

INFORME PRESIDENCIA NACIONAL EVENTO DE INTERCAMBIO FNV DE HOLANDA DEL 04 AL 11 DE NOVIEMBRE



La visita se concretó por invitación directa de los compañeros de la FNV programa País, como un intercambio de la delegación colombiana con nuestros pares de Holanda. Debo referenciar el gran esfuerzo en todos los términos, político, organizativo y económico, por parte de los compañeros la FNV; Este evento de intercambio Sindical entre la FNV de Holanda y las organizaciones sindicales Colombianas de diferentes Sectores, contó con la siguiente participación; CARLOS LOPEZ ROMERO por SINTRACARBON y PABLO EMILIO SANTOS por SINTRAELECOL en representación del Sector Minero Energético, de igual manera nos acompañaron 2 Compañeros del sector florícola GLORIA HERNANDEZ y ORLANDO ROMERO SILVA, 2 Compañeros del sector Educación ROSALBA GOMEZ y JORGE SOTO, 2 Compañeros del SUNET (sindicato único de trabajadores del Estado) IVONE RODRIGUEZ GARCIA y CARLOS ERNESTO CASTAÑEDA RAVELO. Además, un delegado de la CUT JOSE DIOGENES ORJUELA y 1 delegado de la CTC JAIRO ANTONIO SAAVEDRA.; a continuación desarrollo la agenda atendida:

Reunión FNV AMSTERDAM

Presentación sobre la FNV mundial por Marjan Brunner, en la cual nos referencia las implicaciones históricas para consolidar procesos de unidad en el sindicalismo holandés, luego realiza su presentación sobre negociación colectiva Erik Pentenga, quien nos manifiesta que en Holanda existen 900 convenios colectivos de los cuales 250 son sectoriales que se presentan después de conocer los planes de gobierno para el siguiente periodo, los convenios no solo van dirigidos al tema salarial, sino además al tema del trabajo flexible y las condiciones que impidan el trabajo precario, los objetivos de la negociación en general se establece con los coordinadores de cada sindicato en una reunión anual; el pedido de aumento se determina por el análisis de la macroeconomía esto refiere al techo de la petición, se establece una política de solidaridad entre sectores; si las condiciones de la empresa no son buenas se debe reivindicar menos salario pero se debe conseguir más en lo político como la calidad de la contratación y menos trabajo indirecto. La duración de los convenios colectivos es variable entre 8 meses y tres años depende del proceso.



Se ha creado un espacio en los convenios colectivos sobre el teletrabajo pero ha sido difícil, se tiene el consejo socio económico en la cual tiene una parte de participación el gobierno pero no es el determinante pues es un espacio con primacía de los empresarios y trabajadores. En el caso de huelga se establece una caja central como fondo de huelga, que se encarga de 2/3 partes de los costos de una huelga y 1/3 parte se da a cargo del sindicato protagonista de la huelga. Los convenios sectoriales son vinculantes para el sector y establece las condiciones mínimas del sector incluye en el tema de salarios y fondos sociales, esto es por ley. Para que esta negociación se dé deben estar organizados los empleadores en una asociación y establecen los promedios para la discusión de los intereses generales si existe una empresa que se pueda comprobar está por debajo de la media del sector se aprueba una posición más flexible para esa empresa en particular.

REUNIÓN CON LUCIA VAN WESTERLAAK SOBRE EL CARBÓN AMSTERDAM.

Nos informa de los avances de la auditoria que desarrolla la evaluación de las condiciones de trabajo del sector Carbón, consideró importante el que se haga énfasis en las condiciones de asociación por encima inclusive de la evaluación medio ambiental y de condiciones de trabajo, pues si existe asociación sindical existirán compañeros que den la batalla por los derechos laborales y medio ambientales. Solicita estemos al pendiente de los avances de esta comisión en Colombia.



Es claro que la pretensión del movimiento sindical Holandés en el tema de la explotación del carbón, no solo atraviesa por el impacto ambiental durante la explotación y en el proceso de generación, da una mayor relevancia al impacto social de las condiciones de trabajo y hace énfasis en el desarrollo del derecho de asociación sindical.

Reunión con el Presidente de la FNV Mundial TON HEERTS AMSTERDAM.

