

# PROYECTO DE FORMACIÓN POLÍTICO SINDICAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA LA CONSOLIDACIÓN DE LA ESCUELA COMO TERRITORIO DE PAZ



## Comité Ejecutivo 2023-2027



DOMINGO JOSÉ  
AYALA ESPITIA

**PRESIDENTE**



CHRISTIAN  
REY CAMACHO

**PRIMER  
VICEPRESIDENTE**



EDGAR  
ROMERO MACÍAS

**SEGUNDO  
VICEPRESIDENTE**



MARÍA EUGENIA  
LONDOÑO OCAMPO

**FISCAL**



LUIS EDGARDO  
SALAZAR BOLAÑOS

**SECRETARIO GENERAL**



LUIS ALFREDO  
GRIMALDO MEJÍA

**TESORERO**



HUGO  
CÁRDENAS VEGA

**SECRETARIO DE  
ASUNTOS JURÍDICOS**



MIGUEL ÁNGEL  
PARDO ROMERO

**SECRETARIO DE PRENSA  
Y PUBLICACIONES**



VICTORIA  
AVENDAÑO PEDROZO

**SECRETARIA DE GÉNERO,  
INCLUSIÓN E IGUALDAD**



MIGUEL  
CAMACHO RAMÍREZ

**SECRETARIO DE CULTURA  
RECREACIÓN Y DEPORTE**



MARTHA ROCÍO  
ALFONSO BERNAL

**SECRETARIA DE  
RELACIONES INTERNACIONALES**



ISABEL  
OLAYA CUERO

**SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN,  
Y EDUCACIÓN SINDICAL**



JHON WILLY  
CARMONA MORENO

**SECRETARIO DE RELACIONES,  
INTERGREMIALES Y COOPERATIVAS**



GEORGINA  
ARROYO GUTIÉRREZ

**SECRETARIA DE SEGURIDAD SOCIAL,  
DOCENTES TERRITORIALES Y PENSIONADOS**



MILBERTO  
MARTÍNEZ MOSQUERA

**SECRETARIO DE ASUNTOS EDUCATIVOS,  
PEDAGÓGICOS Y CIENTÍFICOS**

## Escuela Sindical



**Vicente Brayan Rivas**  
Director  
[vibrari56@gmail.com](mailto:vibrari56@gmail.com)



**Jairo Rubio Cuenca**  
Coordinador Sveriges Lärare  
[jrubio13@gmail.com](mailto:jrubio13@gmail.com)



**Jorge Albín Anaya**  
Asesor  
[janaya54@hotmail.com](mailto:janaya54@hotmail.com)



**Betsabe Polania Quiza**  
Asesora  
[betsa\\_11\\_01@hotmail.com](mailto:betsa_11_01@hotmail.com)



**Homero Cuevas  
Peñaranda**  
Asesor  
[homero072@gmail.com](mailto:homero072@gmail.com)



**Luz Aida Martínez Eraso**  
Asesora  
[luzmar128@yahoo.com](mailto:luzmar128@yahoo.com)



**Luis Eduardo Romo S.**  
Asesor  
[lroosolarte@yahoo.es](mailto:lroosolarte@yahoo.es)



**Gustavo Adolfo Barreiro**  
Asesor  
[gusab07@gmail.com](mailto:gusab07@gmail.com)



**Ana María Cepeda O**  
Asesora  
[tecnoedunana@gmail.com](mailto:tecnoedunana@gmail.com)



**Diógenes Orjuela**  
Asesor  
[diogenes.orjuela@yahoo.com](mailto:diogenes.orjuela@yahoo.com)



**Miguel José Mesa  
Sequeda**  
Asesor  
[miguelsequeda@hotmail.com](mailto:miguelsequeda@hotmail.com)

## EQUIPO Sveriges Lärare Secretaría de Género



**María Antonieta Cano**  
Coordinadora  
[antonietacano@gmail.com](mailto:antonietacano@gmail.com)



**Rosalba Oviedo**  
Asesora  
[rosalba.oviedo@yahoo.es](mailto:rosalba.oviedo@yahoo.es)



**Irma Gómez Bautista**  
Asesora  
[irmagoba2000@yahoo.es](mailto:irmagoba2000@yahoo.es)



**Yisela Pulido**  
Asesora  
[yiselapulido@gmail.com](mailto:yiselapulido@gmail.com)



**Martha Shirley Quinto**  
Asesora  
[shirleyq66@gmail.com](mailto:shirleyq66@gmail.com)



**Ruth Mariela  
Fernández M.**  
Asesora  
[mariefernandez19@yahoo.com](mailto:mariefernandez19@yahoo.com)

# Tabla de contenido

---

## **MÓDULO 1. ECONOMÍA POLÍTICA..... 11**

<b>COLOMBIA Y SUS CONDICIONES POLÍTICAS. GOBIERNO ALTERNATIVO Y EL PAPEL DE LOS TRABAJADORES EN SUS ORGANIZACIONES.....</b>	<b>11</b>
<b>ECONOMÍA POLÍTICA: BASE DE LAS RELACIONES DE PRODUCCIÓN.....</b>	<b>12</b>
<b>MODOS DE PRODUCCIÓN.....</b>	<b>16</b>
<b>AVANCES Y RETROCESOS: BALANCE SOCIOECONÓMICO DE AMÉRICA LATINA.....</b>	<b>20</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA.....</b>	<b>26</b>
<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>27</b>

## **MÓDULO 2. DERECHOS LABORALES..... 31**

<b>1. HISTORIA DE LOS DERECHOS LABORALES Y PRESTACIONALES Y SINDICALES DEL MAGISTERIO.....</b>	<b>32</b>
En la década de los 70.....	32
En la década de los 80.....	33
En la década de los 90.....	34
En la década del 2000.....	34
En la década del 2010.....	35
En la década del 2020.....	37
Nuestro presente.....	38
<b>2. UNA REFORMA LABORAL QUE GARANTIZA LA LIBERTAD SINDICAL.....</b>	<b>40</b>
TÍTULO I.....	43
DERECHOS LABORALES MÍNIMOS.....	43
TÍTULO II.....	44

DERECHO LABORAL INDIVIDUAL.....	44
CAPÍTULO I garantías para el Empleo.....	44
CAPÍTULO II – Garantías laborales para la equidad y la igualdad.....	45
TÍTULO III.....	46
DERECHO LABORAL COLECTIVO.....	46
CAPÍTULO I – Derecho de asociación.....	46
CAPÍTULO II - Derecho a la negociación colectiva.....	47
CAPÍTULO III- Derecho a la huelga.....	47
<b>3. IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL MUNDO LABORAL.....</b>	<b>48</b>
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	51
METODOLOGÍA.....	52
<b>MODULO 3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....</b>	<b>54</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>54</b>
<b>FUNCIONARIO VERSUS EMPLEADO PÚBLICO.....</b>	<b>54</b>
<b>NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....</b>	<b>57</b>
<b>PROCEDIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTABLECIDO EN EL DECRETO 160 DE 2014.....</b>	<b>62</b>
<b>LÍNEA DE TIEMPO NEGOCIACIÓN COLECTIVA FECODE-GOBIERNO ANTES DEL DECRETO 160 DE 2014.....</b>	<b>64</b>
<b>LÍNEA DE TIEMPO NEGOCIACIÓN COLECTIVA FECODE - GOBIERNO ANTES DEL DECRETO 160 DE 2014.....</b>	<b>65</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>67</b>

# PRESENTACIÓN

---



**Isabel Olaya Cuero**

Para el año 2023 de acuerdo al Plan de Acción de FECODE continuamos cumpliendo con la formación político sindical, con la entrega de la presente cartilla de **Formación Básica Sindical ABC** de la Secretaría de Organización Sindical de la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación FECODE, con el apoyo de la Secretaría de Género, Inclusión e Igualdad donde pretendemos que nuestros afiliados sean líderes y líderes que promuevan la defensa de la educación Pública y

los derechos de los maestros en el marco de la práctica social, que sean Conocedores de la realidad política, económica y social del país y del mundo, que sean representantes críticos y reflexivos con capacidad propositiva y de transformación. Pensador, investigador y analistas comprometidos con la realidad social.

El proyecto de Formación Sindical ABC será un proceso continuo

- Por ciclos a cuatro (4) años 2023-2026 con los mismos docentes.
- El propósito es desarrollar 33 talleres departamentales cada año.
- El taller se desarrollará el miércoles un día antes del evento Sveriges Lärare –Fecode.

Los ejes temáticos para el presente año son: Categorías de economía, política y su relación, 1. Historia de los derechos laborales, prestacionales y sindicales del Magisterio, 2. Incidencias de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo, 3. Necesidad de las reformas laborales actuales. Decreto 160 2014. Negociación colectiva sector publico los cuales tienen un contenido actualizado que permite dar continuidad al proceso de cualificación, aprendizaje, formación y actualización del cuatrienio anterior; en el cual la federación

aprobó las políticas, contenidos, metodologías, objetivos, metas, estrategias en los procesos de capacitación y formación de líderes y lideresas adscritos a subdirectivas municipales, distritales y departamentales. Igualmente se reafirma el papel esencial de tener un magisterio conocedor de sus deberes y derechos en concordancia con la normatividad inherente a la carrera docente, consolidar un proceso de formación eficaz y pertinente en el logro de las reivindicaciones sociales, políticas, pedagógicas, económicas, altruistas y dignificantes en aras de la construcción de la justicia social integral con equidad para la paz, en la sociedad colombiana.

El contenido de la cartilla tiene una amplia cobertura por los temas seleccionados de acuerdo a las necesidades y peticiones hechas por los docentes de las diferentes filiales de nuestra organización sindical.

Es y será una responsabilidad de los asistentes a los talleres divulgar y socializar con los colegas de sus instituciones y del municipio los saberes y conocimientos adquiridos; además, investigar, ampliar, profundizar para generar motivaciones en los procesos de formación y actualización sindical.

Gracias a todos por el interés y el apoyo que le han dado a la Escuela y a nuestra federación.

## **LAS EDUCACIÓN NOS HARÁ LIBRES**

**Isabel Olaya Cuero**

Secretaría de Organización y Educación Sindical



# INTRODUCCIÓN

---



## **VICTORIA AVENDAÑO PEDROZO**

A lo largo de su historia, FECODE ha demostrado un compromiso sólido en la defensa de las condiciones laborales de los educadores y la educación pública, que se traduce en la lucha por una **educación gratuita, de alta calidad, científica y democrática**.

En estos módulos de formación política y sindical de Fecode vamos a estudiar nuestra historia para saber cuál ha sido el papel de la federación en el contexto nacional y cómo con sus luchas se ha logrado mantener una educación pública en el país.

Fue gracias a la movilización organizada de Fecode que se lograron conquistas históricas para el magisterio colombiano y la sociedad en general. Se destacan el Estatuto Docente 2277 de 1979, La Ley 91 de 1989 que creó el Fondo nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (FOMAG), así como en la Ley General de Educación 115 de 1994 que garantiza la autonomía institucional y la libertad de cátedra así como la creación del gobierno escolar generando condiciones democráticas en las instituciones educativas del país, entre muchas más. Además, Fecode ha jugado un papel destacado en las movilizaciones junto a otros sectores sociales contra las políticas neoliberales implementadas en Colombia desde los años 90 y ha sido un baluarte de los trabajadores colombianos en la defensa de la soberanía nacional.

Hoy, el momento actual demanda de un cambio de rumbo en la economía nacional. Los efectos de las políticas neoliberales y los Tratados de Libre comercio han sumido al país en el atraso productivo tanto en materia agraria como industrial, profundizando el hambre, la pobreza y la miseria que viven las grandes mayorías de la población colombiana.

Uno de los principales retos que debe asumir el gobierno actual debe ser el de renegociar el Tratado de Libre Comercio (TLC) con Estados Unidos que 11 años después de su implementación ha dejado un balance devastador en todas las esferas de la vida nacional.

**Renegociar el TLC con Estados Unidos** implica poner en primer plano el interés nacional, vapuleado no sólo por Estados Unidos, sino también por los propios negociadores colombianos. Esta acción debe buscar establecer reglas comerciales y relaciones económicas equitativas en las que todas las partes ganen y no como sucede actualmente que el único ganador ha sido el país del norte en desmedro de la calidad de vida de los colombianos.

Desde Fecode, nuestro compromiso es continuar con estas luchas. Es muy importante que Fecode y las organizaciones sindicales mantengan los principios rectores del sindicalismo de autonomía y la independencia del patrón, de los gobiernos y de los poderes extranjeros, valores que han sido y seguirán siendo el faro que guía nuestra lucha.

Con base en estos principios rectores, de autonomía e independencia, la movilización del magisterio colombiano deberá girar en torno a las reivindicaciones actuales que se resumen en:

Conquistar la **Reforma Constitucional al Sistema General de Participaciones (SGP)** para superar la crisis financiera que afecta gravemente a la educación oficial, el **Estatuto Único de la profesión docente** y presionar para que se convoque, cuanto antes, por parte del gobierno nacional, el **Concurso de Ascensos y Reubicación para los docentes adscritos al decreto 1278**.

También debemos exigir un **servicio médico digno** y mantener la alerta para que se garantice el **régimen especial del magisterio** impidiendo que las contrataciones se aparten de las normas de la contratación pública.

No podemos renunciar a ver la **educación como un derecho fundamental** y para esto es hora de que la mesa **Fecode-Gobierno** nacional se ponga en funcionamiento.

Finalmente debemos rechazar los **proyectos de Ley del Centro Democrático** que ponen en riesgo la educación pública y nuestro derecho a la protesta.

Asimismo, es importante mirar con detenimiento las **reformas laboral y pensional**, velar para que las que se discutan sean las que formularon las centrales obreras y no las que abierta o soterradamente imponen las agencias internacionales de crédito y organismos multilaterales como el Banco Mundial (BM) Fondo Monetario Internacional (FMI) la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) entre otros. Aunque ha habido avances, persisten elementos regresivos que debemos enfrentar.

Profesores y profesoras, la persistencia en nuestras luchas es fundamental. Rechacemos el alza de los combustibles, denunciemos las violaciones a los Derechos Humanos y resistamos la intromisión extranjera que afecta nuestra soberanía.

La nuestra ha sido una historia de unidad, organización y lucha, por los derechos laborales del magisterio, por la defensa de la educación pública y de defensa de nuestra nación sobre los intereses extranjeros. Nuestra tarea es no desfallecer.

Fraternalmente,

**VICTORIA AVENDAÑO PEDROZO**

# MÓDULO 1. ECONOMÍA POLÍTICA

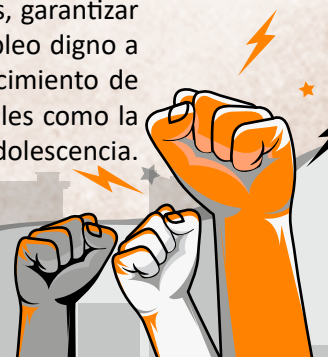
ABC-2023

## COLOMBIA Y SUS CONDICIONES POLÍTICAS. GOBIERNO ALTERNATIVO Y EL PAPEL DE LOS TRABAJADORES EN SUS ORGANIZACIONES

Nuestro país está experimentando un momento político sin precedentes que se caracteriza por condiciones económicas, políticas y sociales que nunca antes se habían experimentado en más de 200 años de gobiernos marcados por la corrupción, la injusticia y la opresión de nuestro pueblo a manos de los partidos políticos tradicionales de la oligarquía colombiana, que han estado subordinados a intereses extranjeros. Estos partidos nos han sometido a la explotación económica y al saqueo de nuestros recursos, lo que ha resultado en un ciclo de pobreza, hambre y violencia, y ha privado a la población menos privilegiada de oportunidades de progreso.

En América Latina, hemos visto gobiernos alternativos que han inspirado el cambio. Países como Argentina, México, Chile, Perú y Brasil han establecido pautas de acción que son ejemplos para nuestro país. En Colombia, la idea de un gobierno alternativo ha sido respaldada por una gran parte de la población. Ahora, es responsabilidad de los trabajadores y, en particular, de los maestros, un sector históricamente adelantado en el movimiento sindical colombiano, asumir los grandes desafíos y aprovechar las oportunidades para contribuir a la construcción de una sociedad más justa y soberana. Es fundamental que el Estado asuma una alta responsabilidad en la atención del bienestar social y en diversas áreas de asistencia para la población colombiana.

