, en este caso, en un mes; se configura el silencio administrativo negativo.

Excepcionalmente, se configura silencio administrativo positivo en los casos expresamente señalados por la ley. Por tanto, si transcurrido un mes después de radicar la reclamación administrativa, la respectiva autoridad no dio respuesta a la misma, se considera que al servidor público o trabajador oficial le fue negada su pretensión. En este caso, el reclamante puede optar entre acudir al juez laboral para iniciar la acción correspondiente en defensa de su derecho o seguir esperando a que la autoridad le responda, actitud que no es muy aconsejable. Por cuanto, si bien es cierto que en la (C-792, 2006), se garantiza la suspensión de los términos para la prescripción de la respectiva acción, es importante precisar que, la lógica de nuestros gobernantes está dada por los mandatos del MNL. Modelo económico y de gobierno que garantiza la seguridad jurídica para el gran capital, mas no para los trabajadores. Al respecto, no olvidemos el eslogan del partido del actual gobierno: “Corazón grande y pulso firme!”; corazón grande para el gran capital y pulso firme contra los trabajadores. En qué momento inicia a contarse la prescripción de la respectiva acción legal?. Veamos:

samente señalados por la ley. Por tanto, si transcurrido un mes después de radicar la reclamación administrativa, la respectiva autoridad no dio respuesta a la misma, se considera que al servidor público o trabajador oficial le fue negada su pretensión. En este caso, el reclamante puede optar entre acudir al juez laboral para iniciar la acción correspondiente en defensa de su derecho o seguir esperando a que la autoridad le responda, actitud que no es muy aconsejable. Por cuanto, si bien es cierto que en la (C-792, 2006), se garantiza la suspensión de los términos para la prescripción de la respectiva acción, es importante precisar que, la lógica de nuestros gobernantes está dada por los mandatos del MNL. Modelo económico y de gobierno que garantiza la seguridad jurídica para el gran capital, mas no para los trabajadores. Al respecto, no olvidemos el eslogan del partido del actual gobierno: “Corazón grande y pulso firme!”; corazón grande para el gran capital y pulso firme contra los trabajadores. En qué momento inicia a contarse la prescripción de la respectiva acción legal?. Veamos:

3.1.3.¿Configurado ese silencio administrativo, en qué momento inicia a contarse la prescripción de la respectiva acción legal?

Ya se enunció que, si transcurrido un mes desde la radicación de la reclamación administrativa, la respectiva entidad estatal no dio respuesta alguna, se considera que ésta fue negada, esto es, se configuró el silencio administrativo negativo. También se dijo que, ante ello el administrado tiene la libertad de: uno, no recomendable, continuar a la espera de una respuesta de la administración o, dos, iniciar una acción ante la jurisdicción ordinaria laboral. Esto, fue expresado por la (C-792, 2006), el resaltado es nuestro, de la siguiente manera:



Por ello habrá de producirse un fallo de efectos modulados, para disponer que la expresión “o cuando transcurrido un mes desde su presentación no ha sido resuelta” contenida en el artículo 6° del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, tal como fue modificado por la Ley 712 de 2001, es exequible siempre y cuando se entienda que el agotamiento de la vía gubernativa por virtud del silencio administrativo negativo allí previsto, es potestativo del administrado en cuyo beneficio se ha establecido tal figura, pero que si éste opta por esperar una respuesta formal y expresa de la Administración, la suspensión del término de prescripción de la respectiva acción se extenderá por el tiempo que tome ésta en responder.

De lo anterior se colige que: Uno, si se configuró el silencio administrativo negativo, la prescripción de la acción a que haya lugar ante la jurisdicción laboral ordinaria, la cual, queda suspendida hasta cuando haya respuesta del respectivo ente público. Si hubo respuesta, negando la pretensión, la respectiva acción prescribe transcurridos tres años después de notificada la respuesta a la reclamación administrativa prescribe transcurridos tres años después de notificada la respuesta a dicha reclamación.

3.2. EL DERECHO DE PETICIÓN

La Constitución de 1991 apostó por incorporar unos derechos fundamentales, los cuales demuestran la importancia y garantías que se enmarcan dentro de lineamientos tales como las libertades fundamentales, los derechos fundamentales de carácter individual, al igual que en el ámbito social, cultural, económico, y político.

El derecho de petición es un derecho fundamental y consiste en la facultad concedida a todas las personas dentro del territorio nacional, para que puedan presentar peticiones a las autoridades y diferentes entidades, con el propósito de que se les entregue información sobre situaciones de interés general y/o particular y a obtener pronta resolución, así como acceder a documentos públicos, salvo los casos que establezca la Ley.

