

ADEA



Luchamos
POR LOS derechos
laborales

TISA



¿Las armas o las palabras?

Colombia es un país maravilloso por su ubicación estratégica, por su geografía, sus riquezas naturales y su gente. Es una tierra de amores y odios, de ricos y pobres, de clases altas y bajas, de terratenientes y proletarios, de opresores y oprimidos, de intelectuales y analfabetas.

Estas singularidades, sumadas a las enormes brechas sociales, han llevado a que en Colombia se desaten un sinnúmero de conflictos, locales, regionales, nacionales y muchas veces de connotaciones internacionales, los cuales se han querido solucionar de distintas formas.

La guerra, como llaman algunos, o lucha armada, que denominan otros, ha tenido nefastas consecuencias para el desarrollo integral del país, pues nos hemos vuelto un país violento, acosado por la pérdida constante de los valores sociales, agobiado por la pobreza, la falta de empleo y un sistema educativo en constante decadencia, situaciones que hacen bajar la calidad de vida de los connacionales y alejan la posibilidad de una Justicia Social.

Pero no ha sido solamente el conflicto interno del país el que ha deteriorado nuestra sociedad; se suma una clase política corrupta, una oligarquía que solo busca saciar su sed de dinero y de poder, algunos empresarios que ven en el trabajador a un esclavo y no a un colaborador, unos medios de comunicación que repiten una y mil veces las mentiras de los dueños del poder hasta convertirlas en verdades, una televisión que exalta los antivalores de sórdidos criminales que han matado la esperanza de un país.

La violencia, alimentada por guerrillas, paramilitares, bandas criminales, elementos de derecha y algunos agentes del estado ha sido durante muchos años una alternativa para cimentar los odios, mas también para generar riquezas manchadas de sangre, pues la muerte de cientos o tal vez miles de inocentes ha servido para sustentar el aparato de guerra de los gobiernos de turno, aportándoles a ciertos personajes enormes réditos económicos.

Los únicos beneficiarios de la guerra son los que propician que haya violencia, muerte, destrucción y desplazamientos. En este último ítem, se han reportado más de 6 millones de personas en el país, cifra escalofriante. Pero qué podemos esperar de un estado que no ejerce soberanía sobre lo que es soberano; de un aparato judicial que desvirtuó el adagio que reza “la justicia cojea, pero llega”; de una corrupción en la que los principales protagonistas son funcionarios, políticos y algunas personas que, por estar en altos cargos ejecutivos del gobierno, deberían ser el culmen de la virtud; de algunos encumbrados militares que han forjado su nombre a punta de “falsos positivos”; de políticos que, cuando estuvieron en la primera magistratura del estado, fueron peores que los que ellos hoy critican; de un congreso que antepone su deseo de “mermelada” por encima del interés general; del ciudadano común que critica la corrupción de los de “arriba”, pero soborna al policía, agente del estado o de tránsito, cuando comete un delito o infracción; de partidos políticos que vendieron sus valores por la cuota burocrática, en fin, parece que los malos “somos más”.

Y viendo como nuestro país se parece cada día más a Sodoma y Gomorra, todavía hay políticos con oscuros intereses que están en desacuerdo con el Proceso de Paz. Hay que ser muy desalmados para querer que, como sucedió en el pasado, otras generaciones que están por venir sigan padeciendo los horrores de la guerra, los secuestros, las extorsiones y toda clase de crímenes cometidos por aquellos que perdieron sus ideales y se convirtieron en una fábrica de antivalores sociales y humanitarios.

Hoy en Colombia tenemos dos opciones para encaminar nuestro futuro: transitar por la senda de la reconciliación nacional, en búsqueda de un país más equitativo, íntegro y próspero, que cumpla con unos mínimos de justicia social o atizar la confrontación armada con las consecuencias ya probadas a lo largo de los años.

ADEA cree que la primera, a través de la concertación y el dialogo, es la alternativa más civilizada, más humana, más económica y que mejor representa el deseo de los millones de colombianos que por herencia hemos sufrido los horrores de la violencia.

