



Observatorio de Conflictos Sociolaborales

SPOS

Informe conflictividad 2022



- El Observatorio de Conflictos Sociolaborales-OCSL es una herramienta de información para la identificación, clasificación, caracterización y análisis de conflictos sociolaborales que tengan incidencia directa o indirecta en el sector trabajo, busca coadyuvar en la gestión de conflictos a través de la identificación y caracterización de la conflictividad sociolaboral a nivel local, regional y nacional.
- Sus fuentes principales son: 1. Reportes periódicos de las Direcciones y Oficinas territoriales del Min.Trabajo, y 2. Información de fuentes abiertas (redes sociales, prensa alternativa, prensa nacional, local y regional).





- El OCSL registra principalmente conflictos que se originan en reivindicaciones laborales, pero también hace seguimiento de conflictos de origen social que puedan llegar a tener incidencia en el sector trabajo, afectar las relaciones sociolaborales en un territorio o requerir algún tipo de intervención del MinTrabajo.
- Se registran **conflictos en sus diferentes fases**, desde denuncias y alertas, hasta conflictos en desarrollo y protestas como marchas, bloqueos, plantones, ceses de actividades y huelgas, entre otras.
- El OCSL elabora informes semanales y otros con diferentes periodicidades, de acuerdo con las necesidades de información internas. También desarrolla sesiones semanales de socialización de la conflictividad identificada, en las que participan los equipos de la Subdirección de Promoción de la Organización Social y de la Estrategia Territorial de Hidrocarburos.



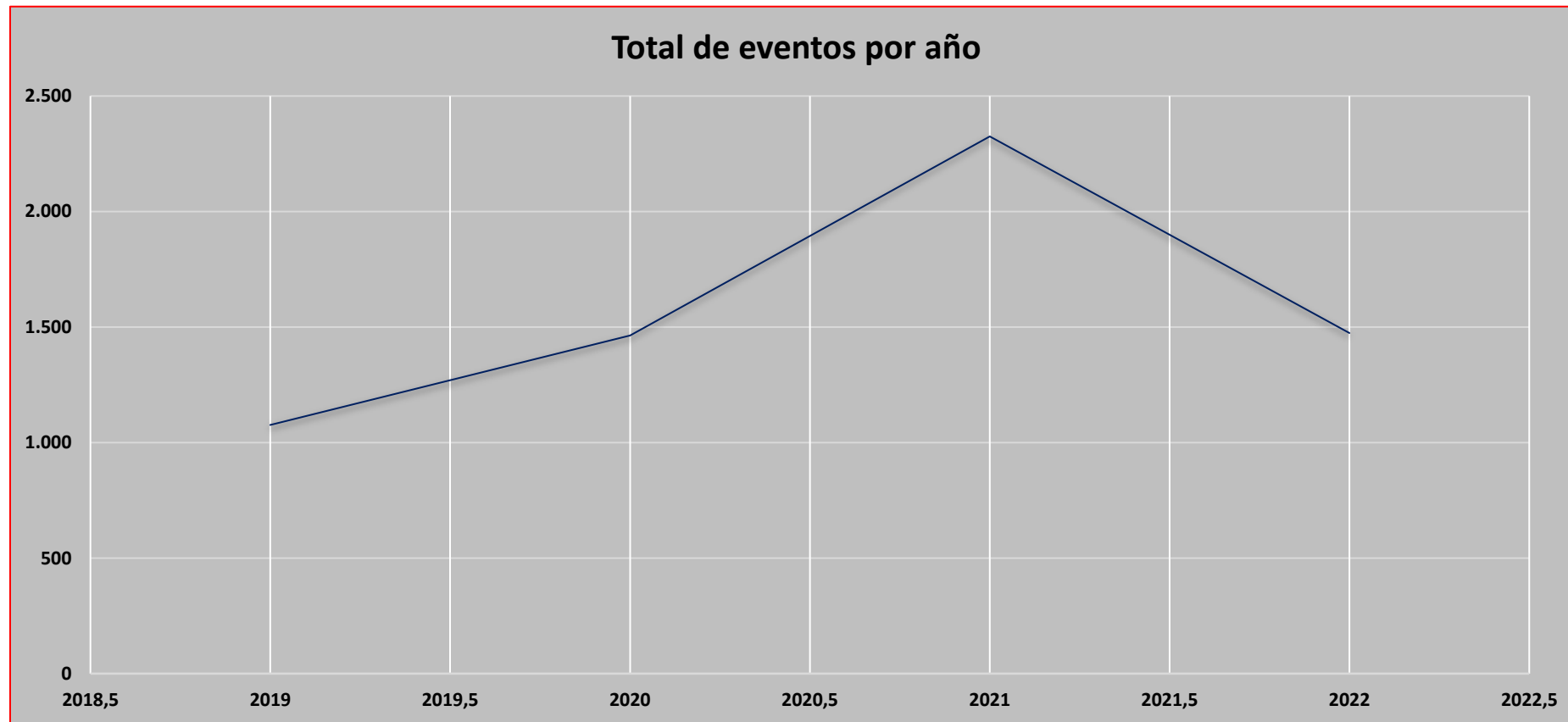


Conflictividad identificada por el observatorio en 2022

- A través de las fuentes ya descritas el OCSL identificó en 2022 **1.474 eventos*** asociados a la conflictividad nacional, regional o local. La mayoría de estos eventos fueron de origen exclusivamente laboral, un 68.7% del total; el 31.3% restantes fueron de origen social, o mezclaban reivindicaciones laborales y sociales.
- Esta predominancia de conflictos de origen laboral es similar en 2018, 2019 y 2020, solo se modificó en 2021, como consecuencia del paro nacional de abril, que por una parte aumentó sustancialmente el número de eventos de protesta social en todo el país, y además implicó, de manera muy importante, una confluencia de reivindicaciones diversas en las agendas del movimiento social, así, se sumaban en las acciones de movilización y en los pliegos, peticiones de diferente naturaleza y diferentes actores participantes en el paro.
- El porcentaje de eventos de origen laboral en 2019 sobre el total fue de 72.3%, en 2020 fue de 62.7, en 2021 fue de 37% y en 2022 de 68.7%.