El derecho de petición es una de las herramientas más valiosas que la constitución nacional le ofrece al ciudadano común y corriente para exigir información y respuestas a las autoridades administrativas, que de no atender la petición incurren en falta administrativa que puede ser sancionable. Por esta razón, se considera que el derecho de petición es el medio de impulso a la administración pública.

3.2. EL DERECHO DE PETICIÓN

1. El derecho de petición es un derecho consagrado en la misma constitución nacional que en su artículo 23 señala: “Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. El legislador podrá reglamentar su ejercicio ante organizaciones privadas para garantizar los derechos fundamentales”

2. El artículo 5 del Código contencioso admi-





nistrativo (hoy Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, ley 1437 de 2011) viene a desarrollar este principio constitucional en los siguientes términos:

En sus relaciones con las autoridades toda persona tiene derecho a:

Presentar peticiones en cualquiera de sus modalidades, verbalmente, o por escrito, o por cualquier otro medio idóneo y sin necesidad de apoderado, así como a obtener información y orientación acerca de los requisitos que las disposiciones vigentes exijan para tal efecto.

Las anteriores actuaciones podrán ser adelantadas o promovidas por cualquier medio tecnológico o electrónico disponible en la entidad, aún por fuera de las horas de atención al público.

Conocer, salvo expresa reserva legal, el estado de cualquier actuación o trámite y obtener copias, a su costa, de los respectivos documentos.

Salvo reserva legal, obtener información que repose en los registros y archivos públicos en los términos previstos por la Constitución y las leyes.

Obtener respuesta oportuna y eficaz a sus peticiones en los plazos establecidos para el efecto.

3. En el aspecto puntual la norma que regula el derecho de petición es la ley 1755 de 2015 que modificó la ley 1437 de 2011 para desarrollar y reglamentar el derecho de petición. En este decreto hallaremos la respuesta a muchos de los interrogantes que estudiamos en el siguiente apartado.

3.2.2. PREGUNTAS FRECUENTES RESPECTO AL DERECHO DE PETICIÓN

¿Quiénes pueden presentar un derecho de petición?

Toda persona puede hacer una petición a las autoridades, incluso los menores de edad. Al respecto, el inciso primero del artículo 13 de la ley 1437, dice: “Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades, en los términos señalados en este código, por motivos de interés general o particular, y a obtener pronta resolución completa y de fondo sobre la misma”. Cuando la norma habla de toda persona no está haciendo distinción ni discriminación alguna.

¿Se requiere abogado o apoderado para presentar un derecho de petición?

Que “Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades,” significa que, no se requiere de un abogado para presentar un derecho de petición. En el caso de los menores de edad, ni siquiera se exige representación de un adulto, de modo que el niño o menor puede directamente elevar la petición.

¿Presentar un derecho de petición tiene costo?

No. Puesto que al ser un derecho fundamental de la persona, no es posible fijarle un precio. Por esto, la ley no lo estableció, lo que claramente, manifiesta que el derecho de petición es gratuito, de manera que, ninguna entidad puede exigir pago alguno por recibir el derecho de petición.

¿Ante quien se presenta el derecho de petición?

El derecho de petición se puede presentar ante cualquier particular o, autoridad administrativa, estatal u oficial es decir, contra cualquier institución del estado.

¿Se puede presentar un derecho de petición ante una empresa privada o una persona natural?



En principio el derecho de petición está dirigido para hacer peticiones y solicitudes ante entidades y autoridades públicas o estatales, pero hay casos en que también aplica para empresas o instituciones privadas. Al respecto, dice el artículo 32 de la ley 1437 de 2011: «Toda persona podrá ejercer el derecho de petición para garantizar sus derechos fundamentales ante organizaciones privadas con o sin personería jurídica, tales como sociedades, corporaciones, fundaciones, asociaciones, organizaciones religiosas, cooperativas, instituciones financieras o clubes».

Las organizaciones privadas sólo podrán invocar la reserva de la información solicitada en los casos expresamente establecidos en la Constitución Política y la ley.

“Este derecho también podrá ejercerse ante personas naturales cuando frente a ellas el solicitante se encuentre en situaciones de indefensión, subordinación o la persona natural se encuentre ejerciendo una función o posición dominante frente al peticionario”.

“Los personeros municipales y distritales y la Defensoría del Pueblo prestarán asistencia eficaz e inmediata a toda persona que la solicite, para garantizarle el ejercicio del derecho constitucional de petición que hubiere ejercido o desee ejercer ante organizaciones o instituciones privadas”.

