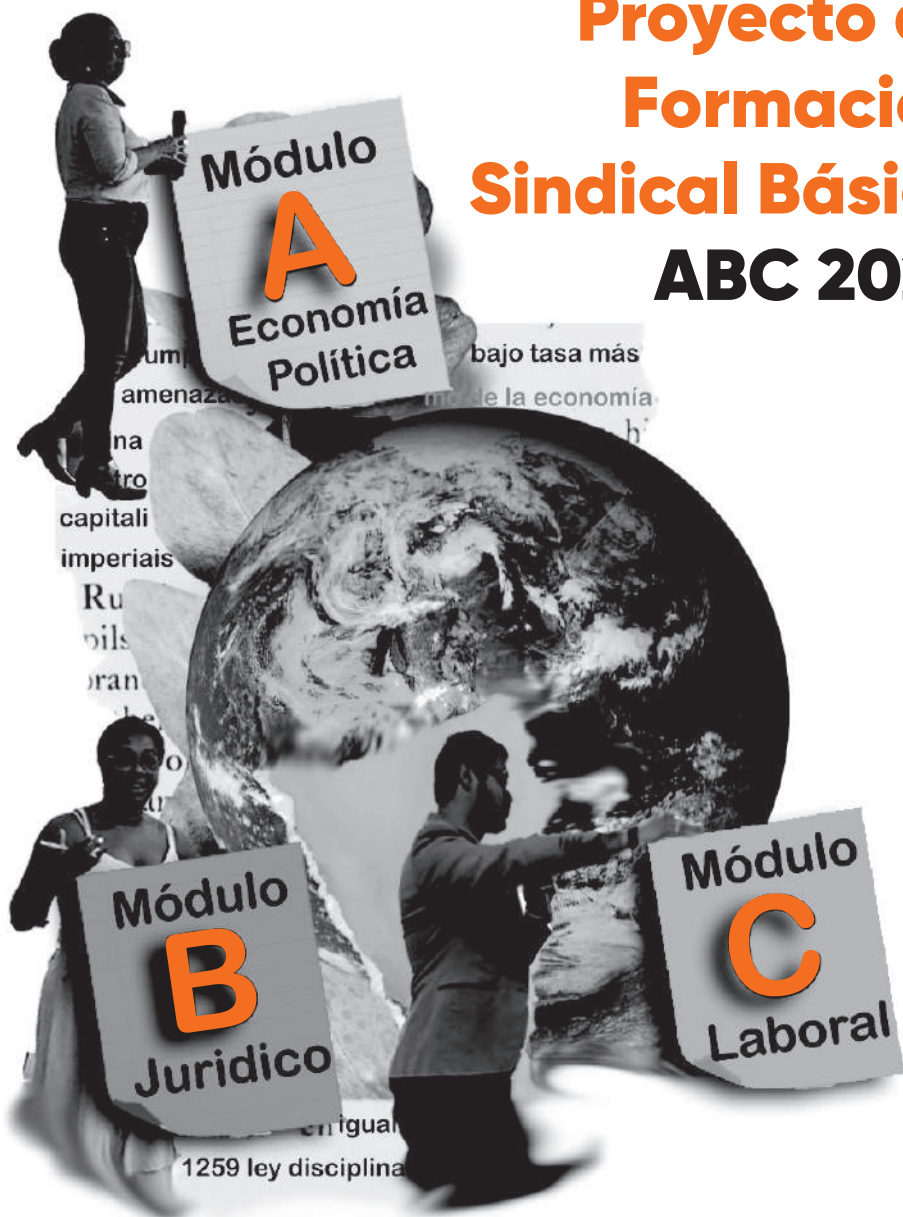


Proyecto de Formación Sindical Básico ABC 2025



Proyecto de Formación Sindical Básico ABC 2025



CONTENIDO

Miembros Comité ejecutivo	pág 1
Miembros Escuela Sindical	pág 2
Miembros secretaría de genero, inclusión e igualdad	pág 3

Filiales FECODE	pág 3
-----------------	-------

MODULO 1 ECONOMÍA POLÍTICA

Resumen del avance del proyecto ABC	pág 5
-------------------------------------	-------

EL IMPERIALISMO, FASE SUPERIOR DEL CAPITALISMO: LA LUCHA POR LA DIGNIDAD DE LOS PUEBLOS

Definición y Características del Capitalismo	pág 7
--	-------

Concentración del Capital y Formación de Monopolios	pág 8
---	-------

La Exportación de Capital	
---------------------------	--

La División del Mundo entre las Potencias Capitalistas	pág 9
--	-------

El Reparto Colonial del Mundo y la Primera Guerra Mundial	
---	--

La Segunda Guerra Mundial y el Nuevo Orden Bipolar	
--	--

La Reconfiguración del Imperialismo Tras la Guerra Fría	
---	--

La Multipolaridad y la Nueva Competencia Imperialista	
---	--

Imperialismo y Control Tecnológico	pág 10
------------------------------------	--------

El Imperialismo en el Siglo XXI	
---------------------------------	--

Financiarización y Neoliberalismo	
-----------------------------------	--

Control de Recursos y Expoliación Ambiental	
---	--

Militarización y Conflictos Geopolíticos	pág 11
--	--------

Imperialismo Digital	
----------------------	--

Resistencia al Imperialismo	
-----------------------------	--

Estrategias de Lucha Contra el Imperialismo	
---	--

Organización y Movilización Popular	
-------------------------------------	--

Fortalecimiento de la Soberanía Económica	
---	--

Cooperación entre Pueblos y Gobiernos Antiimperialistas	
---	--

Control de los Recursos Estratégicos	
--------------------------------------	--

Descolonización Cultural y Resistencia Ideológica	
---	--

Internacionalismo Proletario y Solidaridad Global	
---	--

ANÁLISIS DE LA COYUNTURA INTERNACIONAL

Trump: amenazas, sanciones y presión	pág 13
--------------------------------------	--------

Política energética: expansión de hidrocarburos y salida del Acuerdo de París	
---	--

Trump endurece su política migratoria: militarización y deportaciones masivas	
---	--

Economía: proteccionismo y desregulación	pág 14
--	--------

Relación con el Congreso y la Corte Suprema	
---	--

Política exterior: sanciones, amenazas y unilateralismo	
---	--

Sanciones a América Latina	
----------------------------	--

Relación con China: entre amenazas y pragmatismo	pág 15
--	--------

Migración: deportaciones masivas	pág 16
----------------------------------	--------

Guerra comercial: presión sobre aliados y adversarios	
---	--

Ruptura con organismos internacionales	
--	--

Excepcionalismo estadounidense: el derecho a dominar	
--	--

La confrontación entre Trump y los BRICS y su impacto global	
--	--

**DEFENDER LA SOBERANÍA Y PROFUNDIZAR EL CAMBIO:
LA LUCHA CONTRA EL IMPERIALISMO Y LA OPOSICIÓN
AL NEOLIBERALISMO EN COLOMBIA**

¡Por la Unidad y la Defensa del Cambio: ¡El Magisterio en Pie de Lucha!

pág 17
pág 19

**DEPENDENCIA Y SOMETIMIENTO DE LA ECONOMÍA NACIONAL
COLOMBIANA:**

Raíces históricas de la dependencia económica

La subordinación a organismos financieros internacionales

Tratados de Libre Comercio y su impacto diferencial en mujeres y
comunidades vulnerables

pág 20

Estrategias para la soberanía económica con perspectiva de género

pág 21
pág 22

- Transición energética justa
- Reforma agraria y fortalecimiento del sector agrícola
- Política de reindustrialización
- Reforma tributaria progresiva
- Inversión en educación y ciencia

pág 23

DEPENDENCIA Y SOMETIMIENTO EN EL AMBITO EDUCATIVO Y SINDICAL

Consecuencias de la dependencia y el sometimiento.

Resurgir de la educación popular

referencias Modulo 1

pág 25
pág 26

MODULO 2: JURIDICO

CÓDIGO GENERAL DISCIPLINARIO

Preámbulo de La Constitución:

LA LEY 1259 DE 2019

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

LA FALTA DISCIPLINARIA

Falta disciplinaria Culpa Art. 29

Tipificación de conducta:

Art. 112

Art. 38

Art. 39. Prohibiciones

pág 29

MODIFICACIÓN LEY 2094 DEL 2021

PRINCIPIOS Y NORMAS RECTORAS DE LA LEY DISCIPLINARIA

pág 30

pág 31

pág 32
pág 33
pág 34

Negociación colectiva y resolución de conflictos bajo el decreto
0243 del 2024, en el marco sindical colombiano

Por tal razón, planteamos tres objetivos que nos ayudarán a
apropiarnos del tema. Estos objetivos son:

Decreto 243 De 2024, Avances y Perspectivas

Del 1850 al 0277 La Unidad y Lucha Generan Cambios de
Beneficio Colectivo.

Referencias

pág 36

pág 41

pág 44
pág 47

MODULO 3 : LABORAL

HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL

¿Qué son los sindicatos?

pág 48

Funciones de los sindicatos

pág 49

Federaciones

Federación colombiana de trabajadores y trabajadoras de la educación

En el transcurso de estos 66 años, se resaltan los principales logros:

pág 50

REACTIVACION DE PARO NACIONAL 2013 - 2019

pág 53

**FECODE LOGRA ACUERDOS TRANSCENDENTALES PARA EL
MAGISTERIO Y LA EDUCACION PUBLICA NACIONAL**

El acuerdo contiene puntos bastante positivos, tales como

pág 54

**PRESTACIONES SOCIALES CESANTÍAS Y PENSIONES, LAS
CESANTIAS COMO PARTE DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL
MAGISTERIO COLOMBIANO**

pág 55

**UNIFICACION DEL REGIMEN PRESTACIONAL DEL MAGISTERIO EN EL
CONTEXTO DEL MODELO NEOLIBERAL.**

pág 56

REGIMEN PENSIONAL DE DOCENTES AFILIADOS AL FONDO

NACIONAL DE PRESTACIONES SOCIALES DEL MAGISTERIO-FOMAG

TIPOS DE PENSIÓN DECRETO 2277

pág 57

**PENSIÓN DE RETIRO POR VEJEZ PENSIÓN POR APORTES CUANTÍA Y
LIQUIDACIÓN:**

pág 58

INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE PENSIÓN

pág 59

INVALIDEZ CAUSADA POR ACCIDENTE DE TRABAJO

pág 60

PENSIÓN GRACIA PARA DOCENTES NACIONALIZADOS Y TERRITORIALES

VINCULADOS ANTES DEL 31 DE DICIEMBRE DE 1980.

**RÉGIMEN PENSIONAL DE LOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO
1278 DE 2002 - ESTAS PENSIONES ESTÁN REGIDAS POR EL SISTEMA GENERAL
DE PENSIONES DE LAS LEYES 100 DE 1993 Y 797 DE 1993, LEY 812 DE 2003,
SALVO LA EDAD QUE ES DE 57 AÑOS.**

pág 61

ACUERDO 03 DEL 1 DE ABRIL DE 2024 REALIDADES Y DESAFÍOS.

ARQUITECTURA DEL MODELO SALUD DEL MAGISTERIO

pág 63

COBERTURA DEL MODELO DE SALUD.

pág 64

**REALIDADES ENTORNO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS AJUSTES AL
MODELO DE SALUD ACUERDO 03 DE 2024**

pág 66

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Para el Magisterio Colombiano.

pág 67

Bibliografía y cibergrafía

pág 73

COMITÉ EJECUTIVO PERÍODO 2023 – 2027



Domingo José
Ayala Espitia
Presidente



Christian
Rey Camacho
Primer Vicepresidente



Edgar
Romero Macías
Segundo Vicepresidente



María Eugenia
Londoño Ocampo
Fiscal



Ruth Mariela
Fernández M.
Secretaria General



Luis Alfredo
Grimaldo Mejía
Tesorero



Hugo Cárdenas Vega
**Secretario de Asuntos
Laborales y 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**



Georgina Arroyo Gutiérrez
**Secretaria de Seguridad Social,
Docentes Territoriales y Pensionados**



Jhon Willy
Carmona Moreno
**Secretario de Relaciones
Intergremiales y Cooperativas**



Milberto
Martínez Mosquera
**Secretario de Asuntos Educativos,
Pedagógicos y Científicos**

ESCUELA SINDICAL



**HOMERO
CUEVAS PENARANDA**

HOMERO072@GMAIL.COM



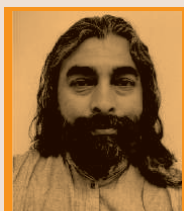
**JORGE ALBIN
ANAYA**

JANAYA59@HOTMAIL.COM



**ANA MARIA
CEPEDA ORTÍZ**

TECNOEDUNANA@GMAIL.COM



**JULIO CESAR
ESCOBAR**

JULIOESCO2@GMAIL.COM



**DIOGENES
ORJUELA**

DIOGENES_ORJUELA@YAHOO.COM



**GUSTAVO
BARREIRO**

GUSA07@GMAIL.COM



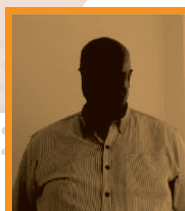
**SANDRA MILENA
SALAZAR FRIAS**

SANDRASALAZAR510@GMAIL.COM



**LUZ AIDA
MARTINEZ ERAZO**

LUZMAR128@YAHOO.COM



**VICENTE BRAYAN
RIVAS**

VIBRARI56@GMAIL.COM



**JAIRO RUBIO
CUENCA**

JRUBIO13@GMAIL.COM



**MIGUEL
MEZA SEQUEDA**

MIGUELSEQUEDA@HOTMAIL.COM

SECRETARÍA DE GENERO, INCLUSIÓN E IGUALDAD



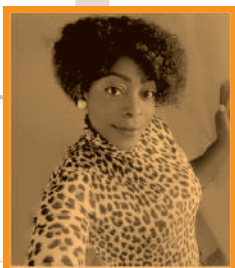
**IRMA GÓMEZ
BAUTISTA**

IRMAGOBA2000@YAHOO.ES



**MARIA ANTONIETA
CANO**

ANTONIETA.CANO@GMAIL.COM



**MARTHA SHIRLEY
QUINTO**

MQUINTOZEA@GMAIL.COM



**ROSALBA
OVIEDO PINTO**

ROSALBA_OVIEDO@YAHOO.ES



**SORY
DUQUE**

SORYDUQUE@GMAIL.COM



**FLORALBA
ZAMBRANO**

FLOZAN72@HOTMAIL.COM

FILIALES DE FECODE

ADE, Asociación Distrital de Educadores de Bogotá
ADEA, Asociación de Educadores del Atlántico
ADEC, Asociación de Educadores de Cundinamarca
ADEG, Asociación de Educadores del Guaviare
ADEM, Asociación de Educadores del Meta
ADEMACOR, Asociación de Maestros y Trabajadores de la Educación de Córdoba
ADES, Asociación de Trabajadores de la Educación de Sucre
ADIDA, Asociación de Institutores de Antioquia
ADIH, Asociación de Institutores del Huila
ADUCESAR, Asociación de Educadores del Cesar
AICA, Asociación de Trabajadores de la Educación del Caquetá
ASEDAR, Asociación de Educadores de Arauca
ASEP, Asociación de Educadores del Putumayo
ASINORT, Asociación Sindical de Institutores Nortesantandereanos
ASISAP, Asociación de Educadores de San Andrés y Providencia
ASODEGUA, Asociación de Educadores de la Guajira
ASODEVI, Asociación de Educadores de Vichada
ASOINCA, Asociación de Institutores y Trabajadores de la Educación del Cauca
EDUCAL, Sindicato de Maestros de Caldas
EDUMAG, Sindicato de Educadores del Magdalena
SEG, Sindicato de Educadores del Guainía
SER, Sindicato de Educadores de Risaralda
SES, Sindicato de Educadores de Santander
SIMAC, Sindicato de Maestros de Casanare
SIMANA, Sindicato del Magisterio de Nariño
SIMATOL, Sindicato del Magisterio del Tolima
SINDEVA, Sindicato de Educadores del Vaupés
SINDIMAESTROS, Sindicato de Maestros y Trabajadores de la Educación de Boyacá
SUDEA, Sindicato Único de Educadores del Amazonas
SUDEB, Sindicato Único de Trabajadores de la Educación de Bolívar
SUTEQ, Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Quindío
SUTEV, Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Valle
UMACH, Unión de Maestros del Chocó
USDE, Unión Sindical Directivos de la Educación

MODULO 1 : ECONOMÍA POLÍTICA



Ana María Cepeda,
María Antonieta Cano,
Jorge Anaya,
Sory Duque
Jairo Rubio

RESUMEN DEL AVANCE DEL PROYECTO ABC

Cumpliendo con la propuesta de formación básica, el equipo fusionado de las secretarías de Género, Inclusión e Igualdad y de Organización y Educación Sindical, liderado por las ejecutivas Isabel Olaya Cuero y Victoria Avendaño Pedrozo, continúa con el proyecto planeado para los años 2023 a 2027. En esta oportunidad, presentamos un esbozo de lo adelantado en los dos primeros años.

Para el 2023, se desarrollaron tres módulos:

- **Módulo de Economía Política:** Se abordaron los avances en un gobierno progresista, las reformas del cambio, la acción sindical y la defensa permanente de los derechos laborales, así como la movilización social y el enfrentamiento al capitalismo.
- Esta categoría realizó un recorrido histórico por la lucha de clases en el ciclo productivo, la invisibilización de la mujer en los procesos de producción y la configuración del imperialismo como máxima expresión del capitalismo.
- **Módulo de Derechos Laborales:** Se trazó una idea clara de la resistencia y las propuestas de los trabajadores para la construcción de la justicia social. Se fundamentaron ideas clave sobre los derechos prestacionales a través de la negociación colectiva.
- **Módulo sobre el Decreto 160 de febrero de 2014:** Se analizaron los alcances jurídicos y procedimentales de la negociación colectiva. Para el 2024, se dio continuidad a lo validado en 2023 y a la evolución de la coyuntura política internacional y nacional, expuesta en los siguientes módulos:
- **Módulo de Economía Política:** Se presentó el contexto internacional y las perspectivas económicas para 2024, las disputas geoestratégicas y sus repercusiones mundiales. También, se analizaron las condiciones políticas de Colombia, el modelo de acumulación y los elementos históricos del despojo y la explotación, concluyendo con un análisis de la política educativa en el marco del modelo neoliberal.
- **Módulo Laboral:** Se presentaron las conquistas de Fecode desde su fundación hasta 2023, analizando sus propósitos, éxitos y fracasos, destacando su inquebrantable posición de lucha a través de la unidad y la organización. Además, se estudió el perfil del docente en cuanto a conciencia política, pedagógica, sindical y social, con un recorrido por los estatutos del magisterio y su propuesta de unidad.
- **Módulo sobre el Manual de Funciones de la Carrera Docente:** Se expuso la normativa correspondiente, abordando la jornada laboral y los conflictos, para finalizar con una reflexión sobre la relación entre la normatividad y la realidad de la carrera docente en Colombia.



EL IMPERIALISMO, FASE SUPERIOR DEL CAPITALISMO: LA LUCHA POR LA DIGNIDAD DE LOS PUEBLOS

"El imperialismo es el capitalismo moribundo."

V.I.Lenin

El imperialismo, definido por Vladimir Illich Lenin, constituye la fase superior del capitalismo, caracterizada por la concentración del capital, la exportación de capitales y la dominación económica de los monopolios sobre el mundo. Lenin, en su obra *El imperialismo, fase superior del capitalismo* (1917), sostiene que "el imperialismo es el capitalismo en aquella fase de desarrollo en que se ha establecido la dominación de los monopolios y del capital financiero" (Lenin, 1917/1974, p. 109). Esta fase no es simplemente una política expansionista de los Estados, sino una necesidad estructural del capitalismo maduro.

Definición y Características del Capitalismo

Para comprender el imperialismo, es necesario partir de una definición del capitalismo. El capitalismo es un sistema económico basado en la propiedad privada de los medios de producción, la acumulación de capital y la explotación de la fuerza de trabajo. Según Karl Marx (1867), en *El Capital*, el capitalismo se fundamenta en la producción de mercancías para el intercambio, impulsado por la búsqueda de la ganancia. En su desarrollo, el capitalismo atraviesa distintas fases, evolucionando desde la libre competencia hacia el monopolio.

El desarrollo del capitalismo llevó a la concentración del capital y la aparición de monopolios que dominaron sectores estratégicos de la economía. Este proceso, descrito por Lenin en *El imperialismo, fase superior del capitalismo*, transforma el capitalismo en su etapa monopolista, donde unos pocos conglomerados financieros controlan la producción y distribución a nivel global. La fusión del capital industrial y bancario da origen al capital financiero, cuya expansión marca el inicio de la fase imperialista.

Otro aspecto clave del capitalismo es la tendencia a la expansión global, en la cual los países con mayor desarrollo industrial buscan nuevos mercados y fuentes de materias primas para continuar su ciclo de acumulación. Esta expansión no solo se traduce en el comercio, sino en la imposición de estructuras económicas y políticas que aseguran la reproducción del capital en un esquema de dominio internacional.

