


# MATRIZ: INFORME ANUAL DE LAS CONTRAPARTES EN LA COOPERACIÓN

País	Colombia
Organización	Central Unitaria de Trabajadores CUT
Período reportado	Enero 1 a 31 de diciembre 2019
Fecha de presentación del informe	15 de febrero 2020
Responsable del proyecto	Over Dorado
Firma	
Anexos	

Sírvanse confirmar los anexos presentados junto con el presente:

- Anexo 1. Informe de los avances del marco de resultados:      Sí: X      NO:
- Anexo 2. Fotos de los logros del Proyecto en 2019:              Sí: X      NO:

## Aspectos generales del proyecto

### 1. VALORACIÓN GENERAL DEL PROYECTO DURANTE EL EJERCICIO RECIÉN CONCLUIDO:

-Si bien el proyecto no se inició conforme a lo planeado durante el primer semestre, durante el segundo semestre se ejecutaron las actividades previstas en el plan, se realizaron 5 eventos regionales los cuales se dividieron en dos jornadas, de acuerdo con el objetivo y la población a la cual estaba dirigido, esto nos permitió fortalecer los recursos.

Se realizaron seminarios-taller de formación durante la primera jornada, abordando temáticas que permitieron a los participantes a través de la metodología participativa, reflexionar sobre sus experiencias tanto individuales como colectivas, generando compromisos hacia el fortalecimiento sindical, desde la afiliación, el crecimiento, el dialogo social y la negociación colectiva. En esta etapa se logró profundizar los conocimientos frente al que hacer sindical, los derechos laborales, y el reconocimiento de habilidades entorno a la negociación, de otra parte, la multiplicación de la experiencia permitió que la información llegara en primera instancia a las juntas directivas, lo que a su vez genera mayor compromiso entre la dirigencia y sus bases, articulando diferentes acciones que le permiten a la Central dar continuidad al proceso. El intercambio de experiencias entre diferentes sectores y participantes sirvió para abordar algunas problemáticas de carácter jurídico laboral, falencias en la negociación colectiva, acciones de cara al acoso laboral y recoger elementos para la campaña de afiliación sindical, para finalizar es importante resaltar la disposición y el cambio de actitud de los compañeros ,después de trabajar el tema de negociación género y seguridad social, los argumentos hacen necesario afianzar el trabajo sindical entorno a las condiciones laborales de las mujeres.

-Durante la segunda jornada el seminario-taller fue dirigido a mujeres trabajadoras de diferentes sectores, donde a pesar de trabajar algunas temáticas similares a la primera jornada, la experiencia no solo permitió reflexionar y/o ampliar los conocimientos sobre sus derechos como trabajadoras, e incluso más allá del empoderamiento para el ejercicio sindical, se generó en los cuatro grupos un ambiente de sororidad donde las participantes hablaron de su vida personal, compartieron abiertamente su sentir, sus miedos, los obstáculos y entre ellos el abuso y el maltrato, en la vulneración de sus derechos se identificó la negligencia en la promoción, prevención e intervención del riesgo psicosocial, así como en el tratamiento de otras enfermedades de origen laboral, se evidenció la necesidad de incorporar estos temas en las agendas sindicales, el desconocimiento de la política de género de la Central, la persistencia de comportamientos machistas entre algunos compañeros y regiones, apatía de las mujeres a participar en los espacios sindicales, desconocimiento de derechos y recursos jurídicos, administrativos, y en el tema de negociación colectiva una baja participación de mujeres y de cláusulas específicas para la mejora de sus condiciones, la reflexión y el análisis permitió que algunas compañeras asumieran el reto de participar en las próximas negociaciones, así como en otros espacios de incidencia en sus empresas y/o entidades. Todas asumieron el compromiso de multiplicar la información, sensibilizar a otras compañeras y hacer grupos de formación al interior de sus sindicatos, lo que nos permite llegar a un mayor número de mujeres trabajadoras.

-Frente a los módulos de formación no obstante de haberlos desarrollado durante los diferentes seminarios-taller se cumplió con su consolidación, de manera que estos son utilizados por los compañeros y compañeras en los procesos internos de sus sindicatos, pudiendo llegar a un mayor número de trabajadores/as, son susceptibles de adaptación y/o transformación, la metodología participativa de construcción colectiva fue considerada como muy positiva a través de los grupos creados (redes sociales- WhatsApp) la participación e interacción es permanente, sirvió como herramienta rápida de consulta y mecanismo de solidaridad ante las problemáticas en diferentes sindicatos.

-Durante la ejecución del proyecto se trabajó articuladamente con el departamento jurídico, no solo mediante el aporte en los procesos de formación, sino la orientación brindada a 60 compañeros/as e en estos espacios, consultas tanto a nivel individual como organizacional, se generó asesoría y acompañamiento, elaboración de recursos, pliegos u otras acciones, lo que permitió no solo mejorar las relaciones entre los sindicatos y la Central, sino mejores oportunidades para los trabajadores/as, sin embargo encontramos que la demanda sobrepasa la posibilidad de atención, pues el equipo jurídico es pequeño, la información compartida en los diferentes escenarios durante el desarrollo del proyecto, fomento redes de apoyo entre los trabajadores/as, el direccionamiento hacia centros de conciliación, Ministerio de Trabajo, universidades, consultorios jurídicos entre otros. (información de los resultados de nivel superior)

-Se realizó un (1) encuentro regional de derechos humanos, en coordinación con el director del departamento de DDHH, a este espacio asistieron 35 delegados/as, se intercambiaron experiencias con relación a la implementación de los acuerdos, identificación y reconocimiento de víctimas individuales y colectivas del conflicto, se establecieron acciones y responsables para el abordaje del trabajo regional de campo en el 2020, y colectivamente se priorizó lo relativo a la campaña.

-Finalmente se realizó en el mes de diciembre un (1) seminario nacional que contó con la participación de 50 mujeres de los equipos regionales, cuyo objetivo fue socializar, sensibilizar y constituir un equipo para liderar la propuesta de la campaña del convenio C-190 de la OIT Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este espacio permitió ampliar conocimientos respecto al tema, compartir experiencias de algunas mujeres como víctimas, realizar análisis de casos desde una óptica jurídico-psicológica de manera que las compañeras pudieran

orientar en primera instancia a otras mujeres, e identificar posibles casos de violencia y acoso en sus lugares de trabajo, promoviendo la denuncia entre otras acciones.