La defensa del trabajo decente: desafío para los jóvenes en la búsqueda de un proyecto de vida digna

Por Julián Andrés Corrales Gil

Correo electrónico: intersindicales@adeaantioquia.org.co

Los jóvenes del mundo actual tienen una tarea urgente: apropiarse de los acontecimientos históricos contemporáneos y aportar, con base en su creatividad e iniciativa, a que estos se conviertan en posibilidades de crecimiento para ellos mismos y su entorno. Superar la indiferencia frente a la crueldad, proponer una sociedad donde la violencia no sea aceptada a través del silencio, donde la destrucción del medio ambiente y de la ética no sean los factores predominantes para el crecimiento económico, donde las personas, con sus diferencias y diversidades culturales, religiosas o políticas, sean respetadas sin ningún tipo de excepción: esa es la primera urgencia de la juventud.

Para ello, y en la complejidad de situaciones que se viven actualmente en cada comunidad, en cada ciudad y en cada país del mundo, es fundamental que los jóvenes sean conscientes de su papel protagónico en los espacios donde interactúan cotidianamente con su entorno y que asuman, con la valentía y creatividad que da la juventud, esas posibilidades de cambio en las cuales ellos pueden ser emisarios y hacedores. De esta manera, los jóvenes asumen un papel proactivo frente a las demandas que hacen al Estado y a la sociedad en la que se encuentran, asumen un rol histórico dentro de las dinámicas que se tejen día a día en su entorno.

Una de las demandas que deben hacer a su entorno social es la posibilidad de tener un proyecto de vida digno, que les permita desarrollar sus capacidades y, con ello, aportar al desarrollo de sus familias, de sus sociedades, de su cultura y de su historia. Desde la Asociación de empleados públicos municipales y departamentales de Antioquia – ADEA, más que responder esa pregunta, queremos ofrecer una perspectiva sobre el asunto: un proyecto de vida digno, además de ser una exigencia por parte de los jóvenes, en el momento histórico actual, debe partir de una

premisa que sugiere grandes y significativos procesos: el trabajo decente y la defensa del medio ambiente.

En esta ocasión nos centraremos en describir el concepto de trabajo decente y cómo este se relaciona con un proyecto de vida digno. En los próximos boletines profundizaremos acerca de cómo la defensa del medio ambiente se convierte en otro elemento fundamental para los jóvenes y sus proyectos de vida individuales y colectivos.

El trabajo decente es definido desde la Organización Internacional del Trabajo – OIT como “la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”.

Este concepto fue utilizado por primera vez en el informe general presentado por el director de la OIT en el año 1999, Juan Somavia, en el cual describía una situación emergente en el contexto mundial: “un período de adaptación a una economía naciente, caracterizada por el surgimiento de modelos inequitativos de distribución de las riquezas, y que a raíz de la creciente desigualdad aquel era un período de inestabilidad”. Teniendo en cuenta lo anterior, el director de la OIT en su momento planteó la necesidad de generar e implementar políticas de esta organización orientadas al fortalecimiento y consolidación del trabajo decente en el mundo como un elemento esencial para el desarrollo integral de las personas y de las sociedades.

De acuerdo con Ghai (2003), el concepto de empleo decente tiene cuatro elementos fundamentales: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. Siendo así, el empleo abarca todas las clases de trabajo y tiene facetas cualitativas y cuantitativas. Según el autor mencionado, la idea de “trabajo decente” es válida tanto para los

trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio.

Son también esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y nivel de desarrollo de cada sociedad, la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad social y la seguridad de ingresos. (Este párrafo, si estás de acuerdo, debería reemplazar el precedente).

Los otros componentes tienen por objeto reforzar las relaciones sociales de los trabajadores: lo derechos fundamentales del trabajo (libertad de sindicalización y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil) y el diálogo social, en el que los trabajadores ejercen el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral.

Atendiendo lo anterior, cada uno de los componentes del concepto “trabajo decente” consiste en lo siguiente:

1. Oportunidades de empleo e ingresos: Para poder hablar de empleo decente hay que contar, en primer lugar, con trabajo. El empleo del que se habla aquí no se limita a una categoría determinada de trabajo, sino que comprende tanto las modalidades formales de contratación laboral como los empleos en condiciones más informales e, incluso, el autoempleo. Dentro de la definición, caben igualmente los empleos realizados desde el hogar (incluyendo el trabajo doméstico en el que, con frecuencia, se emplean las mujeres), como los que se desempeñan en la calle o en fábricas. Así mismo, son objeto de análisis los trabajos remunerados tanto en dinero como en especie, los que se realizan en jornada diurna o nocturna, media o completa, y aquellos en los que el empleador es una persona jurídica, natural, o el Estado mismo. Ahora bien, este componente es posible evaluarlo, según Ghai (2006), teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

a. Las oportunidades de empleo: es decir, si la oferta de empleo de un país es suficiente en términos de cantidad y variedad para satisfacer la demanda del mismo.