Distribución de eventos entre 2019 y 2022





Conflictividad identificada por el observatorio en 2022

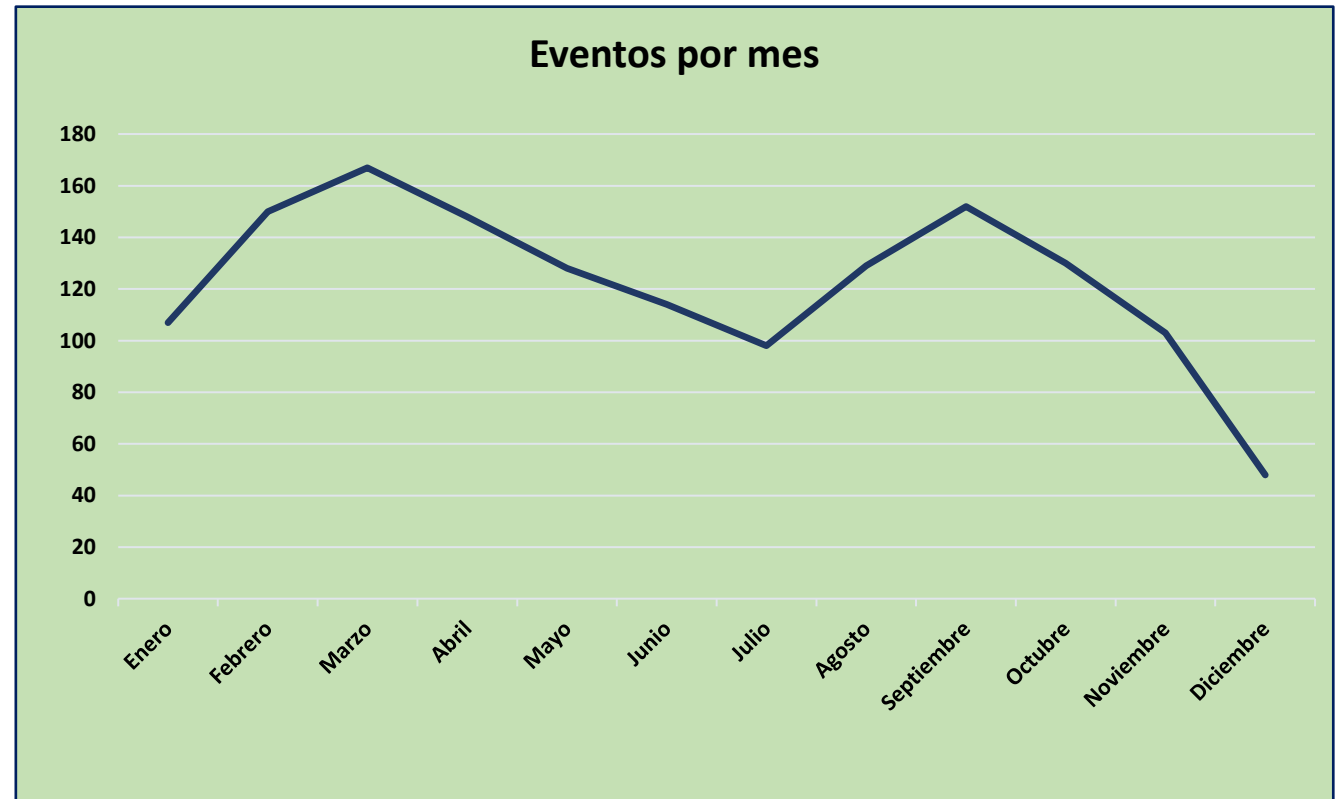
Vale la pena decir que no solo en la medición que hace internamente el OCSL del MinTrabajo se evidencia un peso importante de la conflictividad laboral en la movilización social general, si se revisa, por ejemplo, la base de datos de luchas sociales del CINEP (que monitorea protestas con participación de actores diversos y por diferentes motivaciones) para el periodo 2016-2019, esta registra 2.775 eventos de protesta, en los que los asalariados son el segundo actor participante más importante (después de los pobladores urbanos) y los trabajadores independientes son el quinto actor más importante, entre 14 grupos categorizados. Esta base también muestra que en el 13% de las protestas, los convocantes son grupos sindicales.*

*LUCHAS SOCIALES EN COLOMBIA 2016 - 2019 Centro de Investigación y Educación Popular (Cinep) <https://www.cinep.org.co/base-de-datos-movimientos-sociales-2016-2019/>



Eventos 2022 mes por mes

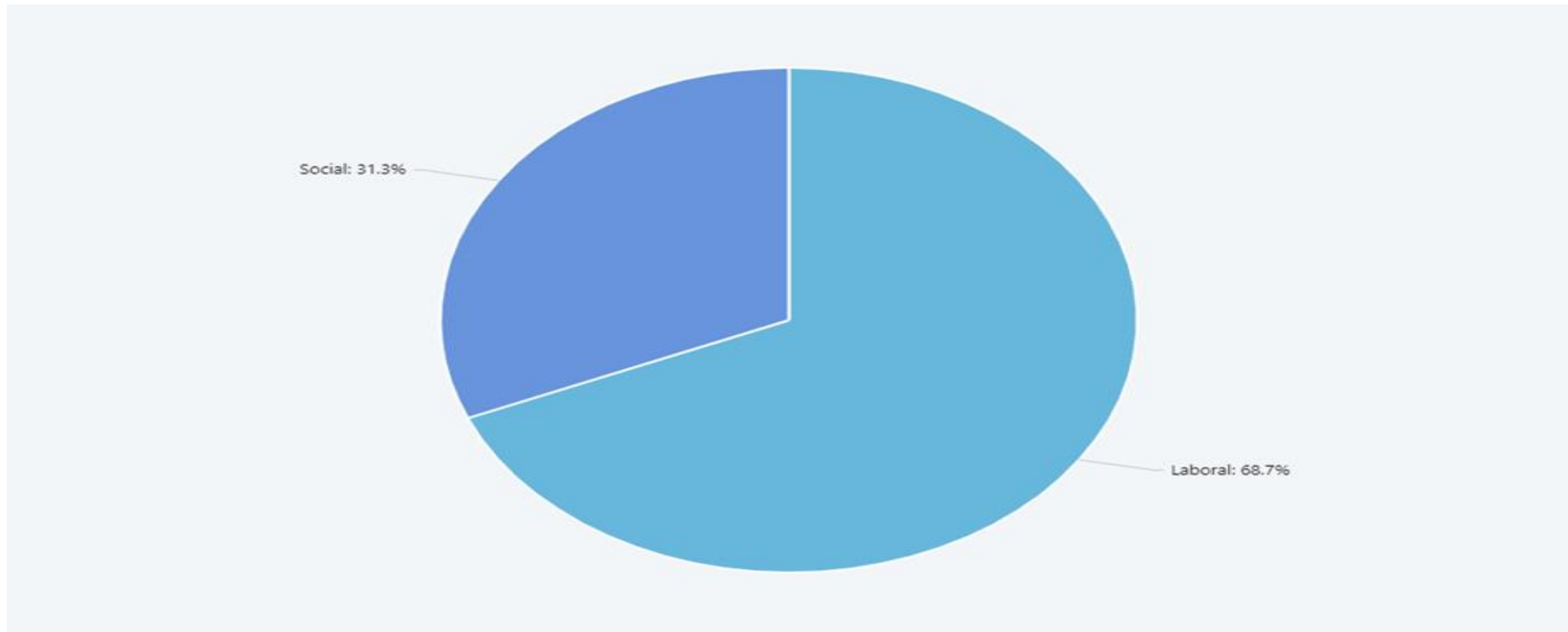
Los meses de marzo y septiembre fueron los que tuvieron más conflictos, y el mes de diciembre (con corte al 20) es el que tiene menos registros; una baja de eventos de conflictividad en diciembre es habitual, con excepciones en los años 2019 y 2021, en los que se desarrollaron grandes movilizaciones hasta el cierre del año por el contexto de los paros nacionales en desarrollo.