Las reformas propuestas tienen como objetivo mejorar el medio ambiente, recuperar tierras para la producción de alimentos, combatir la economía ilegal y garantizar la salud pública, las pensiones, los subsidios para trabajadores informales y la educación gratuita en todos los niveles. También buscan promover la participación activa de las mujeres, garantizar derechos para diversas identidades y etnias, y fomentar un empleo digno a través del crecimiento agrícola e industrial, así como el fortalecimiento de la economía formal. Estas políticas públicas abarcan áreas sociales como la cultura, la ciencia, la tecnología y la atención a la infancia y la adolescencia.



Por otro lado, el accionar sindical debe continuar sobre la base de nuestros principios universales de lucha sindical, con la autonomía e independencia, para conseguir salarios justos, estabilidad laboral, prestaciones sociales y derechos sindicales. Utilizar las herramientas históricas de unidad, organización y lucha para contribuir a la acción colectiva. La promoción de las reformas que se consensuaron en los documentos de las centrales obreras y el impulso de la lucha sindical se espera que conduzcan a una paz total.

## ECONOMÍA POLÍTICA: BASE DE LAS RELACIONES DE PRODUCCIÓN

Sin duda, el propósito y desarrollo de la acción sindical deviene de la confrontación causada por la expresión permanente de la lucha de clases en el marco del sistema capitalista, es en éste donde la acumulación se prioriza para eliminar derechos y mercantilizar hasta la vida misma; en tal sentido, cobra gran relevancia el reconocimiento y formación respecto de las causas estructurales que confrontamos como sindicato.

Tales causas estructurales han de derivarse del modo de producción (sistema económico), el modo de acumulación y por ende de dos de sus pilares: la ECONOMÍA y la POLÍTICA, en tal sentido, definiremos brevemente estas dos categorías, su relación y expresión en la organización social.

De tal forma, la **economía** Es un sistema social en el que las relaciones de producción determinan la estructura y el desarrollo de la sociedad, así, desde una perspectiva dialéctica y materialista histórica, las condiciones materiales y económicas son la base fundamental de la vida social. Particularmente, la economía capitalista se basa en la propiedad privada de los medios de producción (como empresas, fábricas, tierras y maquinaria) y en la explotación de la clase trabajadora, en éste, la clase trabajadora vende su fuerza de trabajo a los propietarios de los medios de producción, quienes se apropian del valor creado por los trabajadores, a esta apropiación de valor se le co-



noce como plusvalía. Así, el capitalismo es inherentemente inestable debido a las contradicciones y tensiones internas que genera, por un lado, prioriza la acumulación y por el otro, requiere de la clase explotada para garantizar producción y consumo.

La economía como la ciencia que estudia métodos eficaces para satisfacer necesidades humanas materiales, mediante el empleo de bienes y/o servicios, examina conceptos como el valor, el trabajo, la mercancía y la explotación; es un sistema en el que las relaciones de producción determinan la estructura y el desarrollo de la sociedad, y particularmente el capitalismo, sistema económico adoptado por Colombia, con algunos rasgos distintivos de la dependencia, es un sistema económico basado en la explotación de la clase trabajadora y la acumulación de capital.

Por su parte, la **política** es una manifestación de las relaciones de poder y conflicto en una sociedad dividida en clases; es una superestructura que surge de las condiciones económicas y sociales de una sociedad, su mayor expresión es el Estado, que determina las instituciones al servicio de la clase dominante para mantener y perpetuar el sistema económico, es decir, en el caso de Colombia, el sistema de explotación capitalista. La política en una sociedad de clases es una herramienta utilizada por la clase dominante para preservar sus intereses y ejercer control sobre la clase trabajadora. Por ello, cobra gran relevancia la participación y la lucha política, con miras a avanzar en los intereses de clase y promover el cambio, de allí que la clase trabajadora ha de organizarse y participar en la política. La clase trabajadora, por sí sola, no puede llegar a una conciencia revolucionaria y/o transformadora, requiere de mecanismos de organización de vanguardia para liderar la lucha y la transformación hacia la justicia social.

La **Economía Política** entonces, será entendida como una disciplina científica que determina según Engels, *“las leyes que rigen la producción y el intercambio de los medios materiales de vida en la sociedad humana”* (Grijalbo, 1968, pág. 139) atendiendo a la contradicción permanente que subyace en las categorías **valor-trabajo** que postula que el valor de un bien o servicio tiene su origen objetivo según la cantidad de fuerza de trabajo necesaria para obtenerlo y las formas como el Estado interviene en dicha contradicción; cumple con un triple objetivo orientado al 1) análisis de la actividad y los problemas económicos, 2) el desarrollo de las categorías intelectuales que permiten su comprensión científica y 3) el análisis de las prácticas sociales, encaminadas a organizar las relaciones sociales, de poder, dirigidas a mantener las situaciones dadas o a transformarlas.



Su evolución como ciencia, parte de la **Economía Política Clásica**, cuyo origen proviene de los postulados fisiócratas, sin embargo el escocés Adam Smith (1723-1790), plantea que la riqueza proviene de la actividad humana en general y no sólo de la actividad agropecuaria, además, sustituye la idea del orden divino que regula la actividad económica por la de orden natural planteando que *“Si el Estado interviene en la economía, altera el orden natural; por el contrario, si se abstiene de intervenir, la búsqueda del beneficio individual por los distintos agentes económicos permitirá que se llegue a la mejor situación posible a nivel general”* (Universidad de la república de Uruguay, 2015, pág. 18) lo cual se consideró como la base sustancial del sistema económico Capitalista y determinó que el valor de la mercancía dependía, en principio, de la cantidad de trabajo requerido para producirla; los autores de la época defendían a la burguesía industrial que para el momento se encontraba en ascenso contra la aristocracia terrateniente.

Los límites teóricos de la Economía Política clásica se ubican en el argumento del riesgo que corre el sujeto que invierte, el capitalista, y con ello opaca la fuerza de trabajo emanada del obrero, el proletario, y sus intereses; por lo cual se dividen en dos nuevas vertientes del pensamiento en la economía política:

La Economía Política marxista, que devela la ganancia de los capitalistas por las vías de la explotación de la clase trabajadora y, por otro lado, la Economía Neoclásica, la cual surge como una teoría que, al justificar las relaciones sociales capitalistas, se vuelve necesaria para la burguesía, convertida en clase dominante luego de la consolidación del capitalismo. (Universidad de la república de Uruguay, 2015, pág. 18).

En tal sentido, la **Economía Política Marxista** se encargó de realizar una crítica al análisis de la economía que habían desarrollado hasta el momento, tomando partida en defensa de los trabajadores y explicando las formas de explotación del modo capitalista, recoge las premisas del socialismo utópico, superando sus limitaciones a partir del método dialéctico desarrollado por Hegel; retomaron de la economía clásica la relación existente entre producción, distribución, intercambio y consumo de riqueza, enfocándose en la distribución de los excedentes económicos de la producción sin considerar al capitalismo como un orden natural e inmutable, sino como un modo de producción transitorio susceptible de transformación y superación.

Posteriormente, se gesta una nueva corriente de pensamiento frente a la economía en el marco de la “consolidación definitiva de la burguesía como



la clase dominante, el surgimiento de los monopolios y la expansión de los países imperialistas en el mundo” (Universidad de la república de Uruguay, 2015, pág. 19), denominada **neoclásica**, que explicó los fenómenos del capitalismo propiamente dicho, por lo cual se denomina Neo; en la actualidad predomina en la explicación de los fenómenos económicos y niega la teoría del valor-trabajo que sostenían los economistas clásicos y el Marxismo, por una teoría subjetiva del valor de las mercancías por el valor de uso (dependiendo de la necesidad que solvente), centrandose en las condiciones en las que opera el mercado, sobre la base de la oferta y la demanda, lo cual oculta las relaciones de explotación y distribución de la riqueza, lo que resume las relaciones únicamente entre los objetos y los sujetos, más allá de las relaciones de poder y subyugación entre los hombres.

Al respecto, la economía política cobra una alta importancia por cuanto toda sociedad, en cualquier tiempo, ha tenido que responder a tres preguntas fundamentales, cuyas respuestas darán la clave de su organización económica y social:

### ¿Qué producir?, ¿Cómo producirlo? y ¿A quién distribuirlo?

Las diferentes formas de organización social a lo largo de los siglos han tenido que encontrar un método para elegir qué producir. Cuando se elige producir más de algo, también se está eligiendo producir menos de otra cosa.

Hoy en día la decisión no es sólo entre producir bienes y servicios esenciales o bienes o de consumo sino que el decidir **qué producir**, también implica decidir cuántos recursos deben apartarse (no consumirse) para poder crecer.



El **cómo producir**, significa que se debe elegir entre distintas técnicas de producción, ya que el mismo bien puede producirse con técnicas industriales o artesanales, lo que implica una inversión diferente de fuerza trabajo por parte del obrero.

El **a quién distribuir**, hace referencia a la justicia social por las vías del poder adquisitivo para cubrir las necesidades básicas, elemento que con mayor frecuencia ha sido la más obvia fuente de conflictos sociales. A través de la historia se han evidenciado estos elementos en diferentes sistemas de organización económica y social o modos de producción.

## MODOS DE PRODUCCIÓN

**¿Qué son los modos de producción?** Las teorías acerca de los modos de producción instauradas desde el inicio de las civilizaciones constituyen la manera en que históricamente ha cambiado la economía en el mundo y pone de manifiesto las diferentes maneras en que se han organizado los seres humanos para desarrollar la actividad económica en un momento determinado, en una sociedad particular, es decir, es la forma en que los agentes socioeconómicos satisfacen sus necesidades de bienes y servicios.

En este sentido, los modos de producción se vinculan directamente con el origen de las clases sociales y la propiedad privada, que a lo largo del tiempo evoluciona junto con las sociedades, los avances tecnológicos y las posibilidades productivas del momento: disponibilidad de recursos, desarrollo del conocimiento, etc. Sin embargo, es importante tener en cuenta que estos cambios también han influenciado el ordenamiento social y político de la sociedad que dicho modelo produjo.

Para comprender mejor esta teoría, es necesario precisar los siguientes términos:

- **Productividad:** relación entre producción o cantidad de bienes generados y recursos utilizados para su manufactura, ejemplo: recursos naturales, fuerza de trabajo y división social.
- **Actividad económica:** proceso de creación de productos y servicios, se da desde la extracción de materias primas y considera la fuerza productiva, los medios de producción, el proceso de manufactura de esos bienes y servicios, su intercambio y la generación de un valor agregado. Según el tipo de actividad, se agrupan en sectores: primario, secundario, terciario, cuaternario y quinario.



- **Fuerza productiva:** incluye la fuerza de trabajo humano (cuerpo y tiempo) y el conocimiento disponible para producir (medios de producción).
- **Relaciones de producción:** son los vínculos que existen entre los seres humanos con el proceso de productividad (codificado como: leyes, formas de cooperación y asociación) y la propiedad de los medios de producción. Supedita la producción económica con el sistema social, planteando dependencia entre los modos de producción (económicos) con los tipos de relaciones sociales. Es aquí donde históricamente se definen las clases sociales de acuerdo a las relaciones de producción o la división del trabajo.

**Tipos de modos de producción.** A lo largo de la historia la capacidad de producir y la participación de las clases sociales en el ciclo productivo han sido determinantes en la constitución de los modos de producción de las sociedades. Para comprender los cambios entre ellos es mejor estudiarlos diacrónicamente:

- **Comunidad primitiva.** Primer estadio del desarrollo económico-social. Se basó en actividades de caza y recolección de alimentos compartidos en la comunidad nómada. No existía el concepto de propiedad privada y la producción estaba condicionada por las necesidades colectivas.

*Concepto utilizado por primera vez en el libro de La Ideología alemana de Karl Marx y Friedrich Engels (1932), según la cual corresponde al "conjunto de fuerzas productivas y relaciones que las personas de una determinada sociedad establecen entre sí para producir los bienes necesarios para su desarrollo.*

- **Déspota-tributario.** Primer sistema consolidado en el que el humano pasó a una vida sedentaria y practicó la agricultura. Las comunidades crecieron en número de habitantes y se organizaron en ciudades-Estado dominadas por una minoría monárquica que centralizó el poder. El pueblo se organizó en artesanos, obreros y esclavos.

- **Esclavista.** Sistema que implica la violación de derechos humanos. Los

esclavos no eran considerados ciudadanos, se comercializaban como si fueran mercancías y pasaban a ser propiedad privada de las clases sociales más adineradas de la monarquía aristocrática.

- **Feudal.** Sistema basado en el trabajo y explotación de la tierra para las industrias agrícola-ganaderas que, a través de sofisticadas herramientas como arados de ruedas y molinos, pudieron desarrollar un trabajo a gran escala. La mano de obra siguió siendo poco remunerada y con problemas de hambre y desnutrición, lo que acrecentaba la brecha entre las clases sociales.

- **Socialista.** Plantea la unión de clases en un único grupo social y el fin de la propiedad privada de los medios de producción. Defiende la redistribución de la riqueza gestionada por un sistema fiscal.
- **Capitalista.** En este modo, se ampliará el concepto mencionando dos de sus formas, dado que es el modelo actual. El *capitalismo* consiste en la propiedad privada de los medios de producción que, a través de un proceso de manufactura y comercialización de bienes y servicios en el mercado, busca obtener una ganancia o plusvalía a costa de la explotación de los recursos. Cabe resaltar, que el capitalismo como modo de producción cuenta con unas fases, la primera de ellas es el *Neoliberalismo*, cuyo concepto clave es el mercado y su evolución se da bajo premisas como: competencia, elección y proveedores privados. Este tipo de modo, se caracteriza por tener gobiernos que solo buscan crear activamente condiciones para el desarrollo de nuevos mercados lo que impacta negativamente la distribución del ingreso: los pobres se hacen más pobres y los ricos se hacen más ricos. En otras palabras, se propende por la competencia perfecta, el derecho a la individualidad productiva, los bajos niveles de intervención del Estado en el sector económico, la estandarización de medidas macroeconómicas para todos los países periféricos dependientes de empréstitos de organismos supranacionales, con lo que se evidencia una marcada tendencia intervencionista de organismos tales como el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM) y las grandes potencias económicas, que influyen notablemente en lo relacionado con la inversión y las particulares políticas sociales de cada Estado, con lo cual se replantea el rol del gobierno local nacional y la intervención externa en asuntos internos de los países.



En esta nueva dinámica de relaciones internacionales, los gobiernos nacionales deben preocuparse por el control del gasto fiscal, garantizar la seguridad militar del territorio, privatizar la acciones de producción estatal, la libre circulación de capitales con el fin de potenciar el flujo de la inversión extranjera y dar libre paso al mercado como fuente de las interacciones económicas y sociales en el nuevo escenario global, dejando de lado el principio fundamental de bienestar y de responsabilidad del Estado frente al ciudadano, principalmente en los países pobres con bajo nivel de desarrollo económico y social. (Cabrera-Jiménez, 2014, p. 50) Siendo esta la segunda forma del capitalismo que se quiere trabajar.

**El Capitalismo de Bienestar** se consolida entonces, como la combinación de un sistema económico capitalista con un Estado de Bienestar, que en el ejercicio de su función pública interviene en la economía promoviendo programas sociales para la redistribución de la renta y el bienestar general de la población, reduciendo la desigualdad tanto económica como social. Es decir, se controla la economía en función de la garantía de bienestar de la sociedad mediante la intervención del Estado. Para asegurar dicha situación, se asume el gasto social como una inversión, en la que es necesario el pleno empleo que afiance la buena capacidad de consumo de los trabajadores, además, el Estado, controla y regula el libre mercado, incluso participa activamente en los procesos de producción, es proveedor de programas sociales en torno a educación, salud y recreación de los trabajadores y posibilita el acceso a varios partidos políticos que representen diferentes intereses al interior del Estado (Cabrera-Jiménez, 2014, p. 51).