## 2. LOGROS/RESULTADOS PRINCIPALES: ¿Cuáles son los logros (resultados) principales del proyecto/el trabajo de su organización durante el ejercicio?

**Negociación del salario mínimo:** Se concertó el aumento del salario mínimo 2019 en 6%, equivalente a \$828.116. A su vez, el auxilio del transporte aumentó 10%, que corresponde a \$97.032, para un valor total de \$925.148. Éste ha sido el mayor aumento del salario en los últimos 20 años, con una diferencia de 2.82% por encima de la inflación de 2018 que registró el DANE en 3,18%. La CUT hizo parte activa de la mesa de concertación de política salarial y laboral, presento sustentación técnica a su demanda, la pérdida de capacidad adquisitiva de los trabajadores y la necesidad de redefinir la mirada tanto del gobierno como de los empresarios, si se pretende activar de forma real la economía del país, aun en medio de grandes diferencias se logra un acuerdo, evitando el tan acostumbrado decreto unilateral impuesto por el Gobierno Nacional, cabe anotar que el proyecto CUT- LO trabajó articuladamente logrando sinergia con el departamento jurídico, hacia una propuesta de trabajo decente (argumentación legal) , el aumento del salario mínimo se convierte en el piso referente para las negociaciones de carácter territorial y/o local , a través de la formación en los seminarios-taller los trabajadores/as analizaron los alcances de sus propuestas y estrategias económicas , algunas experiencias como la negociación del salario de los empleados de la alcaldía de Barranquilla donde el incremento logrado fue del 9% beneficiando a 1200 trabajadores/as, dejo demostrado que la preparación ,el conocimiento y la habilidad hizo posible un mejor contexto para un efectivo dialogo social.

Logro/resultado 1:

### **Nivel alto resultado 1**

-Frente a la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT- CETCOIT, la Central considera la incursión en este espacio como una oportunidad para representar, discutir y resolver mediante la mediación y la conciliación los asuntos propios de los trabajadores/as frente a la violación de sus derechos, durante el 2019 se atendieron 23 conflictos relativos a los convenios 87 (libertad sindical y derecho de sindicación), 98 (derecho de sindicación y negociación colectiva), en los cuales se suscribieron 12 acuerdos de mediación. Para los trabajadores no es fácil tener respuesta a sus demandas en las instancias judiciales e incluso en el Ministerio del trabajo los procesos se tornan inacabados, por esta razón la orientación brindada durante los seminarios (proyecto LO) abrió la posibilidad para que, a través de la información, las organizaciones conocieran la existencia de ese espacio tripartito, como herramienta alternativa logrando atención en casos como el de ADIDA (Acta de acuerdo) , y el ADOCECAR ( Acta de seguimiento)

-Acciones jurídicas : Se beneficiaron 90 organizaciones sindicales, impactando 1500 trabajadores/as aproximadamente, representadas en 1192 acciones y/o actividades jurídicas, es importante mencionar que de estas, 656 fueron orientaciones vía telefónica y a través de la página web, 290 asesorías presenciales, de las cuales 30 se hicieron en el marco de los seminarios (proyecto LO), lo que permitió aclarar dudas de forma inmediata y directa, intercambiar experiencias frente a casos similares, dotar de herramientas de exigencia como derechos de petición , quejas, reclamaciones, tutelas para ser interpuestas y/o presentadas una vez retornaran al trabajo. SINTRAGRANCOL

revisión del caso, actuaciones antisindicales por parte de la empresa, se generó reactivación a través del derecho de petición (en proceso)

**Nivel alto resultado 2-** El 8 de mayo de 2019 la Corte Constitucional a través de la Sentencia C-187/19 confirma la constitucionalidad del Artículo 200 del Código Penal, que tipifica el delito de violación al derecho de asociación sindical, y con esta ratifica la vigencia del plan de acción laboral Colombia – EEUU, protegiendo a todos los trabajadores/as, en general, cabe resaltar que la Central obro como coadyuvante. Durante los seminarios los participantes adquirieron conocimientos tanto jurídicos como técnicos, para la utilización de este artículo en la defensa de sus derechos tanto individuales como colectivos. (desarrollo de capacidades).

-En el 2019 se adelantó la Negociación y Acuerdo Nacional Estatal. Se identificaron temas relevantes del acuerdo en relación con a) formalización y ampliación de plantas de personal; b) Carrera Administrativa; c) garantías sindicales, capacitación, jornada laboral y reconocimiento de trabajo extra y d) Establecimiento de mesas sectoriales para el seguimiento del acuerdo en temas de salud, educación, Justicia, genero, cancillería entre otras. Se logró como resultado de este proceso de negociación, la expedición de dos leyes que recogen algunas de las demandas expuestas por los trabajadores/as:

- Decreto 1800/19 referente a la actualización/ampliación de plantas de empleo, la reducción de los contratos de prestación de servicios, y garantizar el trabajo digno y decente.

-Ley 1960 de 2019 referente a los encargos, movilidad horizontal en el empleo público, brindando oportunidades de mejora en sus condiciones laborales a los empleados de carrera o libre nombramiento y remoción que cumplan con los requisitos y el perfil para su desempeño. (empleados públicos del orden nacional 463.000 de planta /estimación comisión del gasto). El 30% de los trabajadores podrán acceder a encargos mediante concurso cerrado en las diferentes entidades.

-Frente al incremento salarial real para los empleados/as públicos se acordó en 1.32% para los años 2019 y 2020 lo que equivalió para 2019 en un incremento nominal de 4.5%, integrado por el IPC 2018 de 3.18 más el 1.32% acordado. El mismo porcentaje se aplicará al IPC de 2019, para el incremento en el año 2020, cobertura 1.200.000 empleados/as del sector público.