En la reunión con Ton Heerts, este presenta saludo a los participantes resaltando la valentía del movimiento sindical en Colombia, siempre que sea posible estarán acompañándonos en esta titánica tarea, sobre todo en temas de solidaridad y fortalecimiento de la actividad sindical; Leo Hartveld vicepresidente y tesorero FNV; nos comenta que los tres pilares del movimiento sindical holandés fueron los social demócratas, los cristianos católicos y el tercero los protestantes, de igual manera nos habla del avance del proceso de de reestructuración en la FNV, lo que significa contracción en la nómina de la dirección pues los recursos financieros se ha recortado y ello exige ser coherentes con el momento histórico de la federación. Cuentan como dato curioso para nosotros, con el sindicato del ejército y el sindicato de la policía, estos no presentan pliegos de peticiones pero son beneficiarios de los acuerdos sectoriales.



Los conflictos internos se han dado sobre el tema de las pensiones y la visión de cada organización al respecto, se ha dado una discusión fuerte respecto a la necesidad de fusionar sindicatos por sector o rama y no hacerlo en sindicatos demasiado amplios, pues esto distrae el interés de la dirigencia sobre algunos sectores en particular y mencionan el caso de Abvakavo como un ejemplo de lo difícil que es tener sindicatos demasiado amplios en su concepción. La edad de jubilación es de 65 años y el porcentaje de afiliación a la FNV es del 20% aproximadamente, siendo la más importante del as tres federaciones holandesas.

VISITA CENTRAL ELÉCTRICA AMER EN LA CIUDAD DE GEERTRUIDENBERG

Nos atendió el compañero Hans de Wit es el presidente del comité de empresa y miembro de Abvakavo que es el segundo sindicato de importancia dentro de la federación, lo acompaña un miembro del comité de empresa y es técnico de mantenimiento eléctrico, la presentación trata de la cogestión de los trabajadores en el proceso en la empresa.

Existe un comité central de empresa para todo ESSENT (empresa Multinacional de mayoría accionaria alemana), estos comités están regulados en la ley, que dice que una empresa que cuente con más de 50 trabajadores debe tener un comité de empresa, existe una tabla para ello, el comité cuenta con un secretario pago independiente de la empresa, los demás miembros del comité deben ejercer su labor en la planta y en principio cuentan con tiempo permanente para el funcionamiento así: tiempo completo para el presidente y permisos para las reuniones para los demás miembros.

El comité cuenta con 6 subcomisiones, se reúnen una vez cada 6 semanas, busca siempre la mejora de la empresa, si bien es cierto la primera preocupación es el interés de los trabajadores pero este debe ir de a mano de los intereses de la empresa, el comité está integrado por un representante de la FNV, uno del sindicato cristiano, uno sindicato de la administración de la empresa y un trabajador no sindicalizado, su periodo es de 4 años, si existe reestructuración de la empresa se modifica el comité.

Funciones: capacitación de los miembros en seguridad y salud, contabilidad, etc. Los gastos totales son a cargo del empleador.



Explicación sobre la participación sindical en la toma de decisiones

Principio de las manos sucias, (hacer lo necesario así no sea visto bien políticamente, como el caso de las reestructuraciones y retiro de los

trabajadores, de tal manera que se pueda intermediar con el patrono, en favor de los trabajadores).

En Holanda al igual que en Colombia se separaron los negocios para la privatización, antes de presentar pliegos el sindicato interrelaciona con el comité.

Principales derechos del comité: pagina.

Aplicación de la ley sobre comité de empresa

Derecho a la consulta, mediante el cual si el empleador solicita una reestructuración debe primero consultar al comité. Si el mite aceta esta procede en caso contrario este puede vetar e ir ante la justicia.

Co determinación: es vinculante y define cosas como el cambio de los turnos en los operadores.

Concertación: mínimo número de ocasiones donde el director de la empresa debe reunirse con el comité.

Derecho a la información. Es obligatorio.

Derecho a la iniciativa.

Se supervisa si todo sucede como se ha acordado se revisa por ejemplo la jornada laboral, el horario base es de 38 horas, pero en realidad los turnos son 3 de 8 horas y 5 grupos de trabajo, y no exceden 33,6 horas por semana, o el sistema de 7 días de turno por 7 días de descanso, eso es algo que se supervisa mucho para no permitir la sobre carga laboral, además se revisan los protocolos y el plan social se descuenta los 25 días de vacaciones al año.

