**TRABAJO DECENTE Y PAZ.**

Desde 2008, la Confederación Sindical Internacional, CSI ha venido organizando la Jornada Mundial por el Trabajo Decente (JMTD) el 7 de octubre.

La CSI representa a **180 millones de trabajadoras y trabajadores en 162 países y territorios, y cuenta con 333 organizaciones afiliadas nacionales.**

Se trata de un día de movilización a nivel mundial: un día en que todos los sindicatos en el mundo entero se manifiestan reclamando trabajo decente.

El Trabajo Decente es aquella ocupación productiva justamente remunerada y ejercida en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto por la dignidad humana, constituyéndose en un buen trabajo o un empleo digno.

El trabajo decente como concepto empezó a ser usado en junio de 1999 cuando el director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Juan Somavia, presentó su primer reporte a la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 1999).

Y agregó que para cumplir con ese propósito era necesario trabajar sobre cuatro objetivos estratégicos: **1. Las oportunidades de empleo e ingresos 2. La promoción de los derechos fundamentales en el trabajo 3. La protección social 4. El diálogo social.**

Para la OIT, El Trabajo Decente, es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, actuando en beneficio de todos, en búsqueda del crecimiento económico, aumentando las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas, para reducir la pobreza y obtener un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

**Trabajo Decente.**

Si no conocías los 5 pactos del Trabajo Decente, a continuación te comentamos los aspectos más relevantes según el Ministerio del Trabajo en su última actualización del año 2016…

**Pacto 1: Por la Erradicación del Trabajo Infantil.**

La construcción del trabajo decente también supone que no haya niños, niñas y adolescentes trabajando, a excepción de aquellos que tienen permiso de trabajo.

Ellos deben estar jugando, estudiando y dedicados a otros menesteres.

El primer pacto que se le propone al país, es la Erradicación del Trabajo Infantil a través de varias estrategias, como vincular al sector privado.

Revisar las normas que hoy contemplan lo referente a la prevención y erradicación del trabajo infantil, mejorando la interacción entre las instituciones del Estado no solo a nivel nacional, nacional, sino a nivel regional.

Si los niños, niñas y adolescentes no trabajan, serán en el futuro personas con mejores cualificaciones, mejor entrenados para el mundo y tendrán mejores condiciones dignas, lo que evitará que sean explotados.

**Pacto 2: Por el Empleo Como Servicio Público.**

La construcción del trabajo decente pasa por garantizar un adecuado funcionamiento del mercado del trabajo, por lo que se hace necesario eliminar las barreras para acceder al empleo.

Brindar herramientas que contribuyan al cierre de brechas para que más personas puedan encontrar un trabajo digno y decente.

La concepción del Empleo como un Servicio Público, contribuye a aumentar la transparencia del mercado del trabajo y legitima la acción del Estado para intervenir y fomentar la creación de empleos de calidad para toda la población.

**Pacto 3: Por la Calidad del Trabajo y las Empresas Productivas.**

Se busca garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y promover el bienestar y la calidad de vida laboral.

El Trabajo Decente implica el derecho a la salud en el trabajo y una mejor vida laboral, favorece la construcción de entornos laborales y ocupacionales saludables, bienestar y calidad de vida de la población trabajadora.

La calidad del trabajo implica un impacto directo en el bienestar del trabajador, aquí es importante resaltar el teletrabajo, que permite hoy a cerca de 45.000 colombianos consolidar su vida laboral y personal.

A muchas personas en condición de discapacidad les ha permitido ingresar al mercado laboral, al igual que a muchos funcionarios del Ministerio del Trabajo.

Quienes reducen los tiempos de desplazamiento y a cambio dedican este espacio para su bienestar, el de sus familias y a realizar otras actividades que hacen que su vida más amable y satisfactoria.

 Es una apuesta del Gobierno Nacional a través de los ministerios de Trabajo y TIC, que ha dado frutos muy importantes.

**Pacto 4: Por la Formalización.**

La Formalización Laboral es el fundamento sobre el cual se construye el concepto de trabajo decente en la medida en que es el mecanismo que de acuerdo con la OIT:

“Resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral, al concurrir en el los cinco elementos que lo identifican”.

Un elemento clave de la formalización es sin duda la protección a la Seguridad Social Integral de los trabajadores, permitiéndoles un mejor bienestar en el lugar de trabajo, protección y beneficios sociales para su familia y la protección en la vejez a través del Sistema Pensional.

**Pacto 5: Por la Protección a la Vejez.**

Tiene por objetivo garantizar al adulto mayor un ingreso que le permita ayudarle en su subsistencia, producto del ahorro durante su vida laboral o porque llegó a esa edad sin haber realizado ningún ahorro.

La relación con el trabajo decente es totalmente directa, toda vez que si una persona tiene trabajo en condiciones dignas debe estar protegido por el Sistema de Seguridad Social.

Debe estar ahorrando en su calidad de trabajador formal aportando al Sistema General de Pensiones o de informal aportando a los Beneficios Económicos Periódicos BEPS. (MINISTERIO DE TRABAJO, 2016).

Los conceptos de trabajo decente y trabajo digno, aunque en ocasiones son utilizados como sinónimos, tienen fuentes normativas diferentes.

El enfoque de trabajo decente ha sido desarrollado ampliamente por la Organización Internacional del Trabajo a partir de 1999 y la noción de trabajo digno constituye el referente normativo fundamental del ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral.

No obstante, por profundas que sean las diferencias, el diálogo social debe ser el filtro necesario por el que pasen todas las propuestas de política en materia laboral.

**Diálogo social:** es una manifestación de la democracia que se expande hasta el ámbito del trabajo. 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.

En este diálogo están llamados a participar no solo los trabajadores, que de manera más frecuente se agrupan en organizaciones sindicales, sino también los empleadores y el Estado.

Se trata de una comunicación tripartita que utiliza la misma estructura organizativa adoptada por la OIT.

De esa manera se logra que la voz de los trabajadores sea escuchada y tomada en consideración con tanta importancia como la de los sectores económicamente más influyentes.

Los trabajadores desean participar a través del diálogo social en la toma de las decisiones que afectan sus trabajos y sus vidas, tanto en el nivel de las empresas, como en el de los Estados, las regiones e incluso a nivel mundial.

En la Constitución Política de 1991 el trabajo adquirió una importancia enorme con la que no contaba antes, con el preámbulo y los Art-1, 13, 25,53.

Con la conversión del Estado colombiano en un Estado social de derecho y la dignidad humana, el trabajo pasó a ocupar un lugar central por la triple calidad que se le reconoció; en Colombia, desde entonces, el trabajo sería principio, deber y derecho.

Específicamente, el artículo 25 establece que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

**Los principios del artículo 53 son los siguientes**: “Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.

**Igualdad de oportunidades para los trabajadores:** este principio es un desarrollo del mandato más general del artículo 13 de la Constitución que, por un lado, establece que a los iguales se les dé igual protección y tratamiento y que a los diferentes se les trate distinto en razón de esas diferencias, y por el otro, prohíbe la discriminación con base en los llamados criterios sospechosos (esto son: sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica).

**Remuneración mínima vital y móvil**: las condiciones de dignidad y justicia de que habla el artículo 25 de la C.P. imponen que el salario que se le dé a un trabajador por utilizar su fuerza a favor de su patrono sea, en primer lugar, proporcional o equivalente a la cantidad y calidad del trabajo, adicionalmente, implican que esa remuneración sea mínima vital y móvil.

**Estabilidad en el empleo:** la consagración de la estabilidad laboral como condición de dignidad en el trabajo, les da a los trabajadores la confianza en que por el correcto desempeño de sus labores conservarán sus puestos de trabajo y las condiciones que desde el principio han sido establecidas para que desarrollen sus tareas.

**Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales**: como se tiene que las normas de derecho laboral son de interés público y establecen puntos mínimos, resulta por definición contrario a las condiciones de trabajo digno que se renuncie a esos puntos mínimos establecidos justamente como señal de lo que resulta inaceptable en términos de condiciones laborales.

 **In dubio pro operario:** es uno de los principios rectores del derecho laboral, según el cual debe optarse por la interpretación más favorable al trabajador de entre varias posibles, o por la norma que beneficie más al trabajador cuando varias sean aplicables.

**Primacía de la realidad sobre las formas:** es otro principio del derecho laboral que tiene por fin el evitar que por medio de formalidades se desconozcan los derechos de los trabajadores. En concreto, como componente del trabajo digno significa que resulta en contra de las condiciones dignas en el trabajo el hecho de establecer formalidades que desfiguran la realidad de las relaciones laborales.

**Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso:** los elementos de capacitación y adiestramiento del trabajo en condiciones dignas suponen que se reconoce el valor que tiene la persona por ella misma, de tal forma que se vea como valioso capacitarla para que esté mejor preparada, y no simplemente descartarla cuando no cuente con todos los conocimientos deseados.

El Estado colombiano ha suscrito una serie de instrumentos internacionales que lo obligan a respetar (obligación negativa) y garantizar (obligación positiva) un amplio catálogo de derechos laborales tanto en su faceta individual como colectiva.

Los tratados de derechos humanos están incorporados en el bloque de constitucionalidad en virtud del artículo 93 de la Carta Política, y los convenios de la OIT debidamente ratificados lo están por mandato del artículo 53 superior.