Es importante mencionar que en la mesa de negociación participaron las centrales entre ellas la CUT y las Federaciones, la secretaria técnica estuvo en cabeza del SUNET Sindicato de rama, donde sus delegadas/os hicieron parte activa de los procesos de formación proyecto CUT-LO tanto a nivel nacional como regional, la formación en negociación colectiva permitió mayor claridad conceptual para la redacción de las cláusulas (formalización, la carrera administrativa, estabilidad, salud y seguridad entre otras) y la preparación para argumentar los pliegos sectoriales.

La vigencia de la negociación nacional estatal es de dos años, así que hasta 2021 se volverá a negociar.

#### **Logro/resultado 2:**

**Resultado intermedio 1-** Durante 2019 a pesar del contexto adverso para el movimiento sindical producto de reformas y violencia, la central tuvo un crecimiento del **0.31%** representado en 594.706 afiliados/as, de los cuales 321.732 son hombres, observando un crecimiento de 0.39%, y 272.974 son mujeres, con un incremento del 0.23%, es decir 1860 nuevos trabajadores/as organizados en la central

**-Frente a la población joven afiliada a la central,** y teniendo en cuenta que no existe base de datos nos propusimos durante 2019 la tarea de identificar cuantos jóvenes trabajadores/as entre 18 y 35 años se encuentran afiliados/as a la CUT, se logró verificar dentro de una muestra de 114.514 afiliados/as correspondiente al **19.2%** del total de la membresía (594.706), que 14.582 son jóvenes, distribuidos en los diferentes sectores (86 sindicatos revisados) cabe resaltar que no ha sido fácil dado que los sindicatos aportan a la Central un censo general, donde apenas se discrimina por género, no cuenta la Central con una herramienta técnica, este trabajo se realiza de forma manual. Seguimos trabajando, el proyecto contribuyó, generando la necesidad de filtrar la base de datos y hacia futuro conocer la población trabajadora joven organizada en la CUT y el sector en que se encuentran.

Dentro de la información procesada pudimos observar que en Sintracarbon, sindicato priorizado, de 483 afiliados/as pasaron a 533 organizando 50 nuevos afiliados.

**Resultado 1.1- Estrategia de Reclutamiento-** Durante los seminarios-taller se discutió la crisis del movimiento sindical, (baja tasa de sindicalización) y la necesidad de generar acciones que permitan crecer en número de afiliados/as, se definió colectivamente realizar una campaña de afiliación, para esta, algunas piezas publicitarias folletos (con contenidos alusivos al sindicalismo donde se explique de manera clara y sencilla que es el sindicato, para que sirve, que es la negociación colectiva, logros, entre otros temas) manillas, separadores de lectura.

**SLOGAN: Que se escuche tu voz. Afiliate** este, ira impreso en todas las piezas publicitarias. Durante 2020 se empezará la promoción de la campaña. Los participantes mostraron capacidad y compromiso para sacar adelante esta iniciativa, incluyéndola en sus compromisos. Durante el seguimiento, dos de las organizaciones participantes reportaron haber implementado algunas iniciativas de la estrategia de reclutamiento SINTRAIMAGRA TURBACO y SINTRACOMNOEL, SNTT, SUNET SAN PABLO). Durante el primer semestre se definirá la fecha de lanzamiento de la campaña

**Resultado 1.2 - Promotores con conocimiento para organizar-** Durante los seminarios taller regionales, participaron 190 delegados/as de los diferentes sectores, la cualificación a partir de los conocimientos y el desarrollo de competencias y habilidades no solo permitió a las organizaciones tener trabajadores/as con mayores herramientas de defensa, discusión, análisis, negociación, sino contar con nuevos perfiles de promotores/as de afiliación, durante la formación se trabajó todo lo concerniente a la afiliación, a la sindicalización y al crecimiento no se limitó el rol (promotor), dado que este era un primer momento dentro del proceso, durante el seguimiento a través de informes, mensajes, utilización de grupos WhatsApp se reportó por parte de 9 participantes 176 nuevas afiliaciones, (SUNET GUAJIRA, SUNET SAN PABLO BOLIVAR, SUNET CUCUTA, SINTRAEMAN, SUNET CAQUETA, SINDIMACO NORTE SDER, SINTRACOMNOEL, SINTRAIMAGRA TURBACO, SINTRAINAGRO SALDAÑA, SINTRACARBON PRODECO y SINTRACARBON PUEBLO NUEVO), los compañeros realizaron tres iniciativas en el marco de la campaña de afiliación (SNTT, SUNET SAN PABLO, SINTRACOMNOEL) plegables invitando a afiliarse, dando a conocer la organización y uno frente a derechos. Más trabajadores informados sobre sus derechos, aumento en el número de afiliados/as. 40 promotores serán seleccionados durante el primer semestre de 2020.

**Resultado intermedio 2- Nuevos Acuerdos colectivos a nivel nacional.** Durante 2019 se registraron en el Ministerio del Trabajo 72 nuevos Acuerdos Colectivos para un total de 672 acuerdos a nivel territorial, y a nivel nacional se firmó el 4 Acuerdo Marco Estatal, el cual beneficio aproximadamente a 1.500.000 trabajadores/as del orden nacional, como resultado 133 puntos de acuerdo, siete (7) acuerdos parciales sectoriales, e incremento salarial para los empleados públicos para los años 2019 y 2020.

**-Convenios colectivos-** Durante 2019 se registraron 199 Convenciones Colectivas para un registro de 1.095 en el Ministerio del Trabajo. Dentro de estas algunas organizaciones de la CUT, como SINTRAINAGRO firmaron durante 2019 beneficiando a 22.000 trabajadores/as bananeros de la región de Urabá, son 80.000 millones para incremento salarial, salud, seguridad social, vivienda, educación y deporte, SINTRAMIENERGETICA firmo con Drummond Ltd. vigencia de la convención tres años, incremento salarial primer año 6.00% el segundo año 1.50% adicional al IPC del año 2019, el tercer año 1.50% adicional al IPC del año 2020, incrementos en otros beneficios como póliza de salud, auxilios y becas de educación, fondo rotatorio de vivienda, auxilio de localización, bonificación de antigüedad, entre otros, SUTIMAC firmo Eternit Elementia, se beneficiaron 600 trabajadores, de tres plantas ubicadas en Barranquilla, Cali y Bogotá se firmó también por tres años. Podemos mencionar a SINALTRAIMBEC Y SINTRACARNE sindicatos del sector de alimentos y bebidas quienes firmaron por un año, SINTRACARBON firmo con Cerrejón beneficio a 4800 trabajadores/as, dentro de los temas más significativos, Salud- medicina prepagada, vivienda y educación, SINTRACARBON