Las competencias de cada derecho.



Ley sobre los comités de empresa y división de tareas entre el sindicato/comité de empresa central/comité de empresa.

La competencia de la consultación y las motivaciones que debe presentar la empresa para ello. Por lo que deberá presentar las diferencias en el cambio y se denomina matriz de transición funcional o FOM. Sobre esto se centra la evaluación del comité, la cual posteriormente monitorea, si esto se da de esta

manera y se cumple con lo establecido por la ley se da un sí motivado, mediante los argumentos del caso de conformidad con los documentos presentados que se referencian.

El artículo 27 de la ley se da cuando se generan consecuencias financieras sobre el personal. Si en este caso la determinación es negativa la empresa no puede continuar con el proyecto.

El artículo 31 de la ley define el derecho de información es vinculante en la entrega de la información por parte de l director

El artículo 23 trata sobre los derechos a la iniciativa es poco utilizado pero también es vinculante. Por ejemplo el cambio en los protocolos para la visita médica.

Alemania produce 60 GW de energía solar lo que implica excedentes que compra Holanda y afecta a los generadores de energía fósil. La tercerización de actividades también los afecta, si bien es cierto existe convencidos colectivos esto va contra los derechos de los trabajadores directos.

Es claro que este comité no es sindical, y ha avanzado en importancia ante los sindicatos, pues representan al 100% de los trabajadores que laboran en las empresas, en tanto que los trabajadores sindicalizados solo cuentan en total con el 32% de los trabajadores afiliados, sin embargo hasta el momento se ha manejado de tal manera que se han mantenido las mayorías de las organizaciones sindicales en la representación, y esta claro que el presidente del comité es del sindicato mayoritario.

Normalmente en los procesos de negociación se establece un dialogo permanente entre el comité y el sindicato para efectos de conciliar las cifras a presentar, pero el intercambio más importante se presenta cuando las empresas entran en procesos de reestructuración, esto es importante pues se tiene en cuenta los intereses de los trabajadores.

VISITA A ABVAKABO SINDICATO DE SERVICIOS PUBLICOS HOLANDES EN LA CIUDAD DE ZOETERMEER



Nuestro interlocutor fue George de Roos, especialista de la Oficina de Relaciones Internacionales de Abvakavo FNV; Es el sindicato fusionado entre los socialdemócratas y los católicos; y existen otras 2 organizaciones como lo son el MHP personal altamente calificado y el CNV que son los protestantes o cristianos.

Abvakavo tiene 350.000 afiliados del sector público, energía, acueducto, servicios en varios regiones de la economía y empresas de telecomunicaciones, docentes de universidades. El sector eléctrico esta privatizado y se ha mantenido dentro de la organización sindical, el grupo mayor es el del personal que está a cargo del bienestar en los hospitales y adulto mayor (100.000).



Cuentan con 450 empleados ente 6 oficinas regionales, la jornada máxima es de 36 horas, pero varios son empleados temporales o de medio tiempo, cuentan con un comité ejecutivo de 15 personas, 4 forman parte dela gestión diaria y los otros 11 trabajan normalmente en sus empresas, los 4 son el presidente, el vicepresidente, el secretario y el tesorero, las reuniones ejecutivas son 10 veces al año, el parlamento lo componen 80 personas, son los representantes de los departamentos geográficos y deben estar

representados los 12 sectores se reúnen 8 veces al año son los responsables del valor de la contribución y evalúan la situación laboral del año siguiente, el congreso se reúne 1 vez cada 4 años y se decide sobre la política que se va a seguir en un periodo largo, la idea es que se exprese una sola política salarial para todos los sectores.

Definen en pocas palabras cual será la petición de aumento de salarios después de sopesar las variables macro económicas. La huelga es bastante difícil de realizarla con el personal estatal pues en promedio solo cuenta entre un 10% y un 20% de afiliados dependiendo la empresa. Tienen un problema demográfico con una edad promedio de 50 años, los jóvenes no ingresan a las organizaciones sindicales, pues ellos no se dan cuenta que los derechos se otorgaron con luchas, para ellos todo es normal.

Se da intercambio entre la partes mediante el cual se comparten las experiencia siendo muy similar lo que nos ocurre con los trabajadores jóvenes los cuales muestran poco interés de afiliarse al sindicato, las diferentes reformas en materia pensional impiden también el ingreso de los jóvenes al sector real de la economía. Se marcaron en Netherlands (países bajos) las condiciones diferenciales en detrimento de los jóvenes salario mínimo para menores de 23 años.