Además, el capitalismo se caracteriza por la contradicción entre la producción socializada y la apropiación privada. Mientras la producción se realiza de manera colectiva, los beneficios son acumulados por una minoría propietaria de los medios de producción, lo que genera crisis económicas cíclicas. Estas crisis son resueltas mediante la expansión hacia nuevas regiones, justificando así la necesidad del imperialismo como una vía de supervivencia del sistema capitalista.

Concentración del Capital y Formación de Monopolios

Una de las características fundamentales del imperialismo es la creciente concentración del capital. Según Marx (1867), la acumulación de capital conlleva inevitablemente la centralización en manos de unos pocos, lo que Lenin (1917) desarrolla al afirmar que "los monopolios surgen de la concentración de la producción hasta alcanzar un grado tan alto de desarrollo que desempeñan un papel decisivo en la vida económica" (Lenin, 1917/1974, p. 23). Esta concentración también incide en el sector bancario, donde un reducido número de entidades financieras monopolizan el crédito y la inversión.



El capitalismo monopolista no solo afecta a la industria, sino que se expande a la banca y al comercio internacional. Lenin enfatiza que "los bancos se han transformado de modestos intermediarios en monopolistas de la economía mundial" (Lenin, 1917/1974, p. 46). Esta transformación permite a los monopolios controlar la producción, la distribución y la inversión en una escala sin precedentes, convirtiendo a los Estados en herramientas de sus intereses económicos.

La fusión del capital financiero con el poder estatal genera una alianza estratégica que se traduce en la intervención directa del Estado para proteger los intereses de los monopolios. Esto se manifiesta en políticas de rescate financiero, regulación de mercados en favor de grandes corporaciones y acuerdos comerciales que favorecen la consolidación del poder monopolista.

La Exportación de Capital

El capitalismo, en su fase imperialista, ya no encuentra suficiente espacio de valorización dentro de sus fronteras nacionales, por lo que la exportación de capitales se convierte en una necesidad estructural. Lenin (1917) señala que "bajo el capitalismo, cuando la producción ha llegado a cierto grado de desarrollo, el excedente de capital no se destina a elevar el nivel de vida de las masas, sino a la exportación" (Lenin, 1917/1974, p. 68). Esto permite a los países capitalistas avanzados explotar a las

naciones menos desarrolladas, estableciendo relaciones de dependencia económica y política.

Luxemburg (1913) complementa esta idea en la acumulación del capital, argumentando que la expansión imperialista es una respuesta a la sobreproducción y la necesidad de encontrar nuevos mercados. Este proceso se traduce en el control de territorios mediante inversiones extranjeras, concesiones comerciales y endeudamiento externo, consolidando la dominación imperialista sobre las economías periféricas. En este contexto, los países menos desarrollados son forzados a integrarse en un sistema económico global donde las decisiones fundamentales son tomadas por las grandes potencias capitalistas.

La División del Mundo entre las Potencias Capitalistas

El reparto del mundo entre las grandes potencias capitalistas ha sido una característica central del imperialismo desde finales del siglo XIX y sigue siendo una realidad en el siglo XXI. Lenin argumentaba que el imperialismo surge cuando el capitalismo ha alcanzado un grado en el cual las economías más avanzadas buscan expandirse más allá de sus fronteras nacionales para garantizar la continuidad de la acumulación de capital. Esta expansión se traduce en una competencia feroz entre los países imperialistas por el control de mercados, recursos naturales y rutas estratégicas de comercio.

El Reparto Colonial del Mundo y la Primera Guerra Mundial

A finales del siglo XIX y principios del XX, las potencias capitalistas completaron la división colonial del mundo, controlando gran parte de África, Asia y América Latina. Lenin veía esta etapa como la consolidación del imperialismo, con monopolios compitiendo por mercados y recursos. Este conflicto de intereses desembocó en la Primera Guerra Mundial (1914-1918), que Lenin interpretó como una lucha por el reparto global. Tras la guerra, el colapso de varios imperios redefinió el mapa geopolítico, consolidando el dominio de Estados Unidos y Gran Bretaña.

La Segunda Guerra Mundial y el Nuevo Orden Bipolar

La Segunda Guerra Mundial (1939-1945) fue una lucha por el control global entre potencias imperialistas. Tras ella, el mundo se dividió en dos bloques: el capitalista, liderado por EE. UU., y el socialista, encabezado por la URSS. Durante la Guerra Fría (1947-1991), las potencias capitalistas mantuvieron su hegemonía mediante intervenciones militares y golpes de Estado. Los acuerdos de Bretton Woods (1944) consolidaron el dominio financiero de EE. UU., subordinando a las antiguas colonias y países en desarrollo a las grandes corporaciones y bancos capitalistas.

La Reconfiguración del Imperialismo Tras la Guerra Fría

El sabotaje que causó el derrumbamiento a la URSS en 1991, dejó a EE. UU. como única superpotencia, impulsando el neoliberalismo como herramienta de dominación. A través del FMI y el Banco Mundial, se promovieron privatizaciones y desregulación, fortaleciendo el poder de las corporaciones transnacionales sobre los países periféricos. Además, EE. UU. y sus aliados usaron intervenciones militares en Medio Oriente, Asia y África, justificándolas con la lucha contra el terrorismo y la democracia, pero motivadas por el control de recursos estratégicos como petróleo y minerales raros.

La Multipolaridad y la Nueva Competencia Imperialista

En el siglo XXI, el imperialismo se ha reconfigurado con el auge de China, el fortalecimiento de Rusia y el desarrollo del BRICS, desafiando la hegemonía de EE. UU. y la UE. Esta disputa por mercados y recursos se refleja en conflictos comerciales, sanciones y tensiones geopolíticas en el Indo-Pacífico, África y América Latina. La Iniciativa de la Franja y la Ruta de China es vista como una amenaza por Occidente, que responde con medidas proteccionistas. La guerra en Ucrania y las tensiones en Taiwán evidencian la lucha por la redefinición del orden global.

Imperialismo y Control Tecnológico

La competencia entre potencias capitalistas también se da en la dominación tecnológica. En el siglo XXI, el control de inteligencia artificial, telecomunicaciones y biotecnología es clave, con empresas como Google, Amazon, Huawei y Tesla liderando infraestructuras digitales y vigilancia global. EE. UU. ha impuesto sanciones para frenar a China y Rusia, mientras que la UE busca regular el mercado digital. Esta disputa se extiende a la carrera espacial y la exploración de recursos en la Luna y Marte, donde las potencias buscan asegurar su dominio en sectores estratégicos.



El Imperialismo en el Siglo XXI

El imperialismo se ha transformado, pero sin duda, su esencia sigue siendo el dominio de grandes potencias sobre recursos, mercados y poblaciones, sobre la base del intervencionismo y el belicismo. En el siglo XXI, se manifiesta a través de la financiarización, el control de recursos naturales, la militarización, la dominación digital y la resistencia global.

Financiarización y Neoliberalismo

El neoliberalismo ha sido clave para consolidar el imperialismo mediante privatizaciones, desregulación y reducción del papel del Estado. Instituciones como el FMI, el Banco Mundial y la OCDE imponen políticas de ajuste estructural que favorecen a las multinacionales y precarizan a los países en desarrollo.

Control de Recursos y Explotación Ambiental

Las potencias utilizan estrategias económicas y militares para asegurar petróleo, gas y minerales estratégicos. EE. UU. ha intervenido militarmente en Medio Oriente, mientras que en América Latina y África se imponen tratados de libre comercio para explotar litio, cobre y coltán. Esto ha provocado daños ambientales y desplazamiento de comunidades.

Militarización y Conflictos Geopolíticos

El gasto militar ha crecido, con EE. UU. liderando la inversión en armamento. Las guerras como en Siria, Libia y Ucrania responden a intereses económicos. La venta de armas fomenta conflictos y beneficia a la industria de defensa.

Imperialismo Digital

Empresas como Google, Amazon y Microsoft monopolizan la infraestructura digital, perpetuando la dependencia tecnológica de países periféricos. El espionaje y la vigilancia masiva refuerzan el control político y económico global.



Resistencia al Imperialismo

Movimientos anticapitalistas, ecologistas e indígenas luchan contra el extractivismo y el neoliberalismo. Los gobiernos progresistas en América Latina han impulsado políticas de soberanía económica. El ascenso de China y el BRICS desafía la hegemonía occidental, promoviendo un nuevo equilibrio global.

Estrategias de Lucha Contra el Imperialismo

Para confrontar el imperialismo y construir un mundo basado en la autodeterminación de los pueblos y la justicia social, es fundamental impulsar diversas estrategias de resistencia y transformación estructural. Entre las principales acciones destacan:

Organización y Movilización Popular

La lucha contra el imperialismo requiere una organización consciente de la clase trabajadora y los sectores populares. La construcción de sindicatos combativos,

movimientos sociales y partidos revolucionarios es esencial para enfrentar la explotación y las políticas neoliberales impuestas por el imperialismo.

Fortalecimiento de la Soberanía Económica

Romper la dependencia económica es clave en la lucha contra el imperialismo. Para ello, los países deben fomentar la industrialización nacional, impulsar la soberanía alimentaria, desarrollar sistemas financieros independientes y rechazar los tratados de libre comercio que favorecen a las grandes corporaciones transnacionales.

Cooperación entre Pueblos y Gobiernos Antiimperialistas

Es necesario fortalecer alianzas entre gobiernos y movimientos antiimperialistas, promoviendo la integración regional alternativa al dominio de las potencias capitalistas. Iniciativas como el ALBA, los BRICS y la cooperación Sur-Sur representan alternativas para contrarrestar el dominio del capital financiero internacional.

Control de los Recursos Estratégicos

El imperialismo se sostiene en la explotación de los recursos naturales de los países periféricos. Nacionalizar sectores estratégicos como la energía, la minería y las telecomunicaciones permite recuperar la soberanía y evitar la explotación por parte de monopolios extranjeros.

Descolonización Cultural y Resistencia Ideológica

El imperialismo no solo se impone mediante el control económico y militar, sino también a través de la cultura y la ideología. Es imprescindible promover una educación crítica y popular, rescatar la identidad histórica de los pueblos y fomentar medios de comunicación alternativos que enfrenten la manipulación informativa de los monopolios mediáticos.

Internacionalismo Proletario y Solidaridad Global

El imperialismo es un sistema global, por lo que la lucha contra él debe trascender fronteras. La solidaridad entre los pueblos, el apoyo a las luchas de liberación nacional y la construcción de un movimiento internacional antiimperialista son esenciales para debilitar el dominio del capital transnacional.

Estas estrategias, combinadas con una lucha política y económica constante, pueden contribuir a la superación del imperialismo y la construcción de un sistema basado en la justicia social y la autodeterminación de los pueblos.



ANÁLISIS DE LA COYUNTURA INTERNACIONAL

Trump: amenazas, sanciones y presión

El 20 de enero de 2025, Donald Trump asumió nuevamente la presidencia, convirtiéndose en el mandatario número 47 de Estados Unidos. Su discurso inaugural enfatizó la recuperación económica, la seguridad nacional y la soberanía energética. La presencia de figuras del sector empresarial, como Elon Musk y Jeff Bezos, subrayó la estrecha relación entre el gobierno y las grandes corporaciones. Donald Trump ha regresado a la Casa Blanca con una política exterior más agresiva que nunca. Bajo la consigna de «América Primero», ha intensificado el unilateralismo, imponiendo sanciones y desmantelando tratados multilaterales sin considerar acuerdos previos ni la legalidad internacional. La diplomacia ha sido reemplazada por la intimidación y el chantaje, sin importar el impacto en la estabilidad global.

Su retórica populista, plagada de contradicciones, busca proyectar fortaleza a costa de la coherencia diplomática. Mientras proclama el resurgimiento de EE.UU., debilita alianzas, desmonta acuerdos y multiplica conflictos en distintos frentes. Ha amenazado con sanciones y aranceles a China, México, Canadá, Rusia, Irán y Colombia, dejando claro que cualquier nación que no acate sus condiciones enfrentará represalias económicas o políticas. Con un tono cada vez más beligerante, ha endurecido su discurso contra líderes internacionales que desafían sus imposiciones, tildándolos de enemigos de los intereses estadounidenses. Este enfoque no solo profundiza la polarización global, sino que redefine las relaciones internacionales, bajo un esquema de presión y sumisión, consolidando la estrategia de dominio que caracteriza su mandato.

Política energética: expansión de hidrocarburos y salida del Acuerdo de París

Trump desmanteló restricciones ambientales, retiró a EE. UU. del Acuerdo de París y eliminó el Green New Deal. Bajo la declaración de una emergencia energética nacional, impulsó la extracción de petróleo, gas y carbón, autorizó perforaciones en áreas protegidas y eliminó subsidios a vehículos eléctricos. Además, presionó a la OPEP para reducir los precios del petróleo y manifestó su interés en Groenlandia por sus reservas energéticas. Este giro radical en la política energética prioriza los intereses de la industria fósil a costa del medioambiente y los compromisos climáticos internacionales.

Trump endurece su política migratoria: militarización y deportaciones masivas

Trump declaró una emergencia en la frontera con México, reforzó la seguridad con 1.500 militares y suspendió el programa de admisión de refugiados. Además, cerró oficinas de movilidad segura en Colombia, Costa Rica, Ecuador y Guatemala, restringiendo aún más las vías legales para la migración latinoamericana. La estrategia ha resultado en un incremento de las deportaciones, golpeando especialmente a ciudadanos de América Latina. En Colombia, estas medidas podrían reducir la llegada de turistas y afectar el envío de remesas, que en 2024 alcanzaron los USD \$10.000 millones. La política migratoria de Trump no solo endurece la frontera, sino que también impacta directamente en las economías de la región.

Economía: proteccionismo y desregulación

Country	Tariffs Charged to the U.S.A.	U.S.A. Discounted Reciprocal Tariffs	Trade Deficit / US Imports (Min 10%)
China	67%	34%	67%
European Union	39%	20%	38%
Vietnam	90%	46%	91%
Taiwan	64%	32%	64%
Japan	46%	24%	46%
India	52%	26%	52%
South Korea	50%	25%	50%
Thailand	72%	36%	72%
Switzerland	61%	31%	52%
Indonesia	64%	32%	64%
Malaysia	47%	24%	46%
Cambodia	97%	49%	97%
United Kingdom	10%	10%	10%
South Africa	60%	30%	59%
Brazil	10%	10%	10%
Bangladesh	74%	37%	73%
Singapore	10%	10%	10%
Israel	33%	17%	33%
Philippines	34%	17%	34%
Chile	10%	10%	10%
Australia	10%	10%	10%
Pakistan	58%	29%	59%
Turkey	10%	10%	12%
Sri Lanka	88%	44%	88%
Colombia	10%	10%	10%

Donald Trump adoptó varias políticas económicas para revitalizar la industria nacional de los Estados Unidos. En primer lugar, impuso aranceles a las importaciones, con el objetivo de proteger a las empresas estadounidenses de la competencia extranjera y fortalecer la producción local. Además, el expresidente anunció una reducción significativa de las regulaciones en sectores clave como el energético y financiero, buscando simplificar los procesos y fomentar la actividad empresarial. Como parte de su estrategia, también propuso recortes fiscales para las corporaciones, con el fin de atraer inversiones extranjeras y estimular el crecimiento económico. Estas medidas fueron parte de su enfoque para promover una economía más robusta y competitiva a nivel global.

Relación con el Congreso y la Corte Suprema

Aunque los republicanos controlan ambas cámaras, la ventaja no es considerable, lo que podría generar dificultades a la hora de aprobar algunas reformas importantes. La necesidad de alcanzar consensos más amplios y la presencia de diferentes facciones dentro de su partido podrían ralentizar el proceso legislativo, especialmente en temas divisivos. No obstante, el control conservador en la Corte Suprema brinda a los republicanos un respaldo crucial para implementar sus políticas. Este dominio judicial les otorga un margen de acción más amplio, pues las decisiones de la Corte pueden consolidar y fortalecer las reformas impulsadas, incluso cuando la aprobación legislativa sea compleja o lenta.

Política exterior: sanciones, amenazas y unilateralismo

El retorno de Donald Trump a la presidencia de Estados Unidos en 2025 ha significado un giro hacia una política exterior agresiva, basada en sanciones, amenazas y presión económica. Con su lema "América Primero", Trump ha apostado por un enfoque unilateral que ha socavado los tratados multilaterales, favoreciendo la imposición de condiciones globales a su conveniencia. En lugar de utilizar la diplomacia, ha optado por la intimidación y el chantaje, sin considerar los posibles efectos negativos sobre la estabilidad internacional. En este corto periodo, Trump ha amenazado con sanciones y aranceles a varias naciones, incluidas China, México, Canadá, Rusia, Irán y Colombia, dejando claro que cualquier país que no ceda a sus demandas enfrentará consecuencias económicas o políticas. Además, ha endurecido su retórica contra líderes internacionales y ha retirado a Estados Unidos de importantes organizaciones multilaterales, debilitando acuerdos que durante décadas habían sido fundamentales para regular las relaciones globales.

Sanciones a América Latina

La región latinoamericana ha sido un objetivo clave en la estrategia exterior de Donald Trump, quien ha utilizado sanciones y presiones económicas para asegurar la

obediencia de los países de la región a los intereses de Washington. Cuba, por ejemplo, ha sido reincorporada a la lista de países patrocinadores del terrorismo, una decisión que revierte la política de la administración Biden. Venezuela ha enfrentado sanciones económicas y, a cambio de permitir que Chevron opere bajo estrictas condiciones, se exige la liberación de presos políticos y la aceptación de deportados venezolanos. Además, Trump ha presionado a Colombia para modificar su política migratoria bajo la amenaza de severas sanciones arancelarias, mientras que Panamá ha sido obligada a retirarse del programa chino de la Franja y la Ruta y a revisar los contratos con empresas chinas en el Canal. Costa Rica y República Dominicana, por su parte, han recibido presiones para restringir el uso de tecnología china y reforzar el control sobre inmigrantes haitianos. Esta serie de medidas forma parte de una estrategia más amplia para garantizar el control político y económico de la región sin necesidad de compromisos multilaterales, reforzando también la presencia militar de Estados Unidos en el Caribe y asegurando la lealtad de gobiernos alineados con sus intereses.

Relación con China: entre amenazas y pragmatismo

La relación de Donald Trump con China ha sido una mezcla de amenazas y pragmatismo, caracterizada por una retórica agresiva y una estrategia económica calculada. Trump impuso aranceles del 10 % a productos chinos, lo que desató represalias por parte de Pekín, afectando sectores clave como el tecnológico y el de materias primas. Además, presionó a Taiwán para que trasladara parte de su producción a Estados Unidos, una medida que reflejaba su intento de redirigir cadenas de suministro en favor de la economía estadounidense. A pesar de su postura dura, Trump no ha cerrado la puerta a la negociación. Ha mantenido abierto un canal de comunicación con el presidente chino, Xi Jinping, sugiriendo que podrían alcanzarse acuerdos si se cumplen ciertas condiciones favorables para Estados Unidos. Esta estrategia, aunque contradictoria, refleja un pragmatismo destinado a evitar una guerra comercial prolongada que pudiera perjudicar tanto a EE. UU. como a la economía global.

OTAN



Trump ha convertido a la OTAN en un terreno de presión económica, exigiendo que cada miembro aumente su gasto militar al 5 % del PIB, con la condición de que estos recursos se destinen a la compra de armamento estadounidense. Esta política ha generado tensiones dentro de la alianza, ya que los países que no cumplan con esta

demanda se enfrentan a restricciones en la cooperación militar y comercial. Estas medidas han fracturado la cohesión de la OTAN y han debilitado la confianza de los socios europeos en la alianza, reflejando un enfoque más unilateral en la política exterior de Estados Unidos.

Migración: deportaciones masivas

La política migratoria de Donald Trump ha sido marcada por un enfoque implacable, centrado en deportaciones masivas sin espacio para la negociación. Se eliminó el estatus de protección temporal para miles de migrantes, lo que aumentó significativamente las deportaciones. Países como México, El Salvador, Guatemala y Colombia han sido presionados para aceptar a los deportados sin condiciones, lo que ha generado una serie de crisis humanitarias. Además, las amenazas de nuevos aranceles han forzado a estos países a endurecer sus controles fronterizos, lo que ha derivado en múltiples denuncias por violaciones a los derechos humanos y ha agudizado la situación de vulnerabilidad de los migrantes.

Guerra comercial: presión sobre aliados y adversarios

Estados Unidos ha intensificado su ofensiva comercial, imponiendo restricciones a países con superávit comercial frente a Washington. China, Japón, la Unión Europea y Canadá han sido objeto de amenazas de nuevos aranceles si no equilibran su comercio con EE. UU. En una reunión con el primer ministro japonés, Trump advirtió que se impondrán gravámenes adicionales si el déficit comercial con Estados Unidos no se reduce, lo que afectaría especialmente las exportaciones de productos electrónicos y vehículos. Esta estrategia busca reducir el déficit y forzar a estos países a ajustar sus políticas comerciales.

Ruptura con organismos internacionales

Trump ha cortado lazos con varias entidades multilaterales:

- ONU: salida del Consejo de Derechos Humanos.
- OMS: retiro de EE. UU., criticando su gestión de la pandemia.
- UNRWA: suspensión de ayuda a Palestina.
- USAID: cierre de programas de cooperación internacional.