“Ninguna entidad privada podrá negarse a la recepción y radicación de solicitudes y peticiones respetuosas, so pena de incurrir en sanciones y/o multas por parte de las autoridades competentes”

Las peticiones ante las empresas o personas que administran archivos y bases de datos de carácter financiero, crediticio, comercial, de servicios y las provenientes de terceros, se regirán por lo dispuesto en la Ley Estatutaria del Hábeas Data.

Como se puede ver, sí es posible presentar un derecho de petición contra particulares y en los casos que la ley lo considera viable, ese particular queda obligado a responder.

Hay instituciones privadas, como las señaladas en el artículo 33 de la ley 1437 de 2011, que por expresa disposición legal deben atender derechos de petición:

Sin perjuicio de lo dispuesto en leyes especiales, a las Cajas de Compensación Familiar, a las Instituciones del Sistema de Seguridad Social Integral, a las entidades que conforman el sistema financiero y bursátil y a aquellas empresas que prestan servicios públicos y servicios públicos domiciliarios, que se rijan por el derecho privado, se les aplicarán en sus relaciones con los usuarios.

Esto aplica para los bancos, las EPS, las empresas de servicios públicos, de modo que sus usuarios o clientes pueden hacer uso del derecho de petición.

¿Para qué utilizar el derecho de petición? Se puede utilizar para solicitar distintos propósitos que señala el artículo 13 de la ley 1755 del 2015:

- Para solicitar el reconocimiento de un derecho
- La intervención en un asunto en particular de una autoridad, entidad o funcionario
- Para solicitar que se resuelva una situación jurídica
- Para solicitar que se preste un servicio
- Para requerir información
- Para consultar, examinar y requerir copias de documentos
- Para formular consultas
- Para presentar quejas y denuncias
- Para hacer reclamos



3. En el aspecto puntual la norma que regula el derecho de petición es la ley 1755 de 2015 que modificó la ley 1437 de 2011 para desarrollar y reglamentar el derecho de petición. En este decreto hallaremos la respuesta a muchos de los interrogantes que estudiamos en el siguiente apartado.

3.2.2. PREGUNTAS FRECUENTES RESPECTO AL DERECHO DE PETICIÓN

¿Quiénes pueden presentar un derecho de petición?

Toda persona puede hacer una petición a las autoridades, incluso los menores de edad. Al respecto, el inciso primero del artículo 13 de la ley 1437, dice: “Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades, en los términos señalados en este código, por motivos de interés general o particular, y a obtener pronta resolución completa y de fondo sobre la misma”. Cuando la norma habla de toda persona no está haciendo distinción ni discriminación alguna.

¿Se requiere abogado o apoderado para presentar un derecho de petición?

Que “Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades,” significa que, no se requiere de un abogado para presentar un derecho de petición. En el caso de los menores de edad, ni siquiera se exige representación de un adulto, de modo que el niño o menor puede directamente elevar la petición.

¿Presentar un derecho de petición tiene costo?

No. Puesto que al ser un derecho fundamental de la persona, no es posible fijarle un precio. Por esto, la ley no lo estableció, lo que claramente, manifiesta que el derecho de petición es gratuito, de manera que, nin-

guna entidad puede exigir pago alguno por recibir el derecho de petición.

¿Ante quien se presenta el derecho de petición?

El derecho de petición se puede presentar ante cualquier particular o, autoridad administrativa, estatal u oficial es decir, contra cualquier institución del estado.

¿Se puede presentar un derecho de petición ante una empresa privada o una persona natural?

En principio el derecho de petición está dirigido para hacer peticiones y solicitudes ante entidades y autoridades públicas o estatales, pero hay casos en que también aplica para empresas o instituciones privadas. Al respecto, dice el artículo 32 de la ley 1437 de 2011: «Toda persona podrá ejercer el derecho de petición para garantizar sus derechos fundamentales ante organizaciones privadas con o sin personería jurídica, tales como sociedades, corporaciones, fundaciones, asociaciones, organizaciones religiosas, cooperativas, instituciones financieras o clubes”.

¿Cuáles son los Alcances del Derecho de Petición?

Los particulares pueden solicitar y tener acceso a la información y documentación que repose en las diferentes entidades, siempre y cuando no se trate de información que por ley, no tengan el carácter de reservados, caso en los cuales no procede el derecho de petición.

¿Cuál es el término de que disponen las autoridades para dar respuesta a los derechos de petición?