Aunque su creación fue considerada un indicador de éxito económico y madurez política, el Estado de Bienestar enfrenta una crisis en su implementación, sobre todo en los países Latinoamericanos, dado el alto índice de corrupción al interior de las instituciones y programas que no permiten su sostenibilidad y otros factores macroeconómicos que hacen que la distribución de la riqueza sea cada vez más inequitativa.

**El papel de la mujer en los modos de producción.** Las sociedades occidentales han adjudicado a hombres y mujeres, roles muy marcados, a los primeros como proveedores de la familia y a las segundas como las encargadas del cuidado del hogar y los hijos, tradición bien fundamentada e implementada desde la teoría económica. Esta percepción ha impactado todos los ámbitos de la vida femenina, especialmente el laboral, donde existe una fuerte exclusión de la mujer en el espacio remunerado, influyendo a su vez en la selección de sus ocupaciones.



La incorporación de la mujer se da principalmente en la Revolución Industrial y con ella llega también una suerte de división secreta del trabajo que direcciona al hombre hacia la actividad pública y recluye al sexo femenino dentro de los límites análogos del espacio privado. En este sentido, no es casual que las mujeres se incorporaran en la industria textil y sus derivados, la industria alimenticia, farmacéutica y de servicios. Estas actividades no son más que la proyección en la esfera pública de las tareas que cumple la mujer en el seno de la familia.

Así, históricamente, la mujer y su rol ha sido invisibilizado, obviado y silenciado, por estructuras estereotipadas que convertidas en hechos irrefutables construidos a partir de cualidades físicas y biológicas de las mujeres, ha permitido edificar un sistema de creencias que relegan su capacidad como trabajadoras óptimas.

## AVANCES Y RETROCESOS: BALANCE SOCIOECONÓMICO DE AMÉRICA LATINA

América Latina y el Caribe se hallan inmersos en una crisis que abarca aspectos económicos, sanitarios, sociales y climáticos. Este contexto exacerba los problemas estructurales arraigados en la región, como las desigualdades, la exclusión, la pobreza y el hambre. La desigualdad económica es alarmante: el 10% más rico acumula el 77% de la riqueza total de los hogares, mientras que el 50% más desfavorecido apenas posee el 1%. Los países de la zona comparten un sistema fiscal regresivo, reflejo de una larga historia de tributación inadecuada de las rentas más altas, especialmente las derivadas del capital. Además, se registran pérdidas millonarias debido al fraude, la evasión y la elusión fiscal. Adicionalmente, gran parte de la riqueza regional se encuentra oculta en paraísos fiscales.

La implementación de políticas de ajuste y austeridad producen un aumento de personas viviendo en condiciones de pobreza, miseria y hambre. Estas medidas traen consigo la privación de acceso a servicios públicos esenciales, además de otras carencias que se generan como consecuencia de las medidas de ajuste fiscal. Estas políticas han sido impuestas por los organismos multilaterales que, como la **Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)**, están en consonancia con los intereses de las potencias mundiales principalmente Norte América.



## El papel de la OCDE

Hasta 1994, la OCDE se mantuvo como una organización de coordinación económica en su mayoría compuesta por naciones desarrolladas.

Sin embargo, a partir de ese año, durante el apogeo de la ola neoliberal, la OCDE cambió su enfoque y comenzó a invitar a algunos países considerados "en desarrollo" con la ambición ilusoria de convertirse en potencias económicas. De esta manera poco a poco varias naciones de Latinoamérica han entrado a ser parte de tal organización. Un ejemplo de ello fue México, durante la presidencia de Carlos Salinas de Gortari, cuando el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) ya estaba en vigor.

Bajo la promesa del "desarrollo", la OCDE coordina las políticas económicas y sociales entre sus miembros, lo que implica un intercambio de información y la imposición de políticas económicas. En la práctica, los nuevos miembros se ven influenciados por "recomendaciones" y "ajustes" que benefician principalmente a las potencias económicas.

Cuando un país se une a la OCDE, se compromete automáticamente a liberalizar su economía, lo que implica eliminar las barreras comerciales para permitir la libre entrada de bienes y servicios, además de facilitar la libre circulación de capitales entre los miembros. Además, el país recién integrado se compromete a otorgar trato nacional y condiciones equivalentes a los inversores de los países miembros, lo que significa que cualquier ventaja concedida a un país se extiende a todos los demás miembros del grupo.

## Colombia y la OCDE

Colombia cumplió una serie de condiciones para unirse a la OCDE, entre las que se encuentran la implementación de la Regla Fiscal, la ratificación de la Convención Multilateral de Asistencia en Materia Tributaria, la ampliación del Impuesto al Valor Agregado (IVA) a nuevos productos y servicios, la retirada de ministros de las juntas directivas de empresas estatales (lo que debilita la representación del Estado como propietario), la modernización y flexibilización de los registros y sanciones para los inversores, y el fomento de la equidad y la transparencia para los importadores de licores extranjeros.

Estas medidas fueron tomadas como parte del proceso de integración de Colombia en la OCDE. Las "**recomendaciones**" emitidas por la OCDE implican una serie de ajustes en Colombia, incluyendo:

**1. Materia Laboral:** Estas recomendaciones se enfocan en cambios laborales que se consideran atractivos para los inversionistas. Esto incluye la introducción de contratación laboral por horas, reducción de los costos asociados a la contratación y la implementación de un salario diferencial para los jóvenes. La OCDE argumenta que los salarios mínimos actuales y los costos laborales totales son demasiado altos y no competitivos para atraer inversores.

**2. Materia Pensional:** En el ámbito de las pensiones, la OCDE propone una serie de ajustes. Esto puede incluir elevar la edad de jubilación, especialmente para las mujeres, así como aumentar los programas de subsidios para la tercera edad, como los Beneficios Económicos Periódicos (BEPs). Además, se sugiere modificar la fórmula de cálculo de las pensiones, considerando más años de cotización. Estas reformas se orientan a abordar las brechas que surgieron con el debilitamiento del sistema pensional anterior a la Ley 100 de 1993.

Estas propuestas también buscan frenar la deserción de afiliados de los Fondos Privados de Pensiones hacia Colpensiones. La primera ola de pensionados en los fondos experimentó montos reducidos, y muchos individuos no tienen la capacidad para ahorrar lo suficiente para asegurar su pensión. **(Analizar las reformas laboral y pensional a la luz de estas "recomendaciones")**.

Estas "recomendaciones" reflejan una serie de ajustes y reformas propuestas por la OCDE para que Colombia se adecúe a ciertos estándares económicos y laborales, con el fin de mejorar la competitividad y la atracción de inversiones. Sin embargo, estas propuestas también han generado debate y controversia en el país, ya que sus implicaciones para los trabajadores y la seguridad social son motivo de preocupación. Retos del gobierno colombiano actual frente a las políticas de la OCDE y Los Tratados de Libre Comercio (TLC) El gobierno actual debe renegociar el TLC con EE.UU.

Según el informe más reciente del Centro de Estudios del Trabajo (Cedetrabajo), los Tratados de Libre Comercio (TLC) han tenido un impacto limitado en términos de generación de empleo, protección de derechos ambientales y transferencia tecnológica. Estados Unidos es el país que ha obtenido mayores beneficios al adquirir productos tradicionales a precios más bajos. En el caso de Colombia, la balanza comercial ha registrado un déficit a lo largo de una década, especialmente en la industria.

Aunque las exportaciones han experimentado un aumento leve para algunos productos primarios, otros sectores ven cada vez más lejana la posibilidad de cumplir con las expectativas que alguna vez se plantearon al firmar estos acuerdos. Como resultado, el mercado nacional se ha visto inundado por productos estadounidenses.

La implementación de los Tratados de Libre Comercio no ha generado beneficios sustanciales, ni en términos comerciales, ni en el ámbito laboral, y mucho menos en el ambiental. Más bien, se ha observado que estos acuerdos han contribuido al deterioro del sector agrícola y al debilitamiento de la industria.

En resumen, los resultados obtenidos hasta el momento sugieren que los TLC no han cumplido con las expectativas de desarrollo económico y social que se plantearon al momento de su firma. Los Tratados de Libre Comercio (TLC) tienen ganadores y perdedores. En el caso de Colombia y América Latina, se ha observado que las principales potencias económicas, como Estados Unidos y la Unión Europea, tienen ventajas comerciales y económicas significativas a través de estos acuerdos, destruyendo las economías de las naciones con las que se suscriben. Si Colombia no defiende sus intereses con determinación, los temas que son vitales para su desarrollo económico y social quedan por fuera de la agenda de negociación, lo que podría afectar negativamente la posición del país en estos acuerdos.

Nuestro país ha experimentado un proceso de desindustrialización que ha llevado a la pérdida de producir con los cuales podría alimentar a toda la población. También ha perdido la posibilidad de desarrollar su aparato productivo. Este fenómeno implica una disminución en la producción industrial y agrícola a nivel interno, lo que ha resultado en una mayor dependencia de las importaciones de productos alimentarios y manufacturados.

*Si queremos avanzar en la senda del progreso, del cambio, del trabajo digno, de elevar el nivel de vida de la población: es imperativo que el gobierno de Gustavo Petro empiece un proceso de renegociación del TLC con Estados Unidos.*



## CONFIGURACIÓN DEL IMPERIALISMO COMO MÁXIMA EXPRESIÓN DEL CAPITALISMO

Estados Unidos de América desde el siglo XVIII en el marco de su proceso de independencia frente a la corona de Gran Bretaña, “provocados por situaciones como la imposición de leyes sobre el incremento de los impuestos” (enciclopedia de historia 2019), plantea desde los derechos del ciudadano y a partir de enmiendas, el ejercicio de la libertad desde diferentes ámbitos, los cuales también se tuvieron en cuenta durante la revolución francesa, donde es fundamental el reconocimiento del pueblo como gobernante, rompiendo con la estructura monárquica y donde el pueblo se auto reconoce como poder, generando las revoluciones de independencia. En esencia, las lógicas de dominación, subyugación y explotación por cuenta de la tributación, luego de su proceso independentista prevalece, la visión del territorio se despliega en dos caminos económicos, que hasta hoy siguen siendo vigentes, uno; es el dominio de la tierra, en relación de la tenencia amplia, explotación y extracción constante desconociendo los impactos de tal acción, además hereda las estructuras colonialistas establecida a través del tiempo, dos; explotación de los recursos naturales, los cuales puedan ser manufacturados y en los que prima la producción en masa, que favorezca la adquisición de grandes ganancias rápidamente, ahorrando a partir de la mano de obra barata y sobre carga laboral para reducir los costos de producción.

En dicha organización económica, planteada en el marco de un sistema económico Capitalista, que busca aumentar su acumulación de capital sobre la base de la explotación, en el que se evidencia la reducción de la tasa de ganancia y ante sus limitantes internas para aumentar la concentración, busca alternativas para incidir en Estados independientes y así superar su crisis sistémica, dicha acción es lo que se conoce como imperialismo.

Esta táctica del imperialismo se expresa en acciones, tales como, el apoyo en la independencia de Panamá de Colombia en 1903 y su consecuente ganancia en la construcción del canal interoceánico que se establece por medio del tratado Hay- Bunau- Varilla el dos de Diciembre de 1903 y se rectifica en 1904 dejando a EE.UU. como el constructor, administrador y soberanía sobre el canal y cinco millas a ambos lados del mismo, (Canal de Panamá, 2020), igualmente, grandes ganancias económicas para la industria estadounidense dados los privilegios de tránsito, así como la expropiación territorial en espacios en los que posteriormente tendrá gran influencia armamentística. De forma similar, en el marco de los conflictos armados determinados en las dos primeras guerras mundiales, donde EE.UU. tuvo una importante participación, favoreció sus vínculos económicos y políticos que

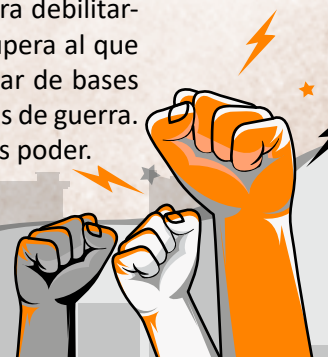


le permitieron inmiscuirse de forma directa en los asuntos internos de países que terminaron siendo dependientes ante tal coyuntura.

Tales escenarios de poder, que de forma soterrada se generaron, instauraron una lógica que favoreció la implantación de una perspectiva económica liberal, la cual desencadenó, luego del consenso Washington en la imposición, décadas después, del neoliberalismo y el fortalecimiento del sistema capitalista, dejando como consecuencia la amplia dominación de economías emergentes y países dependientes. Para ellos se consolidan organismos multilaterales cuyo origen proviene del acuerdo entre naciones económicamente dominantes, de Europa y Norteamérica sobre países poco desarrollados; es así como el resto del mundo por negligencia y dependencia, desde una perspectiva económica los acepta. Algunos, de estos organismos con mayor influencia a nivel mundial son el Banco Mundial (B.M), Banco Interamericano de Desarrollo (B.I.D.), la organización para la cooperación y el desarrollo económico (O.C.D.E.) y el fondo monetario internacional (F.M.I.). A partir de estas organizaciones se establecen políticas de dominio *“el agua y los recursos minerales son cada vez más escasos; Estados Unidos importa el 10% del agua potable”* (Dierckxsens, 2008), es por ello, su interés en la apropiación de páramos y cuencas de agua dulce, así como su afán de aumentar el valor de la misma entonces *“el agua comienza a cotizar en el mercado de futuros de Wall Street en medio del temor a su escasez”* ( DW, 2020), este ejemplo es posible que lo continúe Colombia lo que deja en evidencia que los alcances de dominación sobrepasan la perspectiva de la valoración de la vida misma como mercancía en el marco del sistema capitalista.

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

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



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

Cabrera Jiménez, Manuel Fernando. (2014). El estado de bienestar en el marco del sistema capitalista. ¿Tiene futuro o es inviable en el sistema globalizado actual?. *Suma de Negocios*, 5(10), 49-58. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70009-6](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70009-6)

Fondo Monetario Internacional (2015). “Perspectivas económicas. Las Américas. Ajustando bajo presión”. *Estudios económicos y financieros*. Disponible en: <https://www.imf.org/external/spanish/pubs/ft/reo/2015/whd/pdf/wreo1015s.pdf>

Ocampo, José Antonio (2015). “Tiempos de incertidumbre”. *Revista Finanzas y Desarrollo del FMI* (septiembre de 2015). Disponible en: <https://www.imf.org/external/Pubs/FT/fandd/spa/2015/09/pdf/ocampo.pdf>

Rodríguez Yaben, Andrea. (2022). Una visión evolutiva del trabajo femenino hasta su lugar actual en el capitalismo de plataformas. *Revista Derecho del Estado*, (53), 253-277. Epub January 15, 2023. <https://doi.org/10.18601/01229893.n53.09>

Valenzuela Feijóo, José. (2016). Distribución versus producción, neoliberales y progresistas. Universidad Autónoma Metropolitana, México. *Tareas*, núm. 154, pp. 5-15. Centro de Estudios Latinoamericanos “Justo Arosemena”.

<https://concepto.de/modos-de-produccion/>

<https://www.studocu.com/co/document/fundacion-universitaria-comfamiliar-risaralda/matematica/los-modos-de-produccion-lectura-de-apoyo-para-las-exposiciones/26291055>

<https://economipedia.com/definiciones/modo-de-produccion.html>

<https://www.ciperchile.cl/2019/11/08/abajo-el-neoliberalismo-pe-ro-que-es-el-neoliberalismo/#:~:text=1.,EL%20NEOLIBERALISMO%20ES%20UNA%20FASE%20DEL%20CAPITALISMO,capitalismo%20que%20empieza%20en%201973.>

Cabrera Jiménez, Manuel Fernando. (2014). El estado de bienestar en el marco del sistema capitalista. ¿Tiene futuro o es inviable en el sistema globalizado actual?. *Suma de Negocios*, 5(10), 49-58. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70009-6](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70009-6)

Fondo Monetario Internacional (2015). “Perspectivas económicas. Las Américas. Ajustando bajo presión”. *Estudios económicos y financieros*.