Excepcionalismo estadounidense: el derecho a dominar

La política exterior de Donald Trump se basa en la visión de un excepcionalismo estadounidense, donde Estados Unidos se considera con el derecho a imponer sus reglas sobre otros países. Esta perspectiva ha generado tensiones diplomáticas y económicas a nivel mundial, debilitando la estabilidad global. A largo plazo, esta postura podría afectar la posición de Estados Unidos, pues el enfoque unilateral y las políticas agresivas podrían socavar sus relaciones internacionales y comprometer su influencia.

La confrontación entre Trump y los BRICS y su impacto global

La confrontación entre Estados Unidos y los BRICS se ha intensificado con el regreso de Donald Trump, quien ha reforzado medidas proteccionistas y sanciones comerciales contra este bloque de economías emergentes. El gobierno de Trump ha amenazado con imponer aranceles del 100% a países que promuevan la desdolarización y ha adoptado una postura más dura frente a China y Rusia. En este contexto, el secretario de Estado, Marco Rubio, ha reiterado que la política exterior estadounidense priorizará los intereses de EE. UU., lo que podría aumentar las tensiones comerciales y diplomáticas.

Por su parte, los BRICS siguen ampliándose con la incorporación de nuevos miembros como Egipto, Etiopía y los Emiratos Árabes Unidos. El bloque busca reducir su dependencia del sistema financiero dominado por Estados Unidos. En la cumbre de Kazán 2024, se subrayó la creación de un sistema de pagos propio y una alternativa financiera al modelo occidental. Este choque entre las potencias está alterando el equilibrio geopolítico, con algunos países aliados de los BRICS manteniendo relaciones estratégicas con EE. UU., pero otros, como China y Rusia, adoptando una postura de confrontación directa. La política de Trump, que se centra en el debilitamiento del multilateralismo, podría generar nuevas disputas económicas y transformar la dinámica del comercio global.



DEFENDER LA SOBERANÍA Y PROFUNDIZAR EL CAMBIO: LA LUCHA CONTRA EL IMPERIALISMO Y LA OPOSICIÓN AL NEOLIBERALISMO EN COLOMBIA

Ante la situación internacional expuesta y las intenciones imperialistas de Estados Unidos, el presidente Gustavo Petro ha tomado una postura valiente al rechazar métodos de desalojo brutales que implican el desplazamiento forzado de connacionales en condiciones indignas, estableciendo así un precedente de respeto mutuo en las relaciones internacionales. Estos hechos indican un escenario de tensiones políticas y económicas a nivel global y regional, que exige estrategias de respuesta por parte de las organizaciones sindicales y populares, reafirmando la importancia de la unidad, la organización y la lucha en este contexto geopolítico en transformación.

Desde FECODE-CUT propendemos por la unidad latinoamericana y la solidaridad de nuestros pueblos, llenando de contenidos políticos estas luchas en ciernes para enfrentar las arremetidas en defensa de nuestra soberanía ante un nuevo mundo multipolar, donde la situación política de cambios que vivimos en nuestro país, encaja en el esquema estructural de los BRICS como una nueva realidad multipolar en pleno apogeo económico y político en desarrollo.

Dado el impulso progresista del gobierno en curso, la oposición en nuestro país se manifiesta y acciona entre otros, a través del consejo gremial nacional, que congrega al empresariado de los distintos frentes y grupos económicos en áreas sociales y productivas que concentran un gran poder económico y quienes ejercen el liderazgo por encima de los partidos y movimientos políticos en su papel de oposición, utilizando al sector de las comunicaciones como punta de lanza en los diferentes medios radiales, televisivos, prensa escrita y redes sociales de forma permanente en su papel de desinformar los significativos avances del gobierno progresista y promocionando sus candidaturas al congreso y presidencia el próximo año 2026.

Su estrategia es revertir los cambios logrados, mientras siguen saqueando al país con sus negocios bajo la figura de apertura económica, allí tienen como visibilizar tales acciones con la entrada del modelo Neoliberal y sus estructuras como: las Alianzas Público-Privadas, las concesiones, contratos de "basuras", privatizaciones, peajes etc. Dicho de otra manera, configuran todos sus mecanismos de reproducción desde los organismos del estado.

Igual dificultad ha transitado el gobierno progresista en la búsqueda de la paz total. El proceso de negociación de los conflictos armados con: ELN, Disidencias FARC y otros grupos armados organizados persisten en entorpecer las condiciones que favorezcan una tranquila negociación manteniéndose conflictos localizados en regiones del Catatumbo, Cauca, Arauca, Putumayo, zonas de rutas del narcotráfico, reconociendo que este gobierno es quien ha producido los mayores golpes en toda la historia de este fenómeno.

<i>Indicador</i>	Gobierno Actual	Gobierno Anterior
<i>Inflación</i>	5.1%	10.8%
<i>Desempleo</i>	8.2%	11.3%
<i>Deuda pública</i>	47%	65%
<i>Pobreza</i>	33%	36.6%
<i>Turismo</i>	6.5 millones	4 millones
<i>Tierras entregadas a campesinos</i>	440 mil ha	37 mil ha
<i>Deforestación</i>	-70% en 2023	-
<i>Desnutrición infantil</i>	-50%	-
<i>Transporte aéreo</i>	15%	-
<i>Transporte férreo</i>	114%	-
<i>Incautación de cocaína</i>	+15% en 2023	-
<i>Incautación de marihuana</i>	455 toneladas (récord)	-
<i>Placa huellas en zonas rurales</i>	1200 km (2.3 billones COP)	-
<i>Contratos de abastecimiento solidario</i>	150 PAS con comedores comunitarios	-
<i>Vehículos de salud para municipios</i>	1035 unidades	-
<i>Mesada 14 para pensionados militares</i>	Aprobada	-
<i>Bienes SAE</i>	Para organizaciones sociales	-
<i>Hospital San Juan de Dios</i>	Recuperado con tecnología avanzada	-
<i>Capacitación docente</i>	300 mil millones COP en 2025	-

Es notoria la oposición ejercida desde un congreso de mayorías de la oposición y las distintas ramas del poder judicial: fiscalía, procuraduría, contraloría y las distintas cortes mayoritarias en su conformación que inciden vergonzosamente de forma descarada en toda ocasión en los desafueros criminales que presentan sus aliados en los escenarios nacionales y regionales.

En medio de estas dificultades ha sido difícil la aprobación de las distintas reformas sociales, banderas del gobierno: Reforma a la Salud, Reforma Laboral, Ley de financiamiento y Reforma Agraria, que fueron dirigidas a redimir las necesidades básicas de la población.

Sin embargo, en medio de estas dificultades el gobierno del presidente Gustavo Petro, sigue avanzando en sus dos años de gobierno abarcando áreas de estos sectores sociales mencionados

Los trabajadores, sindicatos, los gremios, organizaciones populares, sectores sociales, estudiantes, mujeres, ONG, diversidades sexuales, estamos convocados a participar animadamente desde nuestros puestos con dinámica y entusiasmo a incidir efectivamente para preservar, soportar y mejorar los cambios hasta ahora logrados en las elecciones próximas del 2026.

¡Por la Unidad y la Defensa del Cambio: ¡El Magisterio en Pie de Lucha!

El momento histórico exige de los trabajadores, el magisterio y los sectores populares una acción decidida para defender los avances del Gobierno del Cambio y frenar la ofensiva reaccionaria de quienes buscan restaurar el viejo régimen de exclusión, corrupción y saqueo. No podemos permitir que el país retroceda ante los embates de una oposición que utiliza sus poderes económicos y mediáticos para desinformar, desestabilizar y bloquear las reformas sociales que garantizan derechos fundamentales para el pueblo.

El magisterio organizado, desde FECODE-CUT, tiene la responsabilidad histórica de fortalecer la unidad popular y ser una vanguardia en la lucha por la educación pública, la paz y la justicia social. Nuestras principales tareas en este momento crucial son:

1. Defender la educación pública como pilar de transformación social, exigiendo mayor inversión, estabilidad laboral y garantías para docentes y comunidades educativas.
2. Movilizar y organizar al pueblo contra las estrategias de desinformación y sabotaje de la oposición, fortaleciendo el trabajo en las calles, en las aulas y en cada espacio de incidencia.
3. Exigir la implementación efectiva de las reformas sociales que benefician a los sectores populares, como la Reforma a la Salud, la Reforma Laboral y la Reforma Agraria.
4. Acompañar y respaldar la agenda de paz total, denunciando la violencia de los sectores que se lucran del conflicto y exigiendo garantías para la vida, los derechos humanos y la materialización de las escuelas como Territorio de Paz.
5. Preparar desde ya la gran batalla electoral del 2026, construyendo una

plataforma de lucha que asegure la continuidad y profundización del cambio. Desde el magisterio y las organizaciones sociales, levantamos la bandera de la unidad, la organización y la lucha popular. ¡Que nadie se quede atrás, que nadie se quede callado! La transformación de Colombia es tarea de todos, y en nuestras manos está el futuro de una patria justa, soberana y democrática.

DEPENDENCIA Y SOMETIMIENTO DE LA ECONOMÍA NACIONAL COLOMBIANA:

Una mirada crítica desde la economía política y la perspectiva de género
La economía colombiana ha estado históricamente determinada por una estructura de dependencia que la mantiene subordinada a las dinámicas del capital transnacional y a los lineamientos de organismos multilaterales, restringiendo su autonomía y su capacidad de desarrollo con equidad. Esta dependencia, que se ha consolidado a lo largo del tiempo mediante políticas neoliberales y tratados de libre comercio, ha impactado de manera diferencial a distintos sectores de la población, particularmente a las mujeres y a las comunidades más vulnerables, exacerbando las desigualdades estructurales existentes.

Raíces históricas de la dependencia económica

Desde la colonización, Colombia ha sido configurada como una economía extractiva, especializada en la provisión de materias primas para las economías centrales, sin una estrategia sólida para el desarrollo industrial y tecnológico. Durante el siglo XX, el modelo primario-exportador basado en productos como el café, el petróleo y el carbón se fortaleció, mientras que la industrialización permaneció limitada y dependiente de insumos y tecnologías extranjeras (Kalmanovitz, 2010).

Con la implementación de reformas neoliberales en la década de los noventa, la apertura económica y la privatización de sectores estratégicos profundizaron la dependencia del país frente a los capitales foráneos y las dinámicas del mercado global. Esta transformación debilitó la producción interna, precarizó el empleo y aumentó la desigualdad económica, afectando con mayor intensidad a las mujeres, quienes enfrentan barreras adicionales en el acceso a oportunidades laborales y empresariales (Espinosa, 2017).

La subordinación a organismos financieros internacionales

El Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial y la Organización Mundial del Comercio (OMC) han desempeñado un papel determinante en la orientación de la política económica colombiana. A través de sus programas de ajuste estructural y condicionalidades en los préstamos otorgados, han promovido la reducción del gasto público en áreas fundamentales como educación, salud y seguridad social, afectando principalmente a los sectores populares y profundizando la brecha de género (Stiglitz, 2002).

Las políticas impuestas por estos organismos han priorizado la estabilidad macroeconómica sobre el bienestar social, impulsando recortes en subsidios y programas sociales que históricamente han beneficiado a las mujeres, quienes han asumido una mayor carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados



(Pérez Orozco, 2014). Esta lógica ha reforzado la feminización de la pobreza y ha limitado las posibilidades de autonomía económica para las mujeres colombianas.

Tratados de Libre Comercio y su impacto diferencial en mujeres y comunidades vulnerables

Los Tratados de Libre Comercio (TLC) firmados por Colombia han sido presentados como herramientas para la modernización económica, pero en la práctica han generado una mayor desprotección para los productores nacionales, afectando especialmente a pequeños y medianos agricultores y a la industria local (Giraldo, 2018).

En el sector agrícola, la competencia con productos importados subsidiados ha debilitado la producción local, aumentando la dependencia alimentaria y forzando la migración de campesinos hacia los centros urbanos en busca de oportunidades laborales. Las mujeres rurales han sido particularmente afectadas, ya que su acceso a tierras y créditos sigue siendo limitado, perpetuando su vulnerabilidad económica y social (FAO, 2020).

En el sector manufacturero, el cierre de empresas nacionales ha reducido las oportunidades de empleo formal, impactando especialmente a las mujeres, quienes han sido desplazadas hacia el trabajo informal y precario, con menores garantías laborales y salariales (OIT, 2019).

Control extranjero sobre sectores estratégicos y sus implicaciones de género
La inversión extranjera directa (IED) ha sido promovida como un motor de crecimiento, sin embargo, ha generado una mayor desprotección para los productores nacionales, afectando especialmente a pequeños y medianos agricultores y a la industria local (Giraldo, 2018); además, ha significado la pérdida de control sobre sectores estratégicos como la minería, la energía y los servicios públicos (Kalmanovitz, 2019). Este fenómeno ha generado una fuga de capitales y una distribución inequitativa de los beneficios económicos, favoreciendo a empresas transnacionales en detrimento del desarrollo nacional.

La explotación de recursos naturales ha tenido efectos devastadores en comunidades rurales e indígenas, donde las mujeres han sido particularmente afectadas por la violencia socioambiental y la criminalización de la protesta social. La apropiación de tierras para proyectos extractivos ha desplazado a miles de familias, aumentando la precariedad y la inseguridad económica, especialmente para las mujeres que dependen de la agricultura de subsistencia (Gutiérrez, 2021).

Estrategias para la soberanía económica con perspectiva de género

Ante este panorama, es urgente construir un modelo económico basado en la autonomía productiva, la equidad social y la justicia de género. Algunas estrategias clave incluyen:

- **Reindustrialización con equidad de género:** Implementar políticas de fomento a la industria nacional, con enfoque en la participación de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados y en el desarrollo de emprendimientos liderados por mujeres.
- **Reforma agraria con enfoque de género:** Garantizar el acceso a la tierra para las mujeres rurales, fortaleciendo sus capacidades productivas y asegurando su participación en la toma de decisiones agrarias.
- **Regulación del capital extranjero:** Establecer mecanismos de control para limitar la injerencia de empresas transnacionales y garantizar que la inversión extranjera genere beneficios reales para la población.
- **Política fiscal progresiva y redistributiva:** Diseñar un sistema tributario que reduzca la carga fiscal sobre los sectores más vulnerables y aumente la contribución de grandes corporaciones.
- **Soberanía alimentaria y energética:** Fomentar la producción local de alimentos y el control estatal sobre los recursos estratégicos, asegurando una distribución justa de sus beneficios.

Políticas económicas del gobierno del Cambio para la reducción de la dependencia. El gobierno de Gustavo Petro ha implementado diversas estrategias con el objetivo de reducir la dependencia económica y fortalecer la soberanía nacional. Entre las principales iniciativas se destacan:

- **Transición energética justa:** Una de las apuestas más importantes ha sido la disminución de la dependencia de los hidrocarburos y la promoción de energías renovables. A través del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, el gobierno ha impulsado proyectos de energía solar y eólica, con el fin de diversificar la matriz energética y reducir la dependencia de los combustibles fósiles.
- **Reforma agraria y fortalecimiento del sector agrícola:** Se ha promovido la compra y redistribución de tierras a campesinos para garantizar la soberanía alimentaria y disminuir la importación de productos básicos. Asimismo, se han destinado recursos para fortalecer la producción agroecológica y mejorar el acceso a créditos para pequeños productores, con un enfoque de género para apoyar a las mujeres rurales.
- **Política de reindustrialización:** El gobierno actual, ha abogado por el fortalecimiento de la industria nacional mediante incentivos a la producción local

y el desarrollo de clústeres industriales. La apuesta por la industrialización busca disminuir la importación de bienes manufacturados y generar empleo con condiciones laborales dignas.

- **Reforma tributaria progresiva:** Implementada en 2022, esta reforma busca aumentar la carga impositiva sobre sectores con mayores ingresos, como las empresas extractivistas y grandes capitales, con el objetivo de financiar programas sociales y reducir la desigualdad económica y de género.
- **Inversión en educación y ciencia:** Se han destinado mayores recursos a la educación pública y a la investigación, con el fin de fortalecer el desarrollo tecnológico del país y disminuir la dependencia de conocimientos e innovaciones extranjeras.

Estas políticas representan un intento por disminuir la subordinación de la economía colombiana a intereses externos y fomentar un desarrollo más equitativo e incluyente, donde se reconozcan las desigualdades estructurales y se incorporen estrategias con enfoque de género para su mitigación.

La dependencia económica de Colombia ha sido consolidada a través de políticas que favorecen al capital extranjero en detrimento del desarrollo autónomo del país. Esta situación ha afectado de manera desigual a distintos sectores de la población, siendo las mujeres y las comunidades rurales las más perjudicadas. La superación de esta dependencia requiere un cambio estructural en las políticas económicas, promoviendo la justicia social y de género como ejes centrales del desarrollo nacional.

DEPENDENCIA Y SOMETIMIENTO EN EL AMBITO EDUCATIVO Y SINDICAL



En la década de los setenta comenzaron a surgir países con regímenes políticos democráticos, de carácter tutelar y con un alto grado de corrupción, lo que constituyó un terreno propicio para la expansión del neoliberalismo en América Latina. La poderosa hegemonía que fue ganando este proyecto terminó por consolidarse en los años ochenta, a partir de la aplicación de un conjunto de reformas orientadas a garantizar un riguroso programa de ajuste económico, derivado de la llamada crisis

de la deuda. La ortodoxia neoliberal promovida por los organismos financieros internacionales, especialmente el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI), fue asumida por las élites políticas y económicas locales como la fórmula para superar el déficit público y estabilizar las convulsionadas economías.

Como consecuencia, los pueblos comenzaron a perder soberanía y autodeterminación, dependiendo de medidas políticas externas basadas en el sometimiento económico a agentes internacionales. En este contexto, el Consenso de Washington aparece en 1989 con el propósito de adelantar una serie de recomendaciones de política-económicas dirigidas a manejar las finanzas de los países en desarrollo. Entre sus principales lineamientos se encontraban la liberalización comercial, la reforma fiscal y cambios en las prioridades del gasto público. Estas medidas han perdurado en los gobiernos de turno y han impactado diversas áreas, entre ellas, la educación.

En este marco, el Banco Mundial interviene en el sector social y en las transformaciones de las políticas educativas, asumiendo un papel central en la evaluación de procesos e imponiendo cambios sustanciales en el financiamiento de la educación. Esto determinó situaciones como el aumento en los préstamos educativos, la priorización de ciertos niveles en detrimento de otros y la reducción de la inversión en infraestructura escolar.

Además, la atención educativa se centró en los textos escolares, el tiempo de instrucción y la evaluación del aprendizaje, reestructurando continuamente estos elementos según los intereses económicos y políticos del modelo globalizador. En el ámbito educativo, esto significó la reducción de costos y la racionalización del sistema, lo que facilitó la privatización de la educación superior y media, así como parte de la secundaria, sin considerar las condiciones socioeconómicas (pobreza) o culturales de cada región. Allí donde el Estado mantiene su responsabilidad en la educación, lo hace con un fuerte enfoque asistencialista, lo que repercute negativamente en su calidad.



Las imposiciones del Banco Mundial responden a una lógica administrativa, financiera y económica que oculta la complejidad social y del propio proceso educativo. Esta contradicción se hace evidente en la falta de políticas sociales para mejorar la calidad de la educación, pues el énfasis en la reducción del gasto público conduce a la indiferencia ante necesidades fundamentales, como el salario de los docentes.

Asimismo, en el ámbito político, los derechos universales de ciudadanía se reducen a derechos posibles, mientras que en la práctica estos son sustituidos por políticas asistenciales y compensatorias

que intentan mitigar el impacto negativo de las decisiones económicas en las variables macroeconómicas. Este tipo de financiamiento ha privilegiado un modelo

de desarrollo económico que concentra la riqueza (renta), profundiza la desigualdad y la exclusión, genera mayor pobreza y provoca una intensa destrucción del medio ambiente. Además, se critica la falta de transparencia en su gestión, ya que sus políticas y proyectos suelen ser diseñados en círculos cerrados, favoreciendo una especie de clientelismo tecnocrático con escasa participación de la sociedad civil.

Desde estas propuestas multilaterales, se ha promovido un proceso de despedagogización y desprofesionalización, en el que los sectores hegemónicos han reconfigurado la concepción de la escuela y sus componentes.

Pensar la escuela y la educación desde una perspectiva transformadora no solo implica la capacidad de cuestionar el modelo normativo y legal vigente, sino también la manera en que se ha formulado la crítica hasta ahora. Se trata de impugnar la refundación y la confusión implícita de la escuela capitalista, concebida como un proyecto productivo y cultural en marcha. Es decir, no se trata únicamente de modificar la gestión, los contenidos o la estructura de la escuela, sino, sobre todo, de replantear la crítica para que la transformación educativa no responda a los intereses modernizadores del capitalismo, sino a un horizonte construido desde quienes buscan otra escuela, otra educación para el pueblo, capaz de transformar la sociedad.

Con los decretos 1278 de 2002 y 3238 de 2004, se consolida la despedagogización de la formación docente. Estos normativos transforman los criterios de selección de los docentes y evidencian la adecuación de las reformas de segunda generación a la crisis fiscal, introduciendo procesos de organización y racionalización neoliberales en la escuela.

