



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

“SINALTRACAF”

Registro Sindical No. 001998 de mayo 11 de 1993

31 AÑOS

INFORMATIVO NACIONAL "SINALTRACAF"

(La lucha por la reforma)

Bogotá DC, 26 de julio de 2024

La clase dominante y sus pactos colectivos de adhesión: La Corte Constitucional acaba de dar plena vigencia a los pactos colectivos, condicionado a que no pueden deteriorar los derechos de asociación sindical y a la negociación colectiva. En ponencia de la magistrada Cristina Pardo Schlesinger sobre el artículo 481 del C.S.T., la negociación colectiva “no era exclusiva de las organizaciones sindicales”, recordando que la jurisprudencia ha reconocido que los pactos colectivos suscritos con representantes de trabajadores no sindicalizados “se enmarcan en el derecho de negociación colectiva reconocida en el artículo 55 de la Constitución Política y los convenios 87, 98 y 154 de la OIT”.

Recordemos respecto del conflicto colectivo, sobre la facultad de la empresa de denunciar, la Sala citó una providencia del año 2010 en la cual aseguró que la jurisprudencia soportada en la Constitución Política, tiene definido que ésta produce efectos jurídicos concretos. En consecuencia, es viable que los tribunales de arbitramento decidan procedente de revisar las obligaciones convencionales, facultando por igual el estudio de las aspiraciones de las partes, esto es, de los trabajadores en torno a la procura de beneficios para sus afiliados y para el empleador en cuanto a verificar la viabilidad de las cláusulas convencionales existentes y las necesidades de la empresa.

Nuestra posición sindical. Estos dos hechos vigentes, no garantizan el éxito de la lucha sindical. **Insistimos** que los pactos colectivos (*que realmente nunca son negociados con los empleados*) es una figura incompatible con los artículos 4º del Convenio 98, y 2º y 3º del Convenio 154 de la OIT, los cuales reconocen explícitamente a las “organizaciones de trabajadores” como sujetos titulares del derecho de negociación colectiva y solo de manera excepcional queda abierto para los trabajadores en aquellas empresas en las que no exista sindicato. Entonces el debate no se centra en el uso indebido de los pactos colectivos, sino en que la figura, en sí misma, es contraria a las normas internacionales del trabajo, por cuanto desconoce que los sindicatos gozan de preeminencia en materia de negociación colectiva.

Esto en razón a que, desde el inicio del capitalismo industrial, la historia ha demostrado que el único sujeto capaz de defender de forma auténtica los intereses de los trabajadores es el sindicato, dada su estabilidad, independencia y capacidad de acción, atributos de los cuales carecen los trabajadores desorganizados, quienes, precisamente, por su falta de organización, no tienen poder de negociación ni herramientas eficaces y pueden ser fácilmente controlados o dominados por los empleadores manipulando el derecho al trabajo.

La reforma pensional. Con esta reforma hay ofendidos y agradecidos (*según su situación económica*). El común denominador es la desinformación, por lo que se hacen esfuerzos por explicar a la ciudadanía, que la reforma quiere algo elemental: un sistema que pensione a la gente. Fue representativo, que dos días después de la marcha de pensionados convocada por la derecha, el Gobierno nacional logró algo que parecía imposible, la aprobación de una reforma social en un parlamento hostil, caracterizado por la inestabilidad a la hora de conformar mayorías.

4 DE ABRIL DE 1993 – 4 DE ABRIL DE 2024

31 AÑOS DEFENDIENDO LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
CON UNIDAD, ORGANIZACIÓN, MOVILIZACIÓN Y LUCHA



LA CONSTANCIA EN NUESTRA LUCHA SE REFLEJA EN LOS LOGROS OBTENIDOS Y EN LA CONFIANZA ADQUIRIDA.



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

“SINALTRACAF”

Registro Sindical No. 001998 de mayo 11 de 1993

31 AÑOS

En resumen, lo aprobado presenta una transformación del sistema por uno de pilares, donde se elimina la competencia entre públicos y privados, se asegura una jubilación para tres millones de personas que hoy no tienen pensión, se fortalece Colpensiones, enfoque diferencial para beneficiar a las mujeres trabajadoras, entre otros avances. Por supuesto, la cifra de 2,3 s.m.l.v., produce debates, mientras los fondos privados hablan de un hipotético problema financiero, quienes buscan asegurar a Colpensiones, argumentan que esto es necesario para garantizar que el sistema funcione y cumpla el objetivo de pensionar a la gente. La perspectiva es que la reforma pensional beneficie a la clase trabajadora formal e informal, que hoy siente lejos la posibilidad de jubilarse y la inclusión de la población menos favorecida. Hoy, de los 25 millones de afiliados, solo el 27% está en Colpensiones asumiendo la pensión del 85% de jubilados. Solo 1 de 4 se pensiona; 1 de 8 mujeres se pensiona. La cobertura es del 24%; en el año que se aprobó la Ley 100, la cobertura era del 23%, estamos hablando de un fracaso y de una alta evasión en seguridad social”.

El proyecto de reforma laboral. Se edificó en octubre de 2022 por decisión de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales, con una subcomisión que construyó, de manera tripartita, un texto presentado al Congreso en marzo de 2023. El texto no se discutió y en agosto el Gobierno radicó un texto mejorado. Inicio en Comisión 7ª de la C. de R. como ley ordinaria, que requiere cuatro debates, dos en Cámara y dos en Senado. Actualmente se aprobó un texto en el primer debate. El proyecto contó con la aprobación de la OIT y la OCDE. Lo propio realizó la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, resaltando la importancia del derecho colectivo del trabajo, de asociación y libertades sindicales.