El artículo 14 de la ley 1437 de 2011 señala el plazo que la entidad peticionada tiene para responder:



Salvo norma legal especial y so pena de sanción disciplinaria, toda petición deberá resolverse dentro de los quince (15) días siguientes a su recepción. Estará sometida a término especial la resolución de las siguientes peticiones:

1. Las peticiones de documentos y de información deberán resolverse dentro de los diez (10) días siguientes a su recepción. Si en ese lapso no se ha dado respuesta al peticionario, se entenderá, para todos los efectos legales, que la respectiva solicitud ha sido aceptada y, por consiguiente, la administración ya no podrá negar la entrega de dichos documentos al peticionario, y como consecuencia las copias se entregarán dentro de los tres (3) días siguientes.

2. Las peticiones mediante las cuales se eleva una consulta a las autoridades en relación con las materias a su cargo deberán resolverse dentro de los treinta (30) días siguientes a su recepción.

En los casos en que no sea posible dar respuesta a la petición, el peticionado debe informar tal hecho al solicitante antes de que venza el plazo que tiene para responder, indicando el plazo en el cual atenderá su petición, plazo que en ningún caso podrá ser el doble del considerado inicialmente por la ley.

¿Qué debe contener un derecho de petición?

Un derecho de petición debe contener unos elementos mínimos para que la autoridad correspondiente pueda dar una respuesta razonable. El artículo 16 de la ley 1437 de 2011 señala esos elementos mínimos a considerar:

- La autoridad o entidad a la que se dirige
- Nombre y apellidos del solicitante.
- Número de identificación del solicitante
- Dirección donde se debe enviar la respuesta

- El objeto de la petición
- Las razones en que fundamente la petición
- La relación de los documentos que presenta para iniciar el trámite
- La firma del peticionario

Es importante anotar que el funcionario no puede rechazar una petición argumentando que es inadecuada o incompleta, sino que deberá indicar al peticionario lo que le hace falta sin exigir documentos o requisitos que no sea necesarios o que no sea pertinentes; esto, de acuerdo al parágrafo 1 del artículo 16 del CPACA:

La autoridad tiene la obligación de examinar integralmente la petición, y en ningún caso la estimará incompleta por falta de requisitos o documentos que no se encuentren dentro del marco jurídico vigente, que no sean necesarios para resolverla o que se encuentren dentro de sus archivos.

No es necesario que en el derecho de petición se enuncie una ley ni que el documento presentado lleve el título "Derecho de petición"; la simple solicitud elevada ante la respectiva entidad constituye un derecho de petición

¿El derecho de petición debe ser escrito o puede ser verbal?

El derecho de petición se puede presentar por escrito o verbal. La ley no exige ritualidades ni formalidades en este aspecto.

Recordemos que el objetivo de la ley es que toda persona pueda hacer uso de este derecho, por lo que no saber escribir no debe ser impedimento para presentar un derecho de petición.

¿Qué sucede si hago una petición a la entidad que no es competente para responderla?

Puede suceder que la persona eleve un de-



recho de petición a una entidad o a un funcionario que no es competente para responder o solucionar la petición, y en tal caso, el funcionario no se puede limitar a rechazar el derecho de petición. Al respecto dice el artículo 21 de la ley 1437 de 2011:

Si la autoridad a quien se dirige la petición no es la competente, se informará de inmediato al interesado si este actúa verbalmente, o dentro de los cinco (5) días siguientes al de la recepción, si obró por escrito. Dentro del término señalado remitirá la petición al competente y enviará copia del oficio remititorio al peticionario o en caso de no existir funcionario competente así se lo comunicará. Los términos para decidir o responder se contarán a partir del día siguiente a la recepción de la Petición por la autoridad competente.

Es evidente que en tal caso quien recibe la petición debe enviarla a la autoridad o funcionario que sí es competente.

3.3 FORMATO DERECHO DE PETICIÓN

Ciudad, (día, mes, año)

Señores:

y

(Se escribe aquí el Nombre de la Entidad o Funcionario).

Asunto: Derecho de Petición: (Escriba aquí el tema de la petición)

Yo, _____, identificado con cédula de ciudadanía número _____ expedida en _____ domiciliado en _____ (dirección residencia) de la ciudad de _____, en ejercicio del derecho de petición que consagra el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia y las disposiciones pertinentes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso administrativo, respetuosamente solicito lo siguiente:

(Describir con claridad y precisión lo que se desea solicitar que puede ser una queja, consulta, reclamo).

La petición anterior está fundamentada en las siguientes razones:

(Exponer con claridad y precisión las razones y hechos que justifican la petición).

Para los efectos pertinentes, anexo los siguientes soportes y documentos:

(Anexar los documentos que respalden o prueben los hechos que motivaron el derecho de petición)

Por favor enviar respuesta a este derecho de petición a la dirección que aparece al pie de mi firma

Firma del peticionario

Nombre del peticionario: _____

Cédula: _____ De _____

Dirección: _____ de la ciudad de _____

Teléfono: _____

Correo Electrónico: _____



3.4. 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 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 quiere 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.