La despedagogización en la práctica docente se manifiesta en una serie de exigencias que reducen la pedagogía a mínimos necesarios de corte didáctico. Esto permite que cualquier profesional con título universitario, tras un periodo de prueba de un año, pueda ser nombrado "maestro en propiedad". Esta realidad refleja la influencia de una corriente internacional del currículo de orientación americana, que centra la profesión docente en la "enseñabilidad", bajo la premisa de que solo se puede enseñar a quienes están en condiciones de aprender. En este modelo, la base de la acción educativa es "la disciplina que se enseña", mientras que el contenido adquiere fuerza a través de "competencias y estándares" de carácter universal y transversal. En este sentido, la pedagogía queda reducida a un conjunto de técnicas que facilitan su implementación, centradas en la capacidad de desarrollar una clase y un programa en un área específica del saber, administrando tiempo y espacios educativos.

Consecuencias de la dependencia y el sometimiento.

A pesar de estas reformas, no se han logrado impactos significativos en los procesos reales de enseñanza-aprendizaje. Las evaluaciones, incluso con las limitaciones propias de las pruebas censales, no reflejan cambios sustanciales. Un hecho llamativo es que, según los resultados del Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación, el país con los mejores puntajes en todas las áreas del conocimiento es Cuba, precisamente el único que no ha adoptado las reformas implementadas en el resto del continente ni se ha sometido al tutelaje multilateral.

Las reformas en marcha evidencian un desconocimiento del contexto en el que se aplican las propuestas educativas y pedagógicas. Se fundamentan en teorías que parecen ignorar las realidades del hecho educativo y escolar, y cuyos marcos teóricos resultan débiles e inconsistentes. Su legitimidad no proviene de su solidez conceptual, sino del respaldo de quienes controlan los recursos económicos para su implementación, lo que les permite imponerse como verdades a través del aparato estatal y educativo.



Asimismo, estas reformas han impactado la participación de la mujer en el ámbito educativo, aumentando la brecha de género y perpetuando desigualdades sociales, económicas y de clase, además de discriminaciones generacionales y raciales.

Resurgir de la educación popular.

Como respuesta a estos cambios, en Colombia ha emergido un proceso de Educación Popular que reconoce las profundas transformaciones en marcha y enfatiza en la urgencia de rescatar los procesos culturales e identitarios propios de la realidad nacional. Su objetivo es desarrollar propuestas educativas que no solo respondan a las competencias y estándares impuestos por la globalización, sino que también promuevan una visión propia.

Este enfoque busca una alternativa educativa que, sin negar la conexión con el mundo, valore y potencie las particularidades del contexto colombiano. De esta manera, se plantea una serie de apuestas educativas basadas en una construcción autónoma, abierta al mundo, pero arraigada en nuestra identidad y especificidad, alejándose de los modelos impuestos por organismos multilaterales como el FMI, el BID, el BM y la OMC.

Referencias

- Echeverry, A. (1993). El lugar de la pedagogía dentro de las ciencias de la educación. En Objeto y método de la pedagogía (p. 88). Universidad de Antioquia.
- Espinosa, M. (2017). Neoliberalismo y desigualdad en América Latina. Siglo XXI.
- FAO. (2020). Las mujeres en la agricultura: cierre de brechas para el desarrollo. FAO Publications.
- Giraldo, O. (2018). El impacto de los TLC en el sector agropecuario colombiano. Universidad Nacional de Colombia.
- Gutiérrez, A. (2021). Extractivismo y desplazamiento forzado: impactos en comunidades indígenas y afrodescendientes en Colombia. Editorial Uniandes.
- Harvey, D. (2003). El nuevo imperialismo. Akal.
- Kalmanovitz, S. (2010). Historia económica de Colombia. Taurus.
- Kalmanovitz, S. (2019). El modelo económico colombiano: retos y perspectivas. Fondo de Cultura Económica.
- Lenin, V. I. (1974). El imperialismo, fase superior del capitalismo (Original de 1917). Editorial Progreso.
- Luxemburg, R. (1913). La acumulación del capital. Akal.
- Martínez, A. (2004). De la escuela expansiva a la escuela competitiva: Dos modos de modernización en América Latina. Anthropos-Convenio Andrés Bello.
- Marx, K. (1867). El capital. Siglo XXI.
- Mejía, M. R. (2001). Las pedagogías en la educación popular: de los grandes paradigmas a las pedagogías contextualizadas [Ponencia]. Congreso 30 años de Fe y Alegría, Colombia.
- OIT. (2019). Mujeres en el trabajo: desigualdad y precariedad en América Latina. Organización Internacional del Trabajo.
- Pérez Orozco, A. (2014). Subversión feminista de la economía: aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida. Traficantes de Sueños.
- Stiglitz, J. E. (2002). El malestar en la globalización. Taurus.
- Amin, S. (1973). El desarrollo desigual. Siglo XXI.
- Borón, A. (2002). Estado, capitalismo y democracia en América Latina. CLACSO.
- Galeano, E. (1971). Las venas abiertas de América Latina. Siglo XXI.

MODULO 2 : JURIDICO



Comprometidos con la Educación Pública

Homero Cuevas Peñaranda
Julio Cesar Escobar
Irma Gómez Bautista
Gustavo Barreira
Rosalba Oviedo Pinto
Floralba Zambrano

MODULO 2: JURIDICO

CÓDIGO GENERAL DISCIPLINARIO

Preámbulo de La Constitución:

La Constitución Política de Colombia como norma de normas reza: que Colombia es un Estado Social de Derecho, organizado en forma de república unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la vida humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. Ello implica que, para el Estado, lo más importante es la dignidad humana y debe garantizar el libre desarrollo del ser humano, y que a este se le respeten unos derechos sociales que claramente van más allá de la mera enunciación de unos derechos civiles. Conlleva, según la Constitución Política de 1991, que todas las leyes y normas deben estar orientadas y dirigidas a satisfacer la dignidad humana, de lo contrario sería inconstitucional.



LA LEY 1259 DE 2019

Esta ley se orienta a asegurar el cumplimiento de los deberes funcionales que le asisten al servidor público cuando sus faltas interfieran con las funciones estipuladas. En ese sentido, el código general disciplinario es el instrumento legal por medio del cual el estado regula el comportamiento de los servidores públicos, fijando deberes y obligaciones que integra, las faltas, las sanciones correspondientes y los procedimientos para aplicarlas. Es importante para las y los docentes como servidores públicos, y como sujetos de derechos y obligaciones, tener un conocimiento de las normas que los regulan en su deber ser y las consecuencias que se pueden encontrar en caso de no cumplirlas.

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Es un conjunto de acciones orientadas a investigar y en algunos casos a sancionar determinados comportamientos o conductas del funcionario público que conlleven el incumplimiento de deberes, violación de prohibición y abusos en el ejercicio de derecho de funciones.

Un proceso disciplinario se inicia: De oficio, por queja o informe de servidor público, anónimos, Informe de servidor público, cualquier persona. La evaluación de la queja puede dar un acto inhibitorio, o a un acto de indagación preliminar, o a un acto de investigación disciplinaria, o a un acto de remisión por competencia.

Contenido o informe de la queja.

Debe contener como mínimo lo siguiente:

- Datos del servidor público (mínimo el nombre y ocupación).
- Explicación de los hechos.
- Indicar el tiempo, lugar y modo en que se desarrolla la conducta presuntamente irregular.
- Aportar la evidencia e información necesaria que sirva como prueba

Para tener en cuenta: El artículo 209 del Código General Disciplinario establece la decisión inhibitoria, que es una determinación por la cual un funcionario se abstiene de iniciar una actuación disciplinaria. Se aplica cuando: la queja es temeraria, los hechos son irrelevantes o imposibles, la queja es inconcreta o difusa, la acción no puede iniciarse. Esta decisión se toma para evitar el desgaste de la Administración de Justicia. Se considera que las denuncias que no tienen soporte mínimo no deben iniciar una indagación preliminar. Contra esta decisión no procede recurso

Art. 210: Quejas falsas o temerarias, regirán responsabilidad patrimonial en contra del quejoso. El quejoso que presenta una denuncia falsa es al que se le hace una acción disciplinaria por crear procesos falsos donde no los hay. La finalidad de la acción disciplinaria es garantizar el buen desempeño de los servidores públicos con miras al cumplimiento de la función pública. La acción disciplinaria se encarga de establecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar en el que se comete la conducta disciplinaria a la vez que los motivos determinantes de la misma y los perjuicios que ocasiona a la administración pública. La acción disciplinaria es procedente, aunque el servidor público se encuentre retirado del servicio, siempre y cuando la conducta se haya cometido al momento de estar vinculado.

LA FALTA DISCIPLINARIA

La falta disciplinaria. De acuerdo al Artículo 26 de la Ley 1259/19, constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas previstas en este código que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en esta ley.

Acción y omisión. Según el artículo 27 de la misma Ley, la falta disciplinaria puede ser realizada por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del cargo o función, o con ocasión de ellos, o por exlimitación de sus funciones. Quien aplica la sanción disciplinaria o entes de control son la Procuraduría General de la Nación, la Fiscalía, la Oficina de Control Interno de la Secretaría de Educación de cada región.

La Falta disciplinaria Dolosa. Según el Art. 28 de la presente Ley, la falta dolosa, implica el conocer los hechos y querer su realización. Dentro del dolo, se distinguen dos elementos: El elemento cognoscitivo, conocimiento de la acción a realizar, y el elemento volitivo, voluntad de querer realizarla.



Falta disciplinaria Culpa Art. 29

No existe voluntad de cometer el delito, pero hubiera podido evitarse actuando de otra manera. Esto es, el resultado era previsible y evitable.

Tipificación de conducta:

- **Gravísimas:** Son taxativas, se encuentran explícitas en la norma.
- Graves: No son taxativas, es decir, que se encuentran especificadas; hace referencia al incumplimiento de los deberes y por último las Leves. Derechos del Disciplinado

Art. 112: El artículo 112 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, establece los derechos del disciplinado en un proceso disciplinario.

Estos derechos son:

- Acceder a la actuación
- Designar apoderado, (según como sea el caso)
- Ser escuchado en versión libre, en cualquier etapa de la actuación, hasta antes del traslado, antes del alegato previo al fallo de primera o única instancia.
- Solicitar o aportar pruebas y controvertirlas e intervenir en su práctica, para lo cual se remitirá la respectiva comunicación.

- Rendir descargos
- Impugnar y sustentar las decisiones cuando hubiese lugar a ello.
- Obtener copias de la actuación.
- Presentar alegatos antes de la evaluación de la investigación y antes del fallo de la primera o única instancia. Desaparece la amonestación por escrito por faltas leves culposas y mantiene sanciones en las que puede incurrir un docente como:
 - Destitución e inhabilidad de 10 a 20 años por faltas gravísimas dolosas.
 - Destitución e inhabilidad de 5 a 10 años por falta gravísima realizadas con culpa gravísima.
 - Suspensión en el ejercicio del cargo de 3 a 48 meses e inhabilidad especial por el mismo término. Para faltas gravísimas realizadas con culpa grave:
 - Suspensión en el ejercicio del cargo de 3 a 24 meses e inhabilidad especial por el mismo término para las faltas graves dolosas.
 - Suspensión del ejercicio del cargo de 1 a 18 meses para faltas graves culposas.
 - Multa de 20 a 90 días de salario básico devengado para la época de los hechos para las faltas leves dolosas.
 - Multa de 5 hasta 20 días de salario básico devengado para la época de los hechos para las faltas leves culposas.

Art. 38

Nos concentraremos en los nuevos deberes que los docentes están obligados a cumplir como son los siguientes numerales:

1. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio. (Se presenta cuando un docente discrimina a un o una estudiante o compañero por su condición racial, religiosa, sexual o censura la participación)
2. Cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos adopten en ejercicio de sus atributos, siempre que nos sean contrarias a la Constitución Nacional y a las leyes vigentes, y atender los requerimientos y citaciones de las autoridades competentes. (Sucede cuando un docente es citado o requerido por la Fiscalía, Procuraduría o la Oficina de Control Interno disciplinario y no se presenta ni justifica su incumplimiento a la citación.)
3. Acreditar los requisitos exigidos por la ley para la posesión y el desempeño del cargo. (Se presenta cuando un docente presenta títulos o créditos falsos para ascender o ejercer como la profesión.)
4. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de funciones encomendadas, salvo las excepciones legales. (Cuando el docente se ausenta del colegio sin justificación alguna para hacer diligencias personales.)
5. Registrar en la oficina de recursos humanos, o en la que haga sus veces, su domicilio o dirección de residencia y teléfono, y dar aviso oportuno de cualquier cambio. (Cuando el docente no suministra datos.)
6. Permanecer en el desempeño de sus labores mientras no haya hecho cargo de

ellas quien deba reemplazarlo, salvo autorización legal, reglamentaria, o de quien deba proveer el cargo. (Un docente, cuando renuncia, a su cargo, no se puede ir hasta que salga la resolución de aceptación de la renuncia.)

7. Responder por la conservación de los útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir cuenta oportuna de su utilización. (El docente debe tener cuidado con los elementos, especialmente cuando son equipos de cómputo, etc.)



8. Recibir, tramitar y resolver las quejas y denuncias que presenten los ciudadanos en ejercicio de la vigilancia de la función administrativa del estado. (Responder los requerimientos)

Art. 39. Prohibiciones

1. Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones. (Sucede cuando un docente ejerce funciones propias de coordinación sin estar autorizado y da órdenes a sus estudiantes contrarias a lo establecido en el manual de convivencia).
2. Solicitar, directa o indirectamente, dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios. (Cuando un docente agrade verbal y físicamente a una coordinadora o rectora o rector o compañero, etc.)
3. Omitir, negar, retardar o entorpecer los asuntos a su cargo o la presentación del servicio a que está obligado. (Cuando un docente no sube las notas a tiempo en el sistema y retarda los procesos pedagógicos, o cuando un rector retarda por capricho proyectos).
4. Omitir, retardar o no suministrar debida y oportuna respuesta a las peticiones

respetuosas de los particulares o a solicitudes de las autoridades, así como retenerlas o enviarlas a destinatario diferente de aquel a quien corresponda su conocimiento. (El docente debe responder todos los requerimientos que se hagan dentro del término legal).

5. Ausentarse del cumplimiento de la función, cargo o servicio sin justificación. (Cuando el docente se retira del colegio dentro de su jornada laboral sin permiso).
6. Incumplir de manera reiterada e injustificada obligaciones civiles, laborales, comerciales, o de familia impuestas en decisiones jurídicas o admitidas en diligencias de conciliación. (Hay docentes que presentan problemas disciplinarios por alimentos y también por constituirse en codeudores y no cumplir con sus obligaciones. Cuando el proceso llega al juzgado, se construye la falta disciplinaria.)
7. Ocasionar daño o dar lugar a la pérdida de bienes, elementos, expedientes, y documentos que hayan llegado a su poder por razón de sus funciones. (Cuando un docente pierde documentos de información de estudiantes, como el observador del alumno).
8. Desempeñar simultáneamente más de un empleo público o recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el estado... (Se presenta cuando el docente tiene doble vinculación con entidades como el SENA o universidades públicas por encima de lo establecido por la ley.)
9. Dar lugar al acceso o exhibir expedientes, documentos o archivos a personas no autorizadas. (Cuando se suministran datos de un menor a padres de familia que no están autorizados, los datos de los menores deben estar siempre protegidos.)
10. Proferir expresiones injuriosas o calumniosas contra cualquier servidor público o contra personas con las que tenga relación por razón del servicio. (Cuando un docente incurre en malos tratos a sus compañeros docentes.)

MODIFICACIÓN LEY 2094 DEL 2021

Art. 33. Prescripción de la acción disciplinaria.

Art. 12. Debido proceso.

Art. 31. Causales de exclusión de la responsabilidad disciplinaria.

1. Multa de diez (10) a ciento ochenta (180) días del salario básico devengado para la época de los hechos para las faltas leves dolosas.

PRINCIPIOS Y NORMAS RECTORAS DE LA LEY DISCIPLINARIA

ARTÍCULO 1. Reconocimiento de la dignidad humana

ARTÍCULO 2. Titularidad de la potestad disciplinaria.

ARTÍCULO 3. Poder disciplinario preferente.

ARTÍCULO 4. Legalidad.

ARTÍCULO 5. Fines de la sanción disciplinaria.

ARTÍCULO 6. Proporcionalidad y razonabilidad de la sanción disciplinaria

ARTÍCULO 7. Igualdad.

ARTÍCULO 8. Favorabilidad.



ARTÍCULO 9. Ilícitud sustancial.

ARTÍCULO 10. Culpabilidad.

ARTÍCULO 11. Fines del proceso disciplinario.

ARTÍCULO 12. Debido proceso.

ARTÍCULO 13. Investigación integral

ARTÍCULO 14. Presunción de inocencia.

ARTÍCULO 15. Derecho a la defensa.

ARTÍCULO 16. Cosa juzgada disciplinaria.

ARTÍCULO 17. Gratuidad de la actuación disciplinaria.

ARTÍCULO 18. Celeridad de la actuación disciplinaria.

ARTÍCULO 19. Motivación.

ARTÍCULO 20. Congruencia.

ARTÍCULO 21. Cláusula de exclusión.

ARTÍCULO 22. Prevalencia de los principios rectores e integración normativa

Negociación colectiva y resolución de conflictos bajo el decreto 0243 del 2024, en el marco sindical colombiano

Negociar con sindicatos no solo implica llegar a acuerdos, sino que requiere habilidades como la adaptabilidad, la toma de decisiones basada en datos, la capacidad de asumir riesgos calculados y la agilidad en la gestión de situaciones cambiantes. Este módulo prepara a los participantes para enfrentar estos desafíos y liderar procesos de negociación que impulsen la transformación y el desarrollo organizacional. En ese sentido, adquirir experiencia en la negociación sindical es esencial para construir relaciones estratégicas entre empleadores y sindicatos, y para encontrar soluciones efectivas que promuevan el equilibrio y la armonía en las relaciones laborales.

Por tal razón, planteamos tres objetivos que nos ayudarán a apropiarnos del tema. Estos objetivos son:

Promover y fortalecer la capacidad negociadora del directivo sindical, en el marco de las exigencias propias de su rol, proponiendo cambios en la dinámica de la negociación colectiva, enfocados en la consecución de las demandas frente a la reivindicación de los derechos

Identificar el conjunto de normas que regulan las relaciones colectivas entre empleadores y trabajadores, de manera especial el decreto 0243, de febrero del 2024, así como el ejercicio del derecho de asociación sindical.

Reconocer la diversidad en las perspectivas ideológicas y comprenderlas como elementos de construcción de un movimiento sindical volitivo y cohesionado que produzca transformaciones sobre la base de la movilización social permanente.

La negociación colectiva es un derecho de todos los trabajadores, uno de los derechos más importantes, pues ha sido a través de la negociación colectiva realizada por los sindicatos, que se ha logrado construir el derecho laboral de la actualidad, y en el caso colombiano, gracias a las luchas de las centrales sindicales. Los derechos a una jornada de trabajo limitada, a la mejora en pago de salarios, o al tiempo para la alimentación, se lograron primero en sedes de trabajo a través de la negociación, y después en leyes, constituciones o tratados de derechos humanos.

La negociación colectiva es la forma de volver realidad los intereses y aspiraciones de los trabajadores. Y es un instrumento fundamental para lograr protección en derechos a la no discriminación, la protección de la salud en el trabajo y de manera general al respeto a los derechos adquiridos por los trabajadores. En el caso de Colombia, no solo se ha reconocido como un derecho fundamental en su artículo 55: "Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo", sino que también se han ratificado diversos tratados de

derechos humanos del trabajo que reconocen la negociación colectiva como uno de los derechos más importantes para la protección y desarrollo de los derechos de trabajadores.

La negociación colectiva es la razón de existir de los sindicatos, es la máxima expresión de la utilidad de asociarse para la defensa de los derechos de los trabajadores. Nos asociamos para negociar, y a través de la negociación, mejorar nuestras condiciones de trabajo. Es bien conocido por todos, que la clase trabajadora colombiana, lleva décadas soportando crisis económicas, reformas



laborales, “flexibilización” del mercado laboral y otras precarizaciones, que han sido duros golpes a las condiciones laborales y de vida de miles de trabajadores; en este sentido y gracias a la lucha sindical y social, se han logrado conquistar derechos que permitan a los trabajadores y trabajadoras, participar en la toma de algunas decisiones que les afecta, pero que, dada la arremetida fascista de los últimos gobiernos de ultraderecha en el poder, ha determinado condiciones aún más adversas en la lucha sindical, impidiendo que la norma sea implementada como reza. Se hace necesario, por lo tanto, promover la revisión de los elementos jurídicos y de las estrategias en el marco de la negociación colectiva, que es la tarea principal y de mayor incidencia realizada por los sindicatos; la cual hace parte del diálogo social que promueve la OIT como uno de los mecanismos más eficientes que han diseñado las sociedades para hacer realidad y fortalecer la democracia y a la cual se resisten los empleadores.