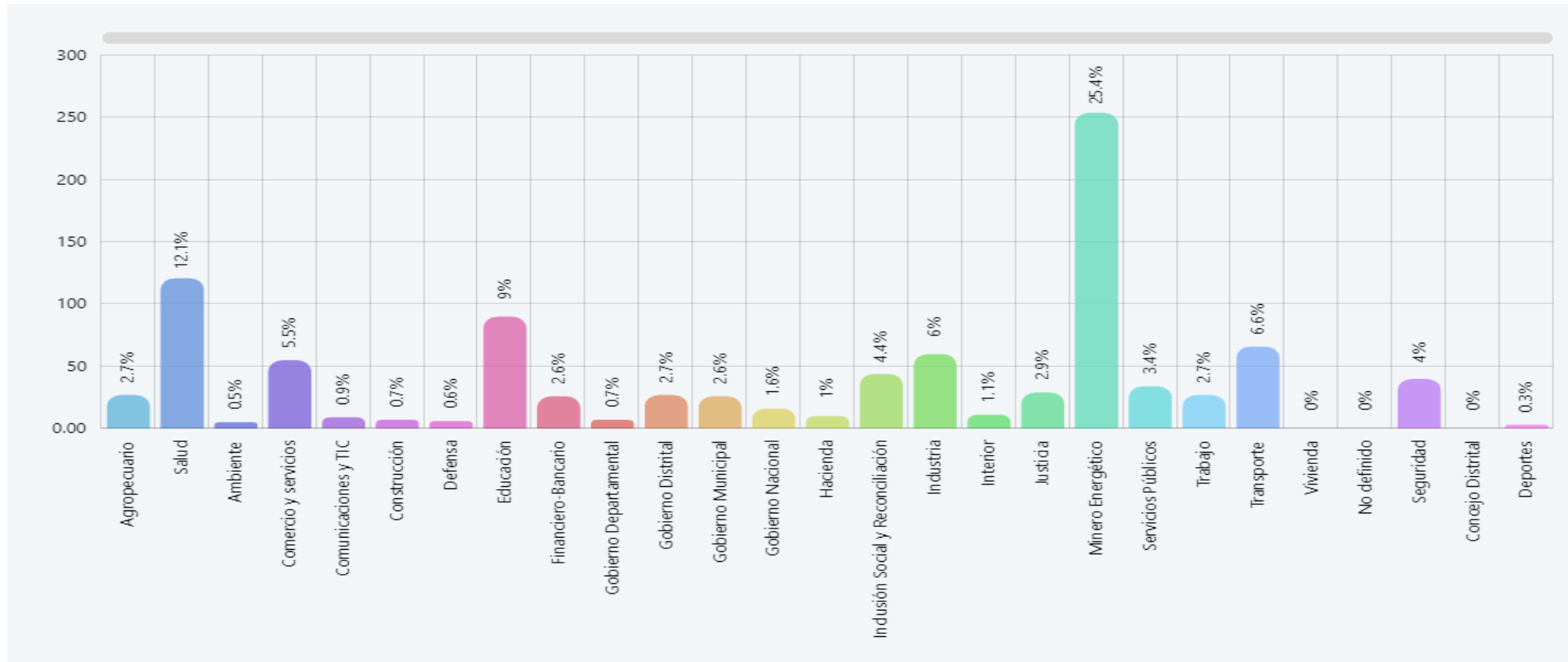
Eventos 2022 por origen

Como se mencionó antes, casi el 69% de los conflictos registrados en el año fueron de origen laboral, estos estuvieron principalmente en los sectores minero energético, de salud y educación.





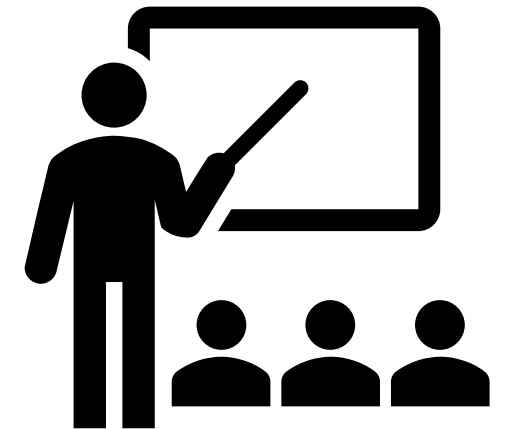
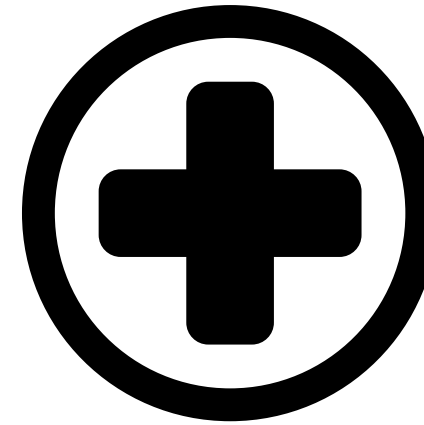
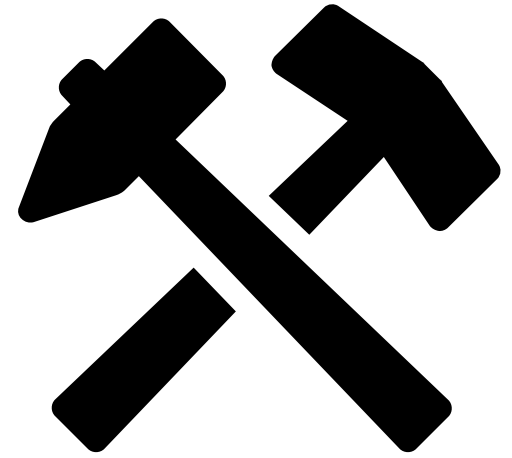
Conflictividad laboral por sector 2022





Conflictividad laboral por sector

- Como lo muestra la gráfica, los **sectores con más conflictos de origen laboral en 2022** son el **minero energético (25.4%)**, **salud (12.1%)** y **educación (9%)**, sobre esta distribución sectorial de los eventos hay que decir que se corresponde con la dinámica de todo el cuatrienio; con datos consolidados de octubre 2018 a diciembre 2022, los sectores con más conflictos de origen laboral también son el minero energético, con el 21%, el sector salud con el 14% y el sector educación con el 9%.