PUERTO NUEVO beneficia a 120 trabajadores/as dentro de los acuerdos importantes, ingresar una cartelera para publicar información sindical, seguimiento reunión mensual salud y seguridad y una reunión mensual con recursos humanos Barranquilla para tratar la problemática de los trabajadores, establecer una escala de sanción para cuando los trabajadores son llamados a descargos, beneficio por encima del Pacto. SINTRACARBON PRODECO la convención aplica a 310 afiliados estuvieron votando la huelga y aunque no se logró, negociaron con vigencia a dos años, dentro de los beneficios se logra mantener la convención, cambios frente al fondo vivienda y educación, SINTRAPAZDEL RIO logra negociar con ACERIAS PAZ DEL RIO después que la empresa pretendía desmontar 12 cláusulas de la convención colectiva para los trabajadores nuevos, es importante mencionar que la etapa de arreglo directo terminó sin acuerdo, los compañeros votaron la huelga esto hizo que se negociara sin el contra pliego.

Lamentablemente algunos de los procesos presentados durante el 2019 terminaron en Tribunal de Arbitramento ante la falta de voluntad de los empresarios y garantías del Ministerio de Trabajo casos como SINTRAMETAL, UTGGM, SINTRAPULCAR, UTCF.

**-Mujeres en equipos de negociación-** Dentro de las participantes a los seminarios de formación contamos con 16 mujeres (SUNET- 9, SINTRAINAGRO - 4, SNTT- 2, SINTRACARBON PUERTO NUEVO- 1) que han iniciado como negociadoras, cada una con diferentes niveles de experiencia, tanto en el sector público como privado, de estas, 13 participaron como negociadoras durante 2019. Durante el seguimiento 6 compañeras manifestaron su deseo de hacer parte del equipo de negociadoras (SINTRAINAGRO META, SUNET DARIEN y VALLE, y SINTRAINAL VALLE Y META, SUTIMAC NAL). El proceso formación permitió reflexionar motivando a nuevas mujeres a participar en estos espacios de representación, dotadas de conocimientos y habilidades lo que atrae más mujeres a los sindicatos como sucedió en SINDIMACO NORTE DE SANTANDER, donde se logró reactivar la participación de 15 mujeres en el sindicato.

**Resultado 2.1- Módulos de formación sobre diálogo social.** Durante el periodo de ejecución se realizaron 10 seminarios- taller regionales de formación, durante estas jornadas se abordaron diferentes temáticas, las cuales fueron divididas en (2) dos módulos: 1-Derecho laboral - Desarrollo de competencias y habilidades. 2- Sindicalismo y Profundización, se diseñaron 25 presentaciones, las cuales permitieron a los/as participantes mediante una metodología participativa, aproximarse desde el marco jurídico y el marco conceptual a temas básicos que contribuyen con la cualificación, la destreza, y el empoderamiento tanto individual como colectivo, si bien se conocen y/o reconocen los derechos humanos, laborales y sindicales, no es suficiente, el contexto actual requiere tanto de un aprendizaje como de una reflexión continua, es por esto que la Central pone a disposición desde el proyecto CUT-LO, no solo a los participantes, si no a los trabajadores/as una cartilla virtual formativa como herramienta pedagógica a la cual se podrá acceder desde página de la CUT, Departamento de Organización. Lo anterior permite llegar a un número mayor de trabajadores/as, y fomentar el Dialogo Social.

**Resultado: 2.2- Mujeres que participaron en la creación de capacidad en materia de negociación colectiva** - Con satisfacción registramos la presencia de 70 mujeres durante los seminarios de formación, en los cuales se abordó ampliamente la temática de negociación colectiva, tanto para el sector público, como para el privado, 16 mujeres de este equipo participaron en procesos de negociación como negociadoras, lo que permitió compartir experiencias, discutir sobre aspectos propios de las trabajadoras, así mismo invitar y motivar a otras mujeres a participar de esos espacios, durante el seguimiento algunas manifestaron que gracias al conocimiento e intercambio de experiencias el proceso tuvo mejores resultados, se logró comprometer a los sindicatos para su participación y frente a los compañeros trabajaron articuladamente, vieron como positivo el apoyo de los compañeros que asistieron al primer evento, refiriendo cambios de actitud por parte de ellos.

**Resultado 2.3- jóvenes que participaron en la creación de capacidad en materia de negociación colectiva** – Durante los seminarios Asistieron 22 mujeres jóvenes menores de 35 años, y 10 hombres jóvenes menores de 35 años, durante 2019 tan solo dos jóvenes (SUNET GUAJIRA y SINTRACARBON MAICAO ) participaron en una mesa de negociación, según lo manifestado por los/as jóvenes sienten inseguridad pues la mayoría eran ajenos al tema, durante los seminarios se logró sensibilizar frente a la importancia de participar en estos espacios de forma directa, y aportar en la consecución de mejores condiciones laborales, durante el seguimiento se encontró, la postulación de dos jóvenes en sus sindicatos como negociadores (SINTRAIMAGRA TURBACO y SINTRAINAGRO PUERTO WILCHES) mujer y hombre respectivamente. Para 2020 se continuará el trabajo de formación y desarrollo de habilidades. Cinco (6) mujeres jóvenes menores de 35 años participantes de los seminarios de formación expresaron su voluntad de continuar formándose y hacer parte del equipo de negociadoras (SINTRAINAGRO META y PUERTO WILCHES, SUNET GUAJIRA, UNEB BOGOTA, CUT SUCRE, SEDIAN)

Con relación a los espacios de Dialogo social, en el mes de noviembre se realizó acercamiento con un funcionario de asistencia técnica territorial, de la dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar del Ministerio del Trabajo con el fin de proponer acciones para la articulación de una agenda durante las 2020, en el marco de la promoción del trabajo decente en las entidades territoriales. (Febrero 2020).