En términos generales parecería posible afirmar que el concepto de **trabajo decente es más amplio que el de trabajo digno**, pues mientras éste se refiere a condiciones que deben satisfacerse en relación con el trabajo considerado como derecho subjetivo, aquél incluye además condiciones relativas a las oportunidades de empleo y al diálogo social.

El nivel de incumplimiento del salario mínimo legal cambia sustancialmente para los trabajadores que gozan de algún nivel de educación superior, frente a aquellos que tienen máximo educación secundaria.

Un 16% de los primeros recibe ingresos por debajo del mínimo legal diario, en cambio, para el caso de los segundos lo hace un 54%.

En las zonas rurales este porcentaje asciende al 74%.

La posición ocupacional de los trabajadores por cuenta propia es aquella donde existen más trabajadores que ganan por debajo del salario mínimo.

Un 63% de los trabajadores por cuenta propia percibe ingresos diarios por debajo del mínimo, y en la zona rural este porcentaje asciende al 90%.

Para el caso de los obreros y empleados la evasión al salario mínimo es del orden del 23%, pero en el caso de los jornaleros asciende al 60%.

Estas cifras revelan que el mercado laboral colombiano condena a casi la mitad de los trabajadores a percibir ingresos laborales inferiores a los necesarios para llevar una vida digna. **FUENTE. ESTUDIO PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION.**

**La población afrocolombiana** ha enfrentado una discriminación estructural que se refleja en un acceso desigual a servicios sociales, mayores tasas de pobreza e indigencia que las del promedio de la población, exclusión política y falta de reconocimiento social y cultural.

Los datos sobre la inserción en el mercado laboral de la población afrocolombiana sin embargo son prácticamente inexistentes.

**El tema de generación de ingresos para la población desplazada es crítico.**

Según datos de la tercera encuesta nacional de verificación realizada por la Comisión de Seguimiento a la Política Pública sobre Desplazamiento Forzado en 2010, teniendo en cuenta los ingresos totales (laborales y no laborales), un 97,1% de los hogares desplazados se encontraba por debajo de la línea de pobreza (lo cual equivale a más del doble de los valores de este indicador a nivel nacional, que para 2009 se ubicó en 45,5%) y un 76,3% por debajo de la línea de indigencia (casi 5 veces el promedio nacional, que para 2009 se ubicó en 16,4%).

**Estos resultados reflejan la paupérrima inserción al mercado laboral de la población desplazada,** la cual se agudiza para el caso de los hogares con jefatura femenina.

**La estabilidad en el empleo** es otro de los componentes que los trabajadores valoran porque brinda seguridad económica, particularmente en contextos donde el sistema de protección social es débil y la pérdida del empleo para un individuo puede significar para una familia caer en la pobreza o sufrir una importante afectación en su bienestar.

La posición ocupacional más inestable es la de los **jornaleros o peones**, entre los cuales un 67% tiene trabajos de un año o menos de duración.

El análisis de los indicadores relativos a los derechos laborales demuestra que **existen enormes deudas pendientes para el Estado colombiano,** particularmente en materia de **formalización e inspección de las relaciones laborales y en temas de discriminación.**

**La magnitud de la discriminación que sufre la población desplazada, por ejemplo, sugiere la necesidad de elaborar ambiciosos planes de choque para derribar los obstáculos para una adecuada inserción productiva de este grupo poblacional.**

**La crisis del empleo asalariado, los cambios en las formas de contratación, las restricciones normativas al derecho de asociación, negociación colectiva y en general la existencia de enormes trabas al ejercicio de la libertad sindical, han excluido del diálogo social en materia laboral a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras colombianos.**

**La importancia que han adquirido los pactos colectivos y los contratos sindicales dentro del total de instrumentos de negociación colectiva activados por año.**

**Colombia continúa siendo uno de los países más peligrosos para el ejercicio de la libertad sindical en el mundo.**

**A esto se suma una serie de obstáculos normativos y prácticos que restringen seriamente el derecho de asociación y le impiden a los trabajadores, particularmente a quienes no gozan de un contrato de trabajo tradicional, organizarse para reclamar sus derechos.**

**Todavía queda una deuda pendiente por resolver con los trabajadores colombianos para consolidar un diálogo social incluyente desde el cual puedan impulsarse los cambios necesarios para lograr una mejor distribución del ingreso, generar aumentos en la productividad, avanzar hacia relaciones laborales más armónicas y llevar la democracia a los distintos espacios del mundo del trabajo.**

**En los últimos 25 años, las relaciones de trabajo en Colombia se han transformado significativamente.**

**El contrato de trabajo clásico, amparado de forma especial por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, ha cedido paso a las relaciones de trabajo de tipo civil o comercial, a la prestación de servicios, OPS, Sociedad por acciones Simplificadas, SAS, a través de a la utilización recurrente de figuras de intermediación laboral o de mecanismos de triangulación en las formas de contratación en los que el beneficiario del trabajo no asume directamente las obligaciones en lo relativo a las prestaciones, la seguridad social y los riesgos profesionales del trabajador.**

**Si bien estas figuras están reglamentadas en la legislación, en muchas ocasiones se ha recurrido a ellas para ocultar relaciones laborales que implican dependencia y subordinación, configurándose así una práctica ilegal denunciada ampliamente.**

**En Colombia existe una estrecha conexión entre la seguridad social y el mercado laboral, la alta rotación entre el empleo y el desempleo que estas formas de contratación suscitan, determina una suspensión frecuente de las cotizaciones que garantizan a los trabajadores el acceso a la salud o la posibilidad de obtener una pensión en la vejez.**

**De tal modo que la evolución en las formas de contratación está ligada al fenómeno de precarización del trabajo y de la reducción drástica del protagonismo que los sindicatos y la negociación colectiva tienen en la regulación de las relaciones laborales y en la política pública en general.**

**Así, las consecuencias ambivalentes de estas nuevas formas de contratación plantean una serie de desafíos.**

**Entre éstos se encuentra el de lograr que allí donde se presente una relación de trabajo subordinada, aun cuando esté oculta bajo otro ropaje, se logre garantizar la protección que el ordenamiento jurídico le brinda, esto sin impedir que los empleadores recurran a formas de contratación alternativas para perseguir sus propios fines de forma legítima.**

**Otro de los desafíos es que se garantice un mayor grado de protección efectiva para los trabajadores, independientemente del tipo de vinculación laboral que posean, para que la realización del trabajo bajo condiciones dignas y justas en su consagración como valor, principio rector, derecho y deber social dentro de la Constitución, sea una realidad.**

**La Constitución de 1991, en su artículo 53, estableció la obligación de que el Congreso expidiera un Estatuto delTrabajo.**

**Tras 20 años de vigencia de la Carta el legislador no ha cumplido con esta obligación. Pero el renovado interés que han adquirido los temas laborales en Colombia resulta propicio para revivir la discusión sobre la necesidad de expedir finalmente un estatuto del trabajo moderno, que recoja los desarrollos normativos internacionales, tenga vocación de proteger a la totalidad de trabajadores en Colombia y se ajuste a las realidades de la estructura productiva vigente.**

**Por tal razón, la división de promoción del diálogo social que se propone debería concentrarse en liderar una agenda en las subcomisiones para la discusión de este tema.**

* **Impulsar una agenda interinstitucional, con participación de los gremios y los trabajadores y la supervisión de la Procuraduría General de la Nación, para ajustar la estructura del empleo público a las exigencias legales.**
* **La aprobación de la Ley 1429 de 2010, la expedición del Decreto 2025 de 2011L LEY 1610DE 2013, plantean un desafío enorme puesto que la estructura de contratación vigente hoy en gran parte de las entidades públicas constituye un estado de cosas ilegal que ameritaría la imposición de graves sanciones.**
* **Por lo tanto, es preciso que se aborde un plan para que las entidades públicas incorporen a las plantas de personal a todas las personas que hoy cumplen funciones misionales permanentes y no tienen contrato de trabajo.**
* **Las nóminas paralelas deben ser incorporadas a la planta en lo posible de forma inmediata, y el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, COMISION NACIONALSERVICIO CIVIL, y la PGN deben emitir órdenes perentorias en este sentido. Un espacio apropiado ya existente para abordar este tema es la Comisión interinstitucional para la formalización del trabajo decente.**

**Coordinar con el Ministerio de Agricultura, en el marco de la restitución y la reforma integral de tierras, un programa de trabajo decente en el sector rural enfocado a garantizar el respeto a los derechos laborales y particularmente el acceso a pensiones y al sistema de riesgos profesionales, la formación para el trabajo, y la empleabilidad de los trabajadores rurales.**

**Dentro de este programa es preciso que el SENA tenga en cuenta la información del Sistema nacional de demanda de empleo del DANE, y la suministrada por el Ministerio de Agricultura, para definir una oferta especial y descentralizada de formación para el trabajo rural.**

**También puede establecerse un acceso preferente a los programas de fomento del sector rural a empresas que incrementen el número de empleados en relación con el número que cotizaban a diciembre del año anterior;**

**E incremente el valor total de la nómina (la suma de los ingresos bases de cotización de todos sus empleados) respecto al valor de dicha nómina del mes de diciembre del año gravable inmediatamente anterior.**

**Adicionalmente, el Ministerio de Agricultura podrá condicionar la continuidad en el acceso de las empresas rurales a programas de fomento, al aumento del número de cotizantes mujeres y al aumento anual de los ingresos base de cotización de todas las mujeres contratadas.**

**La política de promoción de la sindicalización debe contemplar la remoción de los obstáculos existentes para que los trabajadores con formas de vinculación atípicas conformen sindicatos.**