Disponible en: <https://www.imf.org/external/spanish/pubs/ft/reo/2015/whd/pdf/wreo1015s.pdf>

Ocampo, José Antonio (2015). "Tiempos de incertidumbre". Revista Finanzas y Desarrollo del FMI (septiembre de 2015). Disponible en: <https://www.imf.org/external/Pubs/FT/fandd/spa/2015/09/pdf/ocampo.pdf>

Rodríguez Yaben, Andrea. (2022). Una visión evolutiva del trabajo femenino hasta su lugar actual en el capitalismo de plataformas. Revista Derecho del Estado, (53), 253-277. Epub January 15, 2023. <https://doi.org/10.18601/01229893.n53.09>

Valenzuela Feijóo, José. (2016). Distribución versus producción, neoliberales y progresistas. Universidad Autónoma Metropolitana, México. Tareas, núm. 154, pp. 5-15. Centro de Estudios Latinoamericanos "Justo Arosemena".

<https://concepto.de/modos-de-produccion/>

<https://www.studocu.com/co/document/fundacion-universitaria-comfamiliar-risaralda/matematica/los-modos-de-produccion-lectura-de-apoyo-para-las-exposiciones/26291055>

<https://economipedia.com/definiciones/modo-de-produccion.html>

<https://www.ciperchile.cl/2019/11/08/abajo-el-neoliberalismo-pe-ro-que-es-el-neoliberalismo/#:~:text=1.,EL%20NEOLIBERALISMO%20ES%20UNA%20FASE%20DEL%20CAPITALISMO,capitalismo%20que%20empieza%20en%201973.>

## METODOLOGÍA

Nombre del Proyecto

PROYECTO DE FORMACIÓN POLÍTICO ABC

Contenidos

ECONOMÍA POLÍTICA

Colombia y sus condiciones políticas. su gobierno progresista y el papel de los trabajadores en sus organizaciones

Economía política: base de las relaciones de producción

## Modos de producción

Avances y retrocesos: balance socioeconómico de América Latina

Configuración del imperialismo como máxima expresión del capitalismo

## Modalidad

Taller Presencial

## Objetivos específicos del módulo:

Promover espacios para el análisis de la coyuntura política nacional, regional e internacional con miras a fortalecer la táctica de lucha

Desarrollar contenidos que permitan identificar y caracterizar elementos teóricos propios de la Economía política

Propiciar espacios de formación para maestros vinculados recientemente al sindicalismo magisterial

## Desarrollo metodológico

### Generalidades:

Valorar todas las expresiones espontáneas, realizando precisiones de ser necesario, ello teje lazos de fraternidad y empoderamiento

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

### Saludo y asignación de roles (5 min):

Durante el momento de registro se realizará la entrega de un papel pequeño (Post-it) en el que los asistentes registrarán sus **expectativas y compromisos** frente al taller, pegándolos en una superficie que tendrá escrita la frase: "Mi expectativa y compromiso de éste taller es..." (Deben estar visibles durante los dos días del taller)

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

Para asignar los roles se inicia jugando tingo tango, con la particularidad de que a quien le queda el objeto al decir “tingo”, dice un número y contamos la cantidad de personas hacia la izquierda de esta persona, quien quede, asumirá la relatoría; se juega nuevamente para asignar el registro fotográfico y finalmente el guardián del tiempo, quien regula que los tiempos se desarrollen de acuerdo con lo planteado (Estos roles se asignan con flexibilidad para quien no quiera realizarlo y si hay voluntarios); la moderación del taller, con el fin de mantener y regular el mismo, será realizada por los dinamizadores.

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

Se realiza de acuerdo con los objetivos del módulo con miras a desarrollar las categorías expuestas

Planteamiento Reglas (3 min):

Respeto por la diferencia ideológica, política, sindical o de cualquier otra índole.

Rigurosidad académica y organizativa, así como participación activa en el desarrollo del taller.

Algunos grupos adicionan el uso regulado del celular u otras necesarias, de acuerdo con el departamento.

Valoración del conocimiento previo y empoderamiento de los asistentes

Se explicará la actividad con la claridad de que es un reto contra el tiempo y que el grupo ganador recibirá un reconocimiento (al cierre es recomendable un presente para la totalidad del grupo).

Se dividen los asistentes en 5 grupos más pequeños, de acuerdo con las categorías a desarrollar:

Colombia y sus condiciones políticas. su gobierno progresista y el papel de los trabajadores en sus organizaciones

Economía política: base de las relaciones de producción

Modos de producción

Avances y retrocesos: balance socioeconómico de América Latina

Configuración del imperialismo como máxima expresión del capitalismo

Cada grupo organizado nombrará un moderador- relator, quien tomará el registro de los aportes de todas las intervenciones y acuerdos que emerjen.

Se proporciona el texto correspondiente de cada tema en los grupos con el fin de desarrollar una lectura grupal del mismo. (15min)

Una vez realizada la lectura, procederán a diseñar un mecanismo creativo y dinámico para exponer al resto de grupos el tema asignado (20 min)

Una vez se cumple el tiempo, se realizará la plenaria donde el grupo realizará su puesta y exposición de acuerdo con la estrategia definida

El dinamizador realizará, en cada exposición los debidos aportes o complementos sobre lo expuesto con el fin de terminar de desarrollar el contenido del módulo, así como de responder preguntas.

Cierre (8 min):

Comparar las expectativas iniciales, con respecto al desarrollo del taller, se recogen conclusiones a partir de las intervenciones de los asistentes apuntándolas en un lugar visible y a partir de ello, se proyectarán acciones.

**Evaluación:** Se realiza la evaluación del desarrollo del módulo

Recursos

Post it

PC- Video Beam-Sonido

Presentación PPT

Lectura

Formato de relatoría



## MÓDULO 2. DERECHOS LABORALES

De acuerdo con el diario La República del mes de mayo de 2023, Sudáfrica, España y Colombia, lideran la tasa de desempleo que para el caso colombiano, ha sido una constante, por cuanto, tiene una economía dependiente, altos índices de violencia, mínima industrialización, vulneración de derechos humanos, entre otros, que han sido profundizados con la presencia de gobiernos genuflexos al modelo neoliberal, buscando perpetuar el sistema capitalista; ante las diferentes formas de expoliación a los derechos de los trabajadores.

Los movimientos populares, sociales y sindicales han sido los llamados a resistir y proponer nuevas alternativas para construir caminos que lleven hacia la justicia social; por ello, es de vital importancia comprender que desde el magisterio colombiano, se hace necesario seguir fortaleciendo a FECODE, pues, con sus fortalezas y debilidades, como expresión organizativa, los sindicatos son el instrumento fundamental para la defensa de los derechos de la clase trabajadora.

En este sentido, se presentan tres temáticas para su revisión y reflexión, de manera que se conviertan en herramienta para consolidar la unidad sindical en el marco de los compromisos asumidos como maestros y maestras de luchar por una educación pública financiada y administrada por el estado, que ponga a las nuevas generaciones en el centro del desarrollo y progreso del país.



## 1. HISTORIA DE LOS DERECHOS LABORALES Y PRESTACIONALES Y SINDICALES DEL MAGISTERIO

La historia del movimiento sindical en Colombia es una historia de lucha y sacrificio, ninguno de los derechos adquiridos se ha dado por voluntad propia de los patronos, es una historia enmarcada dentro de las revoluciones económicas sociales y políticas que se han dado en el mundo, se reflejan en América latina y en Colombia. Cabe resaltar que la historia de la clase obrera y los sindicatos en el mundo comienza en firme a partir de la industrialización y el surgimiento del capital.

FECODE y su lucha inagotable por la conquista y defensa de los derechos de los maestros y maestras de Colombia.

La conquista de los derechos laborales, prestacionales y sindicales del magisterio en Colombia ha sido marcada por una lucha constante y valiente liderada por la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación. FECODE es una organización sindical de segundo grado que agrupa a los diferentes sindicatos de base donde están afiliados los maestros y maestras del país.

Desde su fundación en 1958, FECODE ha desplegado un esfuerzo significativo para mejorar las condiciones laborales y prestacionales de los educadores. Un ejemplo destacado de la fuerza y determinación de FECODE se utilizó en el año 2000, cuando se llevó a cabo uno de los paros más largos y contundentes en la historia del magisterio colombiano. La lucha se centró en la exigencia de mayores recursos para la educación, una reforma al sistema de salud para los docentes y el rechazo a la política de privatización de la educación.

Por ello es importante recordar esta historia de lucha y para que las nuevas generaciones de maestros puedan dar el valor que se merece nuestro sindicato. A continuación realizaremos un pequeño recorrido por la historia de nuestra federación, así:

### En la década de los 70

Antes de la creación de FECODE los maestros enfrentaron una situación precaria en términos de derechos laborales y prestaciones. Salarios bajos, en muchas regiones pagados en especie -licor-, inestabilidad laboral -libre nombramiento y remoción-, jornadas extenuantes, falta de seguridad social, sin acceso a una pensión, entre otras realidades; eran solo algunos de los desafíos que debían enfrentar los maestros de Colombia.

Además, la organización sindical estaba dispersa y fragmentada, sin ideologías obreras que le permitieran tener claridad sobre su papel, lo que dificultaba la articulación de una lucha efectiva.



Fue entonces cuando, el 2 de mayo de 1958, se fundó FECODE con el objetivo de unificar a los maestros de todo el país en una sola organización. Desde sus inicios, FECODE se convirtió en un actor clave en la defensa de los derechos laborales del magisterio y en la búsqueda de mejoras sustanciales en sus condiciones de trabajo. La historia del movimiento sindical colombiano no sería la misma sin el valioso aporte de los maestros y maestras quienes, inicialmente constituyeron sindicatos regionales que poco a poco fueron generando las condiciones para la conformación de la Federación Colombiana de Educadores.

FECODE, con una formidable presencia nacional y una dinámica social y política que introdujo un nuevo panorama en la unidad, organización y lucha sindical en el país, puso como principal bandera la defensa de la educación pública por parte del Estado y la dignificación de la profesión docente, el respeto de derechos salariales y prestacionales para los docentes colombianos.

Una de las primeras conquistas significativas de FECODE la constituye la obtención de un estatuto docente, el Decreto Ley 2277 de 1979, producto de varias protestas y negociaciones que garantizara los derechos fundamentales para los educadores, como: la estabilidad en el empleo, escalafón docente, derecho a la sindicalización y negociación colectiva, entre otros aspectos fundamentales. Todo lo anterior, no hubiese sido posible sin la emblemática marcha del hambre que salió, en 1966, desde Santa Marta hasta Bogotá.

### En la década de los 80.

En el XII Congreso Federal se aprobó la creación de un movimiento de masas llamado **Movimiento Pedagógico** que define la concepción sobre el maestro en tres dimensiones: el maestro como **trabajador** (reclama mejores condiciones laborales), como **intelectual** (comprometido con la pedagogía, la ciencia y la cultura) y como **político** (reclama sus derechos y acciona en la comunidad con pensamiento crítico, liderazgo e iniciativas).

En este Congreso también se creó el **Centro de Estudios e Investigación Docente (CEID)** para impulsar con sus investigaciones al Movimiento Pedagógico, igualmente, se aprobó la creación de la **revista “Educación y Cultura”**, cuya primera edición se publicó en 1984.

Otra de las valiosas conquistas la constituye la Ley 91 de 1989 que crea el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, mediante el cual se protegen los derechos de los maestros, a través del régimen especial en salud y pensiones.



### En la década de los 90.

En el XV Congreso Federal se aprueba la presentación de un Proyecto de Ley General de Educación mientras el gobierno nacional desarrollaba una reforma educativa, conocida como el Plan de Apertura Educativa, ante la cual se batalla y se obtiene la negociación de la ley 115 de 1994, que otorgó a los maestros la **autonomía escolar**, el **Proyecto Educativo Institucional-PEI** y el **gobierno escolar** encabezado por el Consejo Directivo.

Entre otros logros en esta década se destaca el avance en el mejoramiento de la calidad educativa, se incrementan los restaurantes escolares, se reglamenta el preescolar de tres años, se hace obligatoria la enseñanza del inglés, la informática, la artística y la educación física desde la educación básica primaria.

Se garantiza la existencia de la organización del Consejo Estudiantil; se expide la Ley 60, negociada con FECODE, por la cual se dictan normas orgánicas sobre competencias administrativas y recursos; la Federación logra que en el Artículo 6° Parágrafo 1° se establezca, la inclusión de todos los docentes temporales, vinculados por contrato antes del 30 de junio de 1993 a las plantas de personal, además permitió el aumento de la inversión social por medio del incremento del Situado Fiscal.

Durante el gobierno de Ernesto Samper FECODE logró estímulos salariales como la nivelación del 24% y Prima de Vacaciones 50% mal llamada "*prima Samper*" pues fue una conquista de la justa lucha de FECODE, además del tiempo doble para zonas de difícil acceso y su respectiva bonificación.

Lucha Nacional contra el Plan de Desarrollo de Andrés Pastrana que golpeaba el Régimen Prestacional y el derecho a la educación y los intentos de aplicar la evaluación sanción, fue derrotado en gran parte con la **Desobediencia Civil** y la contundente unidad del magisterio.

### En la década del 2000.

Al iniciar la década del 2000, FECODE lidera con valentía la oposición a la reforma constitucional al Situado Fiscal para recortar el presupuesto de la educación, salud y saneamiento básico; lucha que se caracterizó por un fuerte movimiento del magisterio en todo el país, pese a ello, el congreso de la república aprobó el acto legislativo y derrotó a los miles de maestros presentes en la plaza de Bolívar de la capital, con la consecuente represión del descuento salariales; en estas circunstancias se entra en un periodo de resistencia, debilitada, por los golpes contra el magisterio, propiciados por el gobierno de Álvaro Uribe.

El Congreso de la República expide la Ley 715 de 2001, que reglamenta el Acto Legislativo 01 de 2001 y faculta al presidente de la república para expedir un nuevo Estatuto Docente (Decreto-Ley 1278 de 2002).

En esta década también se aprobó una regresiva reforma laboral (Ley 789 de 2002) que precariza las condiciones de los trabajadores en Colombia, fomenta la tercerización laboral y los empleos temporales, lo que desestimula la sindicalización; así empieza la proliferación de las **Órdenes de Prestación de Servicios OPS** para la educación. FECODE confronta este tipo de contratación y se consigue el nombramiento en provisionalidad. Para finales del 2008 se crea el programa de opinión “Contrastes” emitido por el canal uno. El XVIII Congreso Federal asigna funciones estatutarias específicas a la Secretaría de la Mujer; se crea también la **Escuela Sindical**.

### En la década del 2010.

En la negociación del Pliego de Peticiones, acompañada de paros en septiembre de 2013 y mayo de 2014, posibilita un proceso de concertación sobre ajuste salarial al magisterio del 1278 con títulos de Magister o Doctorado, equivalente a 15% y 30 %, respectivamente. De igual manera, se da inicio a la discusión sobre un nuevo Modelo de Ascenso y Reubicación Salarial Transitorio, mientras se consensúa el nuevo Estatuto Docente.

Otro logro de la negociación de mayo de 2014 es el proceso de Nivelación Salarial, que arranca con 1% para el 2014 y 1% para el 2015, con el nombre de Bonificación, que constituye factor salarial.

Con el paro nacional indefinido de 2015 se presiona la negociación de un nuevo Pliego, conquistando un 10% nivelación salarial (2 puntos en el 2016, 2 puntos en el 2017, 3 puntos en el 2018 y 3 puntos en el 2019).



En materia de ascensos, se logra una fórmula ALTERNATIVA, denominada Evaluación con Carácter Diagnóstica Formativa, ECDF, aplicable a todas las personas que no habían podido ascender hasta la fecha, con efectos fiscales, a partir del 1º de enero de 2016, proceso no exento de dificultades, se resalta que la gran mayoría de los compañeros que se presentaron lograron ascender.

De igual forma se concertó la expedición del Decreto 1655 de agosto de 2015, por medio del cual se reglamenta la Seguridad y Salud en el trabajo para los educadores; que constituye un buen paso inicial, pero no resuelve de fondo los problemas de seguridad en el trabajo.

Se logra también, la Bonificación para maestras y maestros escalafonados en el grado 14 del estatuto 2277/79, equivalente al 10% para el primer año y 15% a partir del 2017; además, el pago de un mes de salario, en el momento del retiro del servicio docente. De igual forma, para Etnoeducadores se expide el Decreto 1335 que consagra nombramiento en propiedad y una tabla salarial equiparada a los salarios promedios del estatutos 1278 de 2002.

