



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

“SINALTRACAF”

Registro Sindical No. 001998 de mayo 11 de 1993

30 AÑOS

INFORMATIVO NACIONAL "SINALTRACAF"

(Cambios y expectativas laborales)

Bogotá DC 1 de diciembre de 2023

LA ASAMBLEA NACIONAL: El pasado 17 de noviembre de 2023 en el Hotel Kualamana del Centro Vacacional CAFAM Melgar, se realizó con éxito la Asamblea Nacional de Delegados con amplia participación de todas nuestras Subdirectivas activas, en la cual la Junta Directiva Nacional presentó su informe financiero a octubre de 2023 y la construcción colectiva y aprobación del presupuesto 2024; también se realizó un sano debate sobre la situación de nuestra Subdirectiva Montería, llegando a unos compromisos que permitieron la recuperación de esa Seccional gracias al consenso alcanzado con todas las Subdirectivas “SINALTRACAF”.

También se informó sobre el cumplimiento del plan trazado en la Asamblea anterior para dar solución definitiva a la grave problemática que se venía con las Seccionales Cúcuta y Sincelejo, que desafortunadamente debieron ser canceladas por la corrupción de sus dirigentes.

Por su parte, nuestra Subdirectiva Florencia se apresta a realizar su asamblea seccional para el 14 de diciembre de 2023 para aprobar su presupuesto 2024 e informar a los afiliados sobre las actividades adelantadas durante el presente año.

EL CONFLICTO COLECTIVO CON CAFAM: Nuestras Subdirectivas Bogotá y Melgar dieron inicio al conflicto colectivo generado por la presentación de un pliego de peticiones a la Caja en el primer semestre del 2023, siendo una de sus principales metas, la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo a los trabajadores de contrato a termino fijo que son el 97% de la empresa, ésta por su parte, en la etapa de arreglo directo, formuló extender la convención colectiva pero bajo sus propias condiciones, muy diferentes a las aspiraciones del sindicato; además la Caja propuso convertir los beneficios convencionales en contratos de otro sí individuales, desdibujando el carácter colectivo de la Convención laboral, petición inaceptable para cualquier organización sindical. En consecuencia, como ya lo había planeado CAFAM, el diferendo será sometido al fallo de un Tribunal de arbitramento laboral que aún no ha sido convocado por el Ministerio del Trabajo.

Respecto de los trabajadores adheridos al pacto colectivo que existió en CAFAM desde sus inicios, la Dirección administrativa les aplicó la fórmula propuesta al sindicato y convirtió dicho pacto en acuerdos de Otro Sí al contrato individual, anexando todo el tema prestacional extralegal, de manera que le otorga a la empresa toda la movilidad posible para modificarlos particularmente sin dificultad. Esto también, porque bajo el actual gobierno atendiendo las recomendaciones de la OIT, donde haya sindicato no deben existir pactos colectivos de trabajo.

4 DE ABRIL DE 1993 – 4 DE ABRIL DE 2023
30 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

30 AÑOS

LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SALUD: Las noticias no son tan buenas. Recién la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha modificado su postura sobre los derechos de las personas en condición de discapacidad, que de alguna manera desconoce la realidad de estos trabajadores. En la sentencia SL115 de 2023, la Sala Laboral de la C.S.J., cambió los criterios para el acceso a la estabilidad laboral reforzada. En esta providencia, los magistrados avizoraron la discapacidad fundamentada en los derechos humanos, las barreras en su entorno y las dificultades que enfrenta. Antes, había unos requisitos distintos. Recordemos que la estabilidad laboral reforzada se creó para evitar el despido del trabajador por su condición de salud y así salvaguardar sus derechos laborales y a la igualdad. Para acceder al derecho se tenían que demostrar tres elementos: 1-Que el trabajador tuviera una pérdida de la capacidad laboral -PCL- igual o superior al 15% certificada. 2-Que el empleador conozca el estado de salud del trabajador. 3- Que la terminación de relación laboral tenga como razón la discapacidad del trabajador. (Requisito que invertía la carga de la prueba al empleador cuando despedía al trabajador sin la autorización del Ministerio del Trabajo.). En la nueva sentencia SL1152/23, los requisitos son de más difícil acceso para los trabajadores. Ahora son:

- 1) Que el trabajador tenga una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. (Entiéndase deficiencia como las pérdidas o limitaciones biológicas)
- 2) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás.
- 3) Un nexo causal entre la deficiencia y la barrera del entorno laboral. La contrastación e interacción entre estos dos factores. (Interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral)
- 4) Que, al momento del despido, el empleador conozca de la deficiencia del trabajador y las barreras del entorno laboral o sean notorios.