**Logro/resultado 3:**

**-Resultado intermedio 3- Mujeres en posiciones de liderazgo-** Consideramos que el proyecto durante 2019 contribuyó mediante la formación, el acompañamiento y el apoyo, para que las mujeres que están participando se motiven y trabajen para hacer parte de espacios de liderazgo, durante el seguimiento encontramos que algunas mujeres están ocupando cargos en sus juntas directivas a nivel regional y/o nacional, y en las subdirectivas CUT (Norte de Santander-DDHH y Sucre –Comité de paro-DDHH ) , sus representaciones están en diferentes cargos como secretaria de juventud, secretaria de comunicaciones, secretaria de la mujer, derechos humanos, fiscalía, vicepresidenta, secretaria de trabajadores oficiales, secretaria de negociación colectiva, presidenta , secretaria general, si bien este es un paso importante , se requiere de mayor empoderamiento para el ejercicio real de dichos cargos.

Durante el seguimiento 8 mujeres reportaron algunos logros: dos mujeres se postularán a nuevos espacios dentro del contexto laboral y en representación de los trabajadores/as (Comité de convivencia y Copasst) de igual forma dos se postularon como negociadoras dentro de sus asambleas. Durante 2019 una compañera en representación de su organización sindical fue elegida para participar en el Comité Departamental de la mujer, y el consejo territorial del plan de desarrollo (SUNET Caquetá), tres compañeras fueron reelegidas dentro de sus juntas directivas. Hechos que permiten evidenciar la contribución con el aumento de mujeres calificadas en posiciones de liderazgo.

**-Resultado 3.1- Mujeres aumentó su conocimiento de sus derechos a participar en la toma de decisiones.** Tanto los compromisos, realizados por las participantes, como los logros obtenidos y plasmados en sus informes nos permite evidenciar avances significativos en su conocimiento, en el desarrollo personal, en los aportes a sus organizaciones sindicales y a sus compañeros/as, en sus lugares de trabajo y otros espacios formales de participación.

De acuerdo con lo reportado hasta el momento, las 70 compañeras y 120 compañeros realizaron la multiplicación de la información, en espacios de junta directiva, asambleas, y lugares de trabajo llegando a 825 trabajadoras/es.

En el Marco del convenio C-190 OIT Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, se contó con la participación de 50 mujeres de las diferentes regiones quienes hacen parte del proceso de formación , se discutieron y aprobaron acciones frente a la campaña para su ratificación entre estas: la sensibilización y socialización del convenio en todas las organizaciones

sindicales, la participación activa frente a la prevención y denuncia de casos de acoso, la reactivación y participación en los comités de convivencia laboral, la divulgación de la ley 1010 (acoso laboral)

Slogan: **El trabajo, lugar libre de violencia y acoso**, hará parte de cartelera lugares visibles en los puestos de trabajo, los sindicatos, pasacalles, pancartas, afiches, chapolas, estos se utilizaran en fechas emblemáticas como 8 de marzo, 1 de mayo, 25 de noviembre entre otras, se diseñó de comunicados para ser firmadas como organización y como trabajador/as dirigido a diferentes instancias entre estas Presidencia de la República, Congreso, Secretaria de la Mujer tanto de la Presidencia, como del Distrito Capital, secretarías de género regionales y demás instancias competentes. Se definió durante el primer semestre a partir de febrero el último viernes promocionar una etiqueta #ColombiaSiC190OIT.

Surgió la iniciativa de un observatorio de violencia, el cual está en proceso de estructuración por parte de un equipo de trabajo (tres compañeras participantes)

Durante el seguimiento se reportó un mayor número de trabajadores/as informados/as (670) sobre el convenio, sensibilización en lugares de trabajo, 15 denuncias ante el comité de convivencia, 1 acta de conciliación, mayor protección y defensa para los trabajadores/as.

Video promocional Convenio C-190

Dentro del grupo contamos con tres formadoras que han multiplicado la información en otros espacios institucionales y comunitarios (Escuela Aury Sara Marugo de género y nuevas masculinidades, Junta de acción comunal), 5 talleres específicos sobre el C-190 en espacios sindicales.

**-Organizaciones ha implementado las Políticas de mujer-CUT-** Durante el seguimiento se reportó socialización de la política de género de la central en juntas directivas, incorporación en 5 agendas sindicales temas relativos al desarrollo de la política. (SINALTRAINAL CUNDINAMARCA y META, SUNET BOGOTÁ y CAQUETA, SNTT). Mayor número de organizaciones informadas y comprometidas con la política de género de la Central, mejores condiciones para las mujeres, nuevos espacios para la negociación.

#### **Logro/resultado 4:**

**-Resultado intermedio 4- Iniciativas en que la CUT acompaña las acciones hechas por los sindicatos frente a la reclamación de derechos en el contexto del acuerdo de paz.-** En el marco del proceso de paz se instaló la Mesa Permanente de Concertación para la Reparación Colectiva del movimiento sindical el 23 de octubre de 2019, contando con la participación del Gobierno y las centrales sindicales CUT, CTC, CGT, y FECODE, el objetivo de esta mesa es evaluar las condiciones institucionales necesarias y servir de espacio de interlocución y negociación para lograr un proceso de reparación sólido, sostenible y duradero.

La CUT desde el departamento de Derechos Humanos diseñó un formato de solicitud de investigación ante la Justicia Especial para la Paz, que contiene los datos generales de la víctima, contexto de los hechos, tiempo, modo y lugar, circunstancia de los hechos, bienes afectados, presuntos responsables entre otros, para ser presentados los casos colectivos de víctimas que conforman las organizaciones sindicales, fue socializado este formato con las 32 subdirectivas sin que a la fecha se tenga respuesta favorable.

Actualmente solo una de las organizaciones sindicales SINTRAUNICOL Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Córdoba ha entregado dicha información, la CUT está realizando acompañamiento con el fin de precisar la información y poder presentar el caso.