Hoy, la idea de garantizar los derechos humanos laborales continua para consolidar el principio de estabilidad laboral. Reconoce las formas de contratación y medidas que permitirán la sostenibilidad a favor de las empresas pequeñas y medianas. También la recuperación de algo que estaba perdido en la L.789/2002, sobre el contrato de aprendizaje y su laboralidad, punto relevante para la juventud. Además, la noción del contrato agropecuario que desarrolla la Cámara de Representantes.

La oposición de los gremios económicos poderosos, impidió debatir temas sobre el derecho colectivo del trabajo, propios de una regulación que está exigiendo la comunidad internacional sobre el derecho a la huelga; como consecuencia negativa, las garantías sindicales salieron del texto de la reforma.

Sigue en discusión el pago, cuando hay despido sin justa causa, que el trabajador pueda contar con una indemnización justa de acuerdo con la antigüedad en la empresa. La regulación de las plataformas digitales de reparto, estableciendo que quienes trabajan sean trabajadores y no colaboradores, con un contrato de acuerdo con lo que requiera la empresa, con seguridad social. Incentivos a través de la contratación de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad para que puedan tener pagos directos a su nómina como motivación al empleador.

4 DE ABRIL DE 1993 – 4 DE ABRIL DE 2024
31 AÑOS DEFENDIENDO LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
CON UNIDAD, ORGANIZACIÓN, MOVILIZACIÓN Y LUCHA



LA CONSTANCIA EN NUESTRA LUCHA SE REFLEJA EN LOS LOGROS OBTENIDOS Y EN LA CONFIANZA ADQUIRIDA.



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

“SINALTRACAF”

Registro Sindical No. 001998 de mayo 11 de 1993

31 AÑOS

Se discute también la garantía de la estabilidad laboral, que el contrato laboral sea a término indefinido con todas las protecciones que requieren los y las trabajadoras. La única forma de crear trabajo decente es el respeto a los derechos laborales. Los trabajadores con derechos incentivan el crecimiento de la economía y del bienestar social.

La gestión de la Junta Directiva Nacional. En noviembre 17 de 2023 en el Hotel Kualamana del C.V. CAFAM Melgar, la Asamblea Nacional de Delegados con la amplia participación de todas nuestras Subdirectivas aprobó el presupuesto de la Junta Dinal para el 2024, el cual fue reajustado positivamente por la Asamblea Nacional del 10 de mayo de 2024 en Bogotá; se subsana la situación de nuestra Subdirectiva Montería adquiriendo unos compromisos que permitieron la recuperación de esa Seccional. Los Directivos Nacionales hemos estado atentos a las Subdirectiva Bogotá y subdirectiva Melgar en el acontecer de la negociación colectiva y especialmente en ésta última ha efectuado la coordinación en medio de las dificultades sindicales por motivos de enfermedad y retiro por pensión de algunos compañeros; así mismo ha coordinado la atención de los procesos disciplinarios de los afiliados; también en el acompañamiento a la Asamblea Seccional Melgar que recompuso la subdirectiva sindical. Se han presentado las propuestas educativas a las seccionales remitiendo un cronograma de capacitación sindical ofrecido por Corpeis y referencia de los cursos virtuales por internet para quien este interesado en tomarlos. Así mismo se ha estado pendiente de los temas de salud de los afiliados en Comfatolima, gestionando el reconocimiento y pago de auxilios por calamidad y la creación del auxilio de salud para los afiliados y su grupo familiar; se ha mantenido vigente y activo el comité de relaciones laborales atendiendo los casos disciplinarios y coordinando la ejecución del plan de capacitaciones para los afiliados en Comfatolima y las reuniones periódicas con los afiliados. Se creo para los afiliados en Comfatolima un auxilio nuevo para cubrir el 100% de las cuotas moderadoras y copagos por procedimientos de salud, incluyendo su cónyuge, hijos y padres, además auxilio de lentes y montura. Se realizaron acuerdos extra convencionales a través del Comité de relaciones laborales en Comfatolima para la progresividad de nuestra convención colectiva con mejoras para los afiliados en prima extralegal; bonificación por quinquenios; Un año de trabajo adicional para el pensionado y 6 SMLV al momento de retirarse como pensionado; 30 minutos adicionales a mujeres por lactancia; ingreso gratuito al grupo familiar del pensionado a los centros vacacionales y gimnasios; incremento del auxilio de anteojos; permiso por cumpleaños y reajuste salarial 2024 y 2025 superior al IPC. Se mantiene el control en los temas jurídicos y seguimiento de procesos legales que atiende la Junta Dinal atendiendo diligencias judiciales en el Juzgado 4º laboral Ibagué en demanda de Junta Nacional de intervención excluyente seccional Ibagué; diligencias judiciales en juzgado 1º laboral de Montería, juzgado 2º laboral de Ibagué, juzgado 1º laboral de Florencia, Tribunal superior sala laboral de Ibagué, elaboración y presentación de derechos de petición a las Cajas de Compensación Familiar a nivel nacional y acción de tutela contra Comfaoriente y gestión documental ante el Ministerio de trabajo y la Supersubsidio.

Con agradecimiento y determinación,

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL "SINALTRACAF"

sinaltracafdinal@hotmail.com

Ref. Sem.Voz Proletaria

4 DE ABRIL DE 1993 – 4 DE ABRIL DE 2024
31 AÑOS DEFENDIENDO LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
CON UNIDAD, ORGANIZACIÓN, MOVILIZACIÓN Y LUCHA



LA CONSTANCIA EN NUESTRA LUCHA SE REFLEJA EN LOS LOGROS OBTENIDOS Y EN LA CONFIANZA ADQUIRIDA.