De otra parte, debemos reconocer que, en Colombia, el paralelismo sindical, se hizo cultura, es decir, es posible que en una empresa coexistan dos o más sindicatos de empresa, que, en consecuencia, también pueden actuar en ella con otros objetivos de diferente naturaleza, generando en algunas ocasiones un verdadero caos en el desarrollo de las relaciones entre la respectiva empresa y sus trabajadores multifiliados a diferentes organizaciones sindicales, lo que condujo al gobierno a desarrollar e implementar políticas y estrategias que mitiguen o eliminen estos conflictos sin generar caos y faciliten los procesos de negociación.

Al respecto de la negociación colectiva, la OIT haciendo referencia a este derecho manifiesta: “El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva es un principio y un derecho fundamental en el trabajo. Junto con la libertad sindical, es una de las cuatro categorías comprendidas en la Declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998” (https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_528312/lang--es/index.htm)

Las recientes preocupaciones por el aumento de la desigualdad y la inestabilidad laboral en algunos países, han puesto de relieve el papel que cumple la negociación colectiva para nivelar la distribución de los salarios, reducir los obstáculos que algunos trabajadores enfrentan en el trabajo por motivo de su género, discapacidad u origen étnico, mejorar la inclusión, y estabilizar las relaciones laborales. ¿Con qué instrumentos se promueve la negociación colectiva para la reivindicación, defensa y conquista de los derechos de la clase trabajadora? ¿Cómo dinamizarlos en la organización sindical del magisterio?, ¿Qué cambios se introdujeron en el decreto 0243 del 2024, en relación con el anterior decreto 160 del 2014?, ¿Qué obstáculos persisten en el ejercicio de la negociación colectiva?, estas y otras preguntas intentaremos darle respuesta en el presente módulo, para ello contaremos con los aportes de uno de los coautores del decreto 0243 de 2024, el doctor Juan David Millán y el jurista Carlos Guarnizo abogado del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.



En relación con la pregunta ¿Cuáles son los cambios puntuales que tiene el decreto 0243/24 con relación al decreto 160/14? Que se le hace al Dr. Juan David Millán, el experto responde: “En un comparativo del decreto 160 con el 243, es que el decreto 160, obedece a un contexto determinado, un contexto en donde el imperativo categórico de ese momento era el de reglamentar la negociación colectiva, cosa que no ocurre en el año 2024 cuando trabajamos con el decreto 243. Para el año 2014, había tres, máximo cuatro centrales obreras, de igual forma cuatro o cinco

federaciones del sector público a nivel nacional y entonces lo único que necesitábamos era determinar unos procedimientos para efectos de lograr reglamentar lo que se venía diciendo por la OIT desde hace muchos años en recomendaciones y convenios internacionales sobre la negociación del sector público. Es ese escenario en el que se encuentran los actores en su momento del decreto 160; la urgencia era única y exclusivamente generar unos procedimientos para negociar colectivamente. ¿Qué pasa posteriormente al decreto 160? Quedan unos procedimientos claros para efectos de la negociación colectiva en el sector público, pero tristemente, se incrementaron los sindicatos bien llamados sindicatos de garaje, que tenían el derecho de su creación para interactuar con la administración local, pero que, políticamente se convirtieron en el mayor obstáculo para desarrollar el proceso de la negociación...”



Afirma el profesional de la Función Pública que, “fue tanta la proliferación de las organizaciones sindicales que se tienen más sindicatos que afiliados, nunca el movimiento sindical había pasado por una crisis paradójico, que le resta vida al movimiento sindical y, que es motivo de su posible muerte” Es esa proliferación de sindicatos lo que le da vida a la creación del decreto 0243 del 2024, afirman los negociadores del Ministerio del Trabajo, que se llegó a presentar la situación de atender a más de mil (1000) delegados en una negociación, lo que hacía realmente imposible el proceso de negociación colectiva. El decreto 0243, buscaba rescatar la Negociación Colectiva, mediante la eliminación de tanto sindicato “parásito” que proliferaba en el sector.

Es importante destacar y, como lo afirma el doctor Millán, “los países con mayor crecimiento económico y con una alta calidad de vida, tienen como razón fundamental el fortalecimiento del movimiento sindical, que se traduce en beneficios laborales”. El decreto 0243 tiene como “Imperativo Fundamental” la reducción de sindicatos de papel, de garaje, con el objetivo de “fortalecer el proceso de negociación colectiva” y, desde luego, del movimiento sindical. Debemos señalar que el Decreto 0243 limita la representación de esos sindicatos, pero NO y lo escribimos en negrilla NO la participación del Movimiento Sindical, para

ello se crearon unas figuras que permiten la integración de los pliegos, mediante 4 escenarios de negociación (Nacional, Territorial, Sectorial y Singular). A diferencia del decreto 160, que solo contemplaba dos escenarios, uno general y otro específico.

Debemos resaltar en este artículo, la importancia de tener claridad en las definiciones de los términos que trata el presente decreto 0243, por ello tomamos, del mismo decreto, las siguientes definiciones o elementos:

Objeto: El presente Capítulo tiene por objeto regular el procedimiento para la negociación de las condiciones de empleo entre las entidades y autoridades competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos

Campo de aplicación. Este Capítulo regula el derecho de negociación colectiva del sector estatal y aplicará a los empleados públicos de todos los órganos, organismos y entidades del Estado, con excepción de:

- Los empleados públicos que desempeñen empleos en los niveles directivo y asesor.
- Los trabajadores oficiales.
- Los empleados públicos de elección popular y los directivos elegidos por el Congreso, Asambleas Departamentales, Concejos Municipales y Distritales.
- **El personal uniformado de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional. Definiciones. Para los efectos de la aplicación del presente Capítulo se adoptan las siguientes definiciones:**
- **Empleado público:** Es la persona que está vinculada con el Estado mediante una relación legal y reglamentaria vigente, por lo que es destinatario de la aplicación del presente Capítulo.
- **Condiciones de empleo:** Son las derivadas del vínculo legal y reglamentario de los empleados públicos con el Estado.
- **Autoridades públicas competentes:** Son las investidas por la Constitución Política y la ley de atribuciones para concertar las condiciones de empleo
- **Organizaciones sindicales de Empleados Públicos:** Son aquellas organizaciones sindicales de primer, segundo o tercer grado que afilian a empleados públicos. Son titulares del derecho de negociación colectiva y, por tanto, tienen la capacidad e idoneidad para negociar con las organizaciones sindicales cuyos afiliados sean empleados públicos
- **Negociación colectiva:** Es el proceso de diálogo social mediante el cual, de un lado, los representantes de las organizaciones sindicales de empleados públicos y, de otro, la entidad empleadora o la entidad competente, negocian el acuerdo sobre las condiciones del empleo y convienen las relaciones colectivas entre la administración pública y sus organizaciones sindicales.
- **Pliegos de solicitudes:** Es el escrito contentivo de las aspiraciones presentadas por las organizaciones sindicales en el marco del presente decreto.
- **Pliego único de solicitudes:** Es el documento final que unifica todas las solicitudes de las organizaciones sindicales, a través de su concertación previa e interna, sin duplicar peticiones de las diferentes organizaciones. Este

documento se constituye en requisito sin el cual no se instalará la mesa de negociación, ni se dará inicio al mismo.

- **Comisión negociadora unificada sindical:** Es el grupo de negociadores delegados por las organizaciones sindicales, de acuerdo con el ámbito de negociación, resultante del proceso de concertación entre ellas, la cual debe ser presentada con el pliego de solicitudes unificado.
- **Ámbito nacional:** Es el proceso de negociación realizado entre las organizaciones sindicales de tercer grado y/o centrales o confederaciones y federaciones nacionales de empleados públicos que hayan unificado el pliego y que cumplan con los requisitos de comparecencia señalados en el artículo 2.2.2.4.9 del presente Capítulo, y el Gobierno Nacional representado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Ministerio del Trabajo, el Departamento Administrativo de la Función Pública y Departamento Nacional de Planeación, cuyos acuerdos serán vinculantes para todos los empleados públicos del país.
- **Ámbito sectorial:** Es el proceso de negociación realizado entre las organizaciones sindicales de segundo grado o federaciones, o, las organizaciones sindicales de gremio o industria, que hayan unificado pliego y den cumplimiento a los requisitos de comparecencia, señalados en el artículo 2.2.2.4.9 del presente Capítulo, con las entidades de los diferentes sectores de la administración pública. En este ámbito se negocian asuntos propios de las condiciones del empleo de los empleados públicos de dicho sector.
- **Ámbito territorial:** Es el proceso de negociación realizado entre las organizaciones sindicales de segundo grado o federaciones o, las organizaciones sindicales de gremio o industria, que hayan unificado pliego y den cumplimiento a los requisitos de comparecencia, señalados en el artículo 2.2.2.4.9 del presente Capítulo y los departamentos, municipios, distrito capital.
- **Ámbito singular:** Es el proceso de negociación realizado entre la entidad pública y las organizaciones sindicales de empleados públicos de primer grado existentes en la misma, que hayan unificado pliego y den cumplimiento a los requisitos de comparecencia, señalados en el artículo 2.2.2.4.9 del presente Capítulo. En este ámbito se negociarán asuntos propios de las condiciones de empleo de los empleados de la entidad.
- **Mayor grado de representatividad:** Es la organización más representativa respecto de su número de afiliados, según el ámbito y de acuerdo con los requisitos de comparecencia.
- **Mesa de seguimiento del acuerdo:** Es la instancia que integran los delegados de las entidades públicas y los delegados de las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo, en cada ámbito, para verificar el cumplimiento de este.

Decreto 243 De 2024, Avances y Perspectivas

El sindicalismo colombiano viene de una larga historia de violación de los derechos humanos, teniendo que enfrentar desde los estados de sitio, pasando por la seguridad democrática, la dificultad de mantener una estructura sindical para hacerle frente a los cambios de la economía, a los retos impuestos por el modelo neoliberal, las reformas laborales, hasta los impactos de la globalización en el

trabajo y los derechos laborales. Se registra, por lo tanto, una larga lucha por las reivindicaciones sociales y laborales de los y las trabajadoras colombianas, enfrentando la represión a los derechos de asociación sindical, la calificación de paros como ilegales, el hostigamiento a la protesta social, y el incremento de la amenaza de los trabajadores sindicalizados en los espacios de resolución de conflictos laborales.



Respecto a la condición sindical y lo planteado en el decreto 243 del 2024, podemos resumir que:

1. En Colombia, paradójicamente, desde algún momento para acá, han crecido las organizaciones sindicales, pero las tasas de sindicalización se han reducido. En otras palabras, hay más instrumentos, pero menos destinatarios de dichos instrumentos. Existe una baja densidad sindical que sigue bordeando tan solo el 5% de la población ocupada, la baja cobertura de negociación colectiva no supera el 7%, a esta dificultad se le suma la alta fragmentación y dispersión en más de 5000 sindicatos activos con registro en el archivo sindical del ministerio del trabajo y una cifra similar de sindicatos inactivos, en resumen hay muchos reconocimientos legales de sindicatos pero poco sindicalismo.
2. Colombia no ha podido encontrar el camino para resolver el problema de la baja afiliación y la alta fragmentación sindical, lo que resta eficacia en la negociación colectiva, es lo que le da sentido a la existencia de los sindicatos.
3. Hoy en el sector público de nuestro país tenemos afortunadamente una alta tasa de sindicalización que supera el 40% de los casi 1.3 millones de empleados con vínculo laboral con el estado.

4. **El sindicalismo estatal enfrenta dos dificultades:** por una parte, la alta fragmentación sindical que genera una representación sindical confusa y ambigua; por otro lado, esa fragmentación resta eficacia al proceso de negociación colectiva. Hay entidades territoriales en la que existen más de 80 sindicatos que no han logrado unificar sus pliegos y comisiones negociadoras, que aborde y dé solución a los problemas que afectan a los trabajadores, contrario a esto también se encuentran que hay sindicatos con un solo afiliado que participa en igual de condiciones con sindicatos de hasta 700 o más afiliados en la discusión de pliego de solicitudes, alegando igualdad en la representatividad y decisión en el espacio de negociación.
5. Cabe resaltar, que el decreto 0243 del 2024, le da mayor importancia a la unidad de pliego y de comisión negociadora para un único acuerdo colectivo.
6. Es muy importante también la ubicación de los multiniveles en el ámbito de la negociación referente a lo nacional, sectorial, territorial y singular.
7. El decreto propone una composición equitativa y limitada del número de negociadores, que deberá seguir el principio de representatividad multinivel; de esta manera en el ámbito nacional no podrá exceder de 40 negociadores, en el sectorial no podrá exceder de 25 negociadores, en el ámbito territorial no podrá exceder 20 negociadores, y en el ámbito singular no podrá exceder el número de 10 negociadores, esto facilitará una mayor fluidez de negociación colectiva y evitar procesos inmanejables por el excesivo número de representantes en la negociación.
8. El propósito del gobierno es loable, importante que el decreto 0243 de 2024, planteó la posibilidad de que se junten varios sindicatos para presentar un mismo pliego en intereses generales, aunque en la práctica puede ser un tanto complejo.
9. La dificultad que expresan los sindicatos pequeños es que algunos pueden quedar por fuera de la negociación.
10. Si no hay unificación de los sindicatos minoritarios, se negocia con el sindicato mayoritario.
11. La regla de participación obviamente se hace a partir de un censo sindical.
12. Se pretende que haya sindicatos más fuertes, en la medida en que seamos grandes sindicalmente.
13. En el sector privado crecen las organizaciones sindicales, porque no existe legalmente el concepto de estabilidad real, es una estabilidad absolutamente precaria.
14. El caso de Bancolombia, por ejemplo, tiene 35 organizaciones sindicales, no es porque tenga 35 propuestas sindicales políticas distintas, es porque hay 35 organizaciones que se crearon, para protegerse frente a amenazas que generan los cambios en la economía.
15. En el sector público está garantizada la estabilidad laboral, sin embargo, hay otras motivaciones para la proliferación de sindicatos.
16. Cuantos más sindicatos pequeños haya, más debilidad, en la lucha reivindicativa, por eso la invitación a que se junten.

17. La causa legal de la proliferación de sindicatos tiene origen en sentencias de la corte constitucional, es bueno recordar que en tiempos pasados, nuestra legislación prohibía que en una misma empresa hubiera más de un sindicato de empresa, se prohibía el paralelismo sindical, se prohibía la doble afiliación a una organización sindical, posteriormente la corte constitucional consideró que estas prohibiciones violentaban convenios de la OIT, y a partir de ese momento jurídicamente se abre la puerta a cuántas organizaciones sindicales quieran los trabajadores.
18. En el SENA, por ejemplo, hay muchos sindicatos, al aplicar el decreto, un sindicato de ellos quedó por fuera, no se unificaron las negociaciones y acudieron a vía judicial. Esto puede pasar sino se unifican los pliegos.
19. El decreto 0243 del 2024, hace un esfuerzo por erradicar los sindicatos de papel.
20. Con el decreto 0243 del 2024, se pretende regular el derecho de negociación colectiva en el ámbito estatal aplicando a los empleados de órganos organismos y entidades del estado.
21. Por otra parte, el decreto excluye a los empleados de niveles directivos, asesores, trabajadores oficiales, empleados públicos de elección popular y personal uniformada.

Del 1850 al 0277 La Unidad y Lucha Generan Cambios de Beneficio Colectivo.

Los derechos laborales se reclaman al calor de las luchas, la organización sindical, la unidad del gremio y la voluntad de un gobierno, generan cumplimiento y un mejor vivir. (Julio Cesar Escobar Hoyos).

Desde el surgimiento de la Ley general de educación 115 de 1994, se establecen diferentes lineamientos macro sobre la educación en Colombia como lo son; el objeto de la educación, el conjunto de normas jurídicas, los programas curriculares, la educación por niveles y grados, la educación no formal, la educación informal, además se generan líneas amplias como lo son los que brindan la educación, donde recae una responsabilidad amplia sobre el Estado, sus fines, de los cuales se pueden resaltar el pleno desarrollo de la personalidad, la enseñanza sobre los derechos humanos (DD. HH.), la paz, principios democráticos, la consolidación del pensamiento crítico, entre otros.

En el año 2002, se expide el decreto 1850, el cual reglamenta la jornada escolar, la jornada laboral de magisterio con sus diferentes cargos como lo son: docentes de aula, orientador, directivos docentes, rectores y coordinadores, desde ese momento entonces, se generan diferentes confusiones en lo relacionado con estos temas de

jornada escolar y jornada laboral, acorde con las experiencias que se han generado en los espacios escolares de los diferentes lugares del país, se da paso a las exigencias por medio de las organizaciones sindicales buscando la claridad frente a este tema, ya que es necesario recordar que se tienen múltiples manejos de tiempos en los espacios escolares o Instituciones Educativas, ya que existen: la jornada escolar, la jornada extendida, la jornada laboral y la jornada técnica.

Por ello es que el magisterio exige la claridad en relación con estos temas tan importantes, se han generado extralimitación de funciones por parte de directivos, pero es por ausencia de aclaraciones, que se generan múltiples situaciones debido a las necesidades que se dan en cada espacio escolar y las condiciones de los territorios. Todo esto ha llevado a que desde hace más de 20 años se esté solicitando al Ministerio de Educación Nacional (MEN), cuál es el tiempo real en los conceptos planteados.

Es así como mediante la lucha organizada desde la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación (FECODE), realizada desde varios frentes como lo son; la radicación de pliegos en las diferentes mesas de seguimiento, las huelgas, marchas y otros escenarios de visibilización de las luchas causados en el transcurrir del tiempo. Y es hasta este momento político, de un gobierno progresista en representación de las voces del pueblo y del gremio magisterial, en cabeza del



presidente Gustavo Petro y la vicepresidenta Francia Marqués, que en el año 2023, se genera un acuerdo "POLÍTICA PÚBLICA EDUCATIVA" ACUERDO No. 2.983 entre el Gobierno Nacional y FECODE, buscando el fortalecimiento del diálogo democrático MEN, Decreto 0277 (2025), el cual a partir de las mesas de trabajo, la búsqueda constante del brindar claridad y generar mejores condiciones laborales y por ende de vida, se consolida entonces este Decreto.

Es necesario recordar que el decreto 0277 del 12 de marzo de 2025, está firmado directamente por el Presidente de la República de Colombia, lo que es entonces un respaldo directo, con un, publíquese y cúmplase a partir de la fecha mencionada, además de ello, lo firman el Ministro de Educación Nacional José Daniel Rojas

Medellín, el Ministro del Trabajo, encargado del empleo Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, Antonio Eresmid Sanguino Páez, lo cual lo ratifica, desde todas las miradas curiosas de desconfianza y aquellos que esperan un detalle mayor, la claridad lograda en el decreto.

Es necesario entonces recordar que se genera modificación a los artículos 2.4.3.1.2. Del Decreto 1075 de 2015, la jornada escolar, es definida con el rector o el director, al comienzo de cada año lectivo, el cual debe cumplirse durante cuarenta semanas lectivas, allí quedan planteadas las siguientes intensidades horarias mínimas, semanales y anuales, las cuales en educación básica y media las horas se contabilizan de sesenta minutos.

Elaboración con base en el decreto 0277/25 (p. 4)

En el párrafo 3º, que dice que el tiempo de la jornada escolar incluirá el descanso pedagógico estudiantil, se genera una claridad, la cual es que el Descanso Pedagógico Estudiantil, se compone de la asignación de cinco (5) minutos de cada

	Horas semanales	Horas anuales
Preescolar	20	800
Básica primaria	25	1.000
Básica secundaria y media académica	30	1.200
Media técnica	37	1.480

periodo de sesenta (60) minutos de la asignación académica. Es así como entonces se debe generar la adecuación de la jornada escolar y el desarrollo del descanso.

En lo relacionado con la asignación académica se plantea otra modificación siendo esta en el artículo 2.4.3.2.1, el cual dice que la asignación académica es el tiempo que dedica el docente a la atención directa de sus estudiantes en actividades pedagógicas, las cuales acorde al nivel en la semana son:

Elaboración con base en el decreto 0277/25 (p. 5)

Esto entonces genera una claridad en lo relacionado con el tiempo de acompañamiento pedagógico de las y los docentes, también se está generando ganancias para el magisterio, ya que, si en la institución educativa se dispone de

Nivel o ciclo educativo	Horas de asignación académica
Preescolar	20
Básica primaria	25
Básica secundaria y media académica	22

docente de aula para especialidades en preescolar y básica primaria, la asignación

académica semanal de los docentes podrá ser inferior y esto no genera afectación alguna al reconocimiento salarial.

Hay otra aclaración que se establece en el artículo 2.4.3.3.3, en lo relacionado con la jornada laboral, y es el tiempo dedicado a funciones propias del cargo, con dedicación de ocho (8) horas diarias, pero se establece que serán seis (6) horas diarias de permanencia continuas las cuales están en relación con la asignación académica y la ejecución de actividades complementarias, y las dos (2) horas serán para actividades propias del cargo las cuales se realizan de manera autónoma. Allí se deben tener presentes los siguientes parágrafos. El 1.º establece que para los directivos docentes, rectores y coordinadores el tiempo de dedicación diaria en el establecimiento educativo es de ocho (8) horas en el establecimiento educativo o las propias de la naturaleza directiva del cargo, esto continua según la norma, mientras que en el 2.º establece claridad para los docentes orientadores y de apoyo pedagógico, ya que establece que la permanencia es de seis (6) horas continuas, y las dos (2) horas serán para actividades propias del cargo las cuales se realizan de manera autónoma, en el 3.º establece que si hay dos jornadas las seis (6) horas de permanencia son continuas para los docentes de (aula, orientador, orientadora y de apoyo) y en ningún caso se prolongará el tiempo de permanencia en el establecimiento educativo.

