



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Personería Jurídica 002230 del 14 de julio 1975
Nit. 860 047 643 -9

El respeto a los derechos laborales es el camino

SI AL PLEBISCITO
A LA PAZ

Bogotá Agosto 31 de 2016



Estimados/as

COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES

Oficina Internacional del Trabajo
Ginebra Suiza

Apreciados/as,

A continuación la Confederación General del Trabajo, adjunta posición frente al contrato sindical, en atención a que las posiciones entre las diferentes Confederaciones que presentamos comentarios a las memorias de manera unificada difieren en este tema.

En los siguientes links, podrá observarse la posición de la CGT frente al contrato sindical:

<https://www.youtube.com/watch?v=2pyOiaTZnGU>

<https://www.youtube.com/watch?v=NYXLUIPPZ1A>

Con sentimientos de consideración y aprecio.

COMITÉ EJECUTIVO


JULIO ROBERTO GÓMEZ ESGUERRA
Presidente


MIRYAM LUZ TRIANA ALVIS
Secretaria General

Trabajamos por la Justicia Social, para que la Paz sea Posible

Diagonal 39 A Bis 14 – 52 Bogotá D.C. Colombia (Código Postal 111311)

PBX: 288 15 04 – FAX: 5101843 / E-mail: cgtcolombia@gmail.com –

Web: cgtcolombia.org. Facebook: [cgtcolombia confederacion](https://www.facebook.com/cgtcolombiaconfederacion). Twitter: [@cgtcolombia1](https://twitter.com/cgtcolombia1)



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Personería Jurídica 002230 del 14 de julio 1975

Nit. 860 047 643 -9

El respeto a los derechos laborales es el camino



CONTRATO SINDICAL

Para la CGT, el objetivo de la aplicación del Contrato Sindical es la transición al trabajo directo, destituyendo la figura de la intermediación laboral y usando el lucro para fines sociales.

Con este se busca integrar los trabajadores desregularizados, formalizándolos a través del Contrato Sindical mejorando las condiciones laborales de éstos, estableciendo nuevas culturas de trabajo con respeto a los derechos laborales. Los beneficiarios de la CGT son las personas en la informalidad, las que están con los contratos basura y/o condiciones inaceptables, buscando con esta figura una mejora de sus derechos laborales y garantizándoles sus derechos a la igualdad respecto de quienes se encuentran con un contrato de trabajo.

El contrato sindical es una figura que se encuentra regulada en el Código Sustantivo del Trabajo y es de naturaleza colectivo laboral (Decreto 1429 de 2010, artículo 1), al mismo tiempo la Corte Suprema de Justicia y la misma Corte Constitucional han señalado que el contrato sindical “es una medida para mitigar el fenómeno de la tercerización laboral”.

El Contrato Sindical es visto por muchos como un paso intermedio, para subsanar la tercerización y la violación de los derechos laborales, en camino a contratos individuales y ya demostró su función para desestimular el sistema de contratistas, CTA y las SAS si embargo no podemos dejar de mencionar que, esta figura se ha utilizado para burlar estadísticas en materia de afiliación sindical y la misma ley ya que muchas cooperativas de trabajo asociado se convirtieron en falsos sindicatos, llegando hoy a una cifra de 2032 contratos sindicales.

MARCO NORMATIVO

La legislación laboral colombiana contempla tres formas de negociación colectiva, la convención colectiva fruto de la presentación de un pliego de peticiones el cual da lugar a un proceso de negociación entre empleadores y trabajadores sindicalizados, por su parte el pacto colectivo se espera sea resultado de una negociación entre el empleador y representante de los trabajadores no sindicalizados, sin embargo éste instrumento ha sido utilizado para desestimular la afiliación sindical y promover beneficios no negociados con los no sindicalizados y finalmente el contrato sindical contrato que se celebra entre varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos

Trabajamos por la Justicia Social, para que la Paz sea Posible

Diagonal 39 A Bis 14 – 52 Bogotá D.C. Colombia (Código Postal 111311)

PBX: 288 15 04 – FAX: 5101843 / E-mail: cgtcolombia@gmail.com –

Web: cgtcolombia.org. Facebook: [cgtcolombia confederacion](https://www.facebook.com/cgtcolombiaconfederacion). Twitter: [@cgtcolombia1](https://twitter.com/cgtcolombia1)



ITUC-CST-IGB



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Personería Jurídica 002230 del 14 de julio 1975

Nit. 860 047 643 -9

El respeto a los derechos laborales es el camino



patronales para la prestación de servicios o la ejecución de alguna obra por medio de sus afiliados.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema (1981), señaló que la principal diferencia entre una convención colectiva y un contrato de trabajo, es que en la convención el sindicato actúa en representación de los trabajadores pertenecientes a la empresa, mientras que en el contrato sindical, la organización sindical puede representar a trabajadores independientes.

a) Marco jurídico existente y características del contrato sindical

La figura del contrato sindical, se encuentra definida en el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto Ley 2663, 1950), tiene como características principales, la existencia de uno o varios sindicatos que desean prestar servicios o ejecutar una obra que esta necesitando el empleador, deposito del contrato ante el Ministerio del Trabajo dentro de los 15 días siguientes a la firma del mismo y se rige por las normas de los contratos individuales de trabajo.