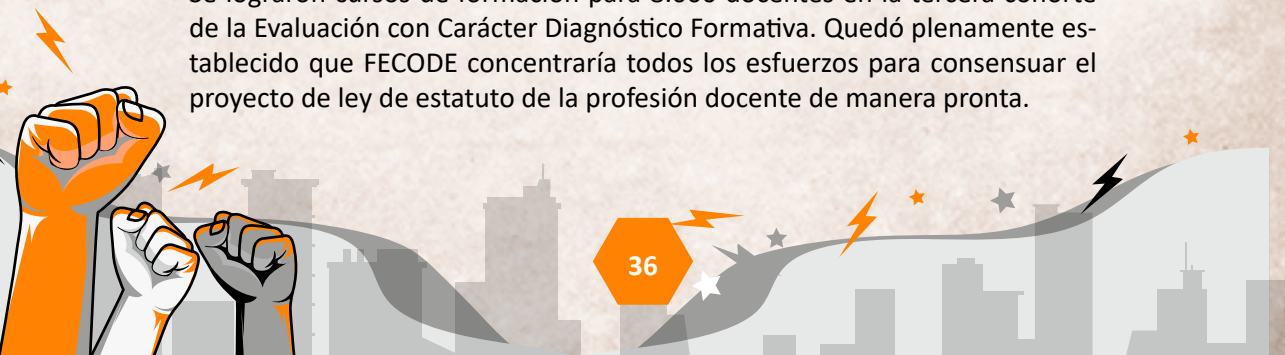
En el paro nacional indefinido de 2017 se logra una Bonificación Pedagógica sobre asignación salarial así: 6 % en 2018; 11% en el 2019 y 15% a partir del 2020.

En la negociación del 2019 FECODE firmó acta de acuerdos con el Gobierno Nacional, el acuerdo contiene puntos como:

La reforma constitucional consensuada al Sistema General de Participaciones a través de una comisión de alto nivel donde participará FECODE. A la fecha, no ha sido posible que esta comisión rinda los frutos esperados porque los gobiernos de turno a través de maniobras dilatorias se encargaron de torpedear el trabajo de dicha comisión.

El fortalecimiento de la educación pública con ampliación de cobertura, desde el preescolar de tres grados a la educación superior, incluida la educación rural y las escuelas normales. Continuar el proceso de nivelación salarial para los docentes así: 1 para el 2020; 1.5 para el 2021; y 2.5 para el 2022; adicionales al incremento salarial que se decrete para los trabajadores estatales.

Se lograron cursos de formación para 8.000 docentes en la tercera cohorte de la Evaluación con Carácter Diagnóstico Formativa. Quedó plenamente establecido que FECODE concentraría todos los esfuerzos para consensuar el proyecto de ley de estatuto de la profesión docente de manera pronta.



## En la década del 2020.

Durante la negociación de 2021 el gobierno de Iván Duque, de corte neoliberal, pretendió usar la pandemia como excusa para incumplir los acuerdo de 2019 y desconocer el pliego de peticiones radicado, justificándose en los problemas económicos del país debido a la supuesta falta de presupuesto, producto de la acción contundente de FECODE a través de un paro que inició el 28 de abril logró frenar las nefastas reformas tributaria, la salud, y visibilizar la verdadera realidad en materia económica, política y social, del pueblo colombiano. Algunos de los principales logros obtenidos fueron:

Reactivar la comisión de alto nivel para la construcción de un proyecto de acto legislativo que permita el incremento progresivo de los recursos del sistema general de participaciones.

El gobierno nacional y FECODE ratifican el acuerdo de 2019 para continuar con la nivelación salarial así: 1 punto en 2020, 1,5 en 2021 y 2,5 en 2022.

El compromiso de avanzar progresivamente en el acceso al preescolar de tres grados de los niños y niñas, en instituciones públicas impartida por educadores del sector oficial, con el siguiente porcentaje: Transición: 80% a 2021 y 100% a 2022, jardín: 7,5% a 2022 y 20% a 2023, pre-jardín: 7,5% a 2024 y 0 a 2025.

Implementación de la jornada única, desde una perspectiva de atención integral, partiendo del reconocimiento de los niños, niñas adolescentes y jóvenes como sujetos de derechos, promoviendo la calidad de sus aprendizajes, su desarrollo integral y sus trayectorias educativas completas. Solo se podrá implementar la jornada única en los establecimientos que cumplan las condiciones previstas en los acuerdos MEN – FECODE.

Reactivar el trabajo de la comisión tripartita de manera permanente con la finalidad de consensuar el proyecto del estatuto único de la profesión docente.



El Gobierno Nacional se compromete a generar en las vigencias 2021 y 2022, una nueva convocatoria de Formación docente a nivel nacional que permita la cofinanciación (70% MEN – 30% Educador), de la siguiente manera: en 2021 se darán 1.100 oportunidades de formación; en 2022 se darán 1.200 oportunidades de formación, el Gobierno nacional convocará la formación de docentes hasta completar las 11 mil oportunidades concertadas.

Convocatoria y financiación a 8.0000 maestros y maestras que participaron en la III cohorte de evaluación de carácter diagnóstico formativa y no alcanzaron el puntaje exigido para el ascenso y la reubicación salarial, dentro de los 12 meses siguientes al acuerdo.

El Gobierno Nacional y FECODE, a través de sus representantes al Consejo Directivo del FOMAG, en el término de tres meses contados a partir de la firma del acuerdo liderará el proceso para la selección del Defensor del Usuario de Salud, como instancia autónoma de vigilancia, vocería, resolución objetiva de peticiones, quejas y reclamos de los usuarios en salud, en relación con las entidades prestadoras de servicios de salud, según lo dispuesto en el Acuerdo 09 de 2016 y Acuerdo 009 de 2018 o el que los modifique.

La bonificación pedagógica a partir del 2021 será equivalente a un 19%, pero FECODE deja constancia que este valor debe ser progresivo, hasta igualar al resto de los servidores públicos. Se logra que desde 2020 en adelante, la llamada Prima de Vacaciones sea proporcional, de acuerdo con el tiempo laborado, modificando el decreto 1381 de 1997.

### Nuestro presente.

En el presente año FECODE, por primera vez asume un proceso de negociaciones con un gobierno amigo diametralmente opuesto a los gobiernos anteriores, pero que se encuentra enmarcado dentro de una dura situación económica heredada del gobierno anterior, sin embargo la Federación se mantuvo firme en mostrar al gobierno que a pesar del panorama económico, los maestros no podíamos cargar con la cruz de las administraciones anteriores, es así como el 5 de julio de 2023 se firma el acta de acuerdo FECODE – MEN. Los 23 acuerdos consignados en las tres actas parciales suscritas el 2, 6 y 21 de junio, como también los alcanzados ayer, los cuales abordaron y brindaron salida a la totalidad de los 51 puntos del petitorio, organizado en 5 ejes:

1. Política educativa pública, 2. Dignificación de la profesión docente, 3. Salud, prestaciones sociales y FOMAG, 4. Derecho a la vida, garantías para el ejercicio de la profesión docente, la actividad sindical y la Escuela Territorio de Paz –ETP, y 5. Bienestar del Magisterio.

Acuerdos que son vitales para el magisterio y la educación pública, gratuita y de calidad administrada por el Estado, por ello, invitamos a todos y todas a leerlos, los cuales encontrará en la página:

[www.fecode.edu.co:https://fecode.edu.co/images/comunicados/2023/Acta\\_de\\_Acuerdos\\_FECODEMinisterio\\_de\\_Educacion\\_2023.pdf](https://fecode.edu.co/images/comunicados/2023/Acta_de_Acuerdos_FECODEMinisterio_de_Educacion_2023.pdf) analizarlos y difundirlos, contribuyendo decididamente a su materialización.

De dichos acuerdos destacamos los siguientes:

1. Consensuar el proyecto de ley sobre estatuto único de la profesión docente; en un plazo máximo de 6 meses a la firma del acuerdo, la comisión tripartita tendrá un borrador de este proyecto y las partes estudiarán los mecanismos legales para su implementación.
2. Establecer una mesa técnica para el estudio y reforma al decreto 1282 de 2013; relacionado con los traslados por razones de seguridad de los educadores oficiales.
3. Definición del defensor del usuario de la salud para el magisterio; se incluirá dentro de la agenda del consejo directivo del Fomag su estudio.
4. Tabla de enfermedades y el manual de pérdida de capacidad laboral; el gobierno nacional expedirá la modificación y actualización del anexo técnico del decreto 1655 de 2015, cuatro meses después de la firma del acuerdo.
5. Concurso especial docente; el ministerio de educación se compromete a incluir dentro de las mesas técnicas preparatorias para los próximos concursos de ingreso a la carrera docente, variables relacionadas con experiencia y arraigo en los territorios, para evaluar estrategias de valoración y aplicación de la prueba eliminatoria.
6. Incrementar el porcentaje de la bonificación pedagógica así: 24% en 2024, 29% en 2025 y 35% en 2026. Con el fin de avanzar en el cierre de la brecha salarial se logra el equivalente a tres puntos porcentuales adicionales al incremento salarial anual que se decreta a los empleados públicos durante los años 2.023 (0,4%), 2024 (1%) y 2025 (1,6%).

En conclusión, la historia de los derechos laborales, prestacionales y sindicales del magisterio en Colombia han sido producto de una lucha constante y valiente liderada por FECODE; por lo que su labor continúa siendo fundamental para garantizar una educación de calidad y el bienestar de los docentes en Colombia.

## 2. UNA REFORMA LABORAL QUE GARANTIZA LA LIBERTAD SINDICAL



El pasado mes de marzo, los colombianos, y de manera especial, aquellos que sobreviven a los vaivenes de la vida laboral, esos obreros y trabajadores tan elogiados en el canto y la poesía del cantautor del pueblo: Alí Primera, *“aquellos que levantan, empujan y acuestan el Sol”*, vieron en la foto de portada de los medios nacionales e internacionales, la presentación del proyecto de reforma del gobierno Petro y, en ella la oportunidad de ver sus sueños y anhelos cristalizados en la reivindicación de los derechos laborales de más de 22 millones de obreros y trabajadoras que, esperan una justa la retribución del trabajo.

Junto a los representantes de los gremios, centrales sindicales, el presidente de la República Gustavo Petro y la ministra del Trabajo ratificaron el compromiso de buscar y garantizar los derechos laborales de los trabajadores colombianos, plasmando sus firmas por el trabajo decente y la estabilidad laboral, se presentó al país una Reforma que busca proteger y reivindicar los derechos laborales de 22 millones 32 mil ocupados en el país, de los cuales 8 millones 992 mil son mujeres (40,8%) y 13 millones 40 mil hombres (59,2%). (Mintrabajo, 2023)

Las bondades y beneficios que el proyecto de Reforma Laboral presentado por el gobierno del cambio, fueron expresadas por el mismo mandatario en el momento de su presentación, en los siguientes términos:

Este proyecto de ley debe permitir sí se aprueba por el Congreso de la República, donde inicia su trámite, que cese el acoso sexual y laboral en el país; debe permitir que el salario real pueda crecer en Colombia para que se industrialice; debe permitir que la gente sea más feliz en esta sociedad y disfrutar de más tiempo libre. Debe permitir que se pueda organizar el cuerpo de trabajadores y trabajadoras para poder discutir de tú a tú con el mundo empresarial. (Mintrabajo, 2023)



De igual forma, en el mismo acto hizo un vehemente llamado a todos los obreros y trabajadores del país, el presidente agregó en su discurso:

El mundo obrero tiene que unificarse para poder ganar capacidad de negociación, ese mundo sindical que no llega a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de Colombia, debe cambiar a través de la ley, por una fuerza organizada, que pueda velar por todo aquel y toda aquella que gane un salario en cualquier parte del país. Debe velar por el empresario, que al final es donde se desata buena parte del empleo en Colombia, que debe velar porque el campo se pueda modernizar y desarrollar y producir los alimentos, precisamente para que aumente el salario real. (Mintrabajo, 2023)

Cabe mencionar que la iniciativa, busca rescatar derechos cercenados con la Ley 50 de 1990 y las reformas subsiguientes, en especial, la reforma laboral 789 de 2002 que eliminó derechos, como recargos nocturnos, dominicales y festivos del 75 % al 100 %, jornada diurna de 6:00 a.m. a 6:00 p.m. y recuperar la nocturna desde 6:00 p.m. a 6:00 a.m. Así mismo, priorizar el contrato a término indefinido y disminuir la tercerización laboral para favorecer la estabilidad laboral.

Debemos destacar en este documento que, la reforma laboral denominada **“Trabajo por el Cambio”**, se construyó por primera, desde las mesas tripartitas con participación de las centrales sindicales, los gremios de la producción y el gobierno, se recogieron cerca de 3 mil propuestas de 34 mesas realizadas en los territorios, iniciativas presentadas en los diálogos regionales vinculantes y analizadas en las subcomisiones de la reforma laboral, donde la mayor preocupación de los trabajadores fue la **estabilidad laboral**.

Nunca antes, en la historia de Colombia, reforma alguna había sido discutida, debatido y acompañada por todos los sectores del país, para brindar las mayores garantías y asegurar la mejor propuesta se solicitó el acompañamiento de Organizaciones Multilaterales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), El Banco Mundial, ONU, Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), y además, recogiendo experiencias exitosas de países como Argentina, Chile, España y México, durante cerca de seis meses.

Se presentó el proyecto de reforma laboral pero por múltiples razones e intereses no fue discutido para su aprobación en la misma legislatura en la que se presentó.

Un breve recuento de las reformas que han mermado los derechos desde los trabajadores desde 1990 lo hace el presidente de la CUT actual, Fabio Arias quien habla de una **Pérdida de la retroactividad de las cesantías ocasionada con la Ley 50/90**, con cual un trabajador que gana el salario mínimo ha dejado de percibir unos 16 millones de pesos, de la misma manera con la

**Privatización de las pensiones en las Administradoras de fondos privados -AFP-** producto de la ley 100/93, muchos trabajadores perdieron la opción de pensionarse. Además con la **Eliminación de parafiscales. Ley 1607/2012**, los empresarios dejaron de pagar grandes cuotas al sistema de salud, al ICBF y al Sena, lo que, haciendo unas pocas sumas, en 33 años, dejado de percibir los trabajadores, por lo menos \$428 billones”.

Finalmente, el Dr. Francisco Rafael Ostau de Lafont resume la presente situación laboral en el país haciendo un vehemente llamado a una intervención del Estado ante la pérdida gradual de la estabilidad de los trabajadores y organizaciones sindicales; señala que el neoliberalismo ha fijado como propósito la flexibilización de los mercados y, de manera particular el mercado del trabajo. Las políticas de regulación de las relaciones laborales eliminan la protección del trabajador al conservar las normas de garantías mínimas y procurar la **individualización de las relaciones laborales** (deslaboralización). (Ostau, 2017).

En el caso colombiano, se hicieron reformas laborales como las Leyes 50 de 1990; 60 de 1990; 100 de 1993; 584 de 2000; 712 de 2001; 789 de 2002; 1010 de 2006 y 1210 de 2008, entre otras, que cambiaron las reglas de juego del mercado laboral. Las normas anteriores y los decretos reglamentarios (Decretos 1072 de 2015 y 583 de 2016) han permitido una mayor rapidez en la desvinculación laboral y la generalización de los empleos temporales. Asimismo, ocasionaron la no contratación permanente al trabajador y la supeditación de la legislación laboral a los intereses del empleador, lo que trajo desempleo, incremento del sector informal, creación de microempresas con poca posibilidad de surgir por la alta competitividad imperante y menor valor de la mano de obra. En consecuencia, el mercado laboral se encuentra con dos fuerzas en su contra: la preeminencia del factor económico sobre el social (el desarrollo de las normas laborales es un obstáculo para el crecimiento económico) y el impulso de la flexibilización, con el propósito de suprimir la rigidez del mercado laboral, así como debilitar las organizaciones sindicales que partían del principio de la estabilidad laboral como presupuesto para el establecimiento de sus estructuras organizativas y funcionales (Ostau, 2017)

En dos recientes conferencias del trabajo, las principales Centrales Obreras del país presentaron un documento de 22 páginas que contiene las propuestas de los trabajadores en forma de un proyecto de reforma laboral, de reforma pensional y de reforma a la salud. Estas propuestas están en línea con las perspectivas y necesidades de los trabajadores y se presentan como punto de partida para el análisis a la iniciativa del ejecutivo, del contenido de estas propuestas se resalta a continuación:

## TÍTULO I

### DERECHOS LABORALES MÍNIMOS

Los derechos laborales mínimos son aplicables obligatoriamente a todas las relaciones que involucren la prestación personal del servicio, sin importar su formalidad o modalidad contractual: Este artículo desarrolla los principios establecidos en el artículo 53 de la Constitución política de manera que el Congreso cumple con el mandato constitucional.