**En este caso, el gobierno nacional puede iniciar un programa para que en coordinación con las centrales sindicales se promueva la conformación de sindicatos de trabajadores independientes, trabajadores de los servicios temporales, de cooperativas, o vendedores ambulantes.**

**De igual forma, deben iniciarse agendas participativas para reglamentar la negociación colectiva en sectores donde no hay claridad sobre su alcance, como es el caso de los empleados públicos.**

**Dentro de la regulación de la negociación colectiva debería contemplarse adicionalmente la posibilidad de que en los convenios colectivos se establezcan disposiciones que protejan las garantías de los trabajadores vinculados por las empresas a través de modalidades de tercerización laboral.**

**Pero también resulta imprescindible que se emprendan acciones para consolidar una cultura empresarial y ciudadana que reconozca el aporte de las organizaciones sindicales al desarrollo.**

**Solo en la medida en que se logre el reconocimiento social del importante papel que pueden jugar las organizaciones sindicales, será posible eliminar las prácticas que coartan los derechos de asociación y negociación colectiva.**

**Instruir a los procuradores regionales para que busquen acercamientos con las subcomisiones de Concertación de Políticas Laborales y Salariales para iniciar una labor de seguimiento a las principales vulneraciones a los derechos laborales que se denuncien en esos espacios.**

**En la ciudad de Cartagena de indias, D.T. y C, los 46 Municipios del Dpto. de Bolívar, existe una profunda crisis política, económica y social, la cual se encuentra reflejada en la histórica ingobernabilidad, politiquería y la corrupción en la Administración del Distrito, sobrecosto de las obras publicas, el aumento del desempleo y la pobreza, falta de oportunidad de mano de obra local, pandillismo, alta inseguridad, muy a pesar de estar desarrollándose macro proyectos en materia turística y la industria petroquímica.**

**El deterioro de los Servicios de la Salud, en el HOSPITAL UNIVERSITARIO REGIONAL DEL CARIBE, Servicios Públicos de Energía de Electricaribe SA.ESP, el mal Estado de INFRAEXTRUCUTURA DE LOS COLEGIOS para la Educación, la falta de Vivienda Digna, la pésima calidad del Transporte Urbano y de las Vías, que ha dado espacio a que existan en la ciudad más de 80.000 Moto taxistas, también en los 45 Municipios del Dpto. de Bolívar, lo cual es considerado ilegal, pero a la vez le soluciona un modo de subsistencia para sus familias y solucionan una obligación que no es resuelta por el Estado y los Gobiernos de Turno, habida cuenta que no existe algunas rutas en los Barrios de Cartagena.**

**CONFLICTOS LABORALES EN CARTAGENA Y DPTO DE BOLIVAR.**

**La legislación nacional no sólo no se armoniza con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, el bloque de Constitucionalidad, si no que alcahuetea el desconocimiento de los derechos más elementales de los trabajadores y se modifican permanentemente en un mayor detrimento.**

**Basta ver la actitud complaciente del gobierno, el Estado y los Operadores de la Justicia, con todas las formas de tercerización y precarización laboral, siendo las medidas de control muy marginales.**

**---SOCIEDAD PORTUARIA EL CAYAO – CARTAGENA. - UNION SINDICAL OBRERA. USO.**

[**PRONUNCIAMIENTO OFICIAL SOBRE LO QUE HASTA EL MOMENTO HA OCURRIDO EN LA SOCIEDAD PORTUARIA EL CAYAO**](http://www.usofrenteobrero.org/index.php/subdirectivas/cartagena/5183-pronunciamiento-oficial-sobre-lo-que-hasta-el-momento-ha-ocurrido-en-la-sociedad-portuaria-el-cayao)**.** [**CARTAGENA**](http://www.usofrenteobrero.org/index.php/subdirectivas/cartagena)**.**

**La Unión Sindical Obrera (USO), como garantes del cumplimiento de la normatividad internacional y especialmente de la legislación y jurisprudencia colombiana, nos permitimos  informar a la opinión pública,  que nuestra organización reconoce la valiosa intervención de los representantes legales de los consejos comunitarios del área de influencia del proyecto construcción de una terminal de importación, regasificación y potencial Exportación de Gas Natural Licuado, en la mediación del conflicto laboral que se  viene presentando desde el 18 de julio de 2016, la cual para nuestra organización es de gran relevancia, pero a su vez nos permitimos aclarar lo siguiente:**

 **1.    Los trabajadores que en este momento, se encuentran en protesta y los cuales están representados laboral y sindicalmente por la USO, son miembros activos de algunos de los consejos comunitarios del área de influencia del proyecto, especial mente de pasacaballos, como se puede constatar en las certificaciones expedidas por sus representantes legales, para el ingreso de estos a las diferentes empresas contratista.**

 **2.    Los trabajadores que representamos, no desconocen los acuerdos de consulta previa obtenidos por los diferentes consejos comunitarios con la empresa  Sociedad Portuaria el Cayao S.A ESP, de los cuales ellos son parte.**

**Pero si requieren  que la empresa  o los representantes legales o juntas directivas de sus consejos comunitarios, les aclare si efectivamente  la empresa SPEC S.A ESP, es una empresa de servicios públicos domiciliarios como hasta la fecha públicamente ellos manifiestan.**

**O si por el contrario como lo indican tanto el contrato de concesión portuaria 001 de 2015, suscrito entre la Agencia Nacional de Infraestructura ANI y  la Sociedad Portuaria el Cayao S.A ESP, cuyo tipo de carga autorizado es HIDROCARBURO – GRANEL LICUADO, así como también la resolución 435  de 2015 de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales ANLA, modificada parcialmente por  la Resolución 542 del 25 de mayo de 2016, la cual establece como objeto del proyecto lo siguiente:**

 **Construcción de un trayecto de gasoducto de conexión de 10 km entre la planta a construir y el gasoducto central a la altura de Mamonal, el cual contara con un derecho de vía de 20 m para las actividades de construcción y 6 m durante la etapa de operación.**

 **Las actividades involucradas se resumen en tres (3) fases, construcción de la Fase I y operación en la fase I, II y Fase de Expansión futura del proyecto

-    Construcción del gasoducto entre la unidad flotante FSRU y la estación de medición de 1.3 km compuesto por un tramo en mar elevado sobre pilotes de 680 m de longitud y un tramo de tierra de 620 m de longitud enterrado mediante zanjado que comunica la zona de playa con la estación de medición con un diámetro de 24”**

 **-    Estación de medición y sistema de servicios auxiliares
-    Gasoducto de conexión entre terminal el Cayao, estación de medición y la estación Mamonal.**

**-    Plataforma de descarga.**

**-    Unidad flotante de almacenamiento y regasificación (FSRU) de GNL.**

**-    Terminal de gasificación de GNL.**

**-    Tanque de almacenamiento de GNL y dos vaporizadores ORV.

La ejecución de estas actividades implica la ejecución de unas obras: Recibo y almacenamiento de GNL, gasificación de GNL entre otras.**

 **De las cuales hasta el momento, la primera fase ya está prácticamente  finalizada, pero sin que  los trabajadores tengan claridad si sus salarios debieron   ser cancelados como del sector hidrocarburos, o como el de una construcción industrial diferente al sector.**

**--------SENA – SINDESENA.**

[**https://youtu.be/7F5zycyjhHc**](https://youtu.be/7F5zycyjhHc)

**VIDEO QUE SINTETIZA EL CONFLICTO LABORAL EN EL SENA. SEPT 2016.**

**TRABAJADORES Y ESTUDIANTES DEL SENA EN PARO POR GARANTÍAS PRESUPUESTALES.**

**09/22/2016**

**2*2 sep. 2016.* CI- Desde la semana pasada los trabajadores de planta, contratistas y estudiantes del  Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- se encuentran en cese de actividades. Sus peticiones hacia el gobierno nacional van desde mejoras en las condiciones de salud y seguridad en los ambientes de formación, hasta  garantías presupuestales.**

**Colombia Informa habló con Jorge Rojas, integrante del sindicato de la institución, quien afirmó que su solicitud va dirigida hacia el Gobierno Nacional y el Congreso, entidades que dentro del presupuesto nacional aprobado para el 2017 recortaron la partida que le sorresponde al SENA (de quinientos mil millones de pesos), incurriendo en ilegalidades ya que, según el artículo 28 de la ley 1607 del 2012.**

**El monto dirigido al Sena debería ser cumplido a cabalidad. Rojas afirmó que serían 33 seccionales, 33000 contratistas, 6000 funcionarios de planta y más de un millon de aprendices a nivel nacional quienes están protestando.**

**Entre otras solicitudes, se pide cumplimiento del acuerdo colectivo firmado hace un año, la ampliación de la planta de personal en 800 cargos temporales y 3000 cargos de planta, además de la concreción de una salvaguardia para las rentas del SENA en el marco de la  próxima reforma tributaria que tramitará el Gobierno en octubre.**

**Además, Rojas pide que el gobierno “cambie esa actitud de olvido hacia las instituciones nacionales pues la educación gratuita del SENA es un derecho adquirido por los trabajadores” y solicitan que “así como hace la paz con otros sectores, haga la paz con este sector  social del país”.**