Conflictividad laboral por sector 2022

En 2019 la conflictividad del sector minero energético representó el 21% de los conflictos de origen laboral, en 2020 el 24%, en 2021 el 17%, y en 2022, representa el 25%. En todos los casos, salvo el año 2018, este fue el sector con más conflictos de origen laboral.

El sector salud registró en 2019 el 9% de conflictos laborales siendo el tercer sector con más conflictos. En 2020 representó el 20%, en 2021 el 12%, y en 2022 el 12%, así, siempre ha estado entre los tres sectores con más conflictos de origen laboral en el periodo medido por el OCSL.

Finalmente, el sector educación en 2019 fue el segundo sector con más conflictos laborales con el 16%, en 2020 tuvo el 3.4%, en 2021 tuvo el 9% de los conflictos laborales, y en 2022 de nuevo es el tercer sector con más eventos, con el 9% del total.



Conflictividad laboral por sector 2022

- El **sector minero energético**, además de ser el de mayor conflictividad, es el que registra más ceses de actividades, allí, el 49% de los eventos de 2022 implicaron ceses. El 29% de los eventos fueron bloqueos.
- Entre las **principales causas de la conflictividad en este sector** están, la más frecuente, que es la **reclamación de comunidades de zonas de influencia de proyectos de hidrocarburos para la inclusión laboral de mano de obra local**, y a partir de allí, todas las discusiones que surgen sobre la metodología y aplicación de normas para garantizar de manera transparente esa inclusión.
- **Tarifas y pagos justos** en las diferentes actividades del sector petrolero, las reclamaciones por incrementos salariales, recategorización salarial, peticiones de aplicación de salarios propios de la industria en actividades de CENIT.
- Defensa del servicio médico exceptuado de trabajadores de Ecopetrol.
- Negativa a negociar o a aceptar peticiones de trabajadores vinculados a empresas del sector petrolero, incumplimiento de acuerdos.



Conflictividad laboral por sector 2022

- No aplicación de normas de seguridad y riesgos laborales.
- Despidos
- Retraso en pagos (esta si bien es una causa que aparece en algunos conflictos, es marginal si se compara con lo que representa en otros sectores como el de salud).
- Tercerización.
- Horarios de turnos de trabajo.





Conflictividad laboral por sector

- Si bien la gran mayoría de los conflictos del sector minero energético corresponde a las actividades de hidrocarburos, **este año se registraron varios conflictos importantes en el sector minero**, el más importante, la huelga de Sintrasales en Salinas de Manaure, en La Guajira, después de terminar la etapa de negociación sin acuerdo. Esta huelga duró 26 días, inició el 24 de noviembre y terminó el 20 de diciembre con la firma de una convención colectiva vigente por tres años.
- También se registró una huelga de Sintramienergética en Operadora Minera SAS. Tras terminar la negociación colectiva entre Sintramienergética seccional Zaragoza y la empresa Operadora Minera SAS, el sindicato convocó a los trabajadores de la empresa a votación y se decidió la huelga; la huelga inició el 16 de septiembre y se levantó el 28 de septiembre con la firma de una nueva convención colectiva.



Conflictividad laboral por sector

- Otros conflictos del **sector minero** registrados este año fueron: movilizaciones campesinas de **pequeños mineros en Buriticá**, Antioquia para rechazar los operativos de la fuerza pública contra minas informales, en el mismo departamento, pero en **Segovia**, **trabajadores dedicados a la minería ancestral** realizaron protestas en rechazo a la orden judicial de entregar una mina en ese municipio, ya que desde hace 45 años vienen desarrollando esta actividad que es el sustento de sus familias, denuncian que se "está vulnerando su derecho al trabajo".
- También se registraron protestas de **pequeños minero en California, Santander**, **exigiendo su derecho al trabajo, a la vida digna y a la protección del medio ambiente**. En Risaralda, por parte de pequeños mineros de Quinchía para pedir garantías en el desarrollo de su actividad ancestral. En Caldas, la Mesa Social Minera de Marmato convocó movilizaciones contra la operación de multinacionales mineras en la región, y para exigir **garantías para los mineros artesanales e informales**. Allí también se llevaron a cabo protestas contra la multinacional minera Aris Mining (que opera uno de los socavones de la zona) para pedir garantías de desarrollo de la minería tradicional y mejores condiciones laborales a los trabajadores vinculados a la empresa.



Conflictividad laboral por sector

- Finalmente en Cerrejón, en el departamento de La Guajira, se registró un conflicto por los trabajadores despedidos en 2021, que se tomaron la línea férrea para reclamar la garantía de sus derechos, reintegros, o el pago de indemnizaciones. Al inicio de 2023 la protesta de una parte de estos trabajadores se mantiene, otros llegaron a acuerdos de retiro.



Conflictividad laboral por sector

- Los conflictos del sector salud representan el 8.7% del total de eventos y el 12% de la conflictividad de origen laboral. Los **conflictos en el sector salud con casi en su totalidad de origen laboral, el 93%**. Los departamentos con más conflictos laborales en entidades de salud son Valle del Cauca, que reportó conflictos en 13 entidades, Antioquia con conflictos en 12 entidades, Sucre con conflictos en 6 entidades, Chocó, con conflictos en 2 entidades, persistentes en el primer semestre del año, Córdoba con conflictos en 4 entidades, Santander, con conflictos en 3 entidades, Atlántico, con conflictos en 3 entidades y Bolívar, con conflictos en 4 entidades.
- A diferencia del sector minero energético, en el de salud las causas de los conflictos son más restringidas, alrededor del 59% de los conflictos del sector salud están relacionados con incumplimiento en los pagos de obligaciones de los empleadores, después hay que destacar el peso que tienen las denuncias por tercerización (que en ocasiones también están relacionadas con el retraso en los pagos) y contratación precaria.