Bajo este entendido podemos empezar a denotar ciertas características del contrato sindical. La primera de ellas es que nos encontramos con un acuerdo de voluntades, entendido desde el punto de vista colectivo laboral, mas no se debe confundir este concepto clave de acuerdo de voluntades con el perfeccionamiento del contrato, pues este es meramente formal y necesita que se conste por escrito, generando así una seguridad mucho mayor ante los intereses del contrato.

En materia de sujetos, el contrato sindical puede presentar una pluralidad de sujetos tanto activa, que está en cabeza de los trabajadores, como pluralidad de sujetos pasiva, que recaerá sobre los empleadores o por un sindicato de estos mismos.

El objeto del contrato gira en torno a la agrupación de trabajadores, para la prestación de servicios o la ejecución de obras con los afiliados a dicha agrupación, realizando estas funciones con autonomía administrativa y financiera, con la salvedad de que no entren en conflicto con las normas y principios del derecho colectivo del trabajo.

Trabajamos por la Justicia Social, para que la Paz sea Posible

Diagonal 39 A Bis 14 – 52 Bogotá D.C. Colombia (Código Postal 111311)

PBX: 288 15 04 – FAX: 5101843 / E-mail: cgtcolombia@gmail.com –

Web: cgtcolombia.org. Facebook: [cgtcolombia confederacion](https://www.facebook.com/cgtcolombiaconfederacion). Twitter: [@cgtcolombia1](https://twitter.com/cgtcolombia1)



ITUC-CST-IGB



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Personería Jurídica 002230 del 14 de julio 1975

Nit. 860 047 643 -9

El respeto a los derechos laborales es el camino



ITUC-CSI-IGB

Ahora bien, según el artículo 483 C.S.T., el sindicato de trabajadores que suscriba un contrato sindical responde tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo, como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, y tiene personería para ejercer tanto los derechos como las acciones que le correspondan a cada uno de sus afiliados.

Con posterioridad a la adopción del Código del Trabajo, se expidió el Decreto 657 de 2006, con el propósito de reglamentar algunas cuestiones del contrato sindical, dentro de ellas se estableció que, en caso de que el empleador requiera contratar servicios u obra tendrá como primera opción la posibilidad de celebrar un contrato sindical (Art. 2), abriendo así las puertas para que el sindicato pueda participar en la gestión de la empresa.

Uno de los requisitos previo a la suscripción del contrato, se requiere que haya una asamblea con los afiliados para dar a conocer la propuesta y las condiciones de la celebración del mismo (Art.4).

Por su parte señalaba que, todas las controversias que se originaran acerca de la interpretación, ejecución y terminación del contrato sindical, son de competencia de la jurisdicción ordinaria laboral, lo que permite identificar con claridad que, del contrato sindical no se desprende una relación mercantil o comercial diferente a las formas de tercerización.

En el año 2010, se expidió el Decreto 1429 de 2010 con el propósito de derogar el Decreto 657 de 2006, allí se planteó que además la posibilidad de los sindicatos en la gestión de las empresas se encuentra la promoción del trabajo colectivo, también se menciona que, la prestación de servicios o la ejecución de obras se hará con los afiliados del sindicato, "realizado en ejercicio de la libertad sindical, con autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato o de los sindicatos y que se rige por las normas y principios del derecho colectivo del trabajo" (Art.1).

En su artículo 3, señala que el objeto del contrato sindical debe estar plenamente identificado junto con el valor total del mismo y la cuantía de la caución para garantizar el cumplimiento del objeto contractual, por su parte el artículo 4, indica que, el contrato sindical deberá ser suscrito por el representante legal quien además ejercerá la representación de sus afiliados.

Trabajamos por la Justicia Social, para que la Paz sea Posible

Diagonal 39 A Bis 14 – 52 Bogotá D.C. Colombia (Código Postal 111311)

PBX: 288 15 04 – FAX: 5101843 / E-mail: cgtcolombia@gmail.com –

Web: cgtcolombia.org. Facebook: [cgtcolombia confederacion](https://www.facebook.com/cgtcolombiaconfederacion). Twitter: [@cgtcolombia1](https://twitter.com/cgtcolombia1)



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Personería Jurídica 002230 del 14 de julio 1975

Nit. 860 047 643 -9

El respeto a los derechos laborales es el camino



Las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento, el cual debe contener como mínimo los siguientes puntos:

1. Tiempo mínimo de afiliación al sindicato para participar en la ejecución de un contrato sindical.
2. Procedimiento para el nombramiento del coordinador o coordinadores en el desarrollo del contrato sindical.
3. Procedimiento para seleccionar a los afiliados que van a participar en el desarrollo del contrato sindical, así como la forma de distribuir entre los afiliados partícipes el valor del trabajo del grupo, garantizando que este sea como mínimo equivalente y nunca inferior al salario mínimo legal mensual vigente, en proporción a la participación individual.
4. Causales y procedimiento de retiro y de reemplazo de afiliados que participan en el desarrollo del contrato sindical.
5. Mecanismos de solución de controversias de quienes participan en la ejecución del contrato sindical, teniendo en cuenta la normatividad establecida tanto en los estatutos como en el reglamento específico del contrato colectivo, con el objeto de garantizarles a los afiliados, los derechos fundamentales al debido proceso y a la defensa.
6. Porcentaje del excedente del Contrato Sindical que se destinará a educación, capacitación y vivienda para los afiliados partícipes.
7. El sindicato será el responsable de la administración del sistema de seguridad social integral, tales como la afiliación, retiro, pagos y demás novedades respecto de los afiliados partícipes.
8. El sindicato promoverá la salud ocupacional de los afiliados partícipes.
9. Dado el plano de igualdad en la que intervienen los afiliados partícipes entre sí y con el Sindicato en la ejecución del contrato sindical, el reglamento



ITUC-CST-IGB

Trabajamos por la Justicia Social, para que la Paz sea Posible

Diagonal 39 A Bis 14 – 52 Bogotá D.C. Colombia (Código Postal 111311)

PBX: 288 15 04 – FAX: 5101843 / E-mail: cgtcolombia@gmail.com –

Web: cgtcolombia.org. Facebook: [cgtcolombia confederacion](https://www.facebook.com/cgtcolombiaconfederacion). Twitter: [@cgtcolombia1](https://twitter.com/cgtcolombia1)



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Personería Jurídica 002230 del 14 de julio 1975

Nit. 860 047 643 -9

El respeto a los derechos laborales es el camino

SI AL PLEBISCITO
A LA PAZ

deberá incluir lo pertinente a las compensaciones o participaciones y deducciones para los afiliados partícipes a que haya lugar.

10. Los demás derechos y obligaciones que se establezcan para los afiliados partícipes.

Por su parte el sindicato también tiene la obligación de establecer en su contabilidad general una subcuenta para cada contrato sindical suscrito (Art.6), uno de los puntos que deroga éste Decreto, esta relacionado con que, en primera instancia se debe promover la solución de controversias por medio de un tribunal de arbitramento o demás mecanismos alternativos o "en su defecto por la autoridad judicial laboral competente".

Uno de los cambios principales de éste Decreto respecto del derogado, es que no se contempla como requisito que la asamblea apruebe el contrato previo a la suscripción del mismo, lo que podría poner en riesgo la democracia sindical.

Como se puede observar el contrato sindical es una forma de negociación colectiva, ya que como lo señala el artículo 2 del Convenio 154 de la OIT, previamente ratificado por Colombia, la negociación colectiva comprende:

todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo; o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez

Y como facultad del sindicato, permite afirmar que es una manifestación de la libertad sindical ya que es consustancial del derecho de asociación sindical y negociación colectiva.

Ahora bien, el artículo 2, del Decreto en mención señala que el contrato sindical es nominado, solemne y principal, solemne ya que requiere del depósito del mismo ante el Ministerio del Trabajo para formalizarse, nominado ya que se encuentra regulado por medio de diferentes normas y principal es decir que

Trabajamos por la Justicia Social, para que la Paz sea Posible

Diagonal 39 A Bis 14 – 52 Bogotá D.C. Colombia (Código Postal 111311)

PBX: 288 15 04 – FAX: 5101843 / E-mail: cgtcolombia@gmail.com –

Web: cgtcolombia.org. Facebook: [cgtcolombia confederacion](https://www.facebook.com/cgtcolombiaconfederacion). Twitter: [@cgtcolombia1](https://twitter.com/cgtcolombia1)



ITUC-CSI-IGB



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Personería Jurídica 002230 del 14 de julio 1975

Nit. 860 047 643 -9

El respeto a los derechos laborales es el camino

SI AL PLEBISCITO
A LA PAZ

existe por si mismo sin la necesidad de un contrato accesorio, frente a éste punto valdría la pena preguntarnos si más bien sería un contrato accesorio ya que requiere de la existencia previa de una organización sindical fuerte y a su vez de una relación contractual previa con los trabajadores afiliados a la organización sindical que firma el contrato sindical.

En Colombia los pronunciamientos de las Cortes acerca del contrato sindical no han sido numerosas, y se han dado en los últimos años, lo que podría llevar a concluir que es una figura que ha tenido desarrollo normativo muy reciente y que tal vez no ha sido muy clara su aplicación durante el transcurso de los años en los que ha habido cantidades innumerables de sindicatos de gremio, los cuales no han podido utilizar de manera adecuada esta figura del derecho colombiano y en muchos casos se ha podido confundir con otras formas legales como lo son las cooperativas.