b. La aceptabilidad de la remuneración: el principal incentivo de los trabajadores para desempeñar sus tareas es el de obtener una

remuneración que les permita mantener condiciones adecuadas de vida a ellos y a sus familias, donde no solo se satisfagan las necesidades básicas, sino que les permita alcanzar condiciones para el desarrollo óptimo de sus proyectos de vida individuales y familiares.

c. Las condiciones de trabajo: el concepto de trabajo decente no se limita a la cantidad de trabajo sino a la calidad del mismo. Este elemento tiene en cuenta factores como la duración de las jornadas de trabajo, el descanso, la protección social, la salud ocupacional, entre otros componentes que dan razón de condiciones propicias y sanas para el desempeño laboral de los trabajadores.

2. Los derechos de los trabajadores: este componente “constituye el marco ético y legal para todos los elementos del trabajo decente. Su objetivo es asegurar que el trabajo se asocie con la dignidad, equidad, libertad, remuneración adecuada, seguridad social y voz, representación y participación para todas las clases de trabajadores. Los derechos del trabajo forman parte de una agenda más amplia de derechos humanos, que a su vez se derivan de una larga tradición de profundas raíces filosóficas, teológicas y jurídicas” (Ghai, 2006). Este componente hace referencia, en el contexto de la Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo aprobada por la OIT en el año 1998, a la libertad sindical, al derecho de sindicación y de negociación colectiva, a la abolición del trabajo forzoso, eliminación del al trabajo infantil y a la no discriminación e igualdad entre el trabajo de mujeres y hombres.

3. La protección social: Este componente se refiere a la necesidad de brindarles, a los trabajadores y a sus familias, garantías que les salvaguarden en casos de enfermedad o accidente laboral, maternidad, muerte, vejez, desempleo e invalidez. Aunado a lo anterior, Anker (2003) señala también las condiciones físicas de seguridad del lugar de trabajo; habla entonces de “las condiciones que preservan y fomentan la integridad física y psicológica de los trabajadores”, y señala que para que esas condiciones puedan ser alcanzadas es necesario que los Estados sigan la recomendación del Convenio número 155 de la OIT, sobre Seguridad y salud de los trabajadores, de acuerdo con la

cual las políticas que en esta materia deberían “prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo” (Ibid Pág. 180)

4. El diálogo social: Para Ghai (2006), este componente supone que los actores con intereses en los asuntos del trabajo puedan dar a conocer su punto de vista directamente o a través de sus representantes y así influir en la toma de las decisiones que les conciernen. Estas decisiones giran en torno a aspectos específicos de la relación con un determinado empleador, pero también a temas más generales tales como las políticas laborales, económicas y sociales que determinan las condiciones de empleo.

Indudablemente cuando se habla de “actores con intereses en los asuntos del trabajo”, se hace referencia no sólo los trabajadores, que se organizan mediante organizaciones sindicales u otros mecanismos de participación, sino también a los empleadores y al Estado en sus diferentes representaciones. El porcentaje de población trabajadora sindicalizada, la cantidad de trabajadores bajo los beneficios de una convención colectiva, la frecuencia con que se presentan paros y huelgas, los niveles de participación en la toma de decisiones en el lugar de trabajo y el grado de intervención de los trabajadores, empleadores y de organizaciones de la sociedad civil en las instituciones hacedoras de políticas públicas relativas al empleo, son algunos de los componentes con los cuales se podría medir este elemento del trabajo decente.

Teniendo en cuenta lo anterior, y con el ánimo de generar reflexiones en torno al tema del trabajo decente, le planteamos a nuestros asociados y al público en general las siguientes preguntas:

¿Cuál debería ser el papel de los jóvenes en los contextos históricos actuales para defender la implementación de acciones por parte del Estado y de los empleadores que garanticen un trabajo decente?

¿Cuáles aportes concretos puedo hacer desde mi lugar de trabajo para ayudar a que los empleadores garanticen las condiciones del trabajo decente?