La CUT en alianza con otras organizaciones sociales y un grupo de expertos se encargará de realizar el trabajo de campo para socializar y recoger la documentación y así poder sustentar los casos, y acceder a la JEP. Partiendo de este escenario se hizo sinergia con el proyecto CUT-LO realizando en el mes de noviembre un seminario taller donde participaron 35 Delegados/as entre los directores de DDHH de las subdirectivas CUT y algunos actores del postconflicto, después de una amplia discusión y reflexión se acordó que es necesario generar acciones frente a tres ejes específicos 1-Justicia



Especial para la Paz : recolección de información (diligenciamiento de los formatos por parte de las organizaciones sindicales.

2- Reparación Colectiva: Elaboración de una propuesta desde los sindicatos, los responsables de DDHH en las regiones coordinarán el trabajo y estarán bajo la dirección del Director nacional DDHH y el acompañamiento técnico del proyecto CUT-LO.

3-Comision de la Verdad: Memoria Histórica –documentación, Protocolo (estructura- casa de la verdad –comisionado)

Se hace necesario para adelantar el trabajo 1–Priorización regional. Definir los lugares donde se realizará el trabajo. (criterios) realizar encuentros regionales – construir y socializar la propuesta

2-Constituir el equipo departamental, - creación del DDHH donde no exista – Definir la estructura, el plan de acción y la asignación de recursos técnicos, operativos y económicos. Carnet y prenda Institucional.

El proyecto CUT-LO acompañara el proceso contribuyendo a través de la campaña de sensibilización y socialización de los acuerdos capítulo laboral en el marco del proceso de paz, (Ley 1448 de 2011, Decreto 624 de 2016), dado que consideramos necesario se valore la ampliación del plazo (2021) para el reconocimiento de víctimas como una oportunidad para el movimiento sindical.

**-Resultado 4.1- Trabajadores identificados y reconocidos como víctimas del conflicto-** Proceso levantamiento de información- documentación de casos- desde la instalación de la Mesa Permanente de Concertación para la Reparación Colectiva del movimiento sindical el 23 de octubre de 2019.

### **3. LOGROS O RESULTADOS NO PREVISTOS: ¿Han observado algún cambio inesperado en la ejecución del proyecto? ¿Hubo resultados inesperados?**

Consecuencias positivas: El proyecto abrió la puerta para que una organización sindical del sector minero SINTRAEMAN –Sindicato de trabajadores enfermos de Manpower-Home solicitará afiliación a la CUT manifestando identidad con el proceso formativo y el acompañamiento recibido.

- El proyecto contribuyó con la iniciativa de generar espacios de articulación entre las agendas de trabajo de la CUT y el Ministerio, en el marco de la promoción del trabajo decente en las entidades territoriales, de manera que los trabajadores y trabajadoras logren mayores y mejores condiciones laborales.

-La gestión del proyecto contribuyo técnicamente con el Departamento DDHH, en el fortalecimiento del equipo nacional de DDHH a través de la construcción del plan de trabajo y el acompañamiento de algunas acciones en el marco del proceso de paz.

-La articulación de algunas actividades en los encuentros regionales nos permitió no solo potenciar los recursos, sino brindar a los/as participantes información articulada, integral y con mayor profundidad (Actividad 21 en conjunto con Actividad 22) tres días continuos.

-Durante la formación regional se identificó un alto volumen de experiencias en torno de la violencia y el acoso en los lugares de trabajo, la necesidad inminente de herramientas de prevención y protección, en este contexto, la convocatoria del Convenio C-190 excedió el número de participantes, 50 mujeres algunas con historia de violencia, de estas 14 mujeres jóvenes, quienes se suman activamente a la construcción de la campaña. Durante el seguimiento algunas de las participantes reportaron haber apoyado a otras trabajadoras frente a la denuncia (13 casos de acoso), 5 talleres, multiplicación de la información a través de eventos, reuniones de junta directiva y asambleas, total de personas beneficiadas con la información 670. Se rompe el silencio, se activa la denuncia y se genera prevención.

El proceso de formación desde una perspectiva de discusión y reflexión colectiva permitió observar un cambio a nivel de pensamiento, actitud y comportamiento de uno de los participantes (SINTRAINAGRO SALDAÑA) cuando refiere en el seguimiento, que decidió hacerse a un lado de su rol habitual de negociador para dar espacio a una compañera, dado que comprendió la importancia

de hacerlo, cabe resaltar que su posición al inicio del proceso no era esa. (experiencia y resultado gratificante para el proceso).

**4. DESAFÍOS ENCONTRADOS: ¿Qué desafíos enfrentaron en la consecución de los objetivos/metas anuales?**

- Cumplir con la Planeación en un tiempo inferior al previsto.
- Lograr una amplia participación y continuidad de mujeres en los seminarios.
- Lograr una buena representación y participación de jóvenes.
- Poner en el escenario el tema de equidad, trascendiendo la discusión de género vs la participación, precedidos por la decisión del VII Congreso.
- El incumplimiento del Gobierno frente a los acuerdos de Paz

**5. CONDICIONES Y RIESGOS: ¿Hubo condiciones especiales internas o externas que afectaron sustancialmente la implementación del plan?**

**Internas:**

- Fecha en que se inició la ejecución del proyecto
- Agotados los permisos convencionales.
- Fue necesario ampliar la convocatoria para otros sectores garantizando la participación y optimizando los recursos técnicos operativos y económicos.
- Baja presencia de mujeres en el sector del Carbón y Alimentos y Bebidas
- No contar con información clara ni oportuna respecto a las negociaciones, no existe en los sindicatos la cultura de sistematización, la CUT tampoco tiene una base de datos, tan solo informes aislados, lo que dificulta la tarea de consolidación.
- La Central no cuenta con la asignación de una persona encargada de sistematizar información.
- La base de datos tanto de la Central como la de los sindicatos no especifica variables por edad ni género, lo que ha hecho muy complejo precisar la información en especial con jóvenes.