**SINCONTAXCAR – SNTT- Continúa la Preocupación en el Sector de los Conductores de Taxis, por la implementación del Decreto 1047 del 2015 y la Cotización Seguridad Social, se han realizado reuniones con el Alcalde y con la Territorial Min trabajo, también con la PERSONERIA, MINTRABAJO, EMPRESARIOS, ADMINISTRADORES TRANSPORTE, TAXISTAS, SINCONTAXCAR – SNTT – CUT, porque hay amenazas y violaciones de imposición de comparendos, inmovilización de los Vehículos, y no poder trabajar al no diligenciar una Planillas de Control, Planillas de Operación, Paz y Salvo Seguridad Social.**

**Incumplimiento de las Empresas y los Administradores del Sector Transporte en Cartagena, para cumplir con la Seguridad Social, Contrato laboral, Prestaciones Sociales a los afiliados de Sincontaxcar y SNTT, al imponer Contratos Civiles que se asemejan a el Alquiler del Vehiculo, lo cual es una burla a la Constitución y la ley.**

**SINALTRASODEXO SECCIONAL CARTAGENA: SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SODEXO. SA.**

**El sindicato se creó el 9 de octubre de 2011, el día 24 de enero de 2012, se presentó a la Empresa SODEXO.SA, el Pliego de Peticiones del sindicato.**

**El 19 de Diciembre de 2014, se firmó un LAUDO ARBITRAL, por 2 años finaliza el 31 de diciembre de 2016.**

**Existe la imposición de un pacto colectivo que cobija a más de 8.000, trabajadores y existe actualmente políticas ende otras plantas del interior del país, de despidos de trabajadores Sindicalizados, incluyendo trabajadores con Fuero Sindical.**

**SINTRABIOFILM: Los trabajadores agrupados en el Sindicato SINTRABIOFILM continúan librando una fuerte lucha contra la patronal de esta Empresa BIOFILM, que se niega a resolver el Conflicto Laboral, de acuerdo con el Auto fechado 24 de Enero de 2013, donde se obliga a la Empresa a sentarse a completar la Etapa de Arreglo Directo en cuanto a la Negociación de su Pliego de Peticiones.**

**Por otra parte, tenemos la conducta antisindical, los despidos a los líderes y activistas, así como la represión sindical, la discriminación y otras situaciones que atentan contra el Derecho de Asociación y Negociación Colectiva.**

**Por querella instaurada por el Sindicato de Trabajadores de Biofilm, Sintrabiofilm, de fecha 28 de octubre de 2015, y después de casi un año, el Ministerio del Trabajo profirió la resolución 385 de 2016 a través de la cual sancionó a la empresa Biofilm S.A por la violación de derechos laborales fundamentales en los casos de aplicación de sanciones sin permitir la defensa de los trabajadores, imponiendo una multa equivalente a 320 smlmv, es decir, por la suma de $220.625.280.**

**Según Daniel Polo Lidueñas de Sintrabiofilm, "Debido a esta situación, los trabajadores seguimos denunciando la conducta de la empresaBiofilm S.A, perteneciente al grupo Valorem S.A, cuya conducta antisindical ha quedado al descubierto y sigue manifestándose de múltiples maneras, con las que busca desestimular, debilitar y desarticular el accionar de las organizaciones sindicales y por ende, el ejercicio del derecho de asociación sindical".**

**Por lo anterior, expresó el dirigente, "Exigimos al Ministerio del Trabajo, la atención especial al caso Biofilm, su inclusión en Cercoit y no incurrir en las prácticas de sancionar a la empresa en primera instancia para luego revocar la sanción por supuestos errores procesales, lo cual también fue denunciado por nuestra organización ante los organismos de control disciplinario".**

**De igual manera, en la organización sindical, expresó el directivo social, "Exigimos al gobierno nacional, a través de la Presidencia de la Republica, que se oficie a los órganos competentes de la vigilancia y control de quienes tienen la función de garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, específicamente en el caso que estamos denunciando y a la Fiscalía General de la Nación solicitamos atención especial en relación con las denuncias presentadas por la violación al artículo 200 del Código Penal, que fue modificado por el artículo 26 de la Ley 1453 de 2011, así como la denuncia por Fraude a resolución Judicial que cursa contra el representante legal de la empresa BIOFILM, quien hasta la fecha se ha negado a acatar de forma completa la orden de un juez constitucional".**

**En ese sentido, acotó el directivo de Sintrabiofilm "A los clientes de la empresa Biofilm S.A., les solicitamos exigir el cumplimiento de los tratados internacionales de DD. HH y el respeto a las libertades sindicales al interior de la empresa Biofilm S.A. mientras que demandamos de las organizaciones sindicales nacionales e internacionales su pronunciamiento en torno a la conducta antisindical ejercida por parte de Biofilm S.A contra los trabajadores afiliados a los sindicatos, en un violento acto de discriminación y persecución".**

**Para concluir, el señor polo Lidueñas dijo que "Sin lugar a dudas que las conductas de empresas como Biofilm S.A. son las contradicciones contra las que los trabajadores vamos a seguir luchando, pues son esas conductas las que alimentan los conflictos y la violencia en un país como Colombia, donde para crear un sindicato todavía hay que esconderse".**

**USTRIAL: UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA “USTRIAL”.**

**El 7 de agosto de 2010, un grupo de 65 trabajadores que laboraban para la Empresa Seatech International INC, algunos con contrato a término indefinido y otros a través de las empresas ATIEMPO SERVICIOS LTDA Y RECURSOS ESPECIALES LTDA., fundaron la UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA “USTRIAL”, la cual se afilio a la CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES “CUT”.**

**El 31 de enero de 2011 el sindicato presentó Pliego de Peticiones a las Empresas ATIEMPO SERVICIOS LTDA., SEATECH INTERNATIONAL INC y RECURSOS ESPECIALES LTDA.**

**La Empresa SEATECH INTERNATIONAL INC, el ecuatoriano DIEGO CANELO, quien se ha caracterizado por encargarse de acabar históricamente con los Sindicatos al interior de esta Empresas, ha mantenido desde la creación de USTRIAL, una arremetida contra el sindicato despidiendo a los trabajadores afiliados al sindicato, inclusive trabajadores enfermos que fueron reintegrados por tutela y reubicados por la Empresa.**

**A Seatech International, la sancionan con $500 millones de pesos por que “no están cumpliendo con las obligaciones que como empleador le impone la normatividad vigente, toda vez que se encuentra ejerciendo practicas no ajustadas a la ley y que vulnera notoriamente el Decreto 2025 de 2011 y el Art. 63 de la Ley 1429 de 2010, omitiendo vincular directamente el personal que tenía con las Empresas A tiempo Servicios Ltda. A tiempo S.A.S, Recursos Especiales Ltda. y Servicios Empresariales Ltda.**

**Están en un limbo porque las 3 Empresas se han negado a resolver los Tres Pliegos de Peticiones, no dieron las garantías para que los trabajadores libremente decidieran Tribunal o Huelga.**

**BOGOTÁ, jun. 13/16.- El Ministerio del Trabajo por segunda ocasión formula pliego de cargos a la empresa Van Camps-Seatech Internacional INC-, procesadora de atún en la zona industrial de Mamonal, Bolívar.**

**En visita realizada por la inspectora de la Territorial del Ministerio del Trabajo en Cartagena, se constató que la multinacional tiene contratado sus procesos productivos misionales con la empresa Serviatiempos S.A.S., lo que implica que los trabajadores que ejercen esa labor no pertenecen a la empresa sino que son de una organización distinta, unido al hecho de presuntas violaciones a sus derechos, convirtiéndose en una posible intermediación laboral.**

**El Ministerio del Trabajo envió las comunicaciones solicitándole a la compañía atunera para que se notifique personalmente del acto administrativo de trámite, por el cual se inicia el procedimiento administrativo sancionatorio.**

**La viceministra de Relaciones Laborales e Inspección, Mariela Barragán Beltrán, afirmó que esta cartera preservará los derechos de los trabajadores y empresarios mediante el cumplimiento de la Ley, y dará todas las garantías para el desarrollo del mismo.**

**Violación al derecho de asociación sindical**

**La investigación adelantada por la territorial de Bolívar también afecta a la empresa Serviatiempos S.A.S., de Cartagena, a quien se le impuso una sanción de 100 salarios mínimos legales mensuales, $68 millones 945 mil, por violación al derecho de asociación sindical.**

**Las causas corresponden al no pago oportuno de los aportes a la organización Unión Sindical de Trabajadores de la Industria Alimenticia-Ustrial-, atentando así contra los derechos fundamentales del trabajador a la asociación sindical, lo cual es calificado en la Resolución de dicha sanción 232 de 2016, como "falta gravísima", y así lo reiteró el director de la Territorial de Bolívar, Horacio Cárcamo Álvarez. La empresa es prestadora de servicios de suministro de personal al sector empresarial, en este caso a Seatech Internacional INC.**

**HOTEL ROYAL DE CAMERON BARÚ.**

**Existe una política antisindical que viola los mínimos principios de los derechos laborales a los trabajadores por parte del Hotel Royal de Cameron Barú el cual se ufana y se galardona de ser un Hotel de 5 estrellas, este hotel viene vulnerando los derechos fundamentales constitucionales que goza cualquier trabajador, y en este caso los trabajadores nativos de Barú, uno de ellos el mínimo vital y el subsidio de transporte, a un contrato de trabajo digno, a los Artículos del Convenio 87 de la OIT.**