1. Igualdad de oportunidades para los trabajadores.
2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.
3. Estabilidad en el empleo.
4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales y la posibilidad de transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.
5. Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho
6. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales
7. Garantía a la seguridad social
8. La capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario
9. Protección especial a la mujer y a la maternidad
10. Prohibición del trabajador a menores de edad.
11. Garantía al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales
12. Principio de progresividad y regla de no regresividad
13. Principio de protección subjetiva del trabajo
14. Principio protector
15. Desigualdad sustancial y protección del trabajador
16. Participación Política

**Acceso a la Justicia:** defensoría pública laboral como existe en materia penal ya que los trabajadores no tienen un real acceso y representación ante los jueces del trabajo.

## TÍTULO II

### DERECHO LABORAL INDIVIDUAL

#### CAPÍTULO I - Garantías para el Empleo

- Primacía de la realidad, presunción legal de contrato de trabajo (limitar las figuras de intermediación laboral ilegal).
- **Contrato de trabajo:** Se propone las siguientes reformas:
  1. Contratación indefinida como regla general
  2. El contrato a término fijo cambiará a indefinido después de tres prórrogas
  3. Prohibición del contrato de obra o labor cuando recaiga sobre actividades misionales o permanentes.

**Formalización del sector Rural:** Trabajo Decente y Digno para la vida en el Campo colombiano que garantice los mismos derechos laborales y sindicales para todos los trabajadores sin distinciones.

Derogatoria y modificación parcial de la ley 789 de 2002:

1. Aplicación al artículo original 160 del Código Sustantivo del Trabajo: que el trabajo diurno y nocturno vuelva a ser de las 6:00 am – 6: 00 p.m.
2. Garantía del pago de recargos diurnos, nocturnos, horas extras, dominicales; posterior a la jornada pactada y garantía del descanso para los trabajadores que trabajen durante todos los días de la semana.
3. Cajas de compensación: los representantes en los consejos directivos serán sindicalizados y escogidos por las Centrales Sindicales más representativas
4. Contrato de aprendizaje: los aprendices tendrán contrato laboral con las garantías de seguridad social, salario y demás obligaciones de orden legal y contractual, así como el derecho a la libertad sindical. Indemnización por despido: deberá pagarse conforme la normativa anterior de la ley 789 de 2002.

**Debido proceso:** Se garantizará en todo caso el debido proceso en los procedimientos disciplinarios laborales.

1. Se adicionan principios para los procesos disciplinarios en materia laboral.
2. Se determina legalmente cuando un trabajador es culpable.
3. Adición del Artículo 112A. el despido con justa causa como la máxima sanción disciplinaria del empleador.

4. Modifíquese Artículo 115. Para que se incluya un procedimiento sancionatorio.
5. Modifíquese el artículo 108. Para graduar las faltas y los impedimentos (recusaciones de quien aplica el procedimiento disciplinario en los reglamentos internos).
  - Trabajo mediante el uso de herramientas digitales y garantías para las distintas modalidades de trabajo a distancia.
  - **Calzado y vestido de labor**, modificación del Artículo 230. Debe ser apropiado para la clase de labores que desempeñen los trabajadores y de acuerdo con el medio ambiente en donde ejercen sus funciones, cumplir con medidas de seguridad y salud en el trabajo sin que afecte la condición de salud de los trabajadores y su dignidad.

## CAPÍTULO II – Garantías laborales para la equidad y la igualdad

1. Licencia de paternidad: - aumentar de manera progresiva, hasta llegar a las 12 semanas y licencia parental flexible y su distribución
2. Modificación del Artículo 57 numeral 6, ampliación de la calamidad doméstica a otras causas que se consideren como calamidad.
3. Jornada flexible de trabajo: conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, derecho de los trabajadores con responsabilidades de cuidado y calamidad.
4. Permiso remunerado para atención médica.
5. Garantía del trabajo libre de violencia y acoso en el mundo del Trabajo.
6. Protección al salario y movilidad salarial - protección a la noción de salario entendido en los términos del convenio 95 de OIT
7. Inclusión y permanencia laboral de las personas en situación de discapacidad e incapacidad médica.



### TÍTULO III

## DERECHO LABORAL COLECTIVO

### CAPÍTULO I – Derecho de asociación

- Protección judicial del derecho de asociación sindical.
- Facilidades para el funcionamiento de las organizaciones sindicales: las que se describen a continuación son los principales problemas en el derecho de asociación y se incluyen las recomendaciones del comité de libertad sindical.
  - a. Reconocimiento de las organización sindicales
  - b. Tiempo remunerado para actividades sindicales
  - c. Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios para el diálogo
  - d. Acceso a los lugares de trabajo por parte de las organizaciones sindicales
  - e. Acceso a información sobre la empresa
  - f. Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores
  - g. Participación de las organizaciones sindicales en los procesos de inducción y reinducción de los nuevos trabajadores
  - h. Promoción del derecho de asociación sindical
  - i. Retención y pago de cuota por beneficio de convención colectiva a la organización sindical.
- Modifíquese el Artículo 354 del Código sustantivo del trabajo en aumento de sanciones y se amplía la definición de conductas atentatorias a la libertad sindical.
- Modifíquese el Artículo 414 del Código sustantivo del trabajo, libertad sindical de empleados públicos, eliminar restricciones al derecho de asociación.
- Comisión de reclamo, fuero, y número de representantes, como lo establece la jurisprudencia.

## CAPÍTULO II - Derecho a la negociación colectiva

- Prohibición de pactos colectivos si existe sindicato en el sector
- Eliminación de la figura de contrato sindical con tránsito al contrato laboral
- Negociación colectiva multinivel, concentrada.
- Tribunales de arbitramento: competencia en todas las materias no solo en la económica, formación especializada de los árbitros y se debe dar aplicación a los laudos así se interponga recurso de anulación.

## CAPÍTULO III - Derecho a la huelga

- Garantía del ejercicio de la huelga en todos los servicios
- Diversas modalidades de huelga
- Eliminar barreras para que la declaratoria la huelga
- Funciones de las autoridades: protección de la integridad y seguridad de los huelguistas y de los bienes de la empresa, garantía del derecho
- La huelga no tiene límite legal para su duración
- Restricciones permitidas al derecho de huelga cuando sea un servicio público esencial en sentido estricto, declaratoria de huelga no democrática y cuando la huelga atente contra la vida, salud e integridad.
- Debido proceso y levantamiento de fuero en caso de ilegalidad de la huelga
- Derecho a la negociación y huelga de las Federaciones y Confederaciones



### 3. IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL MUNDO LABORAL.

Los desarrollos tecnológicos son cada vez más notables, han tenido diferentes tipos de evolución en la historia y con ello, diferentes tipos de impacto en todas las áreas de la vida de las personas, los cuales han estado determinados especialmente por la velocidad de la adopción de los mismos. La tecnología, vista como el acto humano de tomar elementos del entorno para resolver problemáticas o necesidades, tiene un amplio debate respecto de su aplicación, puesto que en muchos casos se consideran neutras, sin embargo, tanto su generación, desarrollo y aplicación siempre tienen una intención.

El mundo laboral es uno de los más impactados por el avance de la ciencia y la tecnología, la virtualidad por ejemplo, con diferentes nombres, pero también con diferentes condiciones, habla del trabajo remoto, trabajo desde casa, el ya conocido teletrabajo con un agregado complejo y peligroso como el fortalecimiento de las plataformas digitales y la inquietante inteligencia artificial, los cuales, son utilizados en países y/o regiones donde aún no se ha resuelto la inequidad social o el cierre de brechas en torno a los derechos fundamentales. En este sentido, la OIT en su nota informativa del 2017 considera que “Los estudios más recientes hacen hincapié en la naturaleza disruptiva de los cambios tecnológicos y destacan la gran diversidad de su potencial de destrucción de empleo” lo cual genera gran preocupación por el futuro del trabajo pues, los elementos de orden legal como la jornada laboral, vacaciones, prestaciones sociales, entre otras, presupuestas en lo establecido como trabajo digno y decente no están claros y por tanto, desarrollos tecnológicos como las plataformas digitales laborales, están ingresando a los países sin ningún tipo de control, generando explotación de mano de obra bajo la ilusión de trabajo independiente y autónomo.

En Colombia, una de las grandes problemáticas ha sido la generación de empleo y por ello en el actual gobierno se ha planteado “la reindustrialización y poner al campo como motor de desarrollo, acompañado de la asociatividad, la economía solidaria, popular y comunitaria, que estará anclada con el ejercicio de los microcréditos para que acabe con los gota a gota, que asfixia a tantos microempresarios y a la informalidad” ya que, de acuerdo con Delgado y Cruz 2023, la tasa de desocupación, que desde hace 20 años fluctúa alrededor del 11%, no ha cambiado de manera radical, ocasionalmente baja, pero tiende a ubicarse siempre en una cifra de dos dígitos. Se destaca que en Colombia las recientes cifras de empleo presentadas en junio de 2023 por el DANE, reflejaron que la tasa de desempleo nacional fue del 9,3%. La generación de empleo en Colombia experimenta un fenómeno estacionario que



da cuenta de una fluctuación casi nula en la tasa de desempleo, las recientes cifras evidencian una diferencia ínfima respecto al 2011 (10,8%) lo cual denota que en Colombia no se están creando plazas de trabajo desde hace más de 10 años; por tanto, el ingreso de las plataformas digitales laborales y la automatización producen un nuevo reto en la formalización y regulación de las relaciones laborales.

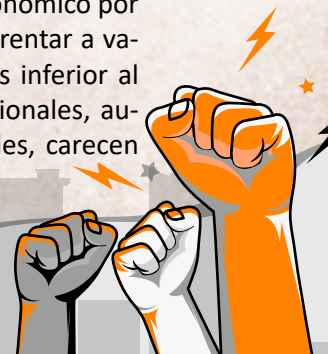
Actualmente, se encuentra con facilidad que la automatización haya desplazado la mano de obra de los trabajadores y las trabajadoras en los grandes mercados o supermercados, pues, las formas de pago se realizan a través de máquinas dispuestas para que el mismo cliente lo realice automáticamente inclusive en varios aeropuertos como en el Internacional EL Dorado de Bogotá, cada pasajero puede realizar el proceso de check in desde la virtualidad e ingresar la maleta por medio de máquinas dispuestas para ello.

Respecto de las plataformas digitales, de acuerdo con el informe de la (OIT, (2019), existen dos tipos de plataformas digitales:

1. “Las plataformas en línea, en las cuales el trabajo se terceriza mediante convocatorias abiertas a una audiencia geográficamente dispersa (una modalidad también conocida como «crowdwork»)". Ejemplo: En lugar de tener un diseñador gráfico en la empresa, se lanza una convocatoria abierta para la elaboración de publicidad (quien mejor lo haga a menor precio).
2. “Las aplicaciones (o apps) móviles con geolocalización, en las que el trabajo se asigna a individuos situados en zonas geográficas específicas". Ejemplo: Uber.

En las plataformas, los clientes publican paquetes de tareas que deben ser completados, mientras que los trabajadores seleccionan tareas y reciben un pago por cada tarea que realizan. El pago que reciben los trabajadores corresponde al precio indicado por el cliente menos la comisión que cobran las plataformas.

El informe arroja que los trabajadores de las plataformas digitales son personas de todas las edades, donde sólo una de cada tres trabajadores es mujer y cuentan con altos niveles de estudio, en su mayoría prefieren este tipo de trabajo por “complementar la remuneración recibida por otros trabajos”, “preferencia por trabajar en casa” y países de bajo desarrollo económico por “desempleo”. Los trabajadores en esta modalidad, se deben enfrentar a varias horas de trabajo, remuneración reducida (en muchos casos inferior al salario mínimo), trabajo flexible, pero con horarios no convencionales, ausencia de promoción profesional, no tienen prestaciones sociales, carecen



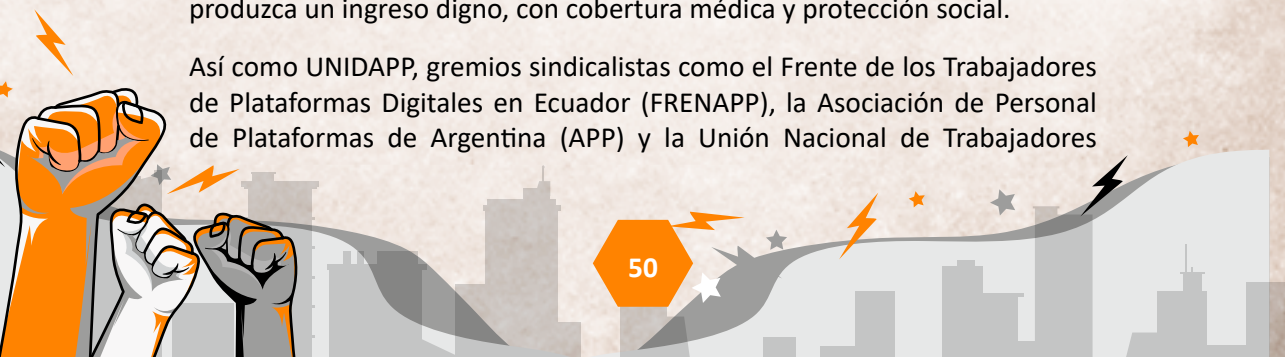
de comunicación para quejas, reclamos o sugerencias porque desconocen al “jefe”, en muchos casos se da la ausencia de pago, entre otros. (OIT, 2019)

En Colombia, ya son muy familiares plataformas digitales como Cabify, Uber, Beat, Didi, Uber Eats o Rappi y muchas otras, especialmente en las ciudades principales en donde son de gran utilización pero que han desatado diferentes polémicas debido a la forma de vinculación laboral, que no genera garantías mínimas a los trabajadores. Dichas plataformas están asociadas a compra de alimentos, artículos, transporte, etc;

En nuestro país, bajo el concepto “glamuroso” de emprendimiento, las plataformas digitales laborales se han venido entronizando con el supuesto de que “los trabajadores” que las usan, buscan autonomía económica e independencia laboral, inclusive, de acuerdo con la ENS (2018), “se han atrevido a afirmar que las personas que llegan a trabajar en su app manifiestan inconformidad con el mundo laboral tradicional, y que se refugian allí por ser la mejor alternativa, a sabiendas de que llegan por falta de oportunidades, exclusión, rechazos y estigmatizaciones laborales, falta de democratización, entre otras razones”.

Por tanto, se hace necesario seguir fortaleciendo estrategias para que los y las trabajadores de Colombia puedan acceder al trabajo decente, en este marco se requiere respaldar la reforma laboral que tiene como finalidad respecto de las plataformas digitales “Se dispone la obligación de vincularlos mediante contrato de trabajo con todos los derechos y garantías, prohibiendo el pacto de exclusividad, transitando hacia la formalización de este tipo de actividades. Para cumplir este fin se estipula un contrato laboral especial que responda a las características del sector” y seguir ejemplos como el de Valencia, España, donde el juzgado 6º, mediante Sentencia N° 244/2018 del 1º de junio, le concedió el estatus de trabajador a quienes trabajaban para la empresa Deliveroo, a la que condenó a pagarle a un trabajador la respectiva indemnización debido a un despido improcedente (ENS 2018); así también la promoción de la sindicalización, como la creación de la primera aplicación sindical **SINDICAPP** donde se presenta información sobre los derechos laborales, noticias entre otros y UNIDAPP, hoy con su fuero sindical ya establecido y respaldados por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), los “rappitenderos” buscan que se generen más oportunidades de trabajo productivo, que produzca un ingreso digno, con cobertura médica y protección social.