Además, el fuero no protege al trabajador por enfermedades o dolencias temporales o transitorias que no implican una limitación de mediano a largo plazo. Ahora los trabajadores enfermos deben demostrar no solo su deficiencia, sino la misma incompatibilidad con su entorno laboral, creando un obstáculo que lo coloca en estado de desigualdad frente a los otros que realizan la misma labor. La sentencia excluye a muchos trabajadores que, estando enfermos a mediano o largo plazo o tienen una deficiencia, esta no tiene un impacto en su entorno laboral, pero seguramente deben ausentarse del trabajo para seguir con un tratamiento médico, disminuyendo su productividad laboral y requerirán pausas activas frecuentes o experimentarán dolores. Por ejemplo, una auxiliar contable con cáncer de seno, ¿Esta afectación representaría una barrera laboral como tal? Si se demuestra que, a pesar de su condición médica, puede ejercer su labor sin ninguna barrera, entonces el empleador la puede despedir sin justa causa y dejarla a su suerte con esa enfermedad. ¿Qué pasa con la seguridad social? ¿Esta trabajadora tendría posibilidades de conseguir un nuevo trabajo? El trabajador, por el solo hecho de estar enfermo, es visto por el empleador como una carga y que no logre probar la barrera entre la labor y su enfermedad, significa que muchos podrían estar expuestos al despido, y los empleadores, felices.

4 DE ABRIL DE 1993 – 4 DE ABRIL DE 2023
30 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

30 AÑOS

RATIFICADO EL CONVENIO 156 OIT. Mediante Ley 2305 del 2023, se aprobó el Convenio 156 de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares de cuidado, asegurando que estas no sean un obstáculo para acceder a empleos de calidad. Este fue objeto de una larga negociación del movimiento sindical y mujeres involucradas del sector público. En dicha negociación se acordó que se deben ratificar los Convenios de Maternidad, de las Trabajadoras de Enfermería y el 156. La ratificación del convenio implica que el Gobierno colombiano debe revisar y adecuar la legislación nacional para cumplir con las obligaciones internacionales establecidas para proteger a todas las personas cuidadoras, el reconocimiento y valoración justa, permitiendo un equilibrio entre las responsabilidades familiares y las laborales. El Convenio defiende la redistribución de las responsabilidades de cuidado, evitando que recaigan solamente en las mujeres y esto promueve la dignidad humana, además que también protege la paternidad masculina, asegurando que los hombres que realizan labores de cuidado, tengan derechos y protecciones laborales.

En Colombia, en el 2010 se expidió la Ley 1413 para incluir el trabajo de cuidado como generador de riqueza, el cual quedó inmerso en el Sistema de Cuentas Nacionales, para medir la contribución del trabajo no remunerado de la mujer en el PIB. Con la Ley 1850/17, se establecieron políticas de protección a las personas mayores y contra el maltrato por descuido. La Ley 2297/22, se constituye un sistema de cuidadores, respecto a personas en situación de discapacidad. Tanto así que el artículo 7º establece que “Cuando el cuidador de un familiar en 1er grado de consanguinidad con discapacidad tenga también la calidad de trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición de cuidador, podrá gozar de flexibilidad horaria, podrá ser mediante trabajo en casa o trabajo remoto”.

VAMOS POR EL CONVENIO 190: El Ministerio de Trabajo avisó que el Congreso de la República iniciará el trámite del Convenio 190 de la OIT para combatir la violencia y acoso en el ámbito laboral, lo cual compromete al Gobierno para establecer mecanismos de prevención, protección, control de aplicación, vías de recurso y reparación, así como orientación y difusión en el mundo del trabajo para que las mujeres, trabajadoras, emprendedoras y sus organizaciones, tengan un trabajo sin miedo, sin violencias de género y sin discriminaciones. El convenio impone la obligación de una legislación garantista de la igualdad y no discriminación en el empleo, promoviendo espacios seguros en el trabajo y reconociendo el impacto de la violencia doméstica en el desarrollo laboral de las mujeres y personas de las diversidades sexuales en el mundo del trabajo.

Con agradecimiento y determinación,

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL "SINALTRACAF"

sinaltracafdin@hotmai.com

Bibliografía: Agencia de información laboral

4 DE ABRIL DE 1993 – 4 DE ABRIL DE 2023
30 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.