**No obstante viene incurriendo en el delito de persecución sindical, constantemente despidiendo a los trabajadores afiliados al Sindicato de Industria HOCAR, además desconoce el Hotel el pliego de peticiones presentado por el sindicato HOCAR, no quiere negociar y la actitud de su Gerente es impedir a toda costa que los trabajadores se afilien al Sindicato, y de esta manera viola la consulta previa que favorecía a los nativos y trabajadores del hotel, por eso hoy compañeros a través de nuestra filial CGT Y UTRADEBOL, lanzamos una voz de protesta en contra de las Directivas del Hotel Royal de Camerún Barú, para que mejore nuestras condiciones laborales.**

**CARTAFUN FUNERARIA LOS OLIVOS.**

**Exigimos el reintegro de los trabajadores despedidos de la empresa CARTAFUN Funeraria los Olivos, que desconociendo el derecho de asociación sindical hoy en día ha despedido a todos sus trabajadores afiliados al sindicato, adicionalmente, rechazamos la estrategia de acoso, intimidación y persecución sindical.**

**SINTRASIPOR: SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERVICIOS INDUSTRIALES Y PORTUARIOS SIPOR LTDA – SINTRASIPOR.**

**El día 18 de noviembre de 2011, se firmó la primera Convención Colectiva de Trabajo entre la empresa SIPOR Ltda. y Sintrasipor con vigencia 1 de Septiembre de 2011 al 31 de Diciembre de 2012.**

**Desde el día 1 de diciembre de 2011, la empresa presentó a los trabajadores una POLITICA DE BENEFICIOS EXTRALEGALES, ofreciéndoles reivindicaciones en materia de incremento salariales, bonificaciones voluntarias, subsidios de educación, bonificación por acogerse a esas políticas, contratos indefinido, gastos de movilización, refrigerios, lo cual ha denominado políticas de beneficios extralegales, atentando contra el crecimiento y fortalecimiento de la organización sindical, lo cual se tipifica como un delito en el artículo 26 de la Ley 1453 del 24 de junio de 2011.**

**Hace varios meses los trabajadores vinculados a la empresa SIPOR, una intermediaria que le suministra los trabajadores a ABOCOL, propiedad hoy del Grupo YARA, presento su pliego de peticiones, a través de su Organización sindical denominada SINTRASIPOR.**

**Les recordamos que la empresa SIPOR, con la orientación de su gerente Carlos de Zubiría, emprendió una persecución contra la organización sindical SINTRASIPOR, orientada a su liquidación a través de despidos de cerca de 400 trabajadores, llevando la organización Sindical a su mínima expresión, después de tener 390 afiliados hoy solo quedan 27, con acciones de hostigamientos con cambios de horarios y desconocimiento de lo Pactado en la Convención Colectiva.**

**SINALTRACOMFA.**

**Como trabajadores de COMFAMILIAR CARTAGENA – BOLIVAR, pedimos formalmente que Min salud, Min trabajo, Min hacienda, asuman compromisos a través de Decretos, Resoluciones, transferencias de recursos para sanear las pérdidas diarias de la salud, responsabilidad del Estado.**

**SINTRANORE. SECCIONAL CARTAGENA, Sindicato Nacional de Trabajadores de Notariado y Registro.**

**Su actual Presidente, LEWIS CARABALLO TORRES, se encuentra en un proceso con DESPIDO SIN LEVANTARLE EL FUERO SINDICAL, Violándose el Derecho a la Defensa y el Debido Proceso, lo que amerita una Campaña de Solidaridad con la SECCIONAL CARTAGENA, y su Presidente, para que LEWIS CARABALLO TORRES, no sea víctima de la posición dominante de los que ostentan el poder de la Superintendencia de Notariado y Registro.**

**SINTRAELECOL BOLIVAR, La Multinacional GAS NATURAL FENOSA, propietaria de ELECTRICARIBE, SA.ESP, tiene más de 12.000 tercerizados, no permitiendo el Derecho de Sindicalización, Negociación Colectiva.**

**Cuatro Meses de Arresto y 20 Salarios Mínimos de multa fue Condenado el Representante Legal de la empresa Electricaribe, Andrés García Amador, por el Juzgado Primero Penal del Circuito con Funciones de Control de Garantías.**

**La condena es la respuesta a una acción de tutela instaurada por el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia (Sintraelecol), que exigió el reconocimiento de algunos derechos salariales que, a los trabajadores de Electricaribe, se les venían ignorando.**

**La Sentencia T – 619 de Septiembre de 2013, ordenó a Electricaribe, de propiedad de la Multinacional Española GAS NATURAL FENOSA, que abandonara las prácticas discriminatorias contra los trabajadores sindicalizados y que les concediera el aumento del IPC (Índice de Precios al Consumidor) anualmente y que a los nuevos trabajadores se les cambiaran los “contratos corporativos” por contratos similares a los de todos los trabajadores.**

**Sintraelecol Bolívar, hace un llamado de solidaridad y acompañamiento a la CUT, CSI, CSA, FSM, para que este caso sea presentado ante las diferentes instancias de la OIT, para los señores de la Multinacional Española GAS NATURAL FENOSA, no se siga burlando y desconociendo los mandatos de la Corte Constitucional, la CP y el Bloque de Constitucionalidad.**

**Cartagena de Indias D.T. y C., Septiembre 26 de 2016.**

**Comunicado aclaratorio a los trabajadores afiliados a Sintraelecol Cartagena.**

**Hoy de la manera más infame, inconstitucional e ilegal, la Junta Directiva Nacional de Sintraelecol, en franca violación al Debido Proceso y vías de hechos. Procedió a expulsar de Sintraelecol, a los compañeros HERMAN RANGEL LOPEZ Y JULIO VERGARA CONTRERA, Presidente y Vicepresidente respectivamente. De igual manera suprimió la subdirectiva Cartagena.**

**Todo esto en contubernio con la Multinacional GAS NATURAL – UNION FENOSA DE ESPAÑA, dueña de ELECTRICARIBE S.A. E.S.P., conjuntamente también con los presidentes de las demás subdirectivas de Sintraelecol.**

**Queremos informar y orientar a nuestros compañeros lo siguiente:**

**1. Esta decisión fue con violación al Debido proceso y a la defensa, violación al Derecho de Sindicalización, a elegir y ser elegido, entre otros derechos constitucionales, derechos que serán tutelados, por cada socio de Sintraelecol Cartagena.**

**2. Estos estatutos de Sintraelecol están plagados de irregularidades y aprobados sin los requisitos legales. Los cuáles serán demandados.**

**3. Sabemos que la intención de la empresa, la junta directiva nacional y las subdirectivas de la Costa Atlántica, es obligarnos a que los trabajadores del distrito Bolívar, caigamos en la trampa de una negociación con la ilegal junta directiva de Sintraelecol Bolívar, para acabar con los derechos que aún se conservan en las convenciones colectivas de trabajo y la Sentencia T-619/13.**

**4. En el evento que la ILEGAL JUNTA DIRECTIVA DE SINTRAELECOL BOLÍVAR, negocie con la empresa y con el aval de la Junta Directiva Nacional. Si el Consejo de Estado determina tal ilegalidad.**

**Lo acordado entre ellos será totalmente ilegal, nulo e inaplicable a los trabajadores de la seccional nuestra.**

**5. Solicitamos muy fraternalmente a los afiliados a Sintraelecol Cartagena, no desesperarse ya que prontamente el (CONSEJO DE ESTADO) deberá dirimir esta situación y así poder permanecer libremente afiliados a Sintraelecol Cartagena, como la organización legalmente constituida. Y no tomar cualquier decisión apresurada, que nos pueda perjudicar posteriormente.**

**6. Por lo anterior compañeros, podemos estar tranquilos porque desde ya iniciaremos las acciones jurídicas pertinentes, las denuncias a nivel nacional e internacional para que los sindicatos, los estamentos defensores de derechos humanos se enteren quien y como están dirigiendo a Sintraelecol.**

**Finalmente les queremos decir que en últimas la decisión final la tiene el CONSEJO DE ESTADO, y si se declara dicha nulidad de la ilegal subdirectiva Bolívar y sus afiliados. después de acabado nuestro periodo de junta directiva. Iniciaremos las demandas pertinentes contra Sintraelecol Nacional.**

**Por los daños y perjuicios a los trabajadores.**

**JUNTA DIRECTIVA SINTRAELECOL CARTAGENA**

**ANTHOC BOLIVAR:**

**En cumplimiento del Mandato del V Y VI Congreso de la CUT, de nuestro Estatutos, es prioridad apoyar, respaldar, articular, convocar, ejecutar, posesionar, un espacio unitario de la defensa de la salud como derecho fundamental; la defensa de el trabajo decente y vida digna de los trabajadores de la salud; erradicar los paseos de la muerte por cuenta de la pésima atención Eps y las Ips; el cumplimiento de las Sentencias de las altas cortes, como la C- 614 de 2009, C- 171 del 2012, el Decreto 2025 del 2011, la ley 1610 del 2 Enero del 2013, en materia de acabar la intermediación laboral, cumplir con el contrato realidad, no aceptar la proliferación del mal uso de las SAS y los Contratos Sindicales, para burlar los preceptos constitucionales y legales, para seguir haciendo indigna y esclavizantes las labores de los trabajadores del sector salud.**

**Es muy evidente la Tercerización, la informalidad laboral en este Sector, en los Hospitales, Clínicas, ESE, Centro de Salud Públicos y Privados. Se sigue en esta lucha frontal contra la Informalidad Laboral y la Tercerización.**