3.4.1 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.

3.4.2. 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.





3.4.3. RECURSO DE REPOSICIÓN SUBSIDIARIO DE APELACIÓN.

El recurso de reposición que se complementa como subsidiario de apelación, en términos de los millennial es 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 remitirlo 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.

3.4.4. 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 adjuntarse copia de dicha providencia.

3.4.5. REQUISITOS PARA INTERPONER EL RECURSO DE REPOSICIÓN

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.

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 **CONDICIONALMENTE** 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 proferirse 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.

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

3.5.1.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 compe-



tentes 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.





ACCIÓN DE TUTELA PARA RECLAMAR EL DERECHO A PENSIÓN JUBILACIÓN

JUEZ DE TUTELA DE NEIVA (REPARTO)

E. S. D.

Asunto: ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: _____

Cédula: _____

Accionado: FIDUPREVISORA S.A. - FONDO NACIONAL DE
PRESTACIONES SOCIALES DEL MAGISTERIO.

_____, mayor de edad y vecina de esta localidad, respetuosamente manifiesto al señor Juez que promuevo **ACCIÓN DE TUTELA** en contra de **LA FIDUPREVISORA S.A. - FONDO NACIONAL DE PRESTACIONES SOCIALES DEL MAGISTERIO**, representada legalmente por el presidente y/o vicepresidente y/o Directora de prestaciones económicas o quien haga sus veces a fin de que mediante los trámites previstos en el decreto 1272 de 2018 y el artículo 86 de la Carta Política para poder obtener las siguientes;

PRETENSIONES

Amparar el derecho fundamental que ha sido vulnerado por la entidad en lo que concierne a la no contestación del derecho de petición elevado el día _____, donde solicito la pensión vitalicia de jubilación, ordenándole que dentro de las 48 horas siguientes se estudie mi solicitud de Pensión vitalicia de jubilación por parte de la FIDUPREVISORA S.A. – FONDO NACIONAL DE PRESTACIONES SOCIALES DEL MAGISTERIO, y sea remitida de manera inmediata a la secretaría de educación Neiva para que se expida la resolución correspondiente, concediéndome el derecho reclamado, si es del caso por haber cumplido con los requisitos exigidos para reclamar.

HECHOS

Primero. Desde _____ hasta la fecha he venido laborando en el servicio público educativo como docente al servicio de la secretaría de educación de Neiva.

Segundo. El día _____ cumplí 55 años de edad, cumpliendo así a mi criterio de acuerdo a ley 33 de 1985, los requisitos para acceder a la pensión vitalicia de jubilación que corresponden a tener 20 años de servicio y la de 55 años de edad.

Tercero. De acuerdo a lo anterior el pasado _____, presenté ante la secretaría de educación de Neiva la solicitud de Pensión vitalicia de Jubilación con radicado _____.



ARTÍCULO 2.4.4.2.3.2.1

Radicación de las solicitudes de reconocimiento de prestaciones económicas.

Las solicitudes de reconocimiento de prestaciones económicas a cargo del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio deben ser presentadas, ante la última entidad territorial certificada en educación que haya ejercido como autoridad nominadora del afiliado, de acuerdo con el formulario adoptado para tal efecto por la sociedad fiduciaria encargada del manejo de los recursos del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.

La sociedad fiduciaria implementará un sistema de radicación único, que registre las solicitudes de estudio de reconocimiento de prestaciones económicas a cargo del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio de forma simultánea en la respectiva entidad territorial certificada en educación y en dicha sociedad.

El sistema de radicación único debe permitir a los solicitantes y actores del proceso, conocer electrónicamente el estado del trámite, desde su radicación hasta su resolución y pago, asimismo debe permitir identificar aquellos casos en los que se realicen pagos oficiosos ya sea en cumplimiento de una orden judicial o por disposición administrativa.

ARTÍCULO 2.4.4.2.3.2.2.

Gestión a cargo de las Secretarías de Educación.

La atención de las solicitudes relacionadas con las prestaciones económicas que reconoce y paga el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, será efectuada a través de la entidad territorial certificada en educación o la dependencia que haga sus veces.

Para tal efecto, la entidad territorial certificada en educación correspondiente, a la que se encuentre vinculado el docente, deberá:

1. Recibir y radicar, en estricto orden cronológico, las solicitudes relacionadas con el reconocimiento de prestaciones económicas, de acuerdo con los formularios que adopte la sociedad fiduciaria encargada del manejo de los recursos de dicho Fondo.