El desarrollo jurisprudencial ha sido en mayor medida proferido por la Corte Suprema Sala Laboral, así en 1981 (Sentencia del 25 de julio de 1981, Rad. 7707), ésta instancia indicó que, el contrato sindical es un contrato civil, sin embargo su duración, revision y extinsion se rige por las normas del contrato individual de trabajo lo que da lugar a que las contorvercias sean dirimidas con un juez laboral, en esta misma decision judicial se indicó que, en caso de disolverse el sindicato por alguna razon persistirá la obligacion de los afiliados da dar cumplimiento a las clausulas del contrato sindical.

En el año 2011 la sentencia de tutela T-457, indicó que los afiliados al sindicato, afiliados participes, no tienen un contrato de trabajo con la organización sindical ya que no existe el elemento de la subordinacion elemento propio del contrato de trabajo, ya que:

[e]l afiliado partícipe durante la ejecución del contrato sindical compone el sindicato y se encuentra en un plano de igualdad con éste frente a la distribución de los ingresos provenientes del contrato, al punto que recibe compensaciones y son sujetos de ciertas deducciones, las cuales para todos sus efectos se asimilan al concepto de salario, de acuerdo con lo definido en la asamblea de afiliados, en el reglamento y en el contrato sindical. [...]entre el sindicato y los afiliados partícipes no existe como tal una relación empleador-trabajador, pues si se viera desde la óptica contraria comprometería gravemente el derecho de sindicalización en Colombia

Trabajamos por la Justicia Social, para que la Paz sea Posible

Diagonal 39 A Bis 14 – 52 Bogotá D.C. Colombia (Código Postal 111311)

PBX: 288 15 04 – FAX: 5101843 / E-mail: cgtcolombia@gmail.com –

Web: cgtcolombia.org. Facebook: [cgtcolombia confederacion](https://www.facebook.com/cgtcolombiaconfederacion). Twitter: [@cgtcolombia1](https://twitter.com/cgtcolombia1)





CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Personería Jurídica 002230 del 14 de julio 1975

Nit. 860 047 643 -9

El respeto a los derechos laborales es el camino



ITUC-CSI-IGB

Menciona también que, el sindicato con el contrato sindical busca destinar los recursos que ingresan a él para educación, capacitación y vivienda de los afiliados participes pero no son prestaciones derivadas de un contrato laboral si no de una solidaridad económica. los objetivos de dicho contrato se sintetizan en: mejorar los ingresos para los afiliados a la organización promoviendo el bienestar social, brindar participación activa a los sindicalizados en el desarrollo y sostenibilidad de las empresas, promover el trabajo colectivo o grupal motivando la contratación colectiva, crear confianza y transparencia en las relaciones de la empresa o empleador con los sindicatos y sus afiliados, y ser aliados en la productividad y la calidad. (Sentencia T-457/11, 2011)

Sin embargo la decisión reitera lo indicado en el artículo 5 del Decreto 1429 de 2010, el sindicato está obligado directamente al pago de la seguridad social integral, retiro y demás novedades.

La Resolución 2634 del 27 de junio del 2014 adicionó al PILA (Plan Integrado de Liquidación de Aportes) un espacio específico al aportante (tipo de aportante 9) que en este caso es el sindicato. Los requisitos que debe cumplir el sindicato para poder ejercer en calidad de aportante son los siguientes:

1. La organización sindical debe estar autorizada por el Ministerio de Trabajo para pagar los aportes a Seguridad Social de afiliados que hagan parte de un contrato sindical.
2. Solo podrá aportar para el tipo de cotizante 53.

Como se instaura un nuevo aportante, a contraposición se debía instaurar un nuevo cotizante y este fue el afiliado participante del sindicato (tipo de cotizante 53). Su ingreso básico de cotización (IBC) debe ser de un salario mínimo legal vigente, (en el caso de Colombia es de 644.350 pesos, para el año 2015).

En éste mismo año, la sentencia de tutela T-303, señaló las principales diferencias entre un contrato individual de trabajo y un contrato sindical, donde se mencionó que las condiciones en un contrato sindical no tienen los elementos de subordinación ya que los términos de las negociaciones son fruto de una concertación en igualdad de condiciones entre el sindicato y la empresa.

Trabajamos por la Justicia Social, para que la Paz sea Posible

Diagonal 39 A Bis 14 – 52 Bogotá D.C. Colombia (Código Postal 111311)

PBX: 288 15 04 – FAX: 5101843 / E-mail: cgtcolombia@gmail.com –

Web: cgtcolombia.org. Facebook: [cgtcolombia confederacion](https://www.facebook.com/cgtcolombiaconfederacion). Twitter: [@cgtcolombia1](https://twitter.com/cgtcolombia1)



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Personería Jurídica 002230 del 14 de julio 1975

Nit. 860 047 643 -9

El respeto a los derechos laborales es el camino



Fue en esta decisión donde se busca dar a entender el funcionamiento del contrato sindical de manera adecuada para no generar confusiones con el contrato individual de trabajo:

Contrato colectivo sindical	Contrato individual de trabajo
Siempre escrito	Puede ser verbal
Se celebra entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos	se celebra con el trabajador
Es solemne y tiene que depositarse ante el Ministerio del Trabajo	No es solemne
Las organizaciones sindicales deben elaborar un reglamento por cada contrato sindical	
Quien se obliga es el sindicato a través de su representante legal actuando en nombre de los afiliados que participan en el contrato sindical	Una persona natural se obliga a prestar un servicio personal
La relación jurídica entre contratante y contratista es equitativa	Se configura una relación de subordinación y dependencia del trabajador con respecto al patrono
Existen dos tipos de relaciones: <ul style="list-style-type: none">- una entre el afiliado y su sindicato y- Otra entre el sindicato y el contratante (empleador)	
Aunque en ocasiones la relación del afiliado con su sindicato puede vertirse en un verdadero contrato individual de trabajo; los dos contratos pueden asemejarse en que la duración, revisión y extinción del contrato colectivo sindical puede regirse por las normas del contrato individual	
El sindicato de trabajadores que suscriba un contrato sindical responde	



ITUC-CSI-IGB

Trabajamos por la Justicia Social, para que la Paz sea Posible

Diagonal 39 A Bis 14 – 52 Bogotá D.C. Colombia (Código Postal 111311)

PBX: 288 15 04 – FAX: 5101843 / E-mail: cgtcolombia@gmail.com –

Web: cgtcolombia.org. Facebook: [cgtcolombia confederacion](https://www.facebook.com/cgtcolombiaconfederacion). Twitter: [@cgtcolombia1](https://twitter.com/cgtcolombia1)



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Personería Jurídica 002230 del 14 de julio 1975

Nit. 860 047 643 -9

El respeto a los derechos laborales es el camino



ITUC-CSI-IGB

tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo, como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados	
El sindicato tiene personería para ejercer tanto los derechos como las acciones que le correspondan a cada uno de sus afiliados.	

Fuentes: artículo 22, 482 y 483 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). Artículo 5° del decreto 1429 de 2010. (Sentencia T-303/11, 2011)

En esta decisión, la Corte hace alusión al principio de solidaridad consagrado en el artículo 34 CST, allí menciona que “la naturaleza jurídica de los sindicatos difiere de la de los contratistas independientes, al igual que el vínculo jurídico de los trabajadores con éste; toda vez, que no necesariamente se rige por un contrato individual de trabajo, sino por un contrato de afiliación sindical”.

La Sentencia T-136 de 2014, la Corte Constitucional, señala que a través de “la contratación colectiva es posible darle alas a la productividad y a la competitividad tan necesarias para el país, y reivindicar la defensa de la industria nacional y del empleo sin la apología a la confrontación con que nos han acostumbrado a manejar el mal denominado conflicto colectivo”.

La asimilación que ha hecho la jurisprudencia del contrato sindical con uno civil, se opone a la visión de un contrato colectivo laboral entrando en choque con el concepto mismo de salario ya que se adopta el concepto de compensación y a su vez contempla que la única vía de solución de controversias puede ser el tribunal de arbitramento o vía judicial.

b) Qué derechos, garantías y oportunidades existen para atender las reivindicaciones y necesidades de los trabajadores atípicos

Por medio del contrato sindical promovido por la CGT, se han logrado reivindicaciones que han mejorado las condiciones de los trabajadores, ejemplo de esta afirmación esta relacionada con el contrato sindical firmado en el Ingenio Mayagues con la organización sindical Sintraindulce.

Trabajamos por la Justicia Social, para que la Paz sea Posible

Diagonal 39 A Bis 14 – 52 Bogotá D.C. Colombia (Código Postal 111311)

PBX: 288 15 04 – FAX: 5101843 / E-mail: cgtcolombia@gmail.com –

Web: cgtcolombia.org. Facebook: [cgtcolombia confederacion](https://www.facebook.com/cgtcolombiaconfederacion). Twitter: [@cgtcolombia1](https://twitter.com/cgtcolombia1)



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Personería Jurídica 002230 del 14 de julio 1975

Nit. 860 047 643 -9

El respeto a los derechos laborales es el camino



ITUC-CSI-IGB

En 1990 con la apertura económica y con el modelo de flexibilización laboral adoptado por el Gobierno Colombiano, y en general por nuestras economías latinoamericanas, se impactó de manera desfavorable a los trabajadores del sector azucarero, pasando de 1.600 trabajadores a 950 y de 1.100 afiliados al sindicato pasamos a tener 550.

En atención a esta coyuntura, la organización sindical y la Confederación, dentro de su estrategia para buscar la formalización y la estabilidad de los trabajadores, implementó la figura del Contrato Sindical consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo, por medio de este contrato hubo una transición para reivindicar lo que se había perdido con la flexibilización laboral, es decir se garantizó nuevamente la seguridad social, el derecho al transporte de los trabajadores abriendo el camino nuevamente a la garantía de un trabajo decente. Así mismo y por medio del diálogo social se flexibilizaron algunos puntos de la Convención Colectiva, principalmente los relacionados con cuestiones salariales.