**Se sigue negociando con las administraciones Municipales y las Ese de los Municipios en el Dpto. de Bolívar, evidenciando la necesidad de implementar un PLIEGO UNICO MARCO SECTORIAL, que permita una mejor gestión y aplicación al principio de economía entre las administraciones de los entes Territoriales y los trabajadores de la Salud en Cartagena y los 46 Municipios de Bolívar.**

**UGTI SECCIONAL BOLIVAR: Siguen el tratamiento de guerra sobre los andenes y plazoletas hay vendedores de minutos que despachan en unas mesas pequeñas y se cruzan con otros que ofrecen guarapo y arepas de queso; chanceros y loteros, butifarreros, carros de avenas frías y chicha, culebreros y vendedores de agua en bolsa.**

**El 45 por ciento de los jóvenes entre los 15 y 16 años no cursan los grados 10 y 11, y terminarán engrosando las filas de los trabajadores informales o de las inatajables pandillas, que en los últimos dos años pasaron de 62 a 82.**

**EN CARTAGENA, chocan en las playas, atestadas de vendedores ambulantes que ante sus precarias condiciones y sus pocas oportunidades laborales o de formación, tienen que salir al rebusque.**

**Se sigue la política de entregar lo público a los grandes monopolios con la figura de “CONCESION”, De otro lado estos comerciantes no dudan ni un momento pedir para sí, lo que niegan a los demás, pero este hecho no es nuevo, YA CON ANTERIORIDAD EL GOBIERNO DISTRITAL HA ENTREGADO AL SECTOR PRIVADO LA EXPLOTACIÓN DEL ESPACIO PÚBLICO, entre los más connotados ejemplos podemos ver la ocupación constante de espacios abiertos como PLAZOLETAS, ALAMEDAS, PARQUES.**

**EL SECTOR DEL CEMENTO: En Colombia la capacidad instalada está por encima de las 15.000.000 toneladas de Cemento, y según datos oficiales del gobierno Nacional la comercialización esta por las 13.000.00, toneladas año, cifra que ha ido en aumento por la decisión del estado de ponerse al día en materia de infraestructura vial del país creándose un mercado muy dinámico generando grandes ingresos para las empresas y aumentando se el número de trabajadores, con las llamada carreteras 4G.**

**El mercado en el país era cubierto por tres grande empresas, Cemex, Holcim, dos multinacionales, y una nacional que hoy es Multilatina (Argos), sin embargo, la expectativa que hay del aumento del consumo hizo que la oferta de Cemento se incrementara por parte de nuevas empresa que importan materias primas y fabrican Cemento, a bajos costos haciendo DUMPING SOCIAL, con la importación de productos como el Clinker traído de la China y de Asia, mano de obra barata, habida cuenta que no tienen sindicatos ni Convenciones Colectivas de Trabajo, esclavizando a sus trabajadores, proliferando hoy más de 13 empresas productoras de Cemento, especialmente en la Región Caribe Colombiana, como Utracem, Cementos Tequendama, Cementos San Marcos, Cementos Vallenato, Cementos del Oriente, Cementos Corona, Cemento Patriotas, y otras que importan Cemento, además de la Patagonia están llegando 3000 toneladas además de la importación de Clinker.**

**La caída de los precios del petróleo a nivel mundial, llevo a que el presupuesto nacional haya un déficit de 23 Billones de pesos, y el despido de más de 20.000 trabajadores de esta industria.**

**Con este panorama el gobierno nacional bajo la inversión en la infractutura vial, las 4G, como se le llama construcción de Carreteras en doble via, tiene aprobado todos los planos pero no tiene financiación, muy a pesar de la venta de la mayor empresa generadora de Energía del Estados, Isagen, para esta infraestructura.**

**En el mes de julio del 2016, se produjeron 915.200 toneladas de Cemento con una reducción del -17.6% frente a julio del 2015, y los despachos se redujeron en un -19.7 % frente al mismo mes de julio 2015, de julio del 2015 a julio 2016 se ha producido 12.959.500 toneladas, y se ha despachado 12,565. 500 toneladas de cemento un aumento del 1%.**

**En la medida que se reduce los despachos del Cemento, la Empresas ARGOS, ante la baja de las ventas, la competencia desleal, el dumping social, han cerrado Plantas en Colombia, Cementos Caribe en Barranquilla, Planta Sabana Grande, Planta San Gil, algunos trabajadores han sido pensionados, trasladados, reubicados en otras plantas del país.**

**En las empresas del Cemento que no hay Organización Sindical, se hace la mayor explotación de los Trabajadores, han despidos en las platas de Concreto por la reducción de la construcción, la expansión de nuevas plantas por el momento están en receso, Cemex empezara a producir 1.000.000. Toneladas al año de la nueva planta en el municipio de Maceo Antioquia, a partir de Diciembre del 2016.**

**SINPROSEG: A MEDIADOS DEL MES DE JUNIO DEL 2015, SE INICIARON LAS NUEVAS FORMAS DE CONTRATO POR DURACION DE OBRAS, LAS CUALES SE HACEN CON UNIONES TEMPORALES, LOS CUALES POR CONCEPTO DEL MINISTERIO DE TRABAJO, 24 JUNIO 2014, Y DEL 22 JULIO 2014, NO SON PERSONAS JURIDICAS PROPIAMENTE DICHAS, NO SON EMPLEADORES LEGITIMOS PARA RESPONDER COMO EMPRESA, POR LO TANTO LOS PLIEGOS DE PETICIONES Y LAS CONVENCIONES COLECTIVAS NO CONTIENEN PUNTOS QUE SEAN ESENCIALES COMO ESTABILIDAD, CONTRATOS INDEFINIDOS, TRABAJO DECENTE.**

**Lo anterior es tipificado como un desconocimiento a el derecho al Trabajo en condiciones Dignas y garantías de Asociación Sindical y Negociación Colectiva, lo que se TRADUCE EN UNA DESMEJORA SUSTANCIAL A LA PROTECCION A LOS LIDERES SOCIALES Y SINDICALES EN COLOMBIA, QUE HACE EVIDENTE LA INRESPONSABILIDAD DE EL ESTADO Y EL GOBIERNO CON EL DERECHO A LA VIDA Y A LA ACTIVIDAD SINDICAL A LOS MIEMBROS DE LA CUT.**

**MUY IMPORTANTE EL NACIMIENTO DE LA ORGANIZACION SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDIA DEL MUNICIPIO DE SAN ESTANISLAO DE KOSTAS “ARENAL” Y MARIALABAJA, A LOS CUALES NO SE LES GARANTIZADO EL DERECHO SINDICALIZACION Y NEGOCIACION.**

* **SALUDAMOS EL AVANCE LIDERADO POR LA CUT Y EL CENTRO DE ATENCION LABORAL REGION CARIBE, CAL, QUE NOS HA PERMITIDO LLEGAR A DIFERENTES SITIOS DE LA REGION CARIBE, PARA SOLUCIONAR VIOLACIONES LABORALES A LOS SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS.**
* **MUY IMPORTANTE LAS ACTIVIDADES ARTICULADAS DE LA ESCUELA NACIONAL SINDICAL – ENS Y LA CUT, PARA LAS CAPACITACIONES PARA LAS DEMANDAS, QUEJAS, QUERELLAS POR PACTOS COLECTIVOS, CONTRATOS SINDICALES ILEGALES, TERCERIZACION E INFORMALIDAD LABORAL, EN COORDINACION CON EL CAL.**
* **Exhortamos al Señor Fiscal General, Procurador, Min trabajo, Min educación, Min salud, a los Empresarios, Gobernador de Bolívar, Alcalde de Cartagena, a Gerentes de las ESE, a los trabajadores afiliados, a los líderes políticos honestos y a la ciudadanía en general a una cruzada por salvar a COMFAMILIAR CARTAGENA – BOLIVAR y la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE, sancionando, sacando y erradicando la Politiquería y la Corrupción.**
* **Contra el DECRETO 583 DEL 8 ABRIL 2016, que firmó el Ministro del Trabajo, LUCHO GARZON y JUAN MANUEL SANTOS, mediante el cual legaliza la Tercerización Laboral ilimitada en Colombia.**
* **Defensa soberanía nacional económica y política con los TLC, su revisión, rescate de la producción y el trabajo nacional y el ingreso de Colombia al club de la OCDE.**
* **Exhortamos que los nuevos Planes de Desarrollo, Distritales, Municipales, Departamentales, Plasmar Políticas Públicas para Mano de Obra Local, Estabilidad Empleo.**
* **Que la salud no siga como un burdo negocio del gran capital y las ganancia produciendo sufrimiento, enfermedad y muerte.**

**Hacia un nuevo campo colombiano:**

**SEIS EJES DOCUMENTO FINAL 297 - PÁGINAS ACUERDO GOBIERNO, FARC.**

1. **"Reforma rural integral", que contribuiría a la transformación estructural del campo, cerrando brechas entre el campo y la ciudad y creando condiciones de bienestar y buen vivir para la población rural.**
2. **"Participación política": Apertura democrática para construir la paz. La implementación del acuerdo final contribuirá a la ampliación y profundización de la democracia en cuanto implicará la dejación de las armas y la proscripción de la violencia como método de acción política.**
3. **"Cese al fuego y de la hostilidades bilateral y definitivo y la dejación de las armas", que tiene como objetivo la terminación definitiva de las acciones ofensivas entre la Fuerza Pública y las FARC-EP.**
4. **"Solución al Problema de las Drogas Ilícitas". Para construir la paz es necesario encontrar una solución definitiva al problema de las drogas ilícitas, incluyendo los cultivos de uso ilícito y la producción y comercialización de drogas ilícitas.**
5. **"Víctimas". El acuerdo crea el Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición, que contribuye a la lucha contra la impunidad combinando mecanismos judiciales que permiten la investigación y sanción de las graves violaciones a los derechos humanos y las graves infracciones al Derecho Internacional Humanitario.**
6. **"Mecanismos de implementación y verificación" en el que se crea una "Comisión de implementación, seguimiento y verificación del Acuerdo Final de Paz y de resolución de diferencias", integrada por representantes del Gobierno Nacional y de las FARC-EP.**