2. Expedir, con destino a la sociedad fiduciaria y conforme a los formatos únicos por esta adoptados, certificación de tiempo de servicio y régimen salarial y prestacional del docente peticionario o causahabiente, de acuerdo con la normativa vigente.

3. Subir a la plataforma que se disponga para tal fin el proyecto de acto administrativo debidamente digitalizado con su respectivo expediente para que sea revisado por la sociedad fiduciaria.

4. Suscribir el acto administrativo de reconocimiento de prestaciones económicas, de acuerdo con lo dispuesto en las Leyes 91 de 1989 y 962 de 2005 y las normas que las adicionen o modifiquen, y surtir los trámites administrativos a que haya lugar, en los términos y con las formalidades y efectos previstos en la ley y en esta Subsección.

5. Remitir a la sociedad fiduciaria copia de los actos administrativos de reconocimiento de prestaciones económicas, junto con la respectiva constancia de ejecutoria para efectos del pago.

ARTÍCULO 2.4.4.2.3.2.4

Término para resolver las solicitudes de reconocimiento pensional que amparan el riesgo de vejez. .

Las solicitudes correspondientes a reconocimientos pensionales que cubran el riesgo



de vejez o las indemnizaciones sustitutivas y las demás solicitudes que se deriven de ajustes o reliquidaciones de estas prestaciones a cargo del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio deben ser resueltas dentro de los 4 meses siguientes a la fecha de la radicación completa de la solicitud por parte del peticionario.

ARTÍCULO 2.4.4.2.3.2.5.

Gestión de la entidad territorial en las solicitudes de reconocimiento pensional que amparan el riesgo de vejez.

La entidad territorial certificada en educación, dentro del mes siguiente a la presentación en debida forma de la solicitud de reconocimiento pensional que cubra el riesgo de vejez o indemnización sustitutiva y las demás solicitudes que se deriven de ajustes o reliquidaciones de estas prestaciones a cargo del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, deberá elaborar un proyecto de acto administrativo que resuelva el requerimiento.

Dentro del mismo término indicado en el inciso anterior, la entidad territorial deberá subir y remitir a través de la plataforma que se disponga para tal fin el proyecto de acto administrativo debidamente digitalizado con su respectivo expediente para que sea revisado por la sociedad fiduciaria.

ARTÍCULO 2.4.4.2.3.2.6

Gestión a cargo de la sociedad fiduciaria en las solicitudes de reconocimiento pensional que amparan el riesgo de vejez.

La sociedad fiduciaria, dentro del mes siguiente al recibo del proyecto de acto administrativo de reconocimiento pensional que cubra el riesgo de vejez o la indemnización sustitutiva y las demás solicitudes que se deriven de ajustes o reliquidaciones de estas prestaciones a cargo del Fondo, deberá im-

partir su aprobación o desaprobación argumentando de manera precisa el sentido de su decisión.

Dentro del mismo término indicado en el inciso anterior, la sociedad fiduciaria deberá digitalizar y remitir a la entidad territorial certificada en educación la decisión adoptada, a través de la plataforma dispuesta para tal fin.

ARTÍCULO 2.4.4.2.3.2.7.

Elaboración del acto administrativo que resuelve las solicitudes de reconocimiento pensional que amparan el riesgo de vejez.

La entidad territorial certificada en educación, dentro de los 2 meses siguientes al recibo, por parte de la sociedad fiduciaria, del documento que contiene la aprobación o la desaprobación del proyecto de acto administrativo, deberá expedir el acto administrativo definitivo que resuelva la solicitud de reconocimiento pensional que cubra el riesgo de vejez o la indemnización sustitutiva y las demás prestaciones que se deriven de ajustes o reliquidaciones de estas prestaciones.

Si la entidad territorial certificada en educación tiene objeciones frente al resultado de la revisión que trata el artículo anterior, podrá presentar ante la sociedad fiduciaria las razones de su inconformidad, dentro de los 20 días calendario contados desde la recepción del documento que contiene la aprobación o desaprobación del proyecto de acto administrativo.

La sociedad fiduciaria contará con 20 días calendario para resolver las observaciones propuestas por la entidad territorial certificada en educación, contados desde la recepción del documento que contiene las objeciones al proyecto.

La entidad territorial certificada en educa-



ción, dentro de los 20 días calendarios siguientes a la recepción de la respuesta a las objeciones, deberá expedir el acto administrativo definitivo.

En cualquier caso, la entidad territorial certificada en educación deberá subir y remitir a través de la plataforma dispuesta por la sociedad fiduciaria el acto administrativo digitalizado.

PARÁGRAFO.