Con las medidas de diálogo también se promovió el ascenso de los trabajadores por medio de la capacitación, logrando que 500 corteros se encuentren hoy en mejores cargos laborales.

Actualmente, hay 2.300 trabajadores contratados directamente por la Empresa y 1.600 de ellos se encuentran la organización, SINTRAINDULCE.

Así podemos afirmar que, por medio del contrato sindical al igual que por medio de la convención colectiva de trabajo se pueden mejorar e igualar las condiciones laborales de los afiliados participes, promoviendo mejoras en materia de estabilidad, garantía de los derechos laborales y respeto de las libertades sindicales pues se parte del entendido de la negociación y afiliación sindical.

Ademas de esto por medio del contrato sindical se puede promover la garantía de otros derechos, como el acceso a la educación, la vivienda y la salud para los trabajadores y su núcleo familiar.

Trabajamos por la Justicia Social, para que la Paz sea Posible

Diagonal 39 A Bis 14 – 52 Bogotá D.C. Colombia (Código Postal 111311)

PBX: 288 15 04 – FAX: 5101843 / E-mail: cgtcolombia@gmail.com –

Web: cgtcolombia.org. Facebook: [cgtcolombia confederacion](https://www.facebook.com/cgtcolombiaconfederacion). Twitter: [@cgtcolombia1](https://twitter.com/cgtcolombia1)



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Personería Jurídica 002230 del 14 de julio 1975

Nit. 860 047 643 -9

El respeto a los derechos laborales es el camino

SI AL PLEBISCITO
A LA PAZ

c) Cómo usa la CGT el marco jurídico para su estrategia de contratos sindicales

La CGT, ha utilizado el contrato sindical como alternativa legal para frenar en cierta medida la codicia corporativa y la intermediación laboral promovida por las empresas con las diferentes formas de tercerización laboral, permitiendo que la organización sindical participe de manera directa en la gestión de la empresa y el trabajo colectivo, aportando de esta forma a la democracia y promoción de la libertad sindical.

Así pues se ha basado en las herramientas normativas del ordenamiento legal, lo que no deja de lado obviamente plantear que hay cuestiones y vacíos normativos que siguen existiendo y deben ser llenados para que no haya duda frente a los derechos de los trabajadores u afiliados participantes, como es la obligación expresa de aprobación del contrato sindical en cabeza de la asamblea, ya que son los afiliados quienes responden en caso de incumplimiento del contrato, el reconocimiento del pago de salarios y la relación contractual que existe entre la empresa y los afiliados participantes.



ITUC-CST-IGB

Trabajamos por la Justicia Social, para que la Paz sea Posible

Diagonal 39 A Bis 14 – 52 Bogotá D.C. Colombia (Código Postal 111311)

PBX: 288 15 04 – FAX: 5101843 / E-mail: cgtcolombia@gmail.com –

Web: cgtcolombia.org. Facebook: [cgtcolombia confederacion](https://www.facebook.com/cgtcolombiaconfederacion). Twitter: [@cgtcolombia1](https://twitter.com/cgtcolombia1)



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Personería Jurídica 002230 del 14 de julio 1975
Nit. 860 047 643 -9

El respeto a los derechos laborales es el camino



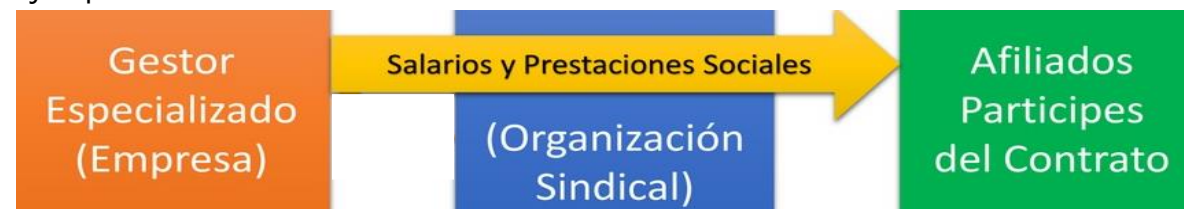
EXPERIENCIAS CONTRATOS SINDICALES IMPLEMENTADO EN ORGANIZACIONES AFILIADAS A LA CGT

El contrato sindical o contrato colectivo laboral una forma de contratación colectiva laboral. En Colombia a parte de la contratación colectiva vía convención colectiva existen otras formas de contratación colectiva contempladas en nuestra legislación y una de ellas el Contrato Sindical.

Mediante esta figura organizaciones sindicales afiliadas a la CGT y a las otras Centrales Sindicales han hecho uso de esta figura jurídica, siendo importante mencionar que la Confederación General del Trabajo no ha sido la única en el país que ha utilizado esta forma de contratación.

En el caso de la CGT los trabajadores han logrado hacer valer y respetar sus derechos, pues son ellos mismo en el sindicato quienes mediante el contrato sindical pactan beneficios de manera colectiva.