Así como UNIDAPP, gremios sindicalistas como el Frente de los Trabajadores de Plataformas Digitales en Ecuador (FRENAPP), la Asociación de Personal de Plataformas de Argentina (APP) y la Unión Nacional de Trabajadores



por Aplicación y de Reparto de México (UNTA), tienen la misma misión: ser reconocidos como trabajadores y no como “colaboradores, trabajadores autónomos o independientes”

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Larepublica.co. (2023). Sudáfrica y Colombia, entre los líderes de los pronósticos de tasa de desempleo para 2023. Recuperado de <https://www.larepublica.co/globoeconomia/sudafrica-y-colombia-entre-los-lideraran-los-pronosticos-de-tasa-de-desempleo-para-2023-3561169>
2. FECODE. (s.f.). Actas de Acuerdo. Recuperado de <https://www.fecode.edu.co/index.php/actas-de-acuerdo.html>
3. FECODE. (s.f.). Documentación sobre acuerdos 2023. Recuperado de <https://www.fecode.edu.co/index.php/21-noticias-secundarias/378-documentacion-sobre-acuerdos-2023.html>
4. ABC. (2019). Curso de formación sindical básico.
5. ABC. (2021). Curso de formación sindical básico.
6. Ostau de la Font, F. R. (2017). La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia. Colección Jus Laboral Nro.6. Universidad Católica de Colombia.
7. ENS. (2018). Plataformas digitales: relación laboral disfrazada. Tomado de <https://ail.ens.org.co/opinion/plataformas-digitales-relacion-laboral-disfrazada/>
8. Portafolio.co. (2023). Ponencia positiva – Reforma Laboral, 2023. Recuperado de <https://www.portafolio.co/uploads/files/2023/05/17/Ponencia%20positiva%20-ReformaLaboralYa%2017%20de%20mayo.pdf>
9. OIT. (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms\\_684183.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_684183.pdf)
10. OIT. (2017). La influencia de la tecnología en la calidad y la cantidad del empleo. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_618371.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618371.pdf)
11. Delgado, G. y Cruz, N. (2023). Informe de Coyuntura Económica, Laboral y Sindical 2022: “Debates en torno a la reforma laboral en Colombia: contexto, análisis y proyección del sindicalismo en la propuesta”. Ediciones Escuela Nacional Sindical, p. 19-32.

## METODOLOGÍA

Tiempo: 1 hora y 30 Minutos

Metodología: acción activa participativa

“Concurso estrella laboral”

Material: 15 estrellas numeradas cada una con una pregunta diferente de la temática.

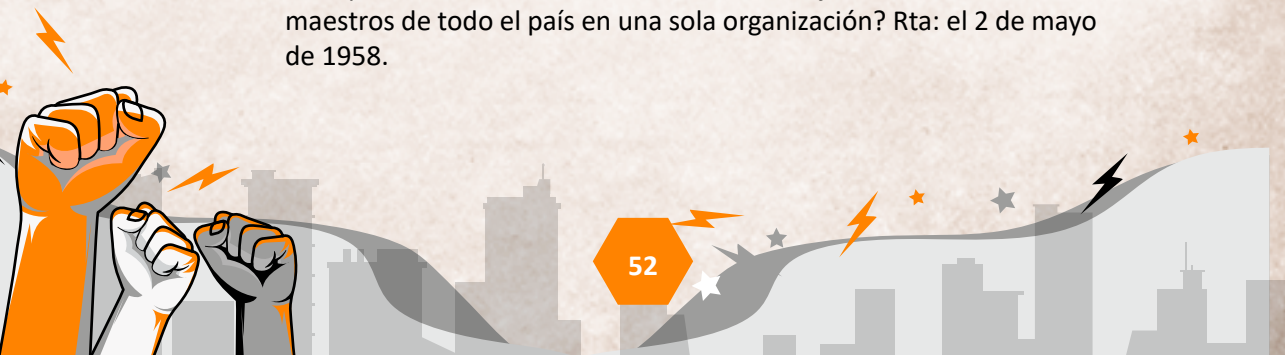
1. Dividir el grupo en 6 subgrupos y se asigna a cada subgrupo un aparte del documento.
2. Cada subgrupo debe elegir un representante.
3. El representante de cada subgrupo pasa al frente y compite con los demás para responder en menos de 1 minuto una pregunta al azar. Los representantes pueden ir hasta su grupo para que le apoyen.
4. Se realizarán 15 preguntas sobre todo el tema

El representante que tenga más respuestas correctas gana junto con su subgrupo y se les entregará un premio sorpresa.

TIEMPO	ACTIVIDAD
5 min	Introducción al Módulo
20 min	Lectura por subgrupos
35 min	Conversatorio de socialización de la lectura
30 min	Concurso Estrella Laboral
30 min	Conclusiones participantes

## PREGUNTAS

1. ¿En qué fecha se fundó FECODE, con el objetivo de unificar a los maestros de todo el país en una sola organización? Rta: el 2 de mayo de 1958.



2. De acuerdo con la creación del **Movimiento Pedagógico**, ¿Cuáles son las tres dimensiones en que se define la concepción sobre el maestro?: Rta: **trabajador** (reclama mejores condiciones laborales), como **intelectual** (comprometido con la pedagogía, la ciencia y la cultura) y como **político** (reclama sus derechos y acciona en la comunidad con pensamiento crítico, liderazgo).
3. ¿Cuáles son los dos principales logros de FECODE en la década de los 90's?: Rta: Ley 115 y Prima de vacaciones del 50%.
4. ¿En qué decreto se consagra el nombramiento en propiedad y una tabla salarial aceptable para los etnoeducadores? . Rta: Decreto 1335.
5. ¿Cuál es la organización sindical que ha logrado conquistar en el marco de la lucha, los derechos prestacionales y laborales del magisterio colombiano?: Rta FECODE.
6. ¿Cuál es el artículo de la constitución nacional que señala de manera expresa que el Congreso expedirá el estatuto del trabajo o Ley que tendrá en cuenta los principios mínimos fundamentales del trabajo? Rta: (53)
7. De acuerdo con el Proyecto de Reforma Laboral presentado por el gobierno, ¿A cuantas semanas busca extender la licencia de paternidad? Rta: (12).
8. ¿Cuál es una de las solicitudes que la reforma solicita en “Caso de ilegalidad de la Huelga”? Rta: (Debido proceso y levantamiento de fuero).
9. En relación con la solicitud de garantías al debido proceso en los procedimientos disciplinarios laborales, ¿Qué se solicita como la máxima sanción disciplinaria del empleador?. Rta: (El despido con justa causa).
10. En relación al Acceso a la Justicia, ya que los trabajadores no tienen un real acceso y representación ante los jueces del trabajo, la Reforma solicita. Rta: (Una Defensoría pública laboral como existe en materia penal).
11. De acuerdo con el documento ¿Qué propone el gobierno actual para solucionar el problema del desempleo en Colombia?
12. Según la lectura realizada del documento, ¿cuáles serían las ventajas y desventajas de la automatización?
13. De acuerdo a la información del documento, ¿por qué es importante respaldar la reforma laboral en Colombia?
14. ¿Cómo es el nombre de la aplicación donde se presenta información sobre los derechos laborales? Rta: SINDICAPP
15. ¿Cuál es el nombre del sindicato digital respaldado por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT)?. Rta: UNIDAPP



## MODULO 3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**DESDE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES SEGUIREMOS TRABAJANDO HACIA UNA CULTURA DE NEGOCIACIÓN RESPONSABLE QUE GARANTICE LA CONSTITUCIÓN NACIONAL Y LOS ACUERDOS DE LA OIT.**

### INTRODUCCIÓN.

Aunque el derecho a la Negociación Colectiva le asiste a todo trabajador que se halle afiliado a una organización sindical, el sistema jurídico colombiano le ha negado sistemáticamente este derecho a los trabajadores y empleados públicos. Para tratar de comprender esta discriminación contra los trabajadores del sector estatal, iniciaremos comentando algunos conceptos básicos que utiliza nuestro ordenamiento jurídico para distinguir entre trabajador, empleado y servidor público a partir del concepto de trabajo.

A continuación se presenta una conceptualización sobre negociación colectiva en Colombia distinguiendo la que se da en el sector privado de la que se presenta en el sector oficial. Luego describiremos el proceso de negociación colectiva en el sector oficial establecido en el Decreto 160 de 2014 y finalizamos con el recorrido histórico de las experiencias de negociación colectiva realizado por la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación, en adelante, FECODE.

### FUNCIONARIO VERSUS EMPLEADO PÚBLICO

En el presente apartado se pretende discernir sobre el derecho de negociación que le asiste al empleado público en nuestro país; partiendo de la lectura del texto “Empleados Públicos y el Derecho de Negociación Colectiva” (Villegas A, 2007) del doctor Jairo Villegas Arbeláez.

**1. Conceptos de trabajo y vinculación laboral.** No es posible entender los intrínquilos de la Negociación Colectiva; sin comprender la diferenciación que existe entre estos dos conceptos.

Entendemos el trabajo como toda actividad lícita que una persona humana, despliega a cambio de una remuneración que le permitirá satisfacer su mínimo vital; es decir, para satisfacer sus necesidades básicas tales como

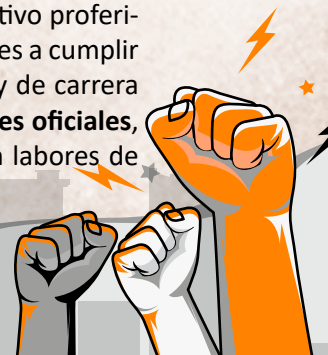
alimentación, vivienda, educación, recreación, seguridad social, transporte además de permitirse ciertos gustos particulares que no están contenidos en el listado anterior.

Ahora, obsérvese que el mínimo vital es el de la persona que trabaja, es decir, éste es distinto para cada trabajador; por lo que ninguna relación existe entre este concepto y el del salario mínimo, reglado en los artículos del 145 al 148 del Código Sustantivo del Trabajo, CST. Por ello, concebimos el trabajo como un derecho fundamental cuya constitucionalización ha *“sido el resultado de un largo y difícil proceso histórico, en cuyo fondo aparecen las grandes luchas políticas y sociales por la libertad del hombre.”* (CC, 1992).

Como el Congreso de la República no ha cumplido el mandato que le diera, hace más de treinta años, el constituyente de 1991, reglado en el artículo 53, de nuestra Constitución Nacional, en adelante CN, de expedir el Estatuto del Trabajo, hoy en Colombia, (CN, 1991); el trabajo se clasifica en formal e informal; es decir, el trabajo formal está reglamentado por la CN y la ley, siendo por tanto, trabajo informal, todas aquellas actividades lícitas, no reglamentadas en la norma, que la mayoría de los colombianos debe realizar en busca de satisfacer su mínimo vital, su sustento diario; por tal razón, ha de quedarnos claro que trabajar en la informalidad no es estar en la ilegalidad. El trabajo formal se clasifica en subordinado y no subordinado.

**El trabajo subordinado**, además de estar reglado, se caracteriza por ser un acuerdo de voluntades entre dos partes, empleador y trabajador, en *“desigualdad de condiciones”*, para establecer una relación laboral, es decir, en ella están presentes los siguientes tres elementos: 1. *prestación personal del servicio por parte del trabajador*, 2. *El pago de un salario, la remuneración, por parte del empleador* y, la más importante, 3. *subordinación del trabajador al empleador*, definida en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, en adelante, CST, (Decreto Ley 2663, 1950), dicha subordinación se materializa con el hecho, mediante el cual el trabajador ha, de cumplir un horario y las órdenes del empleador y, no ser el dueño de los medios de producción. Los trabajadores en el trabajo subordinado se clasifican en trabajadores privados y servidores públicos.

**Son servidores públicos** todos aquellos trabajadores cuyo empleador sea el Estado. Éstos **pueden ser empleados públicos**, si su vínculo laboral se establece legal o reglamentariamente a través de un acto administrativo proferido por una autoridad administrativa y ejercen funciones tendientes a cumplir los fines del Estado; este tipo de trabajadores se rigen por la ley de carrera administrativa, (Ley 909, 2004). **También pueden ser trabajadores oficiales**, si su vínculo laboral es mediante contrato de trabajo y cumplen labores de



mantenimiento y conservación de lo público; estos trabajadores se rigen por el decreto que definió las prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional (Decreto 1045, 1978).

A continuación nos dedicaremos a establecer un paralelo entre el funcionario y el empleado público, siguiendo de la mano al doctor Jairo Villegas Arbeláez; lo que a la postre nos ha de permitir comprender las diferencias conceptuales sobre *Convección Colectiva* y *Pacto Colectivo*.

## 2. Comparativo.

1. **Constitucional:** Históricamente el ordenamiento constitucional, ha distinguido entre el “*funcionario o agente político*”, denominación dada por nuestras anteriores Constituciones al Funcionario Público, y el “*empleado público o auxiliar*”; (Villegas, 2007). La CN denomina servidor público a toda persona que le brinde sus servicios al Estado, pero los clasifica en servidor público de dirección, confianza y manejo y, empleado público.

2. **Legal:** Así mismo, el ordenamiento legal ha mantenido dicha distinción, por ejemplo, la Ley 4a. de 1913 los clasificó en funcionarios políticos y funcionarios públicos.

3. **Derecho Comparado:** Idéntica distinción se observa en las Constituciones de varios países suramericanos como Chile, Perú, Venezuela y Paraguay. Así mismo en el ordenamiento internacional, por ejemplo, en los mandatos de la OIT.

4. **Jurisprudencia:** De la misma manera, la jurisprudencia ha mantenido esta distinción respecto de su función; clasificándola como “*política, de dirección y manejo*” y “*técnica con subordinación*”.

5. **Doctrina.** (VILLEGAS, 2007, pág. 21), después de establecer un paralelo, para los servidores públicos de vínculo legal y reglamentario concluye que es un error utilizar indistintamente los términos; *funcionario público* y *empleado público* como lo hace nuestro ordenamiento jurídico reduciendo el tema a una simple norma “*empleados públicos*”. Al respecto expresa:

Equivocadamente se hace abstracción de todos los razonamientos ya expuestos, diferenciales de las dos categorías, para asumirlas refundidas y reducidas en la de empleado público, bajo un criterio absolutista y totalitario, que conduce al error de pretender darles el mismo tratamiento, para negarles por igual, el derecho de negociación colectiva, sin que sean jurídicamente iguales.



## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es un proceso mediante el cual los trabajadores, a través de sus representantes, y los empleadores negocian los términos y condiciones de trabajo, como salarios, horarios, beneficios y condiciones laborales.

Algunos de los principales temas que se discuten en estas negociaciones son:

### **Salarios y prestaciones sociales:**

Uno de los temas más importantes en las negociaciones colectivas es el salario y las prestaciones sociales que recibirán los trabajadores. Esto incluye beneficios como vacaciones, bonificaciones, horas extras, entre otros.



**Jornada laboral:** así como las condiciones en que se realizará el trabajo.

**Seguridad y salud en el trabajo:** La seguridad y salud en el trabajo es un tema importante, pues en él se busca garantizar que los trabajadores cuenten con las condiciones necesarias para realizar su trabajo de manera segura y saludable.

**Formación y capacitación:** Las negociaciones colectivas también pueden incluir acuerdos sobre la formación y capacitación de los trabajadores, lo cual puede contribuir a mejorar sus habilidades y competencias.

**Derechos sindicales:** Buscan garantizar la libertad de asociación y la protección de los trabajadores que deciden unirse a un sindicato.

La Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, ha sido un actor importante en la promoción de la negociación colectiva en Colombia y en otros países, trabajo que inició en 1949 cuando adoptó la Convención sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, adoptada en 1949. Luego emitió los convenios 151 de 1978 y 154 de 1981.