Conflictividad laboral por sector

- Algunos de los hospitales y clínicas con conflictos de salud en 2022 fueron: Hospital San Francisco de Asís de Quibdó, Chocó; Hospital Benjamín Barney Gasca de Florida, Valle del Cauca; Hospital Erasmo Meoz de Cúcuta, Norte de Santander; Hospital General de Medellín; Hospital Luis Ablanque de la Plata en Buenaventura, Valle del Cauca; Hospital Tomás Uribe Uribe de Tuluá, Valle del Cauca.



Conflictividad laboral por sector

- El sector educación es uno de los que más conflictos registra, tanto en 2022, como en el cuatrienio 2018-2022. Las causas de los conflictos y las protestas del sector son diversas, este año una de las motivaciones más reiterada en la movilización social del magisterio fue el **retraso en el pago de salarios, retroactivos salariales, primas, entre otros**. Las otras dos causas persistentes en la movilización y denuncia de los docentes son la **persecución sindical** y las **fallas en la prestación del servicio de salud**.
- Los actores principales de la movilización social son los docentes de IES, principalmente Fecode y las asociaciones sindicales de maestros a nivel departamental, luego están las reclamaciones de los docentes universitarios, principalmente en las Universidades Autónoma del Caribe, la Universidad Militar y la Universidad del Cauca, otras universidades con denuncias laborales son la Distrital, la Pontificia Bolivariana, Universidad Pedagógica Nacional UPN, la Universidad Popular del Cesar, Universidad del Quindío, Universidad Nacional, y la Universidad de Cartagena.



Conflictividad laboral por sector

- El 17% de los eventos de origen laboral en el sector educación son de docentes y trabajadores universitarios. Las causas más frecuentes de denuncias y protestas en este caso son el incumplimiento de acuerdos y la persecución sindical o la violación de derechos sindicales; entre las denuncias de los docentes universitarios hay un elemento transversal y es el de las condiciones laborales de los docentes ocasionales y de hora cátedra.
- En este sector se incluyeron también las denuncias por el retraso en pagos a trabajadores de operadoras del PAE que fueron persistentes en departamentos como Bolívar, Boyacá y Quindío.

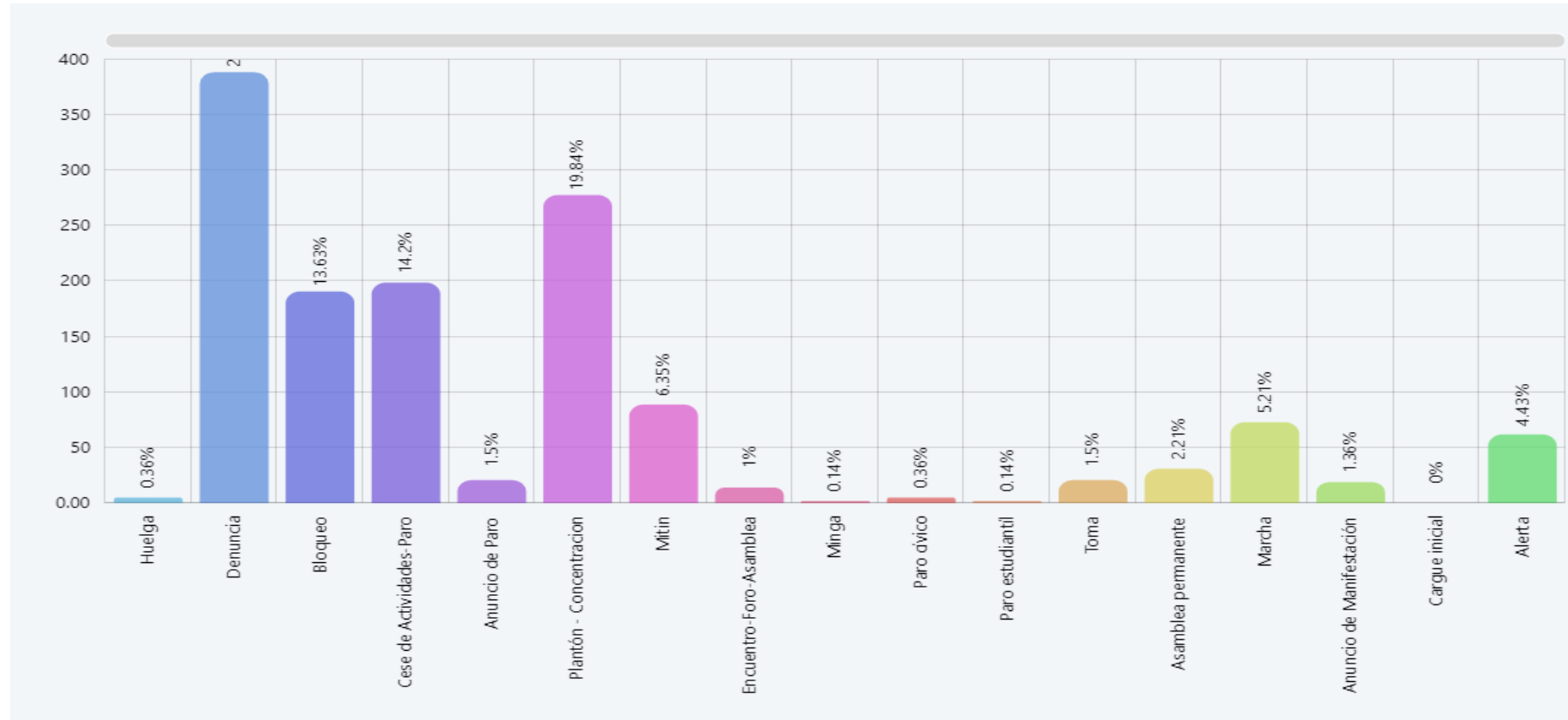


Tipo de evento

- El observatorio no solo registra acciones de protesta, sino también conflictos latentes como alertas o denuncias; en 2022, en suma, las alertas y las denuncias representan más del 30% de los eventos. Después están los plantones y concentraciones con un 19.8% del total.
- Los ceses de actividades son el tercer tipo de evento más común, 14%, y los bloqueos el cuarto, 13.6%.
- Las huelgas solo representaron el 0.36% de los eventos del año.



Tipo de evento





Ceses de actividades por sector

- Sobre los ceses de actividades y huelgas hay que hacer una precisión inicial, los datos del observatorio incluyen información de fuentes abiertas (redes sociales, prensa y comunicados de organizaciones sindicales) y también los reportes de las constataciones de las territoriales que remiten información periódicamente, en ese sentido, teniendo en cuenta la inclusión de información de fuentes abiertas y el subregistro que se podría presentar con algunas territoriales, este es un dato de referencia y no constituye información oficial del MinTrabajo sobre el total de ceses constatados en el año.