**Externas:**

- Políticas Antisindicales Gobierno y empleadores frente a la garantía de derechos especialmente convencionales
- Negación de permisos sindicales por parte de los empleadores.
- Ha sido muy difícil para el sector de las flores ejercer sus derechos de libertad sindical dada la persecución sindical de la cual son víctimas.
- falta de garantías laborales para la participación en actividades sindicales.
- Falta de garantías para presentar nuevos pliegos o denunciar las convenciones.
- Exacerbación de la violencia, persecución sindical.
- Leyes perversas y totalmente regresivas en materia laboral y sindical.
- El Ministerio del Trabajo no brinda información oportuna, no se encuentra en su página y los informes no son actualizados en especial frente a la negociación
- El incumplimiento por parte del Gobierno frente a los acuerdos de Paz
- Burocratización de los espacios de reconocimiento y reparación de víctimas del conflicto

**6. TEMAS TRANSVERSALES: Favor de describir brevemente la forma en que el proyecto ha impactado (positiva o negativamente) en los siguientes temas transversales:**

**Anticorrupción:** Si bien la Central cuenta con mecanismos que permiten realizar procesos adecuados frente al manejo financiero, la visita y recomendaciones de la revisora financiera de LO Laura Gómez, permitió visibilizar la necesidad de realizar algunos ajustes frente a los mecanismos de denuncia, la inclusión del nepotismo, las sanciones frente al soborno nacional. Esto permite a la Central mayores garantías dentro de sus procedimientos.

**El medio ambiente y la vulnerabilidad al cambio climático:** Durante el intercambio de experiencias regionales los participantes exteriorizaron la grave problemática que enfrentan los trabajadores y la sociedad en general dado que prima el factor económico frente al medioambiental, afectación de recursos naturales en conexidad con la vida, mercantilización del agua, como el caso del Páramo de San Turban, se promovió la difusión de información por las redes sociales y la movilización por la defensa del agua “Que sepan que NUESTRO ORO ES EL AGUA”.

**Los derechos humanos:** El proyecto impacto de manera directa este tema, pues hace parte en su resultado intermedio 4 – acciones específicas que contribuyen al mantenimiento de la paz, a través de la campaña de socialización y sensibilización del acuerdo y su implementación, acercamiento de las “víctimas” en un contexto de Derechos, el acompañamiento a las organizaciones sindicales, en la búsqueda de reconocimiento, como actores legítimos, como víctimas colectivas del conflicto.

**El derecho de las personas con discapacidades:** Es importante mencionar que la Central viene desarrollando dentro de sus procesos de formación el tema de Salud y Seguridad en el Trabajo, encontrando que a través de la negociación, se genera un mecanismo importante para la protección de los/as trabajadores/as con alguna discapacidad, bien sea de origen general o de origen laboral, la inclusión de cláusulas promocionales, preventivas y/o la intervención aporta a mejores condiciones laborales, adicionalmente durante los seminarios pudimos brindar orientación psico jurídica (SINTRAEMAN, SINTRACARBON, SINTRAINAGRO, SUNET -123 Secretaria de seguridad y convivencia) lo que facilita la denuncia, y a su vez contribuye en la reducción de las enfermedades (discapacidades) por exposición a riesgos.

**Los derechos de la mujer y la igualdad de género-** A través de las diferentes actividades del proyecto se fortaleció el conocimiento frente a sus derechos, a los mecanismos de exigencia y denuncia, se sensibilizo tanto a hombres como a mujeres sobre las razones por las cuales es deber y necesidad del movimiento sindical profundizar la discusión en torno a la equidad, frente al sistema laboral y en especial al sistema de seguridad social. El problema no es de genero obedece a fallas de carácter estructural.

## **7. LECCIONES APRENDIDAS: Favor de reflexionar sobre las lecciones aprendidas importantes por su organización en el marco del proyecto en el ejercicio.**

-Los proyectos deben ser elaborados sobre la base de resultados reales y alcanzables.

-Es necesario construir y seguir utilizando mecanismos y/o herramientas de monitoreo que permitan ir conociendo el proceso de los/as participantes frente a sus compromisos. (formato de evaluación, formato de compromisos, sistematización de informes, utilización de correo y WhatsApp).

-La Campaña de afiliación debe ser permanente en todos los sectores que convergen en la Central, pero también fuera de ella.

-Consideramos que el aporte de la cartilla virtual formativa permite llegar a un mayor número de trabajadores/as, ampliar la cobertura frente al conocimiento de derechos, contribuir con la cultura del estudio y la investigación, además de incentivar a los trabajadores/as a visitar la página de la central. (alimentada y actualizada).

-La página de la central debe tener todo lo referente a los proyectos, aporte a los procesos y a la transparencia. (actualizada)

-Los trabajadores/as bien sea de la dirigencia o de la base requieren formación y actualización continua, la preparación para los procesos de negociación en su mayoría es empírica, existe vacíos

en el conocimiento y en la preparación, lo que pone en mayor riesgo el derecho a la negociación y en general a la defensa de sus derechos.

-Si es posible obtener cambios frente a las condiciones de participación de las mujeres en la esfera sindical, sin embargo, quedo evidenciado que el discurso debe cambiar, más allá de una discusión de género, reducida a un problema de capacidad, es necesario visibilizar, discutir e interiorizar, el problema de carácter estructural del sistema laboral colombiano (Jóvenes –Mujeres)

-Se requiere de algunos cambios y/o mejoras en el sistema financiero para optimizar los procesos.

### **8. VALOR AÑADIDO: ¿Cuáles son las más importantes contribuciones de LO en el ejercicio, más allá de la asistencia financiera a su organización?**

Para la Central la mayor contribución de LO fue recibida en las dos visitas realizadas por sus representantes, Morten Hovda, Nadia Shabana y Laura Gómez, obtuvimos mayor claridad frente a la ejecución, la nueva metodología del proyecto, los aportes técnicos, y las recomendaciones de la revisora (Seminario financiero e informe), estos no solo impactaron el proyecto sino a la Central en sí misma.

Valoramos el apoyo y la disposición incondicional para orientar nuestro trabajo, para aclarar las dudas y atender a nuestros requerimientos, siempre con fraternidad y respeto.

Agradecemos la solidaridad Política de LO.