Es así como desde la unidad gremial que se representa mediante la lucha desde todas las formas, sumado a FECODE, el gobierno del cambio se logran modificaciones y aclaraciones para todo el magisterio colombiano, donde no hay que dilatar las adecuaciones y la interpretación es literal, permanencia de seis (6) horas continuas, el Descanso Pedagógico Estudiantil está incluido en la jornada escolar y hay autonomía en las dos (2) horas que complementan la jornada laboral. No tengamos miedo en exigir la implementación del decreto, unidos lo podemos hacer. Hagamos el proceso en diálogo con los representantes al consejo directivo y la comunidad, los cambios permiten generar reflexiones frente al hacer, pero también frente a las obligaciones del Estado.

Referencia

- Ministerio de Educación Nacional (MEN), decreto 0277 de 2025, recuperado de: https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-423797_archivo_pdf.pdf
- La negociación colectiva <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/negociaci%C3%B3n-colectiva-y-relaciones-laborales>
- Facebook Live: FECODE, Negociación Colectiva, Decreto 243 de 2024 <https://youtu.be/VmBZUT-hV9k>
- Departamento Administrativo de la Función Pública, febrero 13, 2020 Concepto 56281, Radicado: 20206000056281. Obtenido el 13 de diciembre de 2021. <https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=125302>. <https://nuevajuridica.com/Products/612-LAS-FALTAS-GRAV%C3%8DSIMAS-EN-EL-C%C3%93DIGO-GENERAL-DISCIPLINARIO> <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324>

MODULO 3 : LABORAL HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL

 fecode



Comprometidos con la Educación Pública

**Martha Shirley Quinto Zea
Luz Aida Martínez Erazo
Vicente Brayan Rivas.
José Diógenes Orjuela
Miguel José Meza Sequedad
Sandra Milena Salazar Frías**

MODULO 3: LABORAL, HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL

¿Qué son los sindicatos?

Un sindicato es una agrupación de trabajadores que se organizan para defender sus derechos laborales. Cuyo objetivo es mejorar las condiciones de trabajo de sus miembros.

Funciones de los sindicatos

- Negociar convenios colectivos de trabajo.
- Representar a los trabajadores en las negociaciones con la empresa institución.
- Garantizar que se respeten los derechos de los trabajadores.
- Participar en la elaboración de políticas publicas relacionadas con el trabajo.
- Ofrecer a sus miembros asistencia legal, formación uy capacitación. Tipos de sindicatos

Existen varios tipos de sindicatos entre ellos: sindicato de empresa, sindicatos gremiales, de industria o actividad económica, generales o de oficios varios.



Federaciones

Las federaciones son agrupaciones de sindicatos de cualquier clase.

Para constituirse o subsistir una federación local o regional de trabajadores, necesita un mínimo de 10 sindicatos. Una federación nacional, profesional o industrial necesita un mínimo de 20 sindicatos. Los sindicatos están sometidos a la inspección y vigilancia del gobierno, específicamente, en cuanto concierne al orden público.

Federación colombiana de trabajadores y trabajadoras de la educación

FECODE es el sindicato más grande e importante que hay en Colombia desde lo cuantitativo, cualitativo y organizativo; a la fecha cuenta con 34 filiales en los 32 departamentos. Y cuenta con más de 335.000 afiliados y afiliadas. Fue creada el 24 de marzo de 1959, con 66 años de experiencia y lucha por la defensa de la educación pública, las reivindicaciones del magisterio y la sociedad colombiana. Asimismo,

FECODE defiende la planta de personal docente, de directivos docentes, la carrera y estabilidad relativa de los educadores provisionales.

En el transcurso de estos 66 años, se resaltan los principales logros:

ORGANIZACIÓN DE LA FEDERACION COLOMBIANA DE LA EDUCACION (FECODE) Y PRIMÉRAS LUCHAS 1959 – 1978

- Creación de varios sindicatos departamentales. EDUMAG, ADIH, SUTTEQ, ADE, ADEC.
- Reconocimiento de la personería jurídica de FECODE.
- Gran marcha del hambre, el 24 de septiembre de 1966, inició desde Santa Marta, con 600 educadores y educadoras, de los cuales llegaron a Bogotá solo 88 docentes el 21 de octubre. De este grupo de maestros, 55 eran mujeres y 33 hombres, quienes exigían el pago de salarios. Entre los caminantes se destacaron: Anita Fontanilla, Ervani Amaris de Martínez, Marina García de Elías, Juan Socarras y Rafael Hernández Pacheco, quien fue el que dirigió en su condición de vicepresidente de EDUMAG.
- Paro nacional indefinido en 1971, contra el estatuto docente que impulsó Luis Carlos Galán Sarmiento.
- Luchas por pago oportuno de salario por pagos en las regiones.
- En 1975, se expidió La ley 43 que creó los fondos educativos regionales, responsables del pago del salario.
- En 1976, paro nacional contra el Gobierno del Dr. Julio Cesar Turbay Ayala, en este paro FECODE perdió la personería jurídica.
- En 1977, paro nacional contra el estatuto docente que pretendió imponer Hernando Duran Dussan. En este año también FECODE impulsó y participó del paro cívico nacional. Las movilizaciones nacionales del magisterio durante este año se realizaron con el fin de respaldar la negociación del estatuto docente y en 1978, le conceden facultades extraordinarias al ministro para negociar con FECODE.
- Durante este periodo fueron presidentes de FECODE: José de Jesús López, Adalberto Carvajal Caicedo, Miguel Antonio Caro y Jaime Dussan Calderón. EXPEDICION Y APROPIACION DEL ESTATUTO DOCENTE 1979 – 1984.
- Se conquista el estatuto docente a través del decreto ley 2277, en septiembre de 1979, fruto de las luchas del magisterio y la realización de 4 paros nacionales.
- El estatuto docente recoge ejes fundamentales: Estabilidad laboral, régimen de carrera docente especial, profesionalización y régimen disciplinario solo para docentes.
- No logra consagrar derechos de negociación colectiva, ni derechos políticos.
- Se inicia el proceso de asimilación al nuevo escalafón.
- Presidente de FECODE Abel Rodríguez Céspedes, fue quien estuvo en frente en la negociación para el logro del estatuto docente. FONDO NACIONAL DE PRESTACIONES SOCIALES DEL MAGISTERIO (1984 -1990)
- Durante esta época se presentó dispersión total de los regímenes prestacionales y

retraso en su pago (cajas seccionales y Fondo Nacional del Ahorro).

- El servicio médico se prestaba a través de la red pública en cada ente territorial.
 - En 1985, en el décimo tercer congreso de FECODE realizado en pasto se plantea la importancia de analizar la situación de la mujer educadora y la perspectiva de su trabajo político y sindical.
 - En 1986, fundación de la CUT, proceso en el cual juega un papel trascendental.
 - En Bogotá durante el décimo cuarto congreso de maestras de la ADE, presentaron la propuesta de la creación de la secretaría de la mujer con presupuesto propio, desafortunadamente no fue aprobada, lo que no significó que las maestras dejaran de trabajar por lograr el objetivo.
 - Se expide la ley 29 de 1989, por la cual se municipaliza la educación, creando un verdadero caos ante la cual FECODE emprendió una ofensiva confrontando y logrando su inaplicación.
 - Creación FONPREMAG con presupuesto nacional y compromiso de pago de los pasivos por parte de los departamentos, mediante la expedición de la ley 91 del 89.
 - Mantenimiento de los regimenes existentes, incluidos el de los nacionales y pérdida de la pensión de gracia para los nacionales y los nombrados a partir del 1 de enero de 1981. Régimen distinto de empleado público nacional para quienes ingresaban a partir del 1º enero de 1990.
 - 1991 comienza a funcionar el fondo
 - LEY GENERAL DE EDUCACION (1991 – 1994)
 - FECODE enfrenta el plan de apertura educativa presentando un proyecto de ley articulado al congreso de la República, que se constituye en el inicio de la ley general de educación que negoció con el ministerio de educación.
 - En el XV congreso realizado en Cartagena en 1992, se crea la secretaría de la mujer, luego de un amplio debate, pero no se le asignan funciones.
 - Toma de Bogotá el 14 de octubre de 1992 para respaldar el proyecto.
 - Paro nacional indefinido en los meses de mayo y junio de 1993, se expide la ley 60 negociada con FECODE por la cual se dictan normas orgánicas sobre competencias y recursos; La federación logra que en el artículo 6º parágrafo 1, se establezca la inclusión de todos los docentes temporales vinculados por contrato antes del 30 de junio de 1993 a las plantas del personal, siempre y cuando llenen los requisitos de la carrera docente.
 - Unificación del régimen prestacional de remuneración y las escalas salariales de todos los docentes de los servicios educativos estatales. Defensa del régimen prestacional y de FONPREMAG.
 - La ley general de educación se constituyó en otra conquista del magisterio lograda el 14 de diciembre de 1993, pero empezó a aplicarse en 1994.
- NEOLIBERALISMO vs DERECHOS Y AUTONOMIA ESCOLAR 1994 – 2000
- En el gobierno de Néstor Samper Pizano, se presentan muchos problemas internos y externos, pero a pesar de ello se dan estímulos salariales relativos y primas de vacaciones.

- En este período se dio debilitamiento del movimiento pedagógico que impide la apropiación del contenido de la Ley General de la Educación.
- Se expide el decreto 1860 – 230.
- Se presenta la lucha nacional contra el plan de desarrollo de Andrés Pastrana, que golpea el régimen prestacional y el derecho a la educación. También intentó aplicar la evaluación-sanción, la cual fue derrotada con la desobediencia civil.
- Imposición de estándares y competencias; la escuela es vista como empresa y el derecho a la educación como un servicio.
- REFORMAS ESTRUCTURALES, ACTOS LEGISLATIVOS 2001 -2012
- Paro nacional del magisterio para impedir la aprobación del acto legislativo 01, con sanciones y consecuencias sobre salarios, prestaciones y privatización de la educación.
- Aprobación del acto legislativo 01, por la mayoría del congreso, siendo presidente de la república Andrés Pastrana y ministro de hacienda Juan Manuel Santos Calderón.
- En Santa Marta durante el XVIII, mediado por el debate, se asignan funciones estatutarias, específicas a la secretaria de la mujer; se crea también la escuela sindical.
- FECODE entra en un periodo de resistencia, debilitada por los golpes contra el magisterio. El gobierno expide la ley 715, que reglamenta el acto legislativo 01 y lo faculta para expedir un nuevo estatuto docente. Proliferación de las órdenes de prestación de servicio OPS para la educación. FECODE confronta este tipo de nombramiento y se pasa a nombramiento en propiedad.
- Expedición del decreto 1278 del 19 de junio de 2002, más llamado estatuto de la profesión docente, y el decreto 1283 sobre el sistema de inspección y vigilancia reglamentado por la ley 715.
- Decreto 3020 y 1850 entre otros.
- En el 2004, se realiza un encuentro nacional de educadoras, en Paipa Boyacá “por el derecho a la educación en la diferencia”.
- Se abre el concurso para nuevas vinculaciones con la oposición de FECODE de nuevos maestros regidos por el 1278.
- Aprobación de una nueva reforma constitucional. Acto legislativo 04 del 2007, FECODE decide trabajar por la construcción de sindicatos únicos de trabajadores de la educación, en el marco de las conclusiones del congreso de la CUT.
- En 2007, propuesta de FECODE para conseguir un estatuto único de la profesión docente.
- En 2009, el 24 de marzo conmemoración de los 50 años de FECODE lucha nacional de maestras y maestros por defender el régimen prestacional consagrado en las leyes 91 de 1989 y 812 del 2003.
- Decreto 23 53 del 24 junio del 2009, contratación de la educación con entidades públicas y privadas y credos religiosos.
- En mayo del 2009, segundo encuentro nacional de las educadoras en Neiva Huila,

"Estatuto docente con enfoque de género".

- En septiembre de 2009, el consejo de estado da concepto favorable sobre la vigencia del régimen especial.

REACTIVACION DE PARO NACIONAL 2013 - 2019

- En el primer semestre del 2013, el comité ejecutivo logra negociar la PRIMA DE SERVICIOS para todo el magisterio, realizando grandes movilizaciones, derecho que se hizo efectivo a partir de 2014, con el pago de 7 días y 15 días a partir del 2015.
- Viene una nueva negociación de pliego de peticiones, acompañada de paros en septiembre de 2013 y mayo de 2014, lo que 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 nuevo modelo de ascenso y reubicación salarial transitoria, mientras se consensua el nuevo estatuto docente.
- Otro logro de la negociación en mayo de 2014, es el proceso de nivelación salarial, que inicia con el 1% para el 2014 y 1% para 2015, con el nombre de BONIFICACION, pero que en la realidad es ajuste salarial, por encima del aumento a los trabajadores estatales.
- EL PARO NACIONAL INDEFINIDO de 2015, presiona la negociación de un nuevo pliego, conquistando un 10% adicional a los 2 puntos anteriores, hasta el año 2019; en materia de ascensos, se logra una fórmula ALTERNATIVA, denominada



Fuente: segundo ciclo de acuerdos entre FECODE y Gobierno

- evaluación con carácter diagnóstica formativa, ECDF, aplicable a todas las personas que no han podido ascender hasta la fecha, con efectos fiscales, a partir del 1º de enero de 2016, proceso no exento de dificultades.

FECODE LOGRA ACUERDOS TRANSCENDENTALES PARA EL MAGISTERIO Y LA EDUCACION PUBLICA NACIONAL

FECODE firmó acta de acuerdos con el gobierno nacional luego de un complejo proceso de negociación que inició el pasado 11 de marzo y finalizó en la noche del 15 de mayo.

El acuerdo contiene puntos bastantes positivos, tales como:

- a. Reforma constitucional consensuada al sistema general de participaciones a través de una comisión de alto nivel donde participa FECODE; Una iniciativa que ya está incluida en el artículo 193 del plan nacional de desarrollo 2018 – 2022.
- b. El fortalecimiento de la educación pública con ampliación de cobertura desde el preescolar de 3 años, a la educación superior, incluida la educación rural y las escuelas normales.
- c. Continuar el proceso de nivelación salarial para los docentes, así: Un punto para el 2020; 1.5 para el 2021 y 2.5 para el 2022; adicionales al incremento salarial que se decreta para los trabajadores.
- d. Con el objetivo de garantizar mejoras en el servicio de salud, se logró un compromiso del Ministerio de Educación para la efectiva vigilancia de los términos de los contratos, de manera que las entidades prestadoras los cumplan con puntualidad; y de no ser así, se apliquen efectivamente las sanciones efectivas. Se abrirá proceso de selección del defensor del usuario.
- e. En la formación docente, el Ministerio de Educación cofinanciará 1.000 especializaciones; 7.000 maestrías y 1.000 doctorados.
- f. Cursos de formación para 8.000 docentes de la 3ª cohorte de la evaluación diagnóstica formativa. FECODE concentrará todos los esfuerzos para consensuar el proyecto de ley de estatuto de la profesión de manera pronta.
- g. La bonificación pedagógica a partir del 2021, será equivalente a un 19%. Desde el 2020 la llamada prima de vacaciones será proporcional de acuerdo con lo laborado.
- h. Respecto de la jornada laboral docente; garantías para el ejercicio sindical, continuidad de los juegos deportivos del magisterio y el encuentro folclórico y cultural; y la creación de un comité nacional de seguimiento a educadores con el objetivo de hacer seguimiento a la atención a los docentes y directivos docentes víctimas de amenaza.

Este resultado es positivo para la generalidad de los docentes. Es producto del compromiso del comité ejecutivo; de la movilización del magisterio nacional, que participó activamente en un paro de 48 horas los días 19 y 20 de marzo; y en el paro estatal del pasado 25 de abril, donde recibimos el apoyo del movimiento estudiantil, indígena, de los trabajadores y la CUT; y de una gestión ante el congreso de la república donde varios parlamentarios apoyaron la causa de federación.

La OIT

Es la organización internacional del trabajo, agencia especializada de la ONU que se encarga de los asuntos relacionados con el trabajo en el mundo, fue creada en el año de 1919 en virtud del tratado de Versalles, posteriormente se completó con la declaración de Filadelfia en 1944, la sede principal se encuentra en Ginebra Suiza. Cuya misión es promover el empleo y proteger a las personas. Asimismo, está consagrada la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente.

Entre los principales objetivos está el promover los derechos laborales, fomentar las oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

La OIT examina regularmente la aplicación de las normas en los estados que son miembros y señala las áreas en las que se podría mejorar su aplicación.

PRESTACIONES SOCIALES CESANTÍAS Y PENSIONES, LAS CESANTIAS COMO PARTE DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL MAGISTERIO COLOMBIANO

El debate bien álgido por cierto hacia finales del siglo XVIII en el furor de la revolución industrial consolidada en Inglaterra y esparcida por Europa y el norte de América al igual que la contradicción intrínseca entre los obreros y los dueños de los medios de producción, o mejor entre el capital y el trabajo, incluía no solo el tema de la jornada laboral sino además, en el campo de los trabajadores, quien respondía por sus accidentes, enfermedades, quedar cesante en el trabajo y en su vejez. Las tardes uniones, o sindicatos como los denominamos en el mundo hispano, con justa razón reivindicaban que no eran ellos quienes además de poner al servicio del capital su fuerza de trabajo, con malos salarios, extensas jornadas y escasa protección en materia de los riesgos propios de sus trabajos, quienes además debían asumir los costos de estas situaciones. Debían asumirlos los dueños del capital, de los medios de producción, beneficiarios directos de las ganancias generadas en la transformación de las materias primas en sus grandes factorías, o sea el patrón.

Por el contrario, los dueños del capital defendieron duramente que su responsabilidad no pasaba de aquella, consistente en darles la oportunidad de tener un trabajo y un salario con el cual debían asumir todos los riesgos del mismo.

Al final sobre los años 1880 y teniendo su origen en la Alemania de Otton Von Bismark, reconocido antisocialista de la época, se dan los primeros pasos en la definición del tema de la seguridad social no solo de los trabajadores sino de la población en general, para lo cual centralmente se define la concurrencia de los trabajadores, los empleadores y el estado principalmente en el tema de salud y pensiones. Dicha concurrencia consistía básicamente en el aporte o cotización de los trabajadores y los empleadores con la subsidiaridad del estado, guardián de la salud de sus connacionales. Las reformas de Bismark fueron la base para la seguridad social de Francia e Inglaterra en los años posteriores. Es de aclarar que su expedición se hizo para contrarrestar la presión de los fuertes sindicatos y los socialistas.

La cesantía, que viene de CESANTE, en este debate tiene una connotación un poco diferente: el quehacer cuando el trabajador era despedido, se quedaba sin empleo o trabajo por diversas situaciones o por la cesación definitiva al llegar a su jubilación. Aquí la definición central es que la responsabilidad central es del patrón. Se trata de un aporte anual igual a un salario el cual se va acumulando y deberá siempre estar a disposición del trabajador para el momento en que quede sin su ingreso por cesación de su empleo.

En sus inicios en Colombia, por efecto de la Ley 6 de 1945 que creó el auxilio de

cesantías y la Caja Nacional de Previsión-CAJANAL, se estableció la cesantía como un mes de salario por cada año laborado, este dinero era “administrado” por el mismo patrón, quien debía hacer sus reservas necesarias, tener si se quiere un fondo especial con esos dineros, para tener la disponibilidad necesaria en caso de despido de su trabajador. Eso en Colombia funcionó así hasta el año 1990 en el que, en el contexto de la política neoliberal, se expidió la ley 50 la cual modificó el sistema de liquidación y obligó a los empleadores a consignar este dinero en los diferentes fondos de cesantías, administrados por el sector financiero, para hacer de las mismas una fuente de enormes ganancias.

En el caso de los servidores del estado se creó en 1968 mediante el decreto 3118 el FONDO NACIONAL DEL AHORRO para administrar las cesantías de estos trabajadores. Surgieron en el país las llamadas Cajas de Previsión o similares, antes públicos, cuya función principal era asumir la seguridad social en materia de salud, pensiones y cesantías para sus funcionarios. En el caso de los servidores públicos de la nación la Caja Nacional de Previsión asumía la salud y las pensiones y el Fondo Nacional del Ahorro la administración de sus cesantías.

Los maestros estaban dentro de este régimen: Los entonces llamados “maestros nacionales” estaban afiliados a la Caja Nacional de Previsión para salud y pensiones y al FNA para sus cesantías.

Para los trabajadores de los entes territoriales, incluidos los maestros, las Cajas Departamentales, creadas por los gobiernos territoriales, asumían en general la salud y el pago de las cesantías y las pensiones.

Es de anotar que todas estas entidades eran del estado o sea públicas.