Ceses de actividades por sector

- Los sectores con más ceses de actividades fueron el minero energético, con el 61%, luego están los sectores de educación con el 8.6% e Inclusión y Reconciliación (ceses de trabajadores del ICF), con el 6.1%.
- También se registraron ceses en los sectores agropecuario, gobierno municipal/distrital, salud, comercio y servicios, agropecuario, construcción, transporte seguridad y servicios públicos.
- Uno de los ceses de mayor extensión e impacto (y que se mantiene vigente) es el de trabajadores de la Alcaldía de Turbo, por el retraso en el pago de salarios, y el incumplimiento en los acuerdos de pago a lo largo de todo el año. En el cierre de 2022, con el apoyo de la gestión del MinTrabajo, se logró la obtención de recursos para pagar algunos de los meses, sin embargo el cese se mantiene con la pretensión de los empleados de recibir el pago total de primas y salarios pendientes.



Ceses de actividades por sector

- Las huelgas registradas por el observatorio en este periodo fueron: 1. SINEDIAN en la DIAN; el sindicato inició una huelga el 14 de julio para exigir el cumplimiento de acuerdos, particularmente en la ampliación de la planta en 1000 puestos de trabajo, el 22 de julio confirmaron que tras las protestas del 14 de julio (en 17 departamentos) se activarían ceses por áreas cada día en la semana (huelga de cobranzas, huelga de fiscalización, huelga de áreas de apoyo) hasta llegar a una huelga general el 28 de julio. 2. Sintramienergética seccional Zaragoza en la empresa Operadora Minera SAS (duró 12 días, se levantó el 30 de septiembre) 3. Sintrainagro en la empresa bananera Regino Cerén en Turbo (inició el 30 de noviembre), 4. Sintrasales en Salinas de Manaure (duró 26 días, se levantó el 20 de diciembre) y 5. la de Sintrapalmosán en Palmosán en Sabana de Torres, Santander, iniciada el 4 de noviembre y que se mantiene vigente.



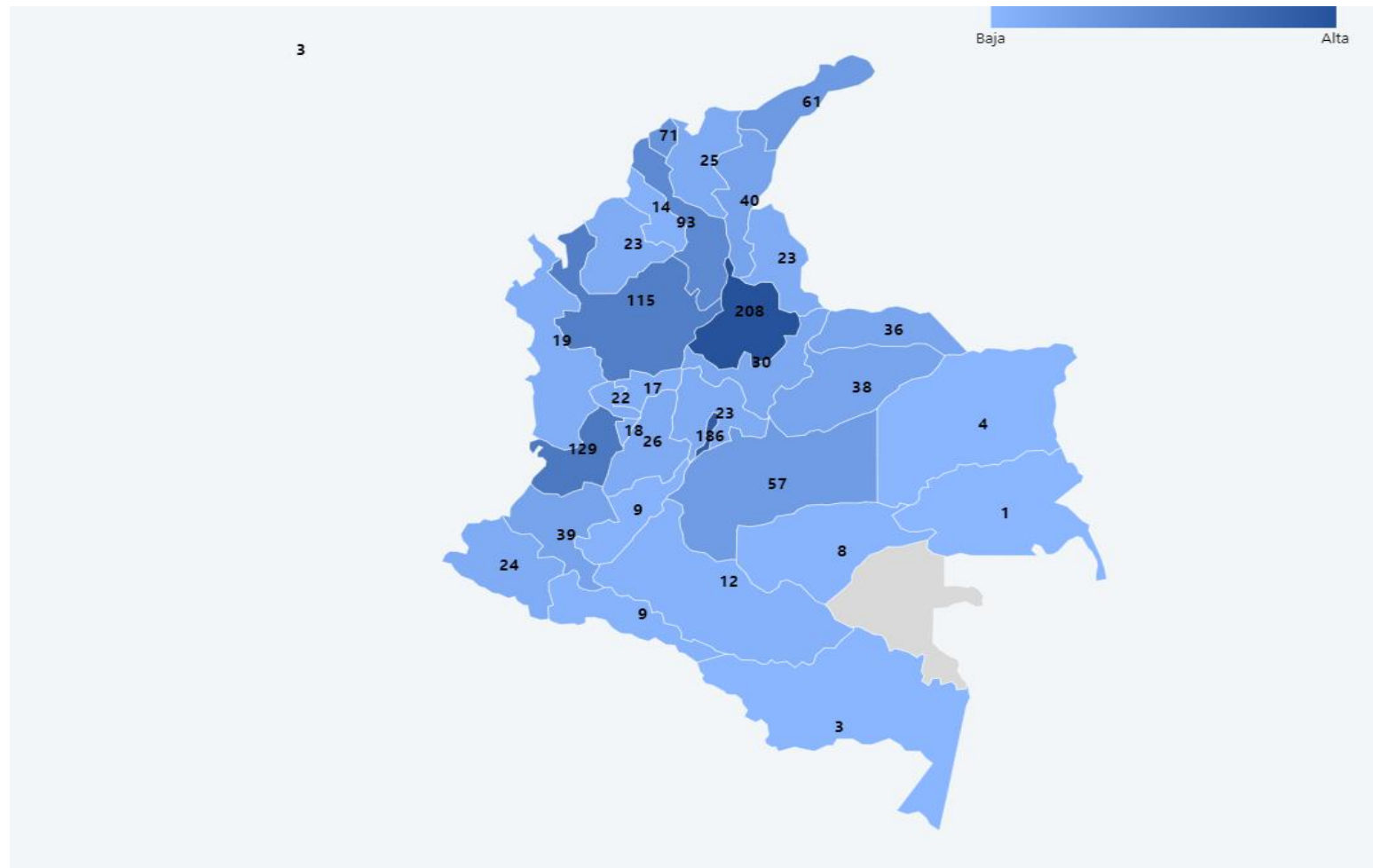
Alcance territorial de los eventos

- El 8.7% de los eventos del 2022 fueron de alcance nacional, y el 91.3% de los eventos del 2022 son de alcance regional/departamental, entre estos últimos, los departamentos con más eventos en 2022 son Santander, Bogotá, Valle del Cauca, Antioquia y Bolívar. Estos departamentos son los que concentran más conflictos, tanto de origen social, como de origen laboral.