**Reforma Rural Integral con Trabajo Decente.**

**Informe basado en Punto Nº1 del Acuerdo de Paz de La Habana sobre reforma rural.**

**Resumen en cifras, FUENTE. ENS.**

**Este es, en cifras, el panorama general de la situación laboral y de derechos humanos fundamentales en el campo colombiano, según datos del año 2015 y mirado en el contexto plantado en el apartado 1.3.3.5 del punto uno del Acuerdo Final sobre Reforma Rural Integral firmado por el Gobierno Nacional y las Farc.**

**El principal problema de casi todas las zonas rurales colombianas es la gran población que vive allí en condiciones de pobreza y de pobreza extrema.**

**En 2015 la tasa de pobreza fue 40,3%, casi el doble de la de las cabeceras, que fue 24,1%.**

**Y la tasa de pobreza extrema (indigencia) era 18,0%, cuatro veces por encima de la tasa de las cabeceras: 4,9%.**

**La situación de pobreza rural se explica, en parte, por las condiciones laborales de su población, cuyos ingresos son insuficientes para adquirir una canasta básica de bienes.**

**En el campo hay 4´758.000 personas que trabajan, y para ellas en 2015 el promedio de ingreso laboral fue de $439.571, frente a $1.048.367 en las cabeceras.**

**Situación que es consecuencia de la alta tasa de informalidad laboral, que en la zona rural fue 89,3%, mientras que en las cabeceras es de 62,3%.**

**Contratación e ingresos laborales.**

**Sólo el 9,9% de los ocupados en el sector rural tiene contrato de trabajo regulado por la ley, y apenas el 6,7% se beneficia de una convención colectiva.**

**En la zona rural la mayoría de los ocupados son cuenta propia: 51,6%, empleados particulares: 18,6%; jornalero o peón: 12,4%, trabajadores sin remuneración: 10,2%.**

**Mientras en las cabeceras el 43,8% son empleados particulares, 39,9% cuenta propia, 4,6% empleado del gobierno, y 3,1% trabajador sin remuneración.**

**El 91,2% de los ocupados de la zona rural tiene empleo precario, sin contrato de trabajo a término fijo o v a través de una empresa de servicios temporales, cooperativas o empresas asociativas. Frente a un 70% en las cabeceras.**

**El 33,7% de los ocupados de la zona rural tiene relación laboral ilegal (1´601.894 personas). A éstos su empleador no le garantiza derechos laborales ni protección social. En las cabeceras la relación laboral ilegal es 18,1% del total de ocupados.**

**La inspección laboral en Colombia está diseñada para las zonas urbanas y el sector formal de la economía.**

**Deja por fuera el sector rural. En 51 municipios (de los 322 priorizados para la ejecución de acciones estatales en la construcción de paz según el acuerdo con las Farc) cuentan con oficina del Ministerio de Trabajo.**

**Protección social y seguridad laboral:**

**En materia de protección social el panorama es de exclusión. Mientras en las cabeceras el 45,5% de los ocupados contribuyó a salud en el régimen contributivo, en la zona rural sólo contribuyó el 14,1%.**

**Situación similar se presentó en la afiliación al sistema pensional: en las cabeceras el 41,4% de los ocupados estaba afiliado, frente a 12,4% en la zona rural.**

**La afiliación a cajas de compensación familiar sigue la misma línea: 33,7% en las cabeceras y 8,9% en la zona rural.**

**En las cabeceras el 40,6% de la población ocupada tiene afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, mientras en la zona rural es apenas el 11,7%.**

**En 2015 en el área rural se reportaron 64.173 accidentes laborales (176 accidentes diarios), y 31 pensiones por invalidez. Se presentaron 38 muertes y 984 enfermedades laborales calificadas (casi 3 diarias).**

**En la zona rural la situación de los viejos es dramática. Sólo el 7,5% recibió pensión de vejez, mientras que en las cabeceras este porcentaje fue de 30,3%.**

**Trabajo Infantil:**

**En 2015 la Tasa de Trabajo Infantil (TTI) en las cabeceras se ubicó en 6,7%, o sea 548.000 niños, niñas y adolescentes trabajadores (NNA), mientras en la zona rural la TTI fue más del doble: 15,6% (470.000 NNA).**

**El trabajo infantil aleja a los menores de la educación. En la zona rural el 36,7% de los infantes que trabajaban no asistieron a una institución educativa, el resto combina educación y trabajo.**

**En la cabecera el 48,4% trabaja porque le gusta mantener su propio dinero, mientras que en la zona rural el 43,2% lo hace porque debe participar en la actividad económica de la familia.**

**Equidad laboral por género y edad:**

**La dinámica del mercado laboral presenta enorme brecha entre hombres y mujeres, desfavorable a éstas.**

**En las cabeceras el desempleo de los hombres es 7,9%, y la de ellas 11,9%; mientras en la zona rural la brecha de género es 3 veces mayor en cuanto a desempleo: 11,0% mujeres, 3,2% hombres.**

**Las mujeres ocupadas en la cabecera tuvieron ingreso promedio un 24,2% inferior al de los hombres ($891.958 frente a $1.176.612).**

**En la zona rural la diferencia fue más profunda: las mujeres tuvieron ingresos 41,6% menores que los hombres ($293.632 frente a $502.928).**

**En la zona rural los jóvenes representan el 54,0% del total de desempleados. En las cabeceras representan el 49,3%.**

**Las mujeres jóvenes sufren mayor desempleo: 20,1%, frente a 6,1% de los hombres jóvenes en la zona rural. En la cabecera las tasas fueron 20,6% y 13,0% respectivamente.**

**Hay una población a la que se debe prestar especial atención: los jóvenes que ni estudian ni trabajan, los llamados “Ninis”. En las cabeceras los Ninis son el 18,4%, en la zona rural es 25,6%.**

**En la zona rural las mujeres participan más en las labores del cuidado: 93%, frente al 60% de los hombres. Mientras en la cabecera la proporción es del 88,4% frente al 63,9%.**

**Y también en el campo ellas dedican más tiempo a las labores del cuidado, casi 4 veces más que en las cabeceras.**

**Existe el mundo rural moderno e integrado a la economía exportadora, que se ha desarrollado a partir de la agroindustria, con la localización de plantas de procesamiento de alimentos, frutas, verduras y aceites.**

**La modernización de la agricultura reduce efectivamente las necesidades de trabajo en el campo, y ocasiona lo que se conoce como éxodo rural, el cual es un fenómeno de migración de las poblaciones rurales hacia las ciudades, en busca de empleos ofrecidos tanto en la industria y como en el sector terciario.**

**Por otra parte, se ha desarrollado una nueva alternativa económica para los productores agropecuarios, que es conocida como “turismo ecológico rural”, su objetivo es ofrecer a los visitantes un contacto personalizado, de brindarles la oportunidad de disfrutar del entorno físico y** [**humano**](http://conceptodefinicion.de/humano/)**de las zonas rurales, y en la medida posible, de participar en las actividades, tradiciones y estilo de vida de la población local.**

**Mantendremos nuestra indeclinable disposición al diálogo y la construcción de acuerdos, diálogos social con resultados, esperamos que el gobierno cumpla, con el firme propósito de encontrar soluciones efectivas a la problemática de los trabajadores, ya sea mediante modificaciones sustanciales a la regresiva legislación que hoy impera, incorporando a nuestro bloque constitucional los convenios de OIT ratificados por el Congreso.**

**Reivindicar la paz como un derecho individual y colectivo y como una obligación social en la que nos comprometemos desde diversos sectores sociales: sindicalistas, artistas, periodistas, líderes agrarios, indígenas, afrodescendientes, mujeres, jóvenes, estudiantes, empresarios, defensores de derechos humanos, fuerzas políticas y expresiones religiosas, para manifestar nuestro compromiso con una salida política negociada definitiva al conflicto armado que padece Colombia desde hace más de medio siglo.**

**Reafirmamos nuestro compromiso con que el proceso de paz y la solución política negociada del conflicto armado, tanto con la FARC, el ELN y el EPL se desarrollen en el sentido de poderse resolver satisfactoriamente.**

**Seguiremos desarrollando acciones y actividades y movilización social y política para reclamar el cese del conflicto armado en Colombia y a eso seguiremos dedicando nuestros esfuerzos.**

**Consideramos muy positivo que se continúe el cese bilateral del fuego y la Mesa de negociación en La Habana y en esa medida, se desarrollen negociaciones que confluyan en la solución política negociada al conflicto armado. Reclamamos para el movimiento social y ciudadano un diálogo con el gobierno nacional.**