Sector Energía: la explicación está a cargo de Birte Nelen;, el sector eléctrico fue privatizado desde el 2011 se separaron la distribución y la generación como una medida de internacionalización de la economía, la distribución continua estatal la generación totalmente privatizada, se está invirtiendo en mayor manera en la energía verde, incluye e poder calorífico de la basura, la madera, 26.000 personas son los trabajadores de este sector, la mayoría son adultos mayores, un 26% están sindicalizado 6.500 miembros, juntos con las otras centrales llegan al 32%, pocos jóvenes eligen una educación técnica que les permita ingresar al sector pues prefieren las carreras sociales, comunicaciones, tecnología, etc. Los jóvenes no quieren trabajos de manos sucias o trabajos técnicos. La distribución no será privatizada.

Los convenios son diferentes para el sector generación y para el sector distribución. Los avances tecnológicos cada vez dejan más vacantes en el sector. Es claro que la inversión en energías alternativas los lleva a fuertes inversiones en este campo por parte del gobierno holandés, por ello hoy cuenta con un parque eólico, que abastece el 35% de la demanda de energía del país, al igual que al acceso al negocio lo puede hacer cualquier ciudadano, es así como los conjuntos residenciales que cuentan con energía solar o con energía eólica propia del conjunto, sus excedentes son vendidos al sistema nacional quien lo puede dar al consumo del país o a la interconexión europea de energía eléctrica.



REUNIÓN MINISTERIO DE ECONOMÍA DE HOLANDA LA HAYA

Por delegación del ministro nos atiende Eva Oskam Asesora Política Economía responsable de la ratificación TLC; Mark Hauwert Asesor Político Sénior Negocios Internacionales; Derek Klass Asesor Político para américa latina.

Se realiza la presentación de la posición sindical en cuanto al TLC con Europa, donde se plantea las diferencias en cuanto a la aplicación de los tratados y la disparidad en cuanto al tratamiento de los derechos laborales inaplicados por el estado pero sobre todo por las multinacionales incluidas las europeas.



Se presenta denuncia sobre el reciente caso de amenazas de los rastrojos en el magdalena contra SINTRAELECOL y las demás organizaciones sindicales, de igual manera se pide aclaración sobre los mecanismos de verificación de las condiciones laborales por parte del gobierno holandés y aclaración sobre cuáles serían las consecuencias para el tratado si se verifican las violaciones denunciadas, al igual se denuncia las amenazas y el atentado contra el compañero Oscar Arturo Orozco, por parte de fuerzas del paramilitarismo; al igual que el atentado permanente de las multinacionales y el estado contra los derechos humanos y laborales en Colombia.

La Dra. Eva Oskam, manifiesta que la posición del gobierno holandés es de preocupación por la situación de los derechos laborales y humanos, existen por ello clausulas especiales en el acuerdo, por petición del gobierno holandés, que vigilen estos derechos, su incumplimiento acarrea sanciones para Colombia, considera que el TLC tiene los resguardos y cumple con las expectativas que puede garantizar el respeto de estas condiciones, se tuvo en cuenta las asimetrías y da más Europa que lo que pide a Colombia, inclusive se permite la reglamentación en cuanto a sectores a los cuales sus productos no entraran en Colombia. Derek aclara que el capítulo sobre la sostenibilidad es un capítulo importante pues define las medidas restrictivas que se pueden imponer en caso de incumplimiento por parte del gobierno Colombiano, existirá un sub comité

que monitoreara estos casos, existe otro comité que define cuando se ha violentado el tratado, además que existe la posibilidad de consultar a la sociedad civil.

Se establece un encuentro anual en un foro social en Colombia, las inquietudes se deben transmitir mediante la embajada holandesa en Colombia.

Es claro que el proceso de TLC con Europa contara con el voto positivo de Holanda, pero también con mecanismos de evaluación anual en materia de derechos humanos y libertad sindical.

REUNIÓN MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES DE HOLANDA LA HAYA

Laurent Umans Asesor político Ministerio de Asuntos Exteriores, Dirección del Hemisferio Occidental, Departamento de América Latina y el Caribe.