¿Cuáles son las principales problemáticas que

viven los jóvenes de Antioquia y del país respecto a los elementos del trabajo decente? ¿Qué iniciativas o propuestas se podrían implementar para darles solución?

Fuero sindical, baluarte de la lucha por los derechos laborales

Son múltiples los factores que atentan contra la consolidación y expansión de las organizaciones, en particular, y del movimiento sindical, en general, produciendo un debilitamiento de toda la estructura sindical: la violencia antisindical, los intereses particulares y politización de su acción, la satanización de los sindicatos, la tercerización y precarización laboral, el aniquilamiento de sus líderes, las variantes en la contratación, la proliferación y atomización de los sindicatos en una misma entidad, han llevado a que estas organizaciones pierdan poder de negociación y, por ende, estén alejados de las decisiones sustantivas en el campo laboral.

A pesar de todos esos problemas, en Colombia, en los últimos años, se han fortalecido el derecho de asociación, el fuero sindical y la negociación colectiva, permitiendo que los empleados y directivos sindicales tengan más garantías legales. Hoy queremos referirnos al Fuero Sindical.

¿Quién querría fundar una organización sindical, ser directivo sindical u oficiar como negociador de un pliego de peticiones, sabiendo que no tiene ninguna garantía de poder conservar su empleo, mantener sus condiciones de trabajo, no ser trasladado de lugar de trabajo o acosado laboralmente al tener el patrono una posición dominante?

En sus más de 100 años, la Organización Internacional del Trabajo ha construido, no sin enormes esfuerzos y luchas, una sólida base de tratados que son instrumentos jurídicos que, al ser ratificados por los estados, adquieren fuerza vinculante. Es decir, han entrado a formar parte del ordenamiento jurídico de los países, situación que les ha permitido a las organizaciones sindicales una aproximación efectiva y eficaz de

lo que debería ser la lucha desde el ámbito legal para obtener logros en el campo de la Justicia Social.

Ese sustento teórico, que también es complementado por las Recomendaciones de la OIT-directrices no vinculantes- deberá estar acompañado de la acción de los gobiernos, entidades y personas para defender y potenciar el Derecho fundamental de Asociación, la libertad Sindical y el reconocimiento a la negociación colectiva. En el caso de las organizaciones sindicales, es crucial el trabajo que ejercen sus directivos, fundadores o miembros adherentes para cumplir con el objeto misional de las mismas. Por esa razón, a estas personas se les deberán brindar las garantías necesarias para llevar a cabo su labor a fin de evitarles retaliaciones de parte de los empleadores. Una de las máximas expresiones de la Libertad Sindical es el Fuero.

El convenio 87, artículo 11, de la OIT, reza: “Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”. Merced a que Colombia tiene ratificado ese tratado, es menester que impulse acciones y medidas para lograr su plena efectividad.

Por ello, algunos estados han aprobado legislación relativa al tema y mandatos constitucionales que fortalecen el accionar sindical. La Constitución de Colombia, por ejemplo, consagra, en su artículo 39, lo siguiente: “...se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión...”.

Por su lado, atendiendo y precisando el término “fuero”, cuando se habla de representantes sindicales, la Corte Constitucional, en sentencia T-220 de 2012, le dio la siguiente definición: “El fuero sindical es una garantía de rango constitucional que cobija a los trabajadores y a los empleados públicos que hagan parte de las directivas de los sindicatos, que sean sus miembros adherentes o fundadores de organizaciones sindicales, para permitirles cumplir libremente sus funciones en defensa de los intereses de la

asociación, sin que por esto sean perseguidos o sean sujetos de represalias por parte de los empleadores...”.

Esa garantía del fuero sindical no debe ser soslayada, evadida, vulnerada ni atacada por los patronos, nominadores o sus representantes, coartando así la gestión de aquellos que gozan de esa prerrogativa; tampoco para intimidarlos y evitar que cumplan con su objetivo primario, y menos para hacer que las organizaciones sindicales pierdan sus orientadores, llevándolas a perecer, merced a la astenia, falta de voluntad y desmotivación general de los asociados.

En resumen, la garantía foral o fuero sindical es una protección especial, como lo ha expresado la Corte Constitucional, en Sentencia C-381 de 2000, que busca “...impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, el empleador pueda perturbar indebidamente la acción legítima que la Carta reconoce a los sindicatos...”.