Ejemplo de funcionamiento:



Trabajamos por la Justicia Social, para que la Paz sea Posible

Diagonal 39 A Bis 14 – 52 Bogotá D.C. Colombia (Código Postal 111311)

PBX: 288 15 04 – FAX: 5101843 / E-mail: cgtcolombia@gmail.com –

Web: cgtcolombia.org. Facebook: cgtcolombia confederacion. Twitter: @cgtcolombia1



ITUC-CSI-IGB



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Personería Jurídica 002230 del 14 de julio 1975
Nit. 860 047 643 -9

El respeto a los derechos laborales es el camino



EMPRESA	SINDICATO	DURACIÓN	Reivindicaciones Con El Contrato Sindical
INGENIO MAYAGUEZ		14 AÑOS	<ul style="list-style-type: none">a) Al Firmar El Contrato Sindical, Se Formaliza Su Condición Laboral Por Un Tiempo Determinado Por El Cual Se Va A Realizar La Labor.b) El Trabajador Quedaba Inscrito En La Seguridad Social Integralc) Adquiría Todos Los Derechos Legales Con Respecto A Las Prestaciones De Leyd) Se Entregaba La Dotación De Labore) Herramientas Para Desempeñar Su Laborf) Elementos De Seguridad Para Su Protección Como Prevención A Cualquier Incidente.g) Transporte Adecuado En Buses Que Garantizaran Que Todos Los Trabajadores Viajaran Comodamente Sentados.h) Estabilidad Laborali) Mercados Básicos A Bajo Costo

Trabajamos por la Justicia Social, para que la Paz sea Posible

Diagonal 39 A Bis 14 – 52 Bogotá D.C. Colombia (Código Postal 111311)

PBX: 288 15 04 – FAX: 5101843 / E-mail: cgtcolombia@gmail.com –

Web: cgtcolombia.org. Facebook: cgtcolombia confederacion. Twitter: @cgtcolombia1



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Personería Jurídica 002230 del 14 de julio 1975
Nit. 860 047 643 -9

El respeto a los derechos laborales es el camino



			<p>j) Igualmente Bonificaciones De Los Excedentes Obtenidos, Además Del Kit Escolar, Anchetas Navideñas Y Auxilios Por Muerte, Enfermedad Y Calamidad Domestica.</p> <p>k) Prestamos Consistentes Hasta En Medio Salario Mínimo Sin Interés</p> <p>l) Capacitaciones Para El Trabajo</p> <p>m) Charlas Educativas Y Sindicales</p> <p>n) Gestión Social Con El Trabajador Y Su Familia</p> <p>o) Seguro Funerario</p> <p>p) Fomento Del Ahorro Y Crédito A Través De La Asociación A La Cooperativa</p> <p>q) Plan de vivienda para 200 trabajadores</p> <p>r) Capacitación competencias laborales, incentivando la profesionalización de la educación</p> <p>CON ESTE EJEMPLO SE MEJORARON LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO EN LA LABOR DE CORTE DE CAÑA, SE</p>
--	--	--	--

Trabajamos por la Justicia Social, para que la Paz sea Posible

Diagonal 39 A Bis 14 – 52 Bogotá D.C. Colombia (Código Postal 111311)

PBX: 288 15 04 – FAX: 5101843 / E-mail: cgtcolombia@gmail.com –

Web: cgtcolombia.org. Facebook: cgtcolombia confederacion. Twitter: @cgtcolombia1



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Personería Jurídica 002230 del 14 de julio 1975
Nit. 860 047 643 -9

El respeto a los derechos laborales es el camino



			TERMINARON LAS FIGURAS INTERMEDIADORAS DE CONTRATISTA INDEPENDIENTE, COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y SE LOGRO FORMALIZAR A TODOS LOS TRABAJADORES DEL CORTE DE CAÑA CON CONTRATACION DIRECTA AL INGENIO MAYAGUEZ S.A.
C.I. LEONISA S.A	SINTRACONTEXA	8 AÑOS	<ul style="list-style-type: none">a) Todos los afiliados devengan más del salario mínimo legal, hay una serie de oficios y categorías cuyo salario promedió esta en \$ 730.000b) Servicio de restaurante de manera gratuita.c) Prima extra legal de Navidad por un monto de 15 días de salariod) Servicio de transporte.e) Préstamos para vivienda hasta por un monto de 30 millones después de 5 años de antigüedad a un interés del 0.75%f) 369 soluciones de vivienda de un

Trabajamos por la Justicia Social, para que la Paz sea Posible

Diagonal 39 A Bis 14 – 52 Bogotá D.C. Colombia (Código Postal 111311)

PBX: 288 15 04 – FAX: 5101843 / E-mail: cgtcolombia@gmail.com –

Web: cgtcolombia.org. Facebook: cgtcolombia confederacion. Twitter: @cgtcolombia1



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Personería Jurídica 002230 del 14 de julio 1975
Nit. 860 047 643 -9