Sobre las cesantías había dos “régimenes” tanto en el sector público como en el privado: Las cesantías retroactivas y la llamada “cesantía año por año”. La primera consistía en que su liquidación siempre se hacía sobre el último salario devengado y la segunda era una acumulación anual de cada salario con un pago de intereses también anuales. Los maestros nacionales tenían este último y los territoriales la retroactiva.

UNIFICACION DEL REGIMEN PRESTACIONAL DEL MAGISTERIO EN EL CONTEXTO DEL MODELO NEOLIBERAL.

La conquista del FONDO NACIONAL DE PRESTACIONES SOCIALES DEL MAGISTERIO con la ley 91 de 1989 lograda por FECODE para contrarrestar la embestida del modelo neoliberal con su intención de llevar al magisterio al negocio de la salud, las pensiones y las cesantías, crea una situación nueva para todos los maestros que en materia de este tema de las cesantías se resume así:

Todos los maestros del país independientemente de su vinculación de carácter nacional o territorial estarán afiliados obligatoriamente al FOMAG, que es una cuenta

especial de la nación que tiene como función principal atender la salud y reconocer el pago de las cesantías y pensiones del magisterio. Es lo que se denomina el régimen especial de los maestros colombianos

En el caso de las cesantías para el magisterio hay dos regímenes o fórmulas de liquidación: Los docentes territoriales nombrados antes de la ley 91 quienes mantendrán el régimen que traía hasta esa fecha: Retroactividad de las cesantías.

Los docentes territoriales nombrados a partir de la ley 91 todos se mantienen bajo el régimen de cesantías año por año, con una liquidación anual de intereses bajo una tabla establecida que serán girados a cada afiliado/a.

REGIMEN PENSIONAL DE DOCENTES AFILIADOS AL FONDO NACIONAL DE PRESTACIONES SOCIALES DEL MAGISTERIO-FOMAG

El Régimen Pensional de los Docentes del Sector Público de Colombia está regido por la Ley 91 de 1989 que crea el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (FOMAG), victoria significativa alcanzada por nuestra Federación Colombiana de trabajadores de la educación -FECODE- para garantizar las prestaciones sociales, la salud y pensiones de los y las maestras afiliadas.

Con la Ley 91 de 1989 se estableció un régimen especial para los maestros en Colombia. Este régimen especial se refiere a las prestaciones sociales y beneficios que se otorgan a los maestros/as, que son diferentes a los de otros empleados públicos o privados. Algunos de los aspectos que caracterizan este régimen especial son:

- Beneficios en materia bienestar social.
- Compatibilidad de salario y pensión de jubilación.
- Un sistema de seguridad social específico para los docentes, pensión de vejez que se otorga después de 20 años de servicio y equivalente al 75% del último salario devengado.

Posteriormente en el año 2003 con la Ley 812, durante el gobierno de Álvaro Uribe Vélez se modifican las condiciones de régimen especial en el país, otorgando solo esta condición a las fuerzas militares y a la presidencia. La movilización de FECODE logra que se mantenga para los maestros pertenecientes al 2277, debido a que aún no iniciaba la aplicación del Decreto 1278.

Actualmente el magisterio colombiano se encuentra organizado en dos decretos, el 2277 y el 1278. Específicamente para el Decreto 1278 de 2002 se establece un régimen especial para los docentes, en cuanto a la gestión de las prestaciones sociales y de salud, en lo que respecta a las pensiones, los maestros están bajo el régimen de prima media regido por las normas generales establecidas en la Ley 100 de 1993, con las

modificaciones introducidas por la ley 797 de 2003, dónde la edad se unifica para hombres y mujeres, en 57 años. En este sentido, aunque los maestros del 1278 tienen un régimen especial en algunos aspectos, en cuanto a las pensiones, se consideran bajo un Régimen Exceptuado, ya que no se rigen por las normas específicas establecidas para los docentes en la Ley 91 de 1983. En conclusión, el 2277 es de régimen especial y el 1278 es de régimen exceptuado para la pensión.

Los docentes del sector público aportan una parte de su salario al FOMAG, que está basado en un sistema solidario. En este sistema, el Estado cubre una parte importante de los pagos pensionales. A diferencia de los sistemas privados de pensiones, el FOMAG no sigue un régimen de ahorro individual, sino que opera como un fondo de reparto, financiando las pensiones mediante los aportes de los trabajadores activos.

El FOMAG permite a los docentes solicitar la pensión anticipada si se ha cumplido con ciertos requisitos de tiempo de servicio, independientemente de la edad. Sin embargo, esto debe ser autorizado por el Ministerio de Educación Nacional, y la pensión anticipada puede ser menos generosa que la pensión de jubilación estándar.

La división de los estatutos docentes, sin duda alguna, ha sido intencional para fragmentar la lucha del magisterio, en consecuencia, la pérdida de derechos es evidente en los nuevos maestros/as que ingresan al 1278. Sin embargo, muy al contrario de esta intención, podemos decir que el magisterio sigue hermanado en su lucha por sus derechos, siendo de cualquiera de los dos decretos, continúan defendiendo las conquistas históricas del magisterio.

	DECRETO 2277	DECRETO 1278
Régimen Pensional	Vinculación antes del 27 de junio de 2003-Ley 812 de 2003. Ley 91 de 1989 y demás normas aplicables hasta ese momento.	Prima media con prestación definida, regulado por la ley 100 de 1993
Edad Para jubilación	55 años	57 años
Tiempo de servicio	20 años	25 años/1300 semanas
Monto de pensión	Se liquida con el promedio de los últimos 12 meses y la pensión será del 75%, además se contempla el seguro de vida.	Se liquida con promedio de los últimos 10 años, la pensión empieza con el 65% y aumentará según el número de semanas que sobrepasen las 1300, no tienen seguro de vida.

TIPOS DE PENSIÓN DECRETO 2277

Pensión de Jubilación Se liquida con el promedio de los últimos 12 meses y la pensión será del 75%, además se contempla el seguro de vida. 55 años

Pensión de Invalidez -100% del salario devengado el mes anterior a la declaración de pérdida de capacidad laboral superior al 95%. 75% del salario devengado el mes anterior a la declaración de la pérdida de capacidad laboral superior al 75% y hasta el 95%. 50% del salario devengado el mes anterior a la declaración de la pérdida de capacidad laboral del 75%.

Exigencias legales: Todo docente que se halle en situación de invalidez, transitoria o permanente, tiene derecho a gozar de la pensión de invalidez.

Pensión de sustitución es un beneficio establecido en la Ley 91 de 1989, que permite a los docentes que han fallecido o están incapacitados, que su pensión sea reemplazada por otra persona, generalmente un familiar. Este beneficio busca proteger a las familias de los maestros y garantizar su bienestar económico. La pensión de sustitución se otorga a los beneficiarios designados por el docente, según las reglas establecidas en la ley, y se paga con cargo al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.

Si el docente está pensionado se transfiere la totalidad el monto de la pensión de la siguiente manera: cónyuge o compañero permanente, hijos menores de 18 años o hasta los 25 años si están estudiando al momento del fallecimiento; en ausencia de estos beneficiarios, padres que dependan económicamente del docente; hermanos inválidos que dependan económicamente del docente. Si el docente fallecido ha trabajado 20 o más años al servicio de la docencia la pensión será el equivalente al 75% del promedio salarial devengado el último año de servicio Si el docente fallecido no ha laborado 20 años la liquidación pensional se rige por las Leyes 100 de 1993 y 797 de 2002, de conformidad con el derecho jurisprudencial del Consejo de Estado y de la Corte Pensión de Retiro por Vejez

Exigencias legales: Cuando fallezca un docente que haya trabajado 20 o más años de servicio y no hubiere cumplido la edad de 55 años su(s) beneficiario(s) legal(es) tendrá(n) derecho a que el FOMAG le(s) sustituya la pensión en forma vitalicia. De igual manera, si el docente fallecido no hubiese trabajado 20 años su(s) beneficiario(s) tendrá(n) derecho a que se les sustituya la pensión en forma vitalicia liquidada de conformidad con las reglas legales del régimen común de pensiones (Leyes 100 de 1993 y 797 de 2002). Esta es una regla jurisprudencial tanto del Consejo de Estado como de la Corte Constitucional. También si el docente se encuentra pensionado su derecho se trasmite a su(s) beneficiario(s) legal(es).

PENSIÓN DE RETIRO POR VEJEZ PENSIÓN POR APORTES CUANTÍA Y LIQUIDACIÓN: 20% del último salario mensual devengado y un 2% más por cada año de servicios, siempre que el docente carezca de recursos para su congrua subsistencia. Exigencias legales: El docente que sea retirado del servicio por haber llegado a la edad de 70 años y no reúna los requisitos necesarios para tener derecho a pensión de jubilación o de invalidez.

Cuantía y liquidación: El monto de la pensión de jubilación por aportes será igual al 45% de la base de liquidación, más el 3% de la misma base por cada año de aportes efectuados con posterioridad al 19 de diciembre de 1988, sin que el monto total sobrepase el 75% de dicha base (Art. 25 del Decreto 1160 de 1989).

Exigencias legales: Los docentes que acrediten 20 años de aportes sufragados en cualquier tiempo y acumulados en una o varias de las entidades de previsión social o de las que hagan sus veces, del orden nacional, departamental, municipal o distrital (o en las antiguas comisarías e intendencias) y en el ISS tendrán derecho a una pensión de

jubilación siempre que cumplan 60 años de edad o más si es varón y 55 años o más si es mujer.

Cuantía y liquidación: 75% del promedio salarial mensual de los últimos 12 meses anteriores a la fecha de consolidación del derecho pensional de gracia, incluyendo los factores salariales al momento de la adquisición del estatus de pensionado.

Exigencias legales: 20 años de servicio docente y 50 años de edad. Vinculación: nacionalizada con nombramiento y posesión anterior al 31 de diciembre de 1980.

Cuantía y liquidación: Por las primeras 1300 semanas de cotización (26 años) el 65% del IBL y por cada 50 semanas adicionales 1.5% hasta al tope de de 1800 semanas (10 años más); o sea 80% del IBL.

Exigencias legales: 57 años de edad y el cumplimiento de la densidad de semanas de cotización.

INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE PENSIÓN: Cuando el docente no cumpla los requisitos para el reconocimiento de la pensión tiene derecho al reconocimiento de la indemnización sustitutiva de pensión equivalente a un salario base de liquidación promedio semanal multiplicado por el número de semanas cotizadas y a este resultado se le aplica el promedio ponderado de los porcentajes sobre los cuales haya cotizado. [Art. 37 Ley 100 de 1993 y sus modificaciones].

CUANTÍA Y LIQUIDACIÓN: 45% del IBL + 1.5% por cada 50 semanas de cotización posteriores a las primeras 500 semanas de cotización, cuando la disminución sea igual o superior a 50% e inferior al 66%. El 54% + 2% por cada 50 semanas de cotización posteriores a las 800 semanas de cotización cuando la disminución de la capacidad laboral es igual o superior a 66%

Exigencias legales: Invalidez por riesgo común: Pérdida de capacidad laboral en un 50% y que sea declarado inválido. Invalidez causada por enfermedad: que haya cotizado 50 semanas dentro de los 3 últimos años inmediatamente anteriores a la fecha de estructuración de la invalidez.

INVALIDEZ CAUSADA POR ACCIDENTE DE TRABAJO: que haya cotizado 50 semanas dentro de los 3 últimos años inmediatamente anteriores al hecho causante de la misma. Los docentes menores de 25 años que llegaren a invalidarse se pensionan con 26 semanas de cotización de conformidad con el derecho jurisprudencial dictado por la Corte Constitucional en los fallos T-777-09, T-839-10 y T-506-12.

CUANTÍA Y LIQUIDACIÓN: 100% si el docente fallecido es pensionado. Si el docente fallecido no es pensionado, el 45% del IBL + 2% de dicho ingreso por cada 50 semanas de cotización posteriores a las primeras 500 semanas de cotización sin que exceda el 75%.

Exigencias legales: Beneficiarios en forma vitalicia: (1) el cónyuge o compañero permanente con más 30 años de edad. Si el docente era pensionado el beneficiario sobreviviente debe demostrar convivencia de 5 años con el causante; (2) Los hijos inválidos y (3) los padres que demuestren dependencia económica del causante. Beneficiarios en forma temporal: (1) el cónyuge o compañero permanente sobreviviente siempre y cuando tenga menos de 30 años de edad y no haya procreado hijos con el causante, esta pensión tendrá una duración de 20 años y (2) los hijos menores de 18 años y hasta los 25 siempre y cuando estén estudiando. Si el docente cumple la edad de jubilación sin haber llegado al cumplimiento del tiempo de servicio para la jubilación, podrá seguir laborando hasta cumplir este requisito de acuerdo a lo preceptuado en el decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021.

PENSIÓN GRACIA PARA DOCENTES NACIONALIZADOS Y TERRITORIALES VINCULADOS ANTES DEL 31 DE DICIEMBRE DE 1980.

RÉGIMEN PENSIONAL DE LOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002 - ESTAS PENSIONES ESTÁN REGIDAS POR EL SISTEMA GENERAL DE PENSIONES DE LAS LEYES 100 DE 1993 Y 797 DE 1993, LEY 812 DE 2003, SALVO LA EDAD QUE ES DE 57 AÑOS.

Hay que dejar claro que al magisterio colombiano no le aplica el régimen general de pensiones, por que somos un régimen exceptuado regido por las anteriores leyes mencionadas. Para el 1278 si no cuentan con ciertos requisitos de tiempo en el sector oficial, se le aplicará el régimen de prima media, es decir la manera como se va a liquidar la pensión, no es que la transfieran al régimen general de pensión.

Es fundamental lograr un Estatuto por la dignificación docente que garantice derechos políticos y democráticos, estabilidad laboral, salarios profesionales y un retiro digno, para ellos el régimen pensional debe reconocer la contribución y el esfuerzo de los docentes a lo largo de su carrera, garanticen una calidad de vida digna en la vejez.

ACUERDO 03 DEL 1 DE ABRIL DE 2024 REALIDADES Y DESAFÍOS.

Como es de público conocimiento la Ley 91 de 1989 creó el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (FOMAG) como una cuenta de la Nación, con el fin de administrar los recursos de seguridad social de los docentes afiliados, que incluye la prestación de los servicios de salud y el pago de sus prestaciones económicas. De igual manera, establece que el Fondo debe ser administrado por una entidad fiduciaria, la prestación de los servicios médico-asistenciales se realiza a través de la contratación con entidades de salud de acuerdo con las instrucciones que imparte el Consejo Directivo del Fondo. El régimen especial de los maestros fue declarado exequible por la corte constitucional mediante sentencia C-461 de 1995, este modelo tiene carácter de excepcionado del Sistema de Seguridad Social de la Ley 100 de 1993.

En octubre de 2023 en medio del proceso de invitación pública 02 que se desarrollaba, que para un sector del magisterio brindaría soluciones a la problemática de salud, mientras que para otros no recogía soluciones novedosas y definitivas a esta problemática, en un hecho sorpresivo el presidente Petro decide cancelar este proceso,

la decisión, explicó el mandatario en su momento, se tomó luego de que el gobierno nacional descubriera “una red de corrupción en la utilización de los recursos del Fomag para la atención en salud del magisterio”. Esa decisión estaba precedida de varias prórrogas a los contratos con los operadores, algunos de ellos cuestionados por indicios de corrupción, así como de muchas quejas por la prestación del servicio. La primera prórroga había vencido el 31 de mayo de 2023, la segunda el 31 de octubre y la tercera el 30 de abril del 2024, prórrogas de un contrato que tendría que haber terminado a finales de 2022.

De manera simultánea a los hechos descritos anteriormente, mesas técnicas establecidas por el ministerio de salud evidenciaban que en el último trimestre de 2023, según información suministrada por la Fiduprevisora, se identificaban problemas estructurales y funcionales en el modelo, el análisis evidenció que los afiliados se veían seriamente afectados en el manejo de sus problemas de salud, tesis que fue respaldada con el aumento en el número de quejas presentadas por los maestros y sus beneficiarios ante la Superintendencia Nacional de Salud; Según la entidad, durante el periodo de enero a junio de 2022, los afiliados a FOMAG interpusieron 16.918 quejas, siendo los tres primeros motivos de reclamaciones:

- Falta de oportunidad en la asignación de citas de consulta médica especializada de otras especialidades médicas (8.518), lo que equivale al 50,34%.
- Falta de oportunidad en la entrega de medicamentos (PBS) (2.936) lo que equivale al 17,35%.
- Falta de oportunidad para la prestación de servicios de imagenología de segundo y tercer nivel (1.386), lo que equivale al 8,1%.

La superintendencia de salud al realizar un análisis comparativo del número de reclamos interpuestos entre 13 entidades del nivel nacional (12 EPS y el FOMAG), durante el período de diciembre de 2022 a noviembre de 2023, arrojó el FOMAG encabezaba el primer lugar en el número de reclamos, por tasa de afiliados, con un total de 46.229 reclamos, (tasa de afiliados de 393,30). Situación que se agudizó durante las prórrogas a los contratos a los prestadores de salud. Todo lo anterior permitió concluir que la atención a los afiliados al FOMAG “se centrada en resolver problemáticas de enfermedad generadas por eventos agudos y crónicos, sin enfoque preventivo que incluyera seguimiento y evaluación de impacto de programas de Protección Específica y detección temprana realizados por los Operadores”.

Como solución a la problemática anterior, la FECODE (que contó con un grupo de estructuradores expertos), el ministerio de educación y el delegado del fomag de manera concertada firman el Este acuerdo se basa en unos principios rectores como son la territorialización, la participación, la universalidad, la equidad, la progresividad del derecho, la libre elección la integralidad, la sostenibilidad, solidaridad, eficiencia y la interculturalidad. sobre estos principios giran los ajustes al modelo de prestación de servicios, que por primera vez pone en el centro la atención primaria como estrategia básica, además, incluye la identificación e intervención individual de riesgos en salud y prevención de la enfermedad, la atención integral, la rehabilitación y paliación, buscando favorecer el mejoramiento de la calidad de vida de los docentes y sus familias.

ARQUITECTURA DEL MODELO SALUD DEL MAGISTERIO

Para poder materializar los principios rectores de este acuerdo, se diseña una nueva estructura de atención integral de salud y de seguridad y salud en el trabajo (SST) tal como lo muestra la siguiente gráfica.



Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social, Modelo de Salud del Magisterio FOMAG, marzo de 2024 Bogotá.

En esta estructura en primer orden la rectoría del modelo queda en manos del consejo directivo del fondo nacional de prestaciones sociales del magisterio FOMAG, en este mismo nivel, pero como órgano asesor se encuentra el ministerio de salud quien brindará un acompañamiento permanente (una asistencia técnica) pero en ningún momento hacen parte del consejo directivo del FOMAG.

En el segundo y tercer nivel encontramos a la Fiduprevisora, la cual estará a cargo de la dirección, operación y organización de la Red de Salud FOMAG. Uno de los principales cambios del nuevo modelo es que elimina la intermediación vertical, La Fiduprevisora por mandato del Consejo Directivo del FOMAG crea una nueva estructura de servicio, en la que se configuran los siguientes niveles territoriales:

- El municipio (y su equivalente el Distrito) como la unidad o base territorial del modelo de salud.
- El departamento que es el referente de interacción entre los municipios en relación con la definición de regiones.
- El país, como la organización político administrativa que unifica los 32 departamentos.
- Nodos regionales, conformados por la agregación de varios municipios, como organización funcional necesaria para la gestión de la Red Nacional de Servicios de Salud.

En el cuarto nivel encontramos la red nacional de servicios de salud, La fiduprevisora debe garantizar la consolidación de una red robusta, contratada directamente con prestadores de IPS públicas, privadas o mixtas, con capacidad y suficiencia para la atención de las necesidades de los afiliados al FOMAG. De igual forma, Para lograr una mayor cobertura especialmente en zonas alejadas y poblaciones dispersas los ajustes al modelo traen como novedad la atención extramural, para ello se crean los Equipos de Cuidado Integral en Salud para el Magisterio (ECIS-M), que tendrán un territorio asignado para intervenir los entornos familiares y laborales de los docentes.

El nivel 5 La Superintendencia Nacional de Salud, en cumplimiento de sus funciones, realizará acciones de Inspección, Vigilancia y Control a los prestadores de la red nacional encargada de brindar atención a la población afiliada a FOMAG.

En el nivel 6 podemos encontrar las auditorías externas e interventorías, las auditorías de calidad a prestadores de servicios de salud, estas auditorías serán permanentes. En los anteriores contratos de prestación de servicios de salud se hacían con un operador para cada región por un periodo de 4 años, este operador subcontractaba el servicio si no los tenía. Con los nuevos ajustes al modelo tenemos unos contratos a menor tiempo de 8 a 12 meses, en este tiempo se hace la auditoría y si la prestación del servicio no ha mejorado entonces el prestador no podrá continuar con el contrato, si no se presta un buen servicio no tendrá continuidad en el contrato.

COBERTURA DEL MODELO DE SALUD.