No obstante, el hecho que una persona de un sindicato goce de fuero sindical, no quiere decir que sea intocable. Para su despido, el patrono deberá demostrar que sí hay justa causa, previamente autorizada por el juez laboral, quien deberá expedir una calificación judicial. También hay que tener en cuenta que deberá hacerse el proceso de levantamiento del fuero sindical.

Es indudable que existe una conexidad grande entre el derecho de asociación sindical y la garantía foral. No puede concebirse un derecho, sin las garantías de que se va a respetar el acceso al mismo. Es imposible que una persona quiera ejercer una acción dirigencial en un sindicato si no goza de unas garantías o protecciones mínimas de que no va a sufrir retaliaciones por el mismo hecho. Si no hay protección, no hay personas dispuestas a trabajar en pro de la defensa de los intereses económicos, laborales y sindicales de los asociados. Si no hay directivos que gocen de una estabilidad laboral reforzada, ni la organización sindical, ni los sindicalizados, ni su mismo quehacer tendrían amparo.

Los miembros de la Junta Directiva de ADEA gozan de Fuero Sindical. Esto, en teoría, les debería evitar que sean perseguidos laboralmente.

No obstante, en los últimos años, en algunas entidades departamentales y municipales se viene coartando la labor de los directivos, al no entregarles a tiempo los permisos sindicales, al moverlos de sus puestos de trabajo, desmejorándolos en sus condiciones laborales, o trasladándolos de su lugar de trabajo.

ADEA reafirma el derecho constitucional y legal del fuero sindical para los directivos de nuestra organización, quienes ejercen su labor en busca de tres objetivos fundamentales: primero, luchar porque la entidad donde son empleados se fortalezca y cumpla con sus objetivos misionales, favoreciendo a su vez a todos los ciudadanos; segundo, defender los intereses colectivos de los asociados, tanto en materia laboral como sindical, y, tercero, buscar, a través de esa defensa, mejorar los estándares en la calidad de vida de los asociados y en general de todos los trabajadores, en el ánimo de acercarnos a la meta de la justicia social que plantea la OIT.

Respetar el derecho colectivo al trabajo, observar y darle vida a los tratados internacionales que tiene suscritos el país con la Organización Internacional del Trabajo son formas de potenciar los valores y principios del Estado Social de Derecho.

Ingreso a la OCDE, sujeto a reforma pensional

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos viene presionando al siempre genuflexo gobierno de Santos para que Colombia ingrese al selecto grupo de la OCDE, que promueve reglas de juego claras para la inversión extranjera, niveles de impuestos altos para los trabajadores y bajos para los grandes empresarios.

El presidente colombiano ya ha venido abonando el terreno para ingresar a la OCDE, evidenciándose esta afirmación en la alcabala reforma tributaria, aprobada con funestos resultados para la economía nacional. La regla

fiscal, aprobada por el Congreso, es otra de las imposiciones de los organismos multilaterales para evitar que los derechos sociales y económicos primen en el presupuesto nacional. Esta viene aplicándose sin compasión a los usuarios del sistema de salud, que en nuestro país está en cuidados intensivos. Lo extraño es que a los trabajadores y pensionados nos descuentan cumplidamente los aportes a salud, pero cuando requerimos del servicio se nos presta de mala manera, si es que nos atienden. Al gobierno, lo único que le ha interesado en los últimos años es entregarles el servicio de salud a sus amigos de turno en las EPS, mientras que la salud del pueblo empeora cada día más.

Como si fuera poco, la reforma pensional es tema prioritario en la agenda del gobierno nacional. Este viene siendo presionado por ASOFONDOS, gremio que aglutina a los fondos privados. Es claro que el régimen de ahorro individual, administrado por fondos privados, no puede competir en igualdad de condiciones con el régimen de prima media con prestación definida, que es administrado por Colpensiones y Pensiones de Antioquia. Este último es solidario y garantiza una pensión vitalicia a todos los afiliados, si se cumplen dos requisitos: 26 años de servicios y 57 años de edad para las mujeres, y 62 años de edad para los hombres, con el mismo tiempo de servicios. En los fondos privados, atendiendo el principio capitalista de los ahorros, a 2017, el trabajador debe tener 185 millones de pesos en los aportes de su cuenta individual, para acceder a una pensión de un salario mínimo legal vigente. Este monto es imposible de alcanzar por el 95% de los trabajadores colombianos que devengan menos de dos salarios mínimos.