**Seguimos demandando que de esas negociaciones no se tomen medidas regresivas contra la ciudadanía en general.**

**AREAS APROXIMADAS SEMBRADAS DE PALMA DE ACEITE EN BOLIVAR. – SE HA DESPLAZADO LA SIEMBRA DE PAN COGER – TRABAJO POR JORNAL – NO HAY ESTADISTICAS SALARIO Y SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.**

|  |  |
| --- | --- |
| **MUNICIPIO** | **HECTAREAS** |
| Arjona | 59 |
| Cantagallo | 727 |
| Mahates | 250 |
| Magangue | 7000 |
| María la Baja | 5000 |
| Rio Viejo | 6021 |
| San Pablo | 2915 |
| Simiti | 581 |

**Según estudios el mantenimiento de cada Hectárea debe estar a cargo de 3 hombres, es decir, que estamos hablando como mínimo de 32 Mil Trabajadores en este empleo agroindustrial.**

**La otra área de trabajo es la Pesca Artesanal tanto Marítima como de los Ríos y Ciénagas que hay en el Departamento, de igual manera los trabajadores del transporte Marítima como de los Ríos, podríamos estar hablando de unas 12 mil personas dedicadas a este trabajo.**

**Hoy está surgiendo nuevamente los cultivadores de Tabaco, que también emplean una considerable mano de obra.**

**Los trabajos de la Zona Industrial de Mamonal, Bosque y Ternera, los Cultivadores de Palma de Aceite, los Pescadores Artesanales y Trabajadores de Artesanías, sumarian un total de unos 70 mil trabajadores, que demandarían del Estado y del Gobierno Trabajo Decente, Vida digna.**

**POLITICA PÚBLICA DE PRIORIDAD DE MANO DE OBRA REGIONAL O LOCAL.**

**Acuerdo 016 de Agosto 22 / 2005, Concejo de Cartagena, PRIORIDAD MANO OBRA LOCAL – EXENCION DE IMPUESTOS A LAS EMPRESAS EN CARTAGENA. (ESTE NO SE CUMPLE).**

**HOY SE CONTRATA MANO DE OBRA FORANEA, HASTA PARA HACER UN HUECO LO TRAEN DE AFUERA.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Inversión Mininas** | **Nuevos Empleos** | **No. De años exoneración** |
| 1.6 | 16 | 1 |
| 2.1 | 21 | 2 |
| 2.8 | 28 | 3 |
| 3.8 | 38 | 4 |
| 5.0 | 50 | 5 |
| 6.6 | 66 | 6 |
| 8.8 | 88 | 7 |
| 11.7 | 117 | 8 |
| 15.7 | 157 | 9 |
| 21.0 | 210 | 10 |

**Nota: La Exención del 100% del pago de impuesto Predial Unificado y de Industria y Comercio y la mano de obra debe ser en un 70% Cartagenera.**

**ACTUALMENTE SE ADELANTA UNA GESTION DE LA USO, LA CUT, CON EL ALCALDE MANUEL VIECENTE DUQUE VASQUEZ, EL CONCEJO DE CARTAGENA, PARA UNA POLITICA PUBLICA DE MANO DE OBRA LOCAL.**

**PETICIONES DE LOS PENSIONADOS DE COLOMBIA PARA UNA VIDA DIGNA.**

**1. Que el Gobierno Nacional garantice el mantenimiento del Régimen Solidario de Prima Media (R.P.M), el carácter vitalicio de las Pensiones y para su financiación enfatizará en el Principio de Solidaridad intergeneracional y distribución de la riqueza Nacional.**

**2. Que haya un incremento anual, justo y equitativo de las mesadas pensionales para cumplir con la real función social que significa el mínimo vital y el ingreso Digno del Pensionado y de su Familia.**

**(Aplicación Constitucional de FAVORABILIDAD establecido en el Art, 53 de la Constitución Política para la interpretación del artículo 14 de la Ley 100 de 1993, en el sentido de aplicar al incremento anual automático de las Pensiones, el porcentaje más alto entre el incremento del salario mínimo y el IPC.**

**U otra variable económica, como por ejemplo, el incremento anual efectuado a los Empleados Públicos que en los últimos años ha superado el 5%). Quebrantamiento del Principio Constitucional de FAVORABILIDAD.**

**3. Demandamos la RESTITUCION de la denominada mesada 14 (del mes de Junio) para todos los Pensionados de Colombia a quienes no les fue reconocida en virtud de lo establecido en el inciso 8° del Art. 1º. del nefasto Acto Legislativo 01 de 2005.**

**4. Que haya una política eficaz y estandarizada para evitar el desconocimiento de los Derechos Adquiridos por parte de los Funcionarios Públicos competentes del Gobierno Nacional y Territorial y de los Jueces de la República, que ha originado el detrimento patrimonial de los Pensionados de Colombia.**

**5. Demandamos de parte del Gobierno total claridad y precisión, así como participación de los pensionados en la toma de decisiones, respecto a las Políticas Institucionales referentes al tema de la Conmutación Pensional que se han venido implementando, así como lo referente a la elaboración y aprobación de los cálculos actuariales, dado que la titularidad del DERECHO del PASIVO PENSIONAL corresponde a los pensionados, trabajadores y ex trabajadores.**

**6. El Estado Colombiano, debe garantizar un Fondo de Reserva de Pensiones, que blinde el pago de las Pensiones a futuro, de todos los contribuyentes al Sistema General de Pensiones.**

**7. La no aplicación de más Impuestos o Gravámenes a las Pensiones, sin excepción alguna.**

**8. Demandamos hacer extensivo el auxilio funerario por fallecimiento del beneficiario de la Pensión de Sustitución o Sobrevivencia.**

**9. Demandamos retomar el Debate para que sea Ley de la República la “Pensión con cotización Retroactiva” planteada en el Documento Titulado “ABECE del Nuevo Modelo de Protección para la Vejez” del Ministerio del Trabajo.**

**10. Demandamos la REVISIÓN de la Ley 1580 del 01 de octubre de 2012 “Pensión Familiar”, para que se amplíe su cubrimiento actualmente restringido a los Niveles 1 y 2 del SISBEN y no se limite su reconocimiento al tope de un (1) SMMLV.**

**11. No se cumplen las Normas sobre Pensión de Sobrevivientes (o Sustitución), y muchos Administradores hacen exigencias desmesuradas y por fuera de la ley al viudo(a) beneficiario(a), terminando por desconocer un derecho legítimo y legal.**

**Algunos beneficiarios legítimos han fallecido sin el reconocimiento del Derecho.**

**Exigimos la aplicación cabal de la Ley 1204 de 2008 y de las sanciones establecidas a quienes la violen.**

**12. DEMANDAMOS una fórmula de compensación, reduciendo el requisito de edad, para quienes se pensionan con un número de semanas cotizadas muy por encima del número mínimo de semanas establecido en la Ley.**

**Existen afiliados al sistema del R.P.M. con más de 30 años de servicio o su equivalente en semanas al sistema, que se les incrementó el requisito de edad a partir del 01-Enero-2014 o del 01-Enero-2015; es decir, se les castiga su fidelidad al sistema.**

**13. EXIGIMOS del Gobierno Nacional y de las Altas Cortes, el respeto a los Pensionados de los derechos adquiridos y las expectativas legitimas de derecho, el derecho fundamental a la igualdad, el principio constitucional de favorabilidad y el mandato de progresividad contenido tanto en la Constitución como los tratados internacionales ratificados por Colombia, y por consiguiente, la prohibición de regresividad que conlleva y vincula a las tres ramas del poder público.**

**No queremos ver más colas y atenciones indebidas a los Pensionados y Adultos Mayores de Colombia, por tanto exigimos atención oportuna y digna que enaltezcan el sentido de vida de estas Personas, acorde con las Leyes 1251/08, 361/97 y 1276/09.**

**No deben tenerse en cuenta las presiones de la OCDE, ANIF, FEDESARROLLO, BID, etc., para imponer una Reforma Pensional que sea lesiva a la Dignidad y al Patrimonio económico del Pensionado, el futuro Pensionado y los Adultos Mayores.**

**SISTEMA GENERAL DE SALUD**

**1. DEMANDAMOS una Reforma Estructural al Sistema de Salud que incluya un Subsistema Especial para el Sector de los Pensionados y sus Beneficiarios, que garantice el acceso a una Salud digna, humanizada, oportuna y con calidad.**

**2. EXIGIMOS disminuir del 12% al 4% la Cotización o Aporte para la SALUD a todos los Pensionados de Colombia, sin excepción alguna.**

**Actualmente los Pensionados aportamos mensualmente para salud el 12% de nuestra mesada, suma esta que resulta injusta y excesivamente elevada si la comparamos con lo que cotizan los Trabajadores Activos del País, golpeando así ostensiblemente el ingreso de los Pensionados de Colombia.**

**Exigimos al Excelentísimo Señor Presidente, al Vicepresidente, al Ministro de Hacienda y Crédito Público, al Ministro del Trabajo y al Congreso de la República, HONREN LA PALABRA EMPEÑADA a los Pensionados de Colombia.**

**Central Unitaria de Trabajadores de Colombia
CUT Subdirectiva Bolívar.
GIL ALBERTO FALCON PRASCA.Presidente.** 

**Email:** **presidenciacutbolivar@gmail.com** **gicho1624@gmail.com

 *Tel: OFICINA. 6608745 -
Celular: 300 6521551- 300 6609869.***

**FACEBOOK:** **gicho1624@gmail.com**

**TWITER: @gicho1624**