Alcance territorial de los eventos





Alcance territorial de los eventos

- En el caso de **Santander**, la conflictividad laboral está concentrada de manera importante en el sector minero energético (69%), y está principalmente asociada a la conflictividad por contratación laboral de mano de obra local y temas de asignación de cargo y tarifas salariales en la industria petrolera, marginalmente también se registraron protestas por despidos (como el caso de Minesa) y protestas de grupos de pequeños mineros (en el municipio de California).
- Por otra parte en Santander, en el sector agropecuario, se registraron algunos de los conflictos más relevantes en el año, la huelga en Palmosán, y otros ceses de actividades en empresas palmeras del departamento.



Alcance territorial de los eventos

- En **Bogotá**, la presencia de autoridades administrativas nacionales hace que diferentes actores sociales quieran visibilizar sus reivindicaciones dirigidas a diferentes sectores (en octubre, por ejemplo se convocó en esta ciudad la Asamblea Sindical Palmera Nacional, y en noviembre el Foro de vendedores y vendedoras ambulantes).
- El sector con más eventos de origen laboral en Bogotá fue el de transporte, entre las protestas más reiteradas de este sector están las de los trabajadores de operadoras de Transmilenio por violación de derechos sindicales, jornadas excesivas de trabajo, despidos y no pago de recargos nocturnos, principalmente; por otra parte, se registraron varias protestas de trabajadores de Viva Air por el impacto que tendría en los trabajadores una eventual desaparición de la aerolínea, y de pilotos de Avianca por negativa a negociar e incumplimiento de acuerdos, y finalmente, se presentaron protestas de transportadores informales para denunciar persecución policial y pedir reconocimiento y regulación de su actividad.



Alcance territorial de los eventos

- El segundo sector con más eventos es comercio y servicios, donde las reivindicaciones principales y más frecuentes están relacionadas con el retraso en pagos de los empleadores de establecimientos comerciales, despidos e incumplimiento de acuerdos, entre otros; otro elemento central de la movilización de trabajadores del sector en Bogotá fue la solicitud de regulación y reconocimiento de derechos laborales a trabajadores que prestan servicios a través de plataformas, principalmente, domiciliarios de Rappi.

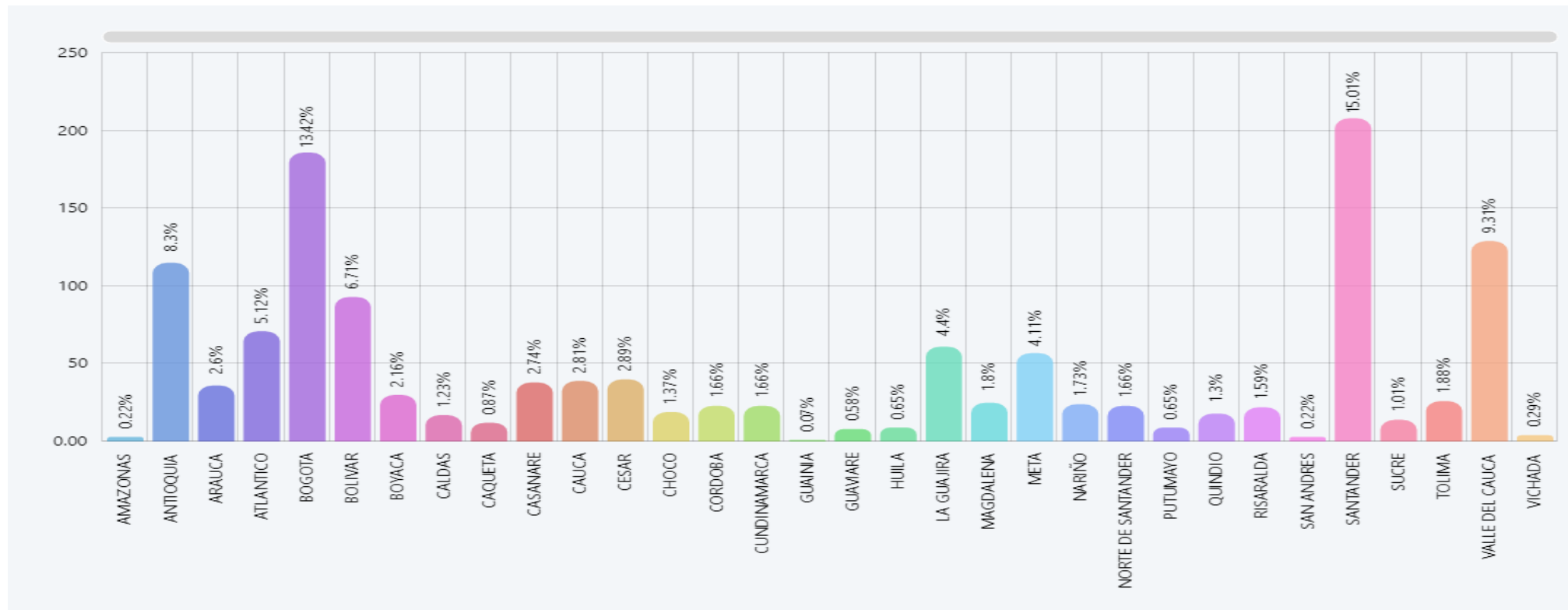


Alcance territorial de los eventos

- En el **Valle del Cauca**, el tercer departamento con más eventos de conflictividad registrados por el OCSL, hay dos sectores especialmente importantes, por una parte el sector salud, que concentra la mayoría de denuncias y protestas de origen laboral de 2022, en este caso el retraso en pagos es la causa más frecuente de movilización de trabajadores, aunque también se presentan denuncias relacionadas con persecución sindical, acoso laboral, negativa a negociar, tercerización en áreas misionales y estratégicas e incumplimiento de acuerdos. El sector de industria, por su parte, tiene reclamaciones por violación de acuerdos convencionales, laudos arbitrales y pactos colectivos, persecución sindical y violación de otros derechos sindicales.



Distribución de los conflictos por departamento





Derechos Humanos

- El OCSL registra información identificada en fuentes abiertas sobre denuncias y protestas asociadas a violaciones de derechos humanos de miembros del movimiento sindical y de trabajadores, como amenazas, agresiones, atentados y asesinatos. Teniendo en cuenta la naturaleza del observatorio y las fuentes de las que se alimenta, la información registrada en esta materia es información de referencia.
- A través del ejercicio de monitoreo el OCSL ha identificado, entre el último trimestre de 2018 y agosto de 2022, 162 eventos de protesta o denuncia asociados a: amenazas (86), atentados (15), asesinatos (41), perfilamientos o seguimientos ilegales y otras violaciones de derechos humanos de directivos sindicales, miembros del movimiento sindical y grupos de trabajadores. Los sectores con más denuncias en este sentido son de trabajadores del sector educación (73), minero energético (19) y Agropecuario (11).