Es necesario que los trabajadores estemos alerta frente a este embate del gobierno, de ASOFONDOS y de la OCDE, para presionar una reforma pensional que, seguramente, volverá más exigente las condiciones para acceder a una pensión. La propuesta del gobierno y de ASOFONDOS se resume en:

1. Incremento en la edad de pensión a 65 años para hombres y mujeres
2. El monto de la pensión debe iniciar en el 50% del promedio salarial de los últimos 10 años

Santos incumplió a los pensionados del país

y máximo hasta el 65%. Esto quiere decir que, si un trabajador se gana dos millones de pesos, la pensión sería aproximadamente \$1.000.000 (Un millón de pesos).

3. Incremento de los montos de cotización al pasar del 16% mínimo al 25%. Actualmente, el 75% de ese 16%, lo paga el empleador, y el 25% de ese 16%, lo paga el trabajador. Con la propuesta de la OCDE y Asofondos, los porcentajes serían así: el 75% lo asumiría el trabajador y sólo el 25% el empleador.

4. Colpensiones sólo reconocería pensiones de un salario mínimo legal vigente y la diferencia se la entregarían a los fondos privados.

Como puede observarse, es nefasto para los trabajadores el proyecto de reforma pensional del gobierno. Por eso, los trabajadores tenemos que estar a la expectativa para que protestemos en las calles, cuando nos toque salir a hacerlo. No podemos dejar que suceda lo que hoy está pasando en Chile, donde predominan los fondos privados. Ellos se roban el dinero de los trabajadores de ese país y lo invierten en el extranjero. Para dar un ejemplo de lo que sucede allí, la pensión de una persona no supera los 500 mil pesos colombianos.

En Colombia, incluso sin reforma pensional, el panorama es muy oscuro para los trabajadores que están afiliados a los fondos privados de pensiones. La recomendación es que se trasladen masivamente a Colpensiones, con el fin de que accedan a una pensión digna cuando cumplan los requisitos de edad y servicios.

Era de esperarse que las promesas que había hecho Santos en la campaña, quedaran en eso: promesas. A la hora de legislar hacia los sectores que lo eligieron Presidente, como son los trabajadores y los pensionados, el primer mandatario les ha dado la espalda.

Se presentó un proyecto de ley que pretendía revivir los recargos laborales nocturnos después de las 6 p.m. Santos, con su ministro de hacienda a la cabeza, dijo que era inconveniente para el empleo. Por eso aprobó solo el pago de recargos a partir de las 9 p.m. Es decir, de 6:00 a 9 p.m. lo siguen perdiendo los trabajadores.

Igual, sucedió con el proyecto de ley que pretendía reducir del 12 al 4% el aporte de los pensionados para el sistema de salud. El proyecto fue aprobado por el Congreso de la República, pero objetado por el presidente Santos, a instancias del nefasto ministro de hacienda Jorge Cárdenas Santamaría, encarnizado enemigo y feroz verdugo de los trabajadores y pensionados del país. De esta manera, sigue la injusticia con los pensionados del país, a quienes después de haber laborado más de 25 años produciendo riqueza para los empresarios y el país, les van a seguir cobrando 12% de su mesada pensional para un perverso y corrupto sistema de salud. Una cosa sería si a los pensionados los atendieran como debe ser. Que las EPS aplicaran la prevención en salud, pero no. Ni siquiera en casos de riesgo de muerte atienden al usuario. Un 12% de retención es muy alto, porque a la mayoría de los pacientes les toca acudir a médicos particulares, comprar sus propios medicamentos y hacerse procedimientos de su propia cuenta.

No es posible que se sigan burlando de los trabajadores, cuando los empresarios llenan sus arcas a costas de quienes contribuyen a acrecentar su capital. En un país donde la corrupción llega a casi el 50 por ciento, los trabajadores son los que deben pagar “los platos rotos”. La ineficiencia, deshonestidad, corrupción de muchos políticos es

soslayada por las autoridades, pero debe ser asumida socialmente por los trabajadores de menos recursos. Este panorama de injusticia social, donde los malos viven bien y los buenos la pasan mal, nos hace pensar en el maestro Darío Echandía, cuando dijo: Colombia es un “país de cafres”.

Procesos con Macea Abogados y Asesores S.A.S.