Manifiesta el apoyo político al proceso de paz, posiblemente en la tercera fase se pudiesen vincular directamente, participaron de la desmovilización de los paramilitares.

De igual manera se le manifiesta la posición del movimiento sindical colombiano en cuanto al tratado de libre comercio con Colombia, se le aclara que conocemos de las exigencias por parte de la unión europea en cuanto a las previsiones en materia de derechos humanos y laborales, pero se aclara la violación sistemática a cualquier ley o tratado por parte del estado colombiano y se expresan las cifras al respecto.



Se plantean los temores en cuanto que las asimetrías no sean justas en su interpretación y esto termine perjudicado a los trabajadores y sectores pequeños de la producción colombiana, solicitamos vigilancia especial en materia de derechos humanos y laborales en Colombia.

Se reiteran las denuncias presentadas en el Ministerio de Economía sobre el reciente caso de amenazas de los rastrojos en el Magdalena contra SINTRAELECOL y las demás organizaciones sindicales, al igual que la denuncia por las amenazas y el atentado contra el compañero Oscar Arturo Orozco, por parte de fuerzas del paramilitarismo; al igual que el atentado permanente de las multinacionales y el estado contra los derechos humanos y laborales en Colombia.

Existe preocupación del gobierno holandés por la alta inequidad en Colombia, máxime cuando este está ligado claramente a los desplazamientos, pero son temas internos de Colombia y por ello la incidencia es poca por parte de los gobiernos como el holandés.

Visiona cambios positivos en la próxima reforma agraria, pues piensa que esta en algo mejora el tema de la inequidad, respecto a la baja posición de la embajada respecto a programas con el movimiento sindical colombiano no estaban informados pues esta no es la posición del gobierno holandés, continúan apoyando el empleo digno cit como ejemplo la exportación de banano bajo el lema de comercio justo que significa trabajo en condiciones dignas.

Nos garantiza que el proyecto casa holandesa debe cobijar bajo su techo a todos los actores sociales en Colombia, CCJ (Comisión Colombiana de Juristas), el gobierno holandés solo presta servicios a las empresas que cumplan con condiciones dignas a sus trabajadores. La embajada está monitoreando la situación de la explotación del carbón en Colombia y mejorara la comunicación con los trabajadores y la comunidad, el monitoreo se debe hacer por parte del gobierno colombiano. Son los sindicatos los que deben cabildear la relación con el gobierno colombiano e informarles mediante la embajada holandesa.

REUNIÓN CONSEJO SOCIO ECONÓMICO HOLANDA LA HAYA

Nos recibe la Dra. Alexandra Van Selm Alta asesora del Consejo Socio Económico y nos habla sobre los alcances del dialogo social en Holanda: el dialogo social es parte de una tradición en la consulta y la cooperación en Holanda, como un mecanismo muy antiguo en la lucha contra el agua, las tres formas de diálogos social son : a nivel de la empresa, a nivel del sector en el cual está la empresa y un nivel nacional, los integrantes pueden o no ser afiliados a algún sindicato y puede ser un excelente apoyo para la organización sindical, el 80% de los trabajadores está cubierto por un convenio colectivo, pero solo el 20% de los trabajadores son afiliados al sindicato.



Existen 2 establecimientos:

1. El consejo socio económico es un órgano público pero no son funcionarios públicos, tripartito, asesoran al gobierno sobre temas socio económicos.
2. La fundación del trabajo es una institución por ley privada, bipartito, es de consulta y negociación, es un instituto más práctico sobre la negociación y los interlocutores sociales, negocia horarios, emite recomendaciones sobre la reforma de las pensiones, y este tipo de reformas se negociaron con el gobierno, pero el congreso impuso otra reforma vía legislativa.

Enviarán la presentación para profundizar al respecto. Pero básicamente el consejo, asesora al gobierno, supervisa, hace cumplir la legislación, es compuesto de 33 miembros, 11 por los empleados, 11 por los empleadores y 11 por el gobierno que generalmente son académicos.

La FNV 8 asientos, la CNV 2 asientos (central cristiana o protestante), la MHP 1 (central de altos ejecutivos) asiento.

Los empleadores son representados por VNO-NCW 7 asientos, MKB 3 asientos y la LTO 1 asiento.

Los miembros independientes son expertos, mediadores, y defensores del interés público, el presidente será electo de este grupo, debe estar siempre un representante de banco central holandés y uno de buro de economía política.