## Negociación Colectiva en los Trabajadores del sector privado.

En Colombia tuvo su origen en la década de 1920, cuando se crearon los primeros sindicatos, pero sólo hasta 1945 se publicó la Ley 6, que reconoció el derecho a la huelga y permitió la negociación colectiva la cual ha llevado a los trabajadores a organizarse y negociar con sus empleadores en busca de mejores condiciones laborales, salarios justos y beneficios sociales.

Además, la negociación colectiva fomenta la estabilidad y la paz laboral, ya que se busca llegar a acuerdos mutuos que satisfagan a ambas partes involucradas. No obstante, sólo hasta 1990 se expide la Ley 25 que estableció los procedimientos que deben seguirse, para llevar a cabo la negociación entre empleadores y trabajadores en el sector privado, sin hacer referencia alguna al derecho de negociación colectiva que le asiste a los trabajadores del sector público. Pero, la ratificación de los Convenios 151 y 154 de la OIT, fueron incorporados a la legislación laboral colombiana casi 20 años después de su expedición, por medio de las leyes 411 de 1997 y 524 de 1999, respectivamente. Con ello, se empezaron a trabajar las medidas para dar aplicación a dichos convenios, de acuerdo a las condiciones nacionales, frente a la negociación colectiva; destacándose que, el Ministerio de Trabajo y las organizaciones sindicales tienen un papel importante en el proceso de negociación colectiva, ya que pueden intervenir en caso de desacuerdos entre las partes.

El acuerdo al que llegan las partes, es ley para las mismas y de obligatorio cumplimiento y recibe el nombre de **Convención Colectiva**; cuando no sea posible conseguir tales acuerdos, entre las partes, la Ley 6 de 1945 establece la creación de tribunales de arbitramento para resolver tales conflictos laborales.

## La Negociación Colectiva en los Empleados Oficiales.

Es un derecho constitucional; pues de acuerdo con la Sala de Consulta del Consejo de Estado:

En el ejercicio de ese derecho de negociación las partes, autoridades públicas y organizaciones sindicales, deben tener como referente el conjunto de disposiciones constitucionales y legales que asignan a las autoridades públicas las competencias para fijar, mediante actos administrativos unilaterales las condiciones salariales, prestacionales y funcionales de los empleos públicos, lo cual se configura en una limitante al ejercicio del derecho de negociación colectiva pero no lo excluye ni lo hace inane. (C.E. Sala de Consulta. Concepto 2339, 2017)



En el ejercicio de ese derecho de negociación, las partes – autoridades públicas y organizaciones sindicales – deben tener como referente el conjunto de disposiciones constitucionales y legales que asignan a las autoridades públicas las competencias para fijar, mediante actos administrativos unilaterales las condiciones salariales, prestacionales y funcionales de los empleos públicos, lo cual se configura en una limitante al ejercicio del derecho de negociación colectiva pero no lo excluye ni lo hace inane.

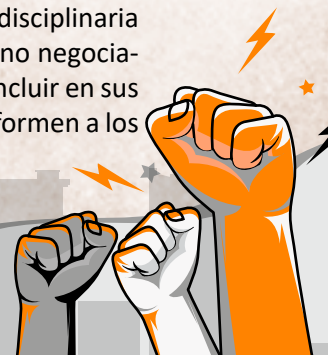
Con base en los artículos 2, 39 y 55 de la Constitución Política, el Convenio 151 de la OIT, se hace el reconocimiento de la autonomía absoluta de los sindicatos frente a las autoridades públicas, así mismo el derecho de los empleados públicos de participar, a través de sus organizaciones sindicales en la determinación de las condiciones de los empleos públicos. Derivado de esto, se expidió los decretos 535 de 2009 y 1092 de 2012, que trazaron un recorrido de modificaciones, de retrocesos y estancamiento sobre el pleno goce del derecho a la negociación colectiva para los empleados públicos.

Entre otra de las normas, se resalta el Decreto 160 del 5 de febrero de 2014, que reglamenta la Ley 411 de 1997, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos, aplicable en todas las entidades y organismos del sector público, con sus correspondientes excepciones.

Producto de la presión ejercida por FECODE en busca de modificar el Decreto 1092 de 2012 para superar las limitaciones que él mismo le imponía a la negociación colectiva en el sector estatal se consigue la expedición del Decreto 160 de 2014 en el que se establecen como reglas de la negociación: el respeto a las competencias constitucionales y legales atribuidas a las entidades y autoridades públicas; el respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal; una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública.

Esta norma no cobija a los empleados públicos que ejerzan cargos de alto nivel político, jerárquico o directivo, trabajadores oficiales, servidores de elección popular y el personal uniformado de las Fuerzas Militares y de Policía.

Cabe resaltar que el decreto 160 de 2014, expresa que la estructura del Estado y sus competencias de dirección, administración y fiscalización; el mérito en la carrera administrativa y sistemas específicos; la atribución disciplinaria y la potestad subordinante de la autoridad pública son materias no negociables. Pero también la normativa ordena a los entes involucrados incluir en sus planes de capacitación la realización de programas y talleres que formen a los servidores en el tema.



En concordancia con el deterioro de las condiciones laborales de los empleados públicos, podemos mencionar que el decreto 160 de 2014, no reconoce a los empleados públicos, los derechos de negociación colectiva y huelga y viola los acuerdos 151 y 154 de la OIT, donde están consagrados. Es claro que el decreto 160/2014, nace bajo la “teoría estatutaria”, que se maneja en relación al vínculo que tiene el empleado público con el estado. Dicha teoría expresa que la relación entre el empleado público y el estado es unilateral y subordinada, es decir el estado es el que impone las condiciones y el empleado público no puede discutir sus condiciones de empleo y sus condiciones salariales.

Así mismo, desde la concepción de esta teoría arbitraria y unilateral es que introdujeron los artículos 414 y 416 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), que les prohíbe a los sindicatos de empleados públicos, presentar pliego de peticiones, firmar convenciones colectivas y beneficiarse de las mismas. Desafortunadamente la Corte Constitucional en la sentencia C-337 de 1998, cuando se sancionó la ley 411/97 reglamentario el acuerdo 151 de la OIT, expresó que los empleados tiene derecho a una negociación colectiva **no** plena, es decir pueden hacer peticiones al estado, discutir con el estado, pero si no se ponían de acuerdo, el gobierno, el congreso, el presidente de la república, los concejos, los gobernadores y alcaldes tenían la potestad para manejar unilateralmente las condiciones de trabajo. Lo mismo hizo la corte cuando se demandaron los artículos 414 y 416 del CST, en sentencia C-1234/2005, se mantuvo en la misma posición y dijo que solo eran memoriales respetuosos que podían presentar los empleados públicos, que no era lo mismo que pliego de peticiones y conminó al estado a regular en esta materia. Y es en visión y contexto de la teoría estatutaria del derecho a la negociación no plena, es que se ha venido elaborando todo este proceso de reglamentación del derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos.



El decreto 160 de 2014, se mueve en esta visión, es decir los empleados públicos solo pueden presentar pliego de solicitudes, excluyeron a los trabajadores no sindicalizados, se puede en primera instancia hacer arreglo directo y crean la figura de la mediación y establece que lo único que se puede negociar son las condiciones de empleo, no se puede negociar salarios, porque siempre van a estar sujetos a las reservas del presupuesto, no se puede discutir nada que tenga ver con el mérito, con el régimen disciplinario, es decir no se puede discutir la condición de subordinación del empleado público.

Agotada la etapa de arreglo directo, si no hay acuerdo se va a mediación, y si esto no logra acercar a las partes se levantan las actas sin acuerdo y el Estado puede tomar las decisiones que él quiera, si hay acuerdos parciales, el estado emite los actos administrativos, de manera unilateral porque no se puede firmar convención colectiva. Esto nos explica porque en varios puntos de negociación entre FECODE y el MEN en anteriores negociaciones, el gobierno emitió actos administrativos que no llenaron las expectativas de FECODE; Pero además que en el decreto 160 de 2014 se excluye la huelga como una posibilidad de los empleados públicos.

Cabe anotar que la OIT no tiene convenios sobre la huelga, pero sí recomendaciones sobre libertad sindical, donde una parte muy importante de la actividad el estado no son servicios públicos esenciales, que afecten la vida, salud y seguridad de la población y en este sentido los empleados públicos que no estén inmersos en esos criterios vienen participando de paros, jornadas sindicales y de movilización.

Consideramos que la huelga es el mecanismo más importante que tiene la negociación colectiva, es decir sin ella no hay negociación. El decreto 160 de 2014, excluye además la posibilidad del tribunal de arbitramento, además en violatorio de los convenios de la OIT, de la Constitucional política y no reconoce la convención colectiva a los empleados públicos.

Es el momento que las centrales, y los sindicatos especialmente de empleados públicos, exijamos la derogatoria del decreto 160/2014, que se reglamente el derecho a la negociación colectiva de acuerdo a los convenios 151 y 154 de la OIT y la constitución nacional, para rescatar el derecho a presentar los pliegos de peticiones, derechos a la huelga, al tribunal de arbitramento, y el derecho a firmar convenciones colectivas, para su beneficio.



## PROCEDIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTABLECIDO EN EL DECRETO 160 DE 2014

Artículo 1°. **Objeto.** Regular el procedimiento para la negociación exclusivamente de las condiciones de empleo, entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos.

Artículo 2°. **Campo de aplicación.** El presente decreto se aplicará a los empleados públicos de todas las entidades y organismos del sector público, con excepción de:

- a). Los empleados públicos que desempeñen empleos de alto nivel político, jerárquico o directivo, cuyas funciones comporten atribuciones de gobierno, representación, autoridad o de conducción institucional, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas públicas;
- b). Los trabajadores oficiales;
- c). Los servidores de elección popular o los directivos elegidos por el Congreso o corporaciones territoriales, y,
- d). El personal uniformado de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

Artículo 3°. **Reglas de aplicación.** Son reglas de aplicación de este decreto, las siguientes:

1. El respeto de la competencia constitucional y legal atribuida a las entidades y autoridades públicas: la negociación debe respetar las competencias exclusivas que la Constitución Política y la ley atribuyen a las entidades y autoridades públicas.
2. El respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal en la ley, ordenanza o acuerdo para la suscripción del o los acuerdos colectivos con incidencia económica presupuestal, teniendo en cuenta el marco de gasto de mediano plazo, la política macro económica del Estado y su sostenibilidad y estabilidad fiscal.
3. Una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública.

Artículo 4°. **Definiciones.** Para los efectos de la aplicación del presente decreto se entenderá como:



1. **Empleado público.** Persona con vínculo laboral legal y reglamentario a la que se le aplica este decreto;
2. **Condiciones de empleo:** Son los aspectos propios de la relación laboral de los empleados públicos;
3. **Autoridades públicas competentes:** Son las investidas por la Constitución Política y la ley de atribuciones en materia de fijación de condiciones de empleo;
4. **Organizaciones sindicales de empleados públicos:** Son las representativas de los empleados públicos;
5. **Negociación:** Es el proceso de negociación entre los representantes de las organizaciones sindicales de empleados públicos de una parte y, de otra, la entidad empleadora y la autoridad competente, para fijar las condiciones de empleo y regular las relaciones de esta naturaleza entre la administración pública y sus organizaciones sindicales, susceptibles de negociación y concertación de conformidad con lo señalado en el presente decreto.

Artículo 5°. **Materias de negociación.** Son materias de negociación:

1. Las condiciones de empleo, y
2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo.

**Parágrafo 1.** No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias:

1. La estructura del Estado y la estructura orgánica y la interna de sus entidades y organismos;
2. Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado;
3. El mérito como esencia y fundamento de las carreras especiales y de la carrera administrativa general y sistemas específicos;
4. La atribución disciplinaria de las autoridades públicas;
5. La potestad subordinante de la autoridad pública en la relación legal y reglamentaria.

**Parágrafo 2.** En materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales; Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el Gobierno Nacional. En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República.

Artículo 14. **Cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo.** La autoridad pública competente, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la suscripción del acta final, y con base en ésta, expedirá los actos administrativos a que haya lugar, respetando las competencias constitucionales y legales.

Artículo.16. **Capacitación.** Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.

### LÍNEA DE TIEMPO NEGOCIACIÓN COLECTIVA FECODE-GOBIERNO ANTES DEL DECRETO 160 DE 2014

Antes a 1969	1970-1979	1980-1989	1990-1999	2000-2013
Ley 6 de 1945	Decreto Ley 2277 de 1978		Ley General de Educación 115 de 1994	Ninguna negociación con Pastrana.
Sector Privado y Trabajadores oficiales.			Nivelación Salarial de 24%, distribuido en tres años.	Ninguna negociación con Uribe I y II.
Constitución de Fecode 1958			Prima de Vacaciones.	
Marcha del Hambre 1966				



## LÍNEA DE TIEMPO NEGOCIACIÓN COLECTIVA FECODE - GOBIERNO ANTES DEL DECRETO 160 DE 2014

7 DE MAYO 2015	16 DE JUNIO DE 2017	5 DE MAYO 2019	8 DE JUNIO DE 2021	5 DE JULIO 2023
<b>SANTOS - GRUBER</b>	<b>SANTOS - RIVAS</b>	<b>DUQUE - ALARCÓN</b>	<b>DUQUE - VELANDIA</b>	<b>PETRO - AYALA</b>
Ascenso 1278 Video	Reforma del SGP para garantizar recursos para cumplir con acuerdo 2015.	Comisión SGP	Ascenso y reubicación 1278 (curso de los 8.000)	Financiación de la educación SGP
Salud-FO-MAG	Nivelación salarial.	Tres grados de preescolar	Tres grados de pre-escolar (2017-2019)	
Nivelación salarial: 2 puntos 2016, 2 puntos 2017, 3 puntos 2018 3 puntos 2019	Bonificación pedagógica: 2018 6%, 2019 11% y 2020 15% (al cumplir un año de servicio).	Nivelación salarial, en puntos porcentuales: 1 para 2020 1,5 para 2021 2,5 para 2022	Financiación de la educación SGP	Nivelación salarial; 2023 0,4 %, 2024 1.0% y 2025 1,6% Bonificación pedagógica; 2024 24%, 2025 29% y 2026 35%
Bienestar para los maestros, juegos deportivos por año	Entre otros no cumplidos	Fortalecimiento escuelas normales		Fortalecer los gobiernos escolares

7 DE MAYO 2015	16 DE JUNIO DE 2017	5 DE MAYO 2019	8 DE JUNIO DE 2021	5 DE JULIO 2023
<b>SANTOS - GRUBER</b>	<b>SANTOS - RIVAS</b>	<b>DUQUE - ALARCÓN</b>	<b>DUQUE - VELANDIA</b>	<b>PETRO - AYALA</b>
Bonificación maestros en la 14 (2016)		Fortalecimiento de la educación pública	Fortalecimiento de la educación pública (2017-2019)	Fortalecer la educación pública
		Jornada única con condiciones	Relaciones técnicas y jornada única(2019)	Jornada única (incremento de la planta. Creación de planta en propiedad Modificación del decreto 1850 (jornada)
		Sanción por mora		Reforma curricular
		Comisión tripartita, estatuto único	Comisión estatuto único(2019)	Estatuto único



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

VILLEGAS A. Jairo. Empleados Públicos y el Derecho de Negociación Colectiva 2 Ed. Editorial Universidad Externado de Colombia. Bogotá. 2007. Págs. 115

Corte Constitucional, Sentencia T-14 de 1992, M.P. Fabio Morón Díaz.

Asamblea Nacional Constituyente de 1991. Constitución Nacional de 1991. Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991.

Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 “Sobre Código Sustantivo del Trabajo”, publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949.

Decreto 1048. “Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.” 1978. Modificado por Ley 995 de 2005

Ley 6 de 1945. Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo. Gaceta Oficial el 29 de diciembre de 1945.

Texto NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COLOMBIA, de Ricardo Bonilla Gozalez, profesor de la universidad nacional, coordinador observatorio de coyuntura socioeconómica OCSE mayo de 2011.

Cartilla del sindicato de empleados distritales de Bogotá, NUEVA CARTILLA PEDAGÓGICA sobre Negociación Colectiva y el decreto 160 de 2014, Dr Jairo Villegas Arbeláez.

Concepto Sala de Consulta C.E. 2339 de 2017 Consejo de Estado - Sala de Consulta y Servicio Civil