La Asociación de Servidores Públicos de Antioquia, ADEA, como veedor de la Nivelación, y la Firma MACEA ABOGADOS Y ASESORES S.A.S., convocaron a reunión informativa el día sábado 7 de julio de 2017, en la Institución Educativa Marco Fidel Suarez de Medellín, con el fin de informar del proceso en referencia a los empleados y pensionados de educación que se pagan con el Sistema General de Participaciones.

Myriam Ossa Escobar, líder del Proceso de Nivelación y Homologación por ADEA, al lado de José Humberto Hernández, también miembro de nuestra organización, estuvieron presentes en esa reunión, atendiendo las explicaciones de las acciones que ha emprendido Macea Abogados, con el propósito de hacer realidad, con una reclamación legal, justa y equitativa, el mejoramiento del nivel de vida de los asociados y servidores públicos en general.

Así va cada uno de los procesos:

Prima de vida cara: el grupo Macea elevó petición a la Gobernación de Antioquia, solicitando su reconocimiento. Este requerimiento fue negado. El gobierno departamental adujo que solamente tienen derecho los empleados del orden Nacional.

Nivelación y homologación: el Ministerio de Educación Nacional (MEN) expidió cartas de Certificación de la deuda. La firma Macea Abogados envió al Ministerio, nuevamente, el Estudio Técnico actualizado para que proceda a hacer la revisión inmediata y apruebe la deuda. Se espera que luego de esa revisión se certifique la deuda.

El proceso se encuentra en la etapa final. La respuesta deberá ser acorde con el concepto favorable emitido por el Consejo de Estado en diciembre de 2016. Después de ese pronunciamiento esperamos se proceda a efectuar los pagos.

Poderes para la demanda del retroactivo: Si el MEN aprueba la Nivelación y Homologación aplicando la prescripción de los últimos tres años, habrá que reclamar por la Jurisdicción Ordinaria los otros tres años al momento del pago de la Nivelación. Las personas que no demanden no recibirán certificación de la deuda del retroactivo, pero sí tendrán la de la nivelación.

Se cumplió pues, todo el procedimiento por parte del Grupo Macea y abogados, esperamos con muy buena actitud la Certificación de la deuda por parte del Ministerio de Educación Nacional para proceder con la liquidación.

Nota: Los poderes para la reclamación de los tres años, deberán ser diligenciados ante Notaría y devueltos en el Edificio Coomedal, piso Oficina 802. Como garantes de este proceso, ADEA estará atenta a cualquier situación o resultado para comunicarles oportunamente, en virtud de la transparencia, certeza y veracidad de lo actuado.

Primer servidor indígena en ADEA



ADEA quiere rendir homenaje en esta edición de su boletín a las comunidades indígenas, representadas en Willian Carupia Cuñapa, quien labora en la dirección de educación rural de la Secretaría de Educación, adscrita a la gobernación de Antioquia. Él es el primer indígena que se asocia a ADEA “Es un espacio muy importante para expresar mi derecho y también la oportunidad de participar por el bien de los servidores públicos” manifiesta.

En sus rasgos de hombre trabajador y persona honesta y sencilla, se adivina la centenaria lucha que han tenido que librar los pueblos indígenas de nuestro país para que les reconozcan algunos derechos y les respeten otros, batalla que se identifica plenamente con la que viene encarando ADEA desde que fue creada en 1961. “Es similar a los pueblos indígenas, luchamos por la misma causa en defensa de nuestros derechos fundamentales” comenta.

En busca de ese objetivo, hizo una licenciatura en etnoeducación de la Universidad Pontificia Bolivariana, bagaje académico e intelectual que le ha ayudado a crecer en el ámbito profesional y personal. Como líder social, ha trabajado como presidente de la Organización Indígena de Antioquia, OIA, concejal del municipio de Carepa y ahora como funcionario de la gobernación de Antioquia.

“...He sido defensor de derecho, para mejorar la calidad de vida en el sistema de salud, en educación, en lo cultural y ambiental”, dice Willian, quien procede de la etnia Embera Eyabida, conocida como Catío, de la comunidad indígena Polines del municipio de Chigorodó, Urabá antioqueño.

A Willian, gracias por asociarse a nosotros en ADEA. Estamos seguros de que, con su conocimiento y aportes, nuestra organización podrá mejorar en la búsqueda de la verdadera Justicia Social.