Es importante recordar algunos temas básicos para los afiliados al sistema de salud del magisterio que vienen de los acuerdos anteriores, pero que en este se fortalecen, veamos entonces quienes son los cotizantes y sus beneficiarios:

Cotizantes:

- Los docentes según la nómina oficial de maestros reportada por la secretaría de educación a fiduprevisora.
- Los docentes pensionados según la nómina oficial de pensionados del fomag reportada por fiduprevisora
- Los padres de un docente dependientes a través del pago de una unidad de pago por capitación adicional. Después de surtir el procedimiento establecido por fiduprevisora para la vinculación y realizar los aportes mensuales al fomag.

Beneficiarios.

- El cónyuge compañera o compañero permanente del afiliado cotizante sin discriminación de sexo o género.
- Los hijos del afiliado cotizante hasta el día que cumplan los 26 años.
- Los hijos del afiliado cotizante, sin límite de edad, cuando se haya certificado su incapacidad permanente y la dependencia económica del afiliado.
- Los hijos o hijas del cónyuge, compañera o compañero permanente del afiliado cotizante que cumplan lo establecido en los numerales b) y c).
- Los padres del docente sin beneficiarios, cuando dependan económicamente de

éste.

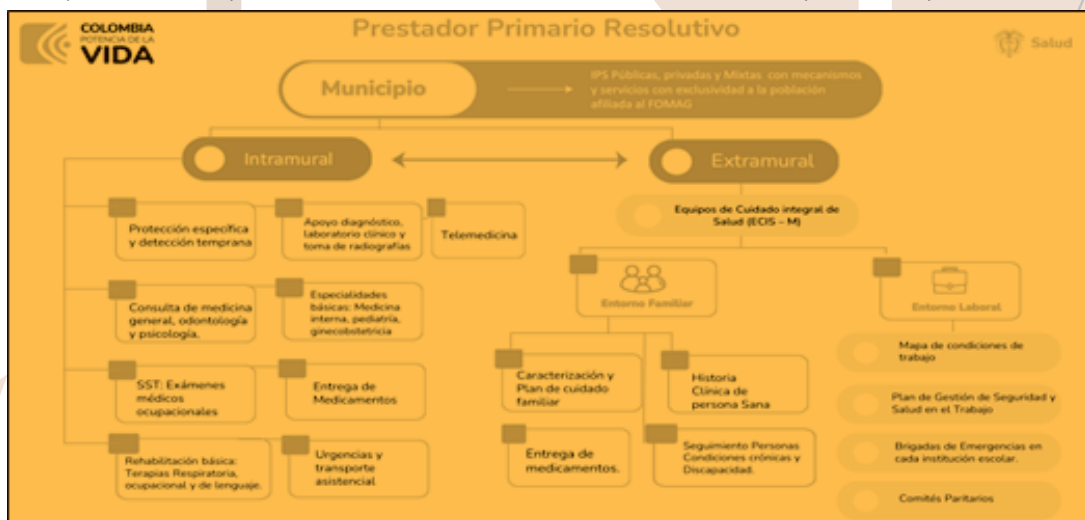
- f. Los hijos de los beneficiarios descritos en los literales b) y c) hasta que dicho beneficiario conserve tal condición.
- g. Los menores de edad entregados en custodia legal por la autoridad competente.

En caso de que el docente sea desvinculado, se le reconocerá (3) meses de protección laboral junto con su grupo familiar. En caso de fallecimiento del cotizante, se mantendrán vinculados a su grupo familiar de los literales: a), b), c), e), f), g) por un periodo de tres (3) meses o hasta cuando se resuelva la sustitución pensional.

Plan de beneficios.

El plan de beneficio conserva las conquistas de la ley 91 del 89 y de los acuerdos anteriores, donde no aplica preexistencias, periodos de carencia, copagos, cuotas moderadoras o exclusiones distintas a las expresadas en la ley estatutaria pero además amplía beneficios, así:

- Atención en los territorios por los equipos de cuidado integral de salud del magisterio del primer nivel de atención (ECIS-M), atención ambulatoria y hospitalaria, la atención de urgencias en todo el territorio nacional, el traslado de pacientes y la atención domiciliaria en casos de limitaciones físicas.
- Actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.
- Una plataforma en línea que permite gestionar trámites como solicitar certificados de afiliación, de incapacidad, cambios de punto de atención, actualizar datos básicos, radicar incapacidades, entre otras.
- Libre elección del prestador de salud en el nivel complementario entre los prestadores que se encuentran dentro de la red contratada por la fiduprevisora.



Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social, Modelo de Salud del Magisterio FOMAG, marzo de 2024 Bogotá.

REALIDADES ENTORNO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS AJUSTES AL MODELO DE SALUD ACUERDO 03 DE 2024

Inicialmente se describió el contexto en el que se construye el acuerdo 03, enmarcado en una mala prestación del servicio, seguidamente se mencionaron algunos de los cambios más sustanciales que trajo el acuerdo 03 al modelo y que debían reflejarse en una salud de calidad para el magisterio y sus familias, a continuación, se analizará lo ocurrido en las regiones después de la implementación nuevo acuerdo.

No se puede desconocer que el cambio fue traumático, que se han tenido muchos inconvenientes en todos los departamentos, en algunos más que en otros, que se ha dado un sabotaje permanente por parte de los defensores del negocio de la salud que tienen sus tentáculos en la fiduprevisora, en varios de los antiguos operadores, FECODE valientemente ha denunciado estas artimañas, pero ellos astutamente han intentado responsabilizar a la federación y al gobierno mismo por los problemas en la implementación de los cambios en el modelo, valiéndose de la prensa corporativa que utilizó las situaciones de crisis vividas por el magisterio y sus familias para intentar romper la unidad del magisterio alrededor de su federación. El tiempo transcurre y se destapan más escándalos de la salud, y se dimensiona la descomunal tarea emprendida por la federación de desafiar esta corrupción que lleva años enquistada la fiduprevisora - FOMAG, negociando con la plata de la salud de los maestros. Las horas más grises comienzan a disiparse, pero aún persisten problemáticas como:

- Lentitud en la contratación de las entidades, lugares y dispensarios de medicamentos.
- Entrega incompleta de fórmulas médicas (pendientes)
- Construcción de la organización de la arquitectura territorial del modelo, sedes de administración de atención, vigilancia, control e inspección financiera.
- Desactualización y depuración de bases de datos de los afiliados.
- Interrupción en tratamientos, procedimientos y continuidad de las atenciones de pacientes.
- Lentitud en los temas de remisiones, referencia y contrarreferencia.
- Retrasos injustificados en el tema de reembolso por tratamientos, fórmulas médicas y transporte, previamente asumidos por los afiliados.
- Problemas con el reconocimiento de gastos de acompañantes a menores de edad.
- Cierre de servicios o negación de servicios por falta de pagos a los prestadores.

El magisterio colombiano es un magisterio aguerrido que siempre a estado en pie de lucha para defender sus derechos y en esta ocasión no ha sido la excepción, gracias al trabajo articulado entre FECODE y los sindicatos filiales se han hecho las denuncias pertinentes, mostrado con evidencias las fallas que no permiten la estabilización del modelo de salud del magisterio, todo el comité ejecutivo en pleno ha trabajado de manera articulada e incansable para que la fiduprevisora y el gobierno nacional emprendan las acciones concretas que permitan resolver las fallas denunciadas, hay avances importantes, pero la estabilización del modelo aún no se ha dado. Cabe resaltar como de manera abnegada, en cada una de las regiones del país, los

sindicatos filiales se han puesto la camiseta, convirtiéndose en los veedores principales para que los cambios se implementen y el modelo se establezca, varias de las actividades que se han realizado son: mítines, jornadas de movilización, paros departamentales, ruedas de prensa, circulares, comunicados, entre otras.

Hoy más que nunca es indispensable la unidad del magisterio, respetando las diferencias de pensamiento propias del mundo sindical, sin que esto impida aunar esfuerzo por la defensa de nuestro modelo de salud, el contubernio entre los grades operadores de la salud y algunos funcionarios de la fidupervisora han torpedeado los cambios sustanciales que lleva consigo la implementación total del acuerdo 03 de 2024.

A la fecha de la elaboración de este artículo, Gustavo Petro ha nombrado recientemente como vicepresidente de la Fidupervisora/ FOMAG, al señor Aldo Cadena Rojas, el cual tendrá la tarea de enderezar el camino de la implementación y aplicación del modelo de salud del magisterio, dando solución a los múltiples problemas generados inapropiadamente por quienes desean su fracaso para defender sus negocios. Este 2025 será un año decisivo para que la FECODE junto con sus sindicatos filiales exijamos todas las garantías por parte del gobierno amigo de Gustavo Petro para que sin más dilaciones se dé la estabilización plena del modelo de salud y se garantice de una vez por todas una salud digna, oportuna y eficaz para todos los maestros y maestras de Colombia y su familia.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Para el Magisterio Colombiano.

El régimen especial el magisterio presta los servicios de salud, riesgos laborales y pensiones de forma integral, aclarando que La Fidupervisora no es una ARL, sino una Fiduciaria que genera la contratación de terceros para cumplir con las Actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo de los docentes afiliados al Magisterio como la medicina del trabajo, medicina laboral y medicina preventiva, higiene y seguridad industrial.

El sistema de Seguridad y Salud en el trabajo del Magisterio se enmarca jurídicamente en el Decreto 1655 de 2015, el cual adicionó, el Decreto 1075 de 2015, "Único Reglamentario del Sector Educación para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones". Este decreto reglamenta la "SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LOS EDUCADORES AFILIADOS AL FONDO NACIONAL DE PRESTACIONES SOCIALES DEL MAGISTERIO" Así, como los "FUNDAMENTOS JURÍDICOS Y NORMATIVIDAD APLICABLE". de la Invitación Pública 02 de 2017.

El pasado 11 de diciembre de 2024 el consejo directivo del FOMAG aprobó, después de 9 años de su reglamentación, el documento de Implementación del Sistema que funcionará articuladamente con el nuevo modelo para la atención en salud del Magisterio, a partir del Acuerdo 03 de abril de 2024 con un presupuesto de \$382 mil millones e inversión inicial para el año 2025 de \$169.211 mil millones, que permitirá la puesta en marcha del Sistema, en tres aspectos fundamentales:

- Cobertura regional: La población beneficiada abarca docentes en todos los departamentos.
- Cuidado integral de la salud: Creación de equipos especializados en medicina preventiva, medicina del trabajo y seguridad industrial.
- Comités paritarios de seguridad y salud: Funcionamiento de comités que velarán por la seguridad y salud en el trabajo de los y las maestras.



El (SG-SST) para el Magisterio Colombiano es producto de la lucha de FECODE, en torno a la necesidad de atención y prevención de múltiples aspectos como las enfermedades osteomusculares, salud mental, entre otras, con enfoque de género debido a que el 64% de la planta docente son mujeres.



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

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

- Promover hábitos de autocuidado y de estilos de vida saludable.
- Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica en articulación con los programas de Higiene y Seguridad Industrial, que incluyan acciones de capacitación grupal para la prevención de riesgos ocupacionales, procedimientos adecuados para evitar accidentes de trabajo, campañas masivas de vacunación y exámenes médicos.
- Promover actividades de vida saludable que fomenten la salud física y mental de los educadores activos.
- Analizar las condiciones de salud de los educadores activos que generen ausentismo laboral.

- Realizar campañas sobre estilos de vida y trabajo saludable, tabaquismo, alcoholismo, drogadicción, prevención de las enfermedades de mayor mortalidad a nivel cardiovascular, cáncer uterino, de próstata y de seno, así como sobre enfermedades de alta incidencia en la sociedad, como diabetes, osteoporosis, afecciones gástricas y hemáticas, entre otras.
- Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por riesgos psicosociales.
- Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades músculo- esqueléticas generadas por riesgos físicos o ergonómicos.
- Diseñar y ejecutar actividades de prevención y promoción sobre riesgos laborales relacionados con la voz.
- Realizar los perfiles del riesgo laboral de los educadores activos respecto de las enfermedades laborales de mayor incidencia en el desempeño de la labor docente y directiva docente.
- Programa de Medicina del Trabajo Docente. Las actividades de este programa se orientan a la prevención del riesgo de las enfermedades laborales y su intervención oportuna para evitar el agravamiento de las patologías causadas por la labor docente, a través de las siguientes acciones:
- Realizar valoraciones médicas de ingreso para establecer las condiciones de salud física y mental del educador que determinen su aptitud y las restricciones que pueda presentar para el desempeño del cargo como educador, antes de posesionarse en el mismo.
- Realizar valoraciones médicas ocupacionales periódicas para determinar los riesgos laborales de mayor incidencia a los que se encuentran expuestos los educadores activos.
- Realizar valoraciones médicas ocupacionales después de una incapacidad médica con el fin de determinar el estado de salud del educador activo.
- Realizar valoraciones médicas de egreso para determinar el estado de salud del educador activo al retirarse del servicio, la cual deberá practicarse dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de ejecutoria de la resolución que dispone el retiro del servicio.
- Investigar y analizar la ocurrencia de enfermedades y accidentes laborales ocurridos y establecer las medidas preventivas y correctivas a que haya lugar.
- Prestar asesoría en aspectos médicos laborales tanto en forma individual como colectiva a los educadores activos.
- Organizar e implementar un servicio oportuno y eficiente de valoración y remisión a los diferentes servicios de salud de aquellos educadores activos que presenten urgencias médicas en el transcurso de su jornada laboral.

El registro de los resultados de las valoraciones médicas se efectuará en los formatos de historia clínica que defina el Consejo Directivo del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio para tal finalidad. La historia clínica está sometida a reserva y únicamente puede ser conocida por terceros previa autorización del paciente o en los casos previstos por la ley.

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

- Realizar inspecciones planificadas a los lugares de trabajo para la identificación de los factores de riesgo de accidentes de trabajo en los establecimientos educativos oficiales.
- Implementar acciones correctivas para mejorar los niveles de seguridad industrial y las condiciones laborales en los establecimientos educativos oficiales.
- Analizar las estadísticas de los accidentes de trabajo y establecer el plan de acción para mitigar los riesgos y prevenir los accidentes de trabajo en los establecimientos educativos oficiales y reportar los hallazgos a las entidades nominadoras para coordinar las acciones de mejoramiento requeridas.
- Actualizar la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos de los establecimientos educativos y definir las rutas de señalización, la demarcación de áreas, vías de evacuación y detectar posibles factores de riesgo.
- Conformar y capacitar brigadas de emergencia en primeros auxilios, evacuación, control de incendios y simulacros.
- Organizar y desarrollar los planes de emergencias.
- Implementar el programa de orden y aseo aplicable en las instalaciones del establecimiento educativo.
- Elaborar y promover en articulación con el programa de Medicina Preventiva, las normas internas de seguridad y salud en el trabajo y el reglamento de higiene y seguridad industrial.
- Informar a la fiduciaria administradora y vocera del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio sobre los accidentes de trabajo.
- Programa de Higiene. Las actividades de este programa se orientan a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo y agentes ambientales que ocasionan las enfermedades laborales en los establecimientos educativos, a través de las siguientes acciones:
 - Identificar, clasificar y priorizar los factores de riesgo detectados en los establecimientos educativos oficiales.
 - Determinar los elementos de protección personal que se requieren en los establecimientos educativos oficiales.
 - Evaluar las condiciones ambientales en los establecimientos educativos oficiales.
 - Capacitar a los educadores activos para que conozcan los riesgos a que están expuestos y la forma de prevenir las enfermedades laborales.
 - Investigar y analizar las causas de las enfermedades laborales más frecuentes y reportarlas a las entidades territoriales nominadoras.
- Atención de urgencias. La atención de urgencias debe ser prestada en forma obligatoria por todas las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud, independiente de la capacidad socioeconómica de los educadores activos y del régimen al cual se encuentren afiliados.
- Así mismo, establece la Vigilancia Epidemiológica y los registros e indicadores de estructura, proceso y resultado, los cuales serán la base para organizar, administrar y controlar la implementación de la seguridad y la salud en el trabajo del magisterio y mediante el análisis de riesgos laborales establecerá programas, protocolos y guías de intervención, orientados a la prevención de patologías relacionadas con los procesos de enseñanza.

Respecto de la Vigilancia de enfermedades, el decreto 1655 de 2015 establece que las enfermedades susceptibles de vigilancia epidemiológica deben ser prioritariamente

aquellas que tienen alta prevalencia, incidencia, accidentalidad, incapacidad y que disponen de formas preventivas o de posibilidad de tratamiento adecuado, las cuales deberán ser objeto de programas permanentes para la identificación de los factores de riesgo psicosocial, de la voz y del músculo esquelético.

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

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

Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

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

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

Los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo deben reportar todos los factores de riesgo laboral de los educadores activos a los Comités Regionales de Prestaciones Sociales de que trata la Sección 3, Capítulo 2, Título 4, Parte 4, Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 y a la fiduciaria administradora y vocera del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.

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

El decreto 1655 de 2015 establece que:

- La determinación del carácter de enfermedad laboral de los educadores activos se realizará conforme a la Tabla de Enfermedades Laborales que se encuentra en el Anexo 1 del decreto 1655 de 2015. En los casos en que una enfermedad no figure en la Tabla de Enfermedades Laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral.
- Cada vez que se considere necesario, y como mínimo cada tres (3) años, el Gobierno Nacional actualizará la Tabla de Enfermedades Laborales, en virtud de estudios e informes presentados por la fiduciaria administradora y vocera del Fondo que concluyan la necesidad de incluir patologías que evidencien una relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional y no figuren en la Tabla.

La implementación se llevará a cabo por fases de manera que se inicia así:



BIBLIOGRAFÍA Y CIBERGRAFÍA.

Congreso de la República de Colombia. (1989). Ley 91 de 1989. Por la cual se crea el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1283>

Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31906>

Congreso de la República de Colombia. (2003). Ley 797 de 2003. Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=10137>

Congreso de la República de Colombia. (2001). Ley 715 de 2001. Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias para la prestación de los servicios de educación y salud.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4956>

Congreso de la República de Colombia. (2005). Acto Legislativo 01 de 2005. Por el cual se reforma parcialmente la Constitución Política de Colombia.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=17457>

Congreso de la República de Colombia. (2015). Ley estatutaria 1751 de 2015. Por la cual se regula el derecho fundamental a la salud.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=59917>

FECODE. (s.f.). ABC de los servicios de salud del magisterio: Cartilla ilustrativa. Federación Colombiana de Educadores.

<https://www.fecode.edu.co/>

Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. (2011). Acuerdo 01 de 2011. Bogotá, Colombia.

Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. (2011). Acuerdo 06 de 2011. Bogotá, Colombia.

Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. (2016). Acuerdo 09 de 2016. Por medio del cual se modifican los lineamientos para la contratación en servicios de salud para el magisterio. Bogotá, Colombia.

Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. (2022). Acuerdo 05 de 2022. Por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo 09 de 2016. Bogotá, Colombia.

Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. (2023). Acuerdo 03 de 2023. Por el cual se modifica el Acuerdo 005 de 2022. Bogotá, Colombia.

Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. (2024). Acuerdo 03 de 2024. Por el cual se modifican los Acuerdos 09 de 2016, 05 de 2022 y 03 de 2023. Bogotá, Colombia.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2024, marzo). Modelo de salud del magisterio FOMAG. Bogotá, Colombia.

SUTEV. (2024, febrero 5). Documento: Modelo de Salud FOMAG. Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Valle – SUTEV.

<https://sutev.org/wp-content/uploads/2024/02/24-02-05-Documento-Modelo-de-Salud-FOMAG.pdf>

Metodología general:

1. Apertura – 15 min

- Dinámica rompehielo con sentido político ("El hilo de la memoria sindical" o "¿De dónde venimos?")
- Presentación del objetivo y agenda

2. Contextualización – 20 min

- Exposición breve sobre la temática del módulo- Material de apoyo: Presentación de diapositivas

3. Diálogo crítico – 40 min

- Trabajo en subgrupos (5 grupos de acuerdo al número de participantes):
Preguntas orientadoras:

¿Qué enseñanzas nos han dejado las luchas del movimiento sindical en Colombia y el mundo?

¿Cuáles son los retos y desafíos que aún persisten para que se pueda brindar una salud oportuna y de calidad a todo el magisterio y su núcleo familiar?

¿Cómo han impactado en su ejercicio docente las conquistas laborales, pedagógicas y sociales que ha logrado FECODE a lo largo de su historia?

¿Qué tanto conoces sobre tus derechos en materia prestacional en el contexto de la ley 91 del 89 y reformas posteriores?

¿Qué condiciones de seguridad y salud en el trabajo consideras de prioritaria implementación para garantizar en tu institución tu salud física y mental?

Cada grupo elige un relator

- Socialización en plenaria

4. Acción colectiva – 30 min

- Lectura o video corto sobre la temática
- Lluvia de ideas: "¿Qué acciones podemos hacer desde nuestros contextos?"
- Construcción de un "Compromiso colectivo" simbólico o manifiesto por grupo

5. Cierre – 15 min

- Evaluación rápida con tarjetas de colores con relación al taller (semáforo: verde (lo bueno), amarillo (lo que queda pendiente), rojo (que está mal y debemos transformar))

- Palabras finales y cierre.

**La lucha continua,
la unidad de la lucha
nos hará vencedores.
¡Sin luchas no habrá victorias!!**



Foto tomada del archivo de FECODE