La defensa debe ser del interés general y no particular de algún sector, el consejo emite las recomendaciones de manera general por petición del gobierno, pero puede hacer también por iniciativa propia, pero siempre buscando el equilibrio sobre las distintas partes. Existe un comité permanente de consumidores y un comité permanente en temas ambientales, en la primera están representados las organizaciones de consumidores y en la segunda las Ong's, se emiten los informes y se realizan una reunión pública del consejo para su aprobación y publicación.

Se sostiene del aporte de las cámaras de comercio tiene un presupuesto de 15 millones de euros anuales y cuenta con 105 empleados.

Para que esto tenga éxito requiere una voluntad política y una aceptación social, los miembros deben ser representativos de organizaciones que representen a la sociedad, se debe tener una orientación a largo plazo.



Existen problemas como la crítica que recibe el consejo, pues aducen que el consejo representa intereses parciales, si la recomendación es unánime del consejo unas veces es aceptada por el gobierno y congreso solo refrenda, pero últimamente el parlamento ha hecho caso omiso. por lo que se define que las recomendaciones no son vinculantes. Se plantea que es lento y por ello las reformas tardan demasiado.

Existe además un dialogo social a nivel europeo, donde existen negociaciones directas entre sindicatos y empresas a nivel europeo, pero es mas ineficiente puesto que las diferencias entre los países es muy variable y las posibilidades que una política general se pueda establecer

Existen consejos ya establecidos en América Latina como en Brasil, Argentina, Perú, Venezuela, México, Nicaragua, República Dominicana y Guatemala.

Existe una posibilidad de mediante la embajada de Holanda se pueda impulsar un mecanismo como este en Colombia, pero requiere que las partes lo soliciten.

Ejemplos de responsabilidad social empresarial consultar la página web.

Ojo revisar el punto nacional de contacto en Colombia PNC de las directrices de la OCDE para las empresas Multinacionales.

PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA VISITA FNV AMSTERDAM

Dentro del proceso de evaluación con los representantes de la FNV fijamos algunas posiciones respecto a la visita y respecto al manejo de la cooperación hecha por la CUT hasta el momento.

Vemos importante el esquema del manejo profesional y no burocrático dirigencial del sindicato Abvakavo y en general del movimiento sindical holandés, el manejo genera un contacto directo y atento con cada uno de los afiliados en el sindicato; es necesario que los intercambios se realicen anualmente, consideramos oportuno que antes de junio del próximo año una comisión de los diferentes sectores holandeses visiten Colombia y vivan la forma de hacer sindicalismo en nuestro país, y que la visita de los diferentes sectores colombianos sean anuales, para que así poder interactuar con los ministerios y sectores sociales y se tengan una información personal sobre la situación colombiana.



Consideramos por el sector minero energético que la FNV debe reunirse seriamente con la CUT y que definan a que le van a apostar en lo organizativo pues las trabas que hoy la central ha colocado al sector minero energético han sido grandes, es claro que la CUT está siendo dirigida no desde la dirigencia sindical sino de las fuerzas políticas de algunos sectores, y decimos fuerzas pues no alcanzan a ser partidos políticos, estas fuerzas han sido los primeros escollos a los procesos de unidad orgánica y al falta de criterio del ejecutivo de la central.

Pero consideramos que será difícil la fusión real por el tema burocrático y esto lo decimos por nuestras organizaciones sindicales, se está disfrazando el tema en Colombia de posiciones políticas pero consideramos es difícil todavía por falta de madurez de asumir el desprenderse de las posiciones de poder al contraerse burocráticamente los sindicatos por efectos de la fusión.

Expusimos además la necesidad de fortalecer los programas que redunden en aumentar la sindicalización de compañeros tercerizados en busca de condiciones más dignas de trabajo, pero con metas medibles, cuantificables y sin control de la central, sino directamente con los sindicatos de industria.

FNV: Ven con buenos ojos la colaboración con las organizaciones que deseen montar el esquema holandés en atención a afiliados, esperan mejoren las relaciones con la embajada de Holanda. Las interlocuciones con el programa país, mediante Patricio Sambonino que es el coordinador de la FNV en Colombia. El plazo para proyectos sería el 15 de noviembre.

PABLO EMILIO SANTOS NIETO

Presidente