Derechos Humanos

- Como elemento de contexto, algunos ejemplos sobre la situación de los maestros, de acuerdo con información publicada en prensa: 1. De acuerdo con el comité de amenazados de la Secretaría de Educación de Antioquia, en 2022 se tramitaron 400 denuncias por amenazas a docentes, aunque no todas estarían originadas en acciones de grupos armados ilegales. 2. En Cauca, según la Asociación de Institutores- ASOINCA, alrededor de 200 docentes denuncian amenazas en 2022, y entre otras agresiones se registran extorsiones y desplazamientos . 3. Iniciando el año 2023 el Sindicato de Educadores de Santander-SES denunció que 20 docentes miembros de ese sindicato habían sido amenazados en los últimos meses, algunos de ellos por su activismo en materia ambiental.



Derechos Humanos

- De acuerdo con el informe “Verdades inaplazables: violencia antisindical en el marco del conflicto armado colombiano” de la Comisión de la Verdad, “la violencia ejercida sobre el movimiento sindical da cuenta de unos 700 sindicatos víctimas de por lo menos un hecho violatorio de la vida, libertad o integridad de alguno de sus afiliados, y 322 de estos han visto morir asesinado a alguno de sus miembros”. De acuerdo con el mismo informe, las amenazas, los homicidios y los desplazamientos forzados han sido, en su orden, los tipos de violencia más común contra el movimiento sindical, desde 1971, hasta 2022.



Consideraciones finales

- **Sectores-** La primera reflexión que se puede dar es sobre la conflictividad a nivel sectorial, esto, teniendo en cuenta el objetivo del OCSL que es aportar en la lectura/ caracterización de la conflictividad relacionada con temas laborales y con el derecho al trabajo, y en ese sentido en la gestión oportuna de esa conflictividad.
- El sector con más conflictos en 2022, así como en el cuatrienio 2018-2022, es el minero energético, en el que hay que **diferenciar las protestas originadas en la actividad de exploración/explotación de hidrocarburos, y las originadas en el sector minero.** En el primer caso existe una Estrategia Territorial de Hidrocarburos-ETH para la gestión preventiva y la atención de conflictos, que cuenta con acciones interinstitucionales y reportó logros importantes en el abordaje de conflictos territoriales. En el sector minero, por otra parte, el tema clave ha sido el del reconocimiento de la actividad ancestral, y en el mismo sentido la formalización (revisión departamental de acuerdos y compromisos en esta materia). ¿Ameritaría la conflictividad minera una acción intersectorial como en el caso de hidrocarburos?



Consideraciones finales

- Sector **agroindustria y agropecuario** (atención especial a sectores como palma, banano).
- Al cierre del año se registraron conflictos en Palmas Monterrey y Extractora San Fernando por “prácticas antisindicales”. Por otra parte estuvo la huelga de Sintrapalmosán.
- Por otra parte, la OE de Urabá y Apartadó, informó sobre dos ceses de actividades en fincas bananeras de Apartadó, los dos convocados por Sintrainagro, uno en la finca Zulemar, reclamando el pago de nómina, pago de liquidaciones y prestaciones sociales, y el otro en Agropecuaria La Gota, por denuncias de retraso en pago de salarios y seguridad social.



Consideraciones finales

- Sector **transporte**- transporte informal vs. transporte formal, medidas de autoridades locales que afectan a taxistas, mototaxistas, bicitaxistas y que de fondo tienen una reclamación por el derecho al trabajo.
- Trabajadores de Sistemas de Transporte Masivo, trabajadores portuarios, trabajadores aeroportuarios y trabajadores de aerolínea Viva Air (por el posible cierre de la empresa)



Consideraciones finales

▪ Causas

- ✓ Retraso/incumplimiento en pago de salarios, prestaciones y otras obligaciones del empleador (es la causa más repetido en el sector de salud, principalmente, pero también en los sectores de educación y transporte).
- ✓ Reivindicaciones por servicios de salud (principalmente en el sector de educación)
- ✓ Condiciones de vinculación precaria. Inestabilidad laboral de trabajadoras/es contratados o vinculados por operadores (por ejemplo en ICBF, en el sector salud, trabajadores del PAE)
- ✓ Violación de derechos sindicales-negativa a negociar, persecución sindical (es la causa principal en el sector industria)
- ✓ Despidos



Consideraciones finales

- Causas

- ✓ Incumplimiento de acuerdos
- ✓ Vinculación de mano de obra local (es la principal causa en el sector minero energético).
- ✓ Derecho al trabajo (sector transporte especialmente, también en el sector de minería informal).
- ✓ Violación de convención colectiva, pactos o laudos arbitrales (es la segunda causa más frecuente en el sector industria)



Consideraciones finales

- **Temas que podrían ser dinamizadores o incidir en el curso de la conflictividad laboral:**
 - ✓ **Tipos de vinculación y estabilidad laboral:** al inicio y cierre del año, por ejemplo, son frecuentes las protestas de trabajadores cuyos contratos no se renuevan, o no se renuevan a tiempo, cambios de operadores, docentes que no son ubicados en plazas territoriales, o renovación de plantas temporales; por otra parte están las denuncias sobre condiciones de trabajadores de la salud, condiciones laborales de docentes de hora cátedra, condiciones laborales de madres comunitarias y trabajadores de operadores del PAE y del ICBF.
 - ✓ En general, se considera la necesidad de establecer requisitos como garantías de derechos de los trabajadores para empresas operadoras de programas o entidades públicas en diferentes sectores.



Consideraciones finales

- Temas que podrían ser dinamizadores o incidir en el curso de la conflictividad laboral- proyecciones:
 - ✓ Formalización en sectores críticos (salud, docentes universitarios)
 - ✓ Pensiones de alto riesgo- Justicia-INPEC, seguridad- UNP
 - ✓ Concertación de reformas que afecten a trabajadores (reformas pensional, laboral, estatuto del trabajo, estatuto docente, reforma a la salud, reformas en el sector penitenciario-temas de incidencia laboral)
 - ✓ Mejoramiento de condiciones de trabajadores independientes o informales.



Consideraciones finales

- Temas que podrían ser dinamizadores o incidir en el curso de la conflictividad laboral:
 - ✓ Regulación de plataformas
 - ✓ Transición energética- derechos de los trabajadores
 - ✓ Negociación estatal
 - ✓ Alerta por denuncias de Fecode (inconformidades con propuestas de Min.Educación)
 - ✓ Sector judicial (teletrabajo, presencialidad)
 - ✓ Trabajadores informales (vendedores ambulantes, plataformas).



MINISTERIO DEL TRABAJO