### **9. CONTEXTO PAÍS: ¿Qué ha cambiado en el contexto del país y el contexto en que operan, en el ejercicio? DECLARACION POLITICA CUT 2019**

**CONTRA LAS POLITICAS DE DUQUE Y POR LA PAZ, PARO NACIONAL EL 21 DE NOVIEMBRE**  
El gobierno de Iván Duque y los gremios han anunciado la necesidad de unas reformas laboral y pensional, cumpliendo las ordenes de la OCDE, ambas reformas lo que buscan es empeorar las condiciones de los trabajadores, pretenden aumentar las ganancias de los empresarios a costa de la disminución del valor de la mano de obra, garantizar el fortalecimiento de los fondos privados de pensiones a costa de eliminar o marchitar Colpensiones, en suma salvaguardar los intereses del capital financiero especulativo en cabeza de Luis Carlos Sarmiento Angulo. Esto se resume en establecer el trabajo por horas, el salario mínimo diferencial por regiones, eliminación de las horas extras, el pago de dominicales y festivos, la indemnización por despido entre otras y en lo pensional aumentos de la edad de pensión y la cotización, disminución de la tasa de retorno y lo peor, establecer para todos los sistemas de ahorro individual eliminando la solidaridad intergeneracional. También rechazamos la resolución 049 del Ministerio del Trabajo que atenta contra la estabilidad reforzada de los trabajadores enfermos. Iván Duque a través del Congreso de la república aprobó en el artículo 331 del Plan Nacional de Desarrollo (Ley 1955 de 2019) la creación del “holding financiero estatal” inicialmente con 19 entidades del sector, entre las cuales están el Banco Agrario, aseguradoras Previsora y Positiva, Fiduprevisora, Fiduagraria y Fiducoldex, Fondo Nacional del Ahorro, Findeter, Finagro, Fonade, Icetex, Nueva Eps, Colpensiones y otras más, con el fin de privatizar el sector financiero público, es colocar dineros del Estado que hoy maneja y administra de manera directa, los pasa a manos del sector financiero privado para su negocio de especulación; dejando en la incertidumbre a más de 20.000 trabajadores de estas entidades. El remate del patrimonio público continua con la venta el resto del 20% de las acciones de Ecopetrol, la subasta de ISA, la venta del oleoducto (Cenit), también de las electrificadoras estatales y todo activo en que el estado tenga menos del 49% de propiedad. la errática política económica de estos gobiernos la pretenden subsanar con más de lo mismo, lo cual implica recortes en los gastos del Estado para atender las necesidades de educación y salud entre otras, así como imponer nuevos impuestos a la población y persistir en los tratados de libre comercio. Se agrega a esto el incumplimiento por parte del gobierno de los acuerdos firmados con los sindicatos estatales y Fecode. Exigimos el cumplimiento de los acuerdos de paz y las garantías para que este proceso se consolide, se detengan los asesinatos

de los desmovilizados de la exguerrilla de las Farc, respeto a la JEP y las herramientas para su funcionamiento, cese inmediato de los asesinatos y persecución a los líderes sociales, también señalamos la agresión sistemática del gobierno de Duque contra la nación y el pueblo venezolano, con la observancia del respeto a la soberanía y la autodeterminación de las naciones, y que no se siga utilizando su crisis para colocar un distractor de los reales problemas que padecemos los colombianos. Muchos sectores han salido a las calles, estudiantes, campesinos, maestros, empleados, transportadores, indígenas, ambientalistas, defensores de derechos humanos y comunidades enteras; sus justas peticiones no han sido resueltas por el gobierno, la constante ha sido la represión, la violencia policial, la estigmatización y la campaña para legislar su prohibición. Ante la grave crisis que atraviesa la nación producto de las políticas lesivas del gobierno de Duque, el movimiento social, estudiantil y sindical reunidos en el encuentro nacional de Emergencia este 4 de octubre aprobamos convocar a toda la nación y el pueblo a respaldar y participar en la gran jornada de movilización de los estudiantes universitarios el 10 de octubre, exigen el cumplimiento de los acuerdos firmados con el gobierno el pasado mes de diciembre; seguidamente convocamos a la gran jornada nacional de protesta el 17 de octubre de todos los sectores sociales y desembocar en la realización del paro nacional el 21 de noviembre con el fin de derrotar las intenciones del gobierno de seguir destruyendo la nación, la paz, y los elementales derechos de los trabajadores y el pueblo. Bogotá, agosto 4 de 2019 ENCUENTRO NACIONAL DE EMERGENCIA DEL MOVIMIENTO SOCIAL Y SINDICAL

DIOGENES ORJUELA GARCIA  
Presidente

EDGAR MOJICA VANEGA  
Secretario General

Es importante mencionar que el 2019 termina en el marco del paro nacional 21N, movilización masiva en todo el territorio nacional. Este fue convocado por el comité de Paro donde confluyen diferentes expresiones de la sociedad.

## Otros asuntos a incluir en el informe

- 6. Favor de confirmar que el presupuesto incluido en los estados financieros auditados es el último presupuesto aprobado por LO para el ejercicio. Sí/No. De no ser el último, favor de explicar por qué.**

Sí: X	NO: _____
En caso de responder negativamente, favor de explicar:	

- 7. ¿Contribuye su organización con fondos propios al proyecto?**

*De responder afirmativamente, favor de declarar la cantidad que ha contribuido y explicar cómo se aplicaron estos fondos propios. (Favor de hacer referencia a la línea de "fondos propios" del presupuesto quinquenal aprobado.)*

Si. Para este año el aporte de la CUT era de \$33.720.000, de los cuales se contribuyó con \$24.134.872. Estos recursos fueron aplicados en gastos de funcionamiento (servicios públicos), honorarios para la asistencia administrativa y contable, pago de tiquetes aéreos en una actividad

**8. FOTOS: ¿Tienen fotos que documenten obras y logros importantes realizados en el ejercicio?**

*Si tienen fotos, favor de anexarlas para documentar eventos y logros importantes realizados en el ejercicio importante. Favor de indicar de qué evento o logro se trata y quién tomó la foto. Posiblemente se utilicen las fotos en el informe anual de LO.*

*Favor de anexar entre dos y cinco fotos en el formato JPG.*

*Video promocional de la campaña convenio 190: <https://youtu.be/i34tMvqYB6k>*