El respeto a los derechos laborales es el camino



			<p>total de 1.500 afiliados</p> <p>g) A la fecha hay un fondo rotativo de \$ 2.800.000.000 dinero que está en manos de nuestros afiliados.</p> <p>h) Préstamos para estudios condenables: mediante este beneficio nuestros afiliados o los hijos de estos tienen para oportunidad de adquirir préstamos así</p> <p>a. para primaria \$ 300.000. b. Para bachillerato \$ 480.000 c. Para universidad \$ 600.000 por semestre</p> <p>i) Kit escolar al inicio del año para cada uno de nuestros afiliados</p> <p>j) Afiliados al final del año y de acuerdo a las calificaciones del alumno y superados los topes establecidos para cada categoría se le condona el préstamo.</p>
--	--	--	---

Trabajamos por la Justicia Social, para que la Paz sea Posible

Diagonal 39 A Bis 14 – 52 Bogotá D.C. Colombia (Código Postal 111311)

PBX: 288 15 04 – FAX: 5101843 / E-mail: cgtcolombia@gmail.com –

Web: cgtcolombia.org. Facebook: cgtcolombia confederacion. Twitter: @cgtcolombia1



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Personería Jurídica 002230 del 14 de julio 1975
Nit. 860 047 643 -9

El respeto a los derechos laborales es el camino



			<p>k) Auxilio para lentes.</p> <p>l) Seguro de vida para todos los afiliados cuyo valor total lo cubre el sindicato.</p> <p>m) De igual forma tenemos pactado con la empresa permisos remunerados por muerte de familiares, nacimiento de hijos y matrimonio.</p>
	SINTRAUNIOBRAS	32 MESES	<p>a) El obrero raso tiene un 24% más por encima del salario mínimo.</p> <p>b) Se entregan 4 boletas para que asista al cine con su familia el día de su Cumpleaños.</p> <p>c) Detalles el día de los niños.</p> <p>d) Detalles día de la mujer, de la familia y del hombre.</p> <p>e) Pago de la seguridad social cuando se suspende temporalmente el C.C.L.</p> <p>f) Pago completo de sus compensaciones durante sus incapacidades</p> <p>g) Préstamos sin intereses.</p> <p>h) Detalles día Virgen del Carmen.</p>

Trabajamos por la Justicia Social, para que la Paz sea Posible

Diagonal 39 A Bis 14 – 52 Bogotá D.C. Colombia (Código Postal 111311)

PBX: 288 15 04 – FAX: 5101843 / E-mail: cgtcolombia@gmail.com –

Web: cgtcolombia.org. Facebook: cgtcolombia confederacion. Twitter: @cgtcolombia1



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Personería Jurídica 002230 del 14 de julio 1975
Nit. 860 047 643 -9

El respeto a los derechos laborales es el camino



			<ul style="list-style-type: none">i) Anchetas en navidadj) Costo mensual (cero pesos) tarjeta débito.k) Costo financiero (cero pesos (dispersión nómina)l) Costo financiero (cero pesos) (dispersión prestamos)m) Costo financiero (cero pesos) (dispersión vacaciones)n) Costo financiero (cero pesos) talonarioo) Costo financiero (cero pesos) chequesp) 80% sufraga el sindicato por Chaqueta institucionalq) Se cumple con severidad el reglamento cumpliendo con el debido proceso para salir del C.C.L.r) Capacitaciones (identificación de riesgos, trabajo en alturas, trabajos en espacios confinados, reportes de accidentes, enfermedades ocupacionales y permisos de trabajos).s) Se estas diseñando e implementando el aula de sistemas para la capacitación de los afiliados
--	--	--	--

Trabajamos por la Justicia Social, para que la Paz sea Posible

Diagonal 39 A Bis 14 – 52 Bogotá D.C. Colombia (Código Postal 111311)

PBX: 288 15 04 – FAX: 5101843 / E-mail: cgtcolombia@gmail.com –

Web: cgtcolombia.org. Facebook: cgtcolombia confederacion. Twitter: @cgtcolombia1



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Personería Jurídica 002230 del 14 de julio 1975
Nit. 860 047 643 -9

El respeto a los derechos laborales es el camino



			<p>participes y sus familias.</p> <p>t) Estamos esperando cerrar los ciclos de cada contrato, para con los remanentes conformar y reglamentar el fondo rotatorio de vivienda, de bienestar y el de capacitación.</p>
CEDELCA	UTEN	6 años	<p>a) Capacitación competencias en diferentes áreas</p> <p>b) Programa de cultura recreación y deporte</p> <p>c) Programas de promoción y prevención</p> <p>d) Programa de intervención social</p> <p>e) Trabajadores directos 257</p> <p>f) Programa de vivienda</p> <p>g) Garantía Seguridad social</p>

Trabajamos por la Justicia Social, para que la Paz sea Posible

Diagonal 39 A Bis 14 – 52 Bogotá D.C. Colombia (Código Postal 111311)

PBX: 288 15 04 – FAX: 5101843 / E-mail: cgtcolombia@gmail.com –

Web: cgtcolombia.org. Facebook: cgtcolombia confederacion. Twitter: @cgtcolombia1