Bajo ninguna circunstancia, los términos previstos en los incisos 2, 3 y 4 del presente artículo podrán ser entendidos como una ampliación del plazo señalado en el artículo 19 del Decreto Ley 656 de 1994. En todos los casos, las solicitudes de que trata este artículo deberán resolverse dentro de los 4 meses siguientes a la fecha de su radicación completa por parte del peticionario.

ARTÍCULO 2.4.4.2.3.2.8.

Remisión del acto administrativo notificado y ejecutoriado,

Que resuelve las solicitudes que amparan el riesgo de vejez. Una vez notificado y ejecutoriado el acto administrativo definitivo que resuelve reconocimiento pensional que cubra el riesgo de vejez o la indemnización sustitutiva y las demás solicitudes que se deriven de ajustes o reliquidaciones de estas prestaciones, la entidad territorial certificada en educación deberá subir y remitir este acto administrativo inmediatamente a través de la plataforma dispuesta para tal fin.

ARTÍCULO 2.4.4.2.3.2.9

Pago de los reconocimientos pensionales que amparan el riesgo de vejez.

Dentro de los 2 meses siguientes a la notificación y ejecutoria del acto administrativo

que reconoce las solicitudes correspondientes a reconocimientos pensionales que cubran el riesgo de vejez o la indemnización sustitutiva y las demás solicitudes que se deriven de ajustes o reliquidaciones de estas prestaciones, la sociedad fiduciaria deberá efectuar los pagos correspondientes.

Como se indica en los artículos mencionados del decreto 1272 de 2018 La Fiduprevisora S.A. – fondo nacional de prestaciones sociales del magisterio no ha dado respuesta y que debe hacerlo dentro de los dos meses siguientes de recibido, y la fecha de recibido es del 5 de junio de 2020 y han transcurrido más de 150 días y no se han pronunciado.

DERECHOS VULNERADOS

DERECHOS FUNDAMENTAL DE PETICIÓN ARTÍCULO 23, IGUALDAD ARTÍCULO 13, DEBIDO PROCESO ARTÍCULOS 29 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA.

Fundamento la presente Acción en lo dispuesto en los artículos 86 y 23 de la Constitución Nacional; Decreto 1591 de 1991, Decreto 306 de 1992 y los artículos 9 y siguientes del CCA. Ley 114 de 1913, Ley 33 de 1985, ley 115 de 1993, ley 4 de 1966; Ley 812 de 2003

JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento, manifiesto que la suscrita no ha instaurado otra acción de Tutela con fundamento en los mismos hechos a que se contrae la presente, ante ninguna autoridad judicial, conforme a lo que previene el artículo 37 del decreto 2591 de 1991.

PRUEBAS

Para demostrar los fundamentos y llevar al convencimiento sobre la presente acción, comedidamente me permito solicitar se sirva decretar, practicar y tener como tales, las



siguientes pruebas que aportó:

1. Fotocopia de la cédula de ciudadanía
2. Hoja radicación de la solicitud de la pensión de jubilación

ANEXOS

Los documentos enunciados como prueba
Copia de la tutela y anexos para traslados a la accionada y archivo del despacho

NOTIFICACIONES

Parte accionante: _____

Dirección: Carrera _____, número de celular _____

Correo Electrónico: _____

Parte Accionada: FIDUPREVISORA S.A. – FONDO NACIONAL DE PRESTACIONES SOCIALES DEL MAGISTERIOS, En

Dirección: Calle 72 N° 10 – 03 de la ciudad de Bogotá D.C.

Teléfono: (+571) 5169031 / 01-8000-91-90-15

Correo electrónico: notjudicial@fiduprevisora.com.co /

Respetuosamente,

Firma _____

Bibliografía

Constitución Política de Colombia (CP 1991). 7 de julio de 1991. (Colombia). Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Ley 1437 de 2011 (CPACA). Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. (enero 18). Diario Oficial No. 47.956 de 18 de enero de 2011. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=41249>

Corte Constitucional. C-792 de 2006. M.P. RODRIGO ESCOBAR GIL; 20 de septiembre de 2006. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-792-06.htm>

Corte Constitucional. C-875 de 2011. M.P. JORGE IGNACIO PRETEL CHALJUB; 22 de noviembre de 2011. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/C-875-11.htm>

Decreto Ley 2591 de 1991. Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política. (noviembre 19). Diario Oficial No. 40.165 de 19 de noviembre de 1991. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_2591_1991.html



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 como 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:

El profesor Fulgencio Batista del área de matemáticas de la IÉ agropecuaria Juan Erasmo De las Piedras del municipio Tierra de Todos en el departamento de Guacas Perdidas, es un docente regido por el decreto 1278 y como tal debe ser evaluado periódicamente por su rector el Licenciado Bonifacio Retrógrado Empoderado.

