

Entonando los propósitos del paro, cantando denuncias, como en una fiesta, en Buenaventura y Quibdó exigen sus derechos. En otras ciudades, la acción de docentes y de los trabajadores del Estado, declarados en paro o jornadas de protesta para exigir la negociación de sus pliegos, rompe la rutina del diario vivir. Están en su derecho. Un resurgir social conmueve al país (Págs. 4, 10-15).

La alegría de luchar por los derechos



Buenaventura en paro, punto de concentración Sabrosuras, martes 6 de junio de 2017.

2 "Creo en la necesidad de la paz completa"

6 Bogotá, desunida y segregada

8 Doña Juana: una mala vecina

24 Informe sobre asesinatos de líderes y restituyentes



PLIEGO ESTATAL

Para aprender y proyectar

● RICARDO DÍAZ*

Una negociación intensa. Esa ha sido la marca que resalta de la discusión del pliego de solicitudes presentado por los estatales a su patrón. El factor Fecode contribuyó de manera sustancial a ello, sin duda, llevando al Gobierno a un terreno resbaladizo, y propiciando que los trabajadores busquen la calle como principal escenario para presionar un resultado favorable en sus demandas.

En ese ambiente, donde se presentan paros de 24, 48 y 72 horas de algunos sectores de los estatales, se alcanza el acuerdo del incremento salarial, no sin vivir prolongadas discusiones sobre los derechos de los trabajadores y la situación económica del país, para acordar un incremento salarial del IPC causado en el 2016 (5,75%) más un 1 por ciento. Logro agridulce que refleja una correlación de fuerzas que aún no es favorable para los contratados. Falta mucha labor educativa y organizativa para que así sea.

En todo caso, la dinámica ganada en la negociación refleja con claridad el criterio con el cual llegamos algunos sectores a esta negociación: encararla con el reto de superar anteriores experiencias, donde el Gobierno impuso criterios o firmó acuerdos que luego incumplió. Con esa claridad por parte de los delegados de los trabajadores, fue instalada en marzo la mesa para la concertación, debiendo parar la misma el 6 de abril por una tutela interpuesta por otras organizaciones sindicales que exigían participación en la negociación. El 25 de mayo la mesa retoma actividades, proyectadas según la ley para veinte días hábiles, los cuales resultaron insuficientes, acordando una prórroga de 8 días que terminan el 17 de junio.

Ampliación de tiempos que denota la dificultad afrontada para abordar el pliego, mucho más cuando la representación de los trabajadores corre a cargo de diversidad de organizaciones (Cut, Cgt, Ctc, Únete, Fenaltrase, Utradec, Fecotraserpúblicos), sin afinidad de objetivos y criterios para encarar la defensa de sus representados.

Como siempre, ante la opinión pública el único punto que ventila el Gobierno es el concerniente al salario mínimo, sin aclarar aspectos sustanciales en la negociación como superación de la informalidad contractual, ampliación de nómina, política de género y otros.

De la negociación afrontada en el 2017, y con el criterio de sacar lecciones de la misma que sirvan como aprendizaje al conjunto del movimiento sindical y social, resumimos en 4 aspectos las principales temáticas por apropiar.

Criterios mínimos para los pliegos de solicitudes

1. Los pliegos de peticiones deben ser elaborados con la participación del



conjunto de asociados, implementando para ello talleres y llevándolos a asamblea general para su aprobación. Hay que actuar así porque aún predomina el viejo método de que dos o tres elaboran los pliegos y son pocos quienes los aprueban.

2. Cuando los pliegos de peticiones sean unificados, es decir de varios sindicatos, los mismos deben ser aprobados por asambleas de cada uno de los sindicatos y por una asamblea conjunta.

3. Los pliegos deben contener aspectos económicos, culturales, laborales, administrativos y políticos, definidos con precisión en tiempo, modo y lugar. Así hay que proceder pues por lo general son muy genéricos y a veces son abstractas, lo cual le quita fuerza a la negociación.

¿Cómo debe funcionar la comisión negociadora?

La experiencia es que la comisión negociadora de los trabajadores es muy desigual, integrada por compañeros que nunca han estado en una comisión de estas —son delegados por primera vez para enfrentarse a una negociación macro como ésta.

Para evitar improvisaciones, la experiencia enseña que deben definirse previamente los perfiles para quienes la conformen, garantizando dirigentes que tengan, por lo menos un buen nivel: técnico y académico, y con conocimiento del desarrollo de los puntos centrales de la negociación.

Y para preparar el relevo directivo, en la comisión negociadora debe garantizarse un equilibrio entre compañeros con experiencia y quienes están en un proceso de desarrollo y aprendizaje.

Al respecto, de la negociación del presente año, hay que destacar lo siguiente:

- 1) Persisten los desniveles pronunciados entre los negociadores de los trabajadores —en información, conocimiento, prácticas y experiencia.
- 2) Garantizando la asistencia de dirigentes ya forjados y otros en proceso formativo, debe certificarse que unos y otros posean conocimiento básico de la estructura del Estado y las competencias de cada una de ellas, para que puedan interpelar en la discusión que tienen que ver con el funcionamiento de todo el Estado colombiano. De igual forma, deben tener conocimiento del presupuesto nacional, departamentales y municipales, es decir, que conozcan cómo se aprueban, ejecutan, modifican, cuándo hay un traslado de rubro, etcétera; además, es fundamental tener capacidad técnica mínima en estos aspectos. Otro elemento es conocer la política económica del Gobierno, sus características y deficiencias.