Al inicio del año escolar 2020, 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:

El profesor Fulgencio Batista del área de matemáticas de la IÉ agropecuaria Juan Erasmo De las Piedras del municipio Tierra de Todos en el departamento de Guacas Perdidas, es un docente regido por el decreto 1278 y como tal debe ser evaluado periódicamente por su rector el Licenciado Bonifacio Retrógrado Empoderado.

Al inicio del año escolar 2020, 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.

El profesor Batista, quien en los últimos 5 años 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. se cuidó durante todo el año. Solicitud que nunca fue atendida.

El profesor Batista, durante todo el año 2020, observó la mayoría de los criterios establecidos por el Rector, ya que coincidían con los que se pactaron con él para el año lectivo 2019. Finalizando, en la última semana del año lectivo, el profesor Bautista es notificado, por escrito, de la calificación de 85 en la evaluación de desempeño del 2020.

Caso 3:

El profesor Fulgencio Batista del área de matemáticas de la IÉ agropecuaria Juan Erasmo De las Piedras del municipio Tierra de Todos en el departamento de Guacas Perdidas, es un docente regido por el decre-



to 1278 y como tal debe ser evaluado periódicamente por su rector el Licenciado Bonifacio Retrógado Empoderado.

Al inicio del año escolar 2020, 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.

El profesor Batista, quien en los últimos 5 años 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. se cuidó durante todo el año. Solicitud que nunca fue atendida.

El profesor Batista, durante todo el año 2020, observó la mayoría de los criterios establecidos por el Rector, ya que coincidían con los que se pactaron con él para el año lectivo 2019. Finalizando, en la última semana del año lectivo, el profesor Bautista es notificado, por escrito, de la calificación de 85 en la evaluación de desempeño del 2020.

En la primera semana del año lectivo 2021, el profesor Batista interpuso el recurso de reposición a la resolución que lo evaluó en el 2020. 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.

Caso 4:

El profesor Fulgencio Batista del área de matemáticas de la IÉ agropecuaria Juan Erasmo De las Piedras del municipio Tierra de Todos en el departamento de Guacas Perdidas, es un docente regido por el decreto 1278 y como tal debe ser evaluado periódicamente por su rector el Licenciado Bonifacio Retrógado Empoderado.

Al inicio del año escolar 2020, como procedi-

miento 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.

El profesor Batista, quien en los últimos 5 años 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. se cuidó durante todo el año. Solicitud que nunca fue atendida.

El profesor Batista, durante todo el año 2020, observó la mayoría de los criterios establecidos por el Rector, ya que coincidían con los que se pactaron con él para el año lectivo 2019. Finalizando, en la última semana del año lectivo, el profesor Bautista es notificado, por escrito, de la calificación de 85 en la evaluación de desempeño del 2020.

En la primera semana del año lectivo 2021, el profesor Batista interpuso el recurso de reposición a la resolución que lo evaluó en el 2020. 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 Batista, dentro de los términos, apela la decisión del señor Rector. Apelación que le fue negada por el Secretario de Educación Departamental, Malechor Baltazar; quien resuelve negativamente la apelación.

Caso 5:

El profesor Fulgencio Batista del área de matemáticas de la IÉ agropecuaria Juan Erasmo De las Piedras del municipio Tierra de Todos en el departamento de Guacas Perdidas, es un docente regido por el decreto 1278 y como tal debe ser evaluado periódicamente por su rector el Licenciado Bonifacio Retrógado Empoderado.



Al inicio del año escolar 2020, 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.

El profesor Batista, quien en los últimos 5 años 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. se cuidó durante todo el año. Solicitud que nunca fue atendida.

El profesor Batista, durante todo el año 2020, observó la mayoría de los criterios estableci-

dos por el Rector, ya que coincidían con los que se pactaron con él para el año lectivo 2019. Finalizando, en la última semana del año lectivo, el profesor Bautista es notificado, por escrito, de la calificación de 85 en la evaluación de desempeño del 2020.

En la primera semana del año lectivo 2021, el profesor Batista interpuso el recurso de reposición a la resolución que lo evaluó en el 2020. 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 Batista, dentro de los términos, apela la decisión del señor Rector. Apelación que le fue negada por el Secretario de Educación Departamental, Malechor Baltazar; quien resuelve negativamente la apelación. El profesor Batista interpone un recurso de queja ante el Gobernador de Guacas Perdidas, Niveo Oidosordos. Recurso del que nunca obtiene respuesta.

Gracias