Un aspecto que no debe repetirse: la negociación aún en curso tuvo dificultades en la mesa central de negociación por cuanto no había precisión en los objetivos fundamentales perseguidos; nos tocó hacer una discusión sobre la marcha y precisarlos. También debe tenerse claridad de la metodología, los espacios y los cronogramas de la negociación, porque de ello depende el ritmo de la negociación. En la negociación que encaramos en un primer momento el gobierno impuso el ritmo, lo que por fortuna corregimos a tiempo, reencausándolo.

Este descuadre pudo tomar forma porque en las primeras de cambio la coordinación entre los negociadores no fue la mejor, prevaleciendo protagonismo,

prevenciones, rivalidades, las que en ocasiones afloraron en medio de la negociación; por fortuna pudimos superar este desfase a través de la discusión colectiva y estableciendo unos voceros, garantizando que esos tuvieran un manejo metodológico definido, donde la participación descansara en todos y no únicamente en el vocero.

Otra experiencia importante: el manejo de la información. En esta oportunidad fuimos oportunos en la expedición de boletines sobre cada negociación, el whatsapp y otros medios fueron utilizados, permitiendo que los trabajadores y los dirigentes sindicales del resto del país tuvieran un conocimiento efectivo del desarrollo de la negociación, lo que facilitó la programación y realización de los mítines, plantones y posteriormente los paros, y desarrollar el gran paro del magisterio colombiano, y los paros del sector estatal de 24, 48, 72 horas, e incluso algunos indefinido acompañando a Fecode.

[...] planteamos la necesidad de hacer un pacto sobre trabajo digno y decente en la administración pública, aplicando los criterios y condiciones establecidos por la OIT para ello.

No puede dejarse pasar que en la negociación se definió que el principal instrumento de lucha de los trabajadores, para acompañar la discusión del pliego, era la movilización, de tal forma que pudiéramos ir a las calles, ubicarnos en ellas, presionando la negociación al tiempo que ampliábamos hacia la sociedad en general el contenido de nuestras demandas.

Experiencias sindical y política

1. Logramos denunciar y afectar ante la opinión pública la política económica neoliberal del Gobierno, se descascaró el carácter demagógico y represivo de Juan Manuel Santos.
2. Logramos demostrar ante la opinión pública la justeza de nuestras peticiones, así lo reflejaron las encuestas realizadas en televisión y en radio, donde la opinión fue ampliamente favorable a las peticiones de los trabajadores; el impacto que esto generó en los medios los llevó a ser más pru-

dentes en el manejo de la información, obligándose a brindarnos algunos minutos para exponer nuestras ideas.

3. Las movilizaciones del magisterio y los estatales estimularon a otros sectores para la lucha a nivel nacional; el Comando Nacional Unitario, integrado por las centrales y la federaciones estatales, entre ellas Únete, desarrollaron actividades de coordinación a nivel nacional y a nivel territorial.
4. En relación con el salario: se firmó un acuerdo parcial del salario para el sector público, de la inflación causada en el 2016 (5,75%) más un 1 por ciento sobre el IPC. La forma y el método como se logró el acuerdo, generó críticas internas en la bancada de los trabajadores negociadores, al considerar Únete que el momento en que esto ocurrió no era el mejor ya que le generaba un vacío a Fecode; sin embargo, al imponerse la

lógica de la mayoría debimos firmar el acuerdo parcial de salario.

Pendientes

1. Tras lograr una prórroga de ocho días, continúa la negociación en medio de paros y de la movilización, la cual termina el 16 o el 17 de este mes. El 8 de junio, por ejemplo, los trabajadores de la Aeronáutica Civil lograron (tres organizaciones filiales de Únete) afectar el tráfico en más de 15 aeropuertos del país, y se preparan para concretar nuevas jornadas de protesta y movilización durante esta semana.
2. Alcanzamos avances en la política de género: de 21 puntos alcanzamos 19.
3. Seguimos negociando y están pendientes de resolución la inmensa mayoría de puntos del pliego presentado. Hay que

destacar el incumplimiento del acuerdo colectivo vigente para los años 2013-2015, no cumplido en un 60 por ciento por el Gobierno (en materia de derechos, administrativo, garantías).

4. La Carrera Administrativa: estamos discutiendo la necesidad de que en el sector público se apruebe un escalafón de la administración pública, que permita que los trabajadores, teniendo en cuenta su antigüedad, su mérito, su desarrollo en la formación y capacitación, puedan ascender de manera automática –en la actualidad no tienen derecho a ascenso, la planta de personal está congelada en relación con la estructura del empleo público.
5. También planteamos la necesidad de hacer un pacto sobre trabajo digno y decente en la administración pública, aplicando los criterios y condiciones establecidos por la OIT para ello.

6. En el punto de derechos y garantías sindicales, estamos negociando el derecho a un programa de televisión para los trabajadores, dirigido por las centrales; también está el punto concierne a los permisos sindicales, con modificación del decreto 160 (que reglamenta el derecho de negociación a los empleados públicos, modificación que debe ser concertada entre el Gobierno y los trabajadores)
7. Exigimos, asimismo, que la Ministra de Educación derogue la directiva 037, mediante la cual ordenó el no pago de los salarios de los docentes, y que el Alcalde de Bogotá le de desarrollo al pliego presentado por la ADE, del cual no han atendido ni una sola petición. **da**

* Presidente de la Unión de trabajadores del Estado y los servicios públicos