

CAJA DE HERRAMIENTAS

FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN EL POSCONFLICTO EN COLOMBIA



GOBIERNO DE NORUEGA



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA – CUT

CON EL APOYO DE
GOBIERNO DEL REINO DE NORUEGA Y LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

BOGOTÁ D.C. – COLOMBIA
2018



CONTENIDO

COMITÉ EJECUTIVO	9
INTRODUCCIÓN	11
LA CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA – CUT	19
Historia	19
¿Qué es la CUT?	20
¿Qué hace la CUT?	21
Dirección y control de la CUT	23
FUNDAMENTACIÓN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL	25
¿Qué es la libertad sindical?	25
Naturaleza jurídica de la libertad sindical	25
El derecho a la libertad sindical en las normas internacionales de la OIT	27
DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL	29
¿Qué es un sindicato?	30
¿Para qué es un sindicato?	30
¿Cómo los representa?	31
Clases de sindicato	31
¿Cómo se crea un sindicato?	32
¿Qué es fuero sindical y por qué se llama fuero?	37
¿Qué es el permiso sindical?	38
Prohibiciones	38
Sanciones	38
¿Cómo se termina un sindicato?	39

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU SUSTENTO JURÍDICO	41
Negociación colectiva en el sector privado	41
Negociación colectiva en el sector público	50
CONVENIO DE LA OIT PARA LAS Y LOS TRABAJADORES DEL SECTOR RURAL	57
AFILIACIÓN A LA CUT	65
¿Por qué afiliarse a la CUT?	65
Requisitos de afiliación a la CUT	65
Procedimiento de Afiliación	66
Documentos para afiliación	67
DERECHOS DE LAS ORGANIZACIONES AFILIADAS A LA CUT	71
¿DÓNDE ESTÁ UBICADA LA CUT?	73
REDES SOCIALES	77
BIBLIOGRAFÍA	79
Webgrafía	79



CATO
ERO
IAL

SINDI
EL V
JIF

SINDI
EL V
JUD





COMITÉ EJECUTIVO

Presidente

Luis Alejandro Pedraza Becerra

Primer Vicepresidente

Luis Eduardo Molina Flórez

Segundo Vicepresidente

Rafael Alberto Molano Piracoca

Secretario General

Fabio Arias Giraldo

Fiscal

Winston Petro Barrios

Director Departamento de
Salud en el Trabajo

Guillermo Rivera Zapata

Director Departamento
Finanzas y Tesorería

Jorge Albín Anaya Martínez

Director Departamento
de Seguridad Social

María Doris González

Director Departamento
Comunicaciones

Elías Fonseca Cortina

Director Departamento de Educación,
Formación y Capacitación

Trina Chavarría Chavarría

Director Departamento de
Derechos Humanos y Solidaridad

Edgar Mojica Vanegas

Director Departamento de
Investigación y Proyectos

Francisco Maltés Tello

Director Departamento de Recursos
Naturales y Medio Ambiente

Humberto Polo Cabrera

Directora Departamento de la Mujer

Rosalba Gómez Vásquez



Director Departamento de la
Juventud y del Menor Trabajador

Ligia Inés Alzate Arias

Director Departamento de
Organización y Planeación

Gilberto Martínez Guevara

Director Departamento de Relaciones
Laborales y Negociación Colectiva

Witney Chávez Sánchez

Director Departamento de
Asuntos Jurídicos y Legislativos

Álvaro Vega Caicedo

Director Departamento de
Asuntos Relacionados con
las Empresas Transnacionales
(ETN) y la Responsabilidad
Social Empresarial (RSE)

Luis Alberto Vanegas Zuluaga

Director Departamento de Relaciones
con los Sectores Sociales

Huber Ballesteros Gómez

Director Departamento de
Relaciones Internacionales

Diógenes Orjuela García



INTRODUCCIÓN

La Central Unitaria de Trabajadores de Colombia – CUT, en asocio con el Gobierno del Reino de Noruega y la OIT inician el proyecto “Fortalecimiento de las organizaciones sindicales rurales en el posconflicto en Colombia” con el cual se pretende desarrollar un plan de actividades que involucre a las organizaciones sindicales del sector rural, para lograr implementar una propuesta de Trabajo Decente que contribuya a la construcción de la paz a través del respeto a los derechos de los trabajadores/as, a saber: libertad de asociación, consulta y participación para el desarrollo rural, negociación colectiva e igualdad de género.

Se impulsarán acciones que contribuyan a que los trabajadores/as logren una mayor representación, capacidad organizativa e impacto sociopolítico de las organizaciones de trabajadores/as rurales, para la construcción del proceso de paz en este sector.

Una de las líneas estratégicas del proyecto consiste en el fortalecimiento de las organizaciones con la afiliación sindical de mujeres y hombres trabajadores del sector rural, y la ampliación de la cobertura de la negociación colectiva; por tal razón se busca, mediante el programa de capacitación la construcción de un grupo de promotores/as para la realización de estos objetivos.

De igual forma se contribuirá con la promoción de la participación sindical en procesos de diálogo para la inclusión del trabajo decente, en el marco de los planes de desarrollo departamentales y en los planes nacionales de reforma agraria integral, como condiciones para el proceso de consolidación de la paz mediante el mejoramiento de las competencias de los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.



Se contará con la asistencia técnica de la OIT, la cual se propone contribuir con el desarrollo de los ejes que sustentan el proyecto para interrelacionarlos de manera integrada y coordinada.

La CUT presenta una guía denominada Caja de Herramientas con orientaciones prácticas que puede ser utilizada para:

- La negociación
- La motivación de los sectores sociales
- El conocimiento de la materia
- La formación sindical
- Fomentar y desarrollar la política de crecimiento

Las organizaciones sindicales deben orientar su quehacer teniendo como base su formación a través de lecturas, seminarios, conferencias, foros y trabajos que contribuyan al proceso de cambio para mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores porque de acuerdo al informe presentado, por la oficina de Generación de Empleo el 11 de enero del año 2017: El campo, escenario difícil para el trabajo, afirma que durante décadas, las zonas rurales del país han sido las más golpeadas por el conflicto interno colombiano y por los difíciles periodos por los que ha atravesado la economía nacional. El gobierno, desde la Dirección Nacional de Planeación, presentó a finales de 2015 la Misión para la Transformación del Campo, una iniciativa para analizar los principales problemas del sector rural y plantear soluciones. El documento hizo evidentes las altas brechas urbano-rurales que afectan a los 14.3 millones de colombianos que lo habitan, es decir, el 30,4% de la población total, y presentó un panorama

no muy alentador de este mercado laboral, que se caracteriza por empleos de baja calidad —cuenta propia, jornaleros, trabajadores familiares sin remuneración—, inestabilidad laboral y/o estacionalidad del empleo e ingresos precarios.

Teniendo en cuenta el Boletín Técnico Mercado Laboral, realizado por el DANE, enero de 2018, la población ocupada en los centros poblados y rural disperso fue de 4.900.00 personas. Las posiciones ocupacionales con mayor participación durante el trimestre noviembre 2017 - enero 2018 en los centros poblados y rural disperso fueron: trabajador por cuenta propia y obrero, empleado particular; estas dos posiciones concentraron 71,3% de la población ocupada.

En los centros poblados y rural disperso, se presentó un crecimiento de 41,3% en la posición ocupacional patrón o empleador y el trabajador sin remuneración^o creció 27,1%. La posición ocupacional que más contribuyó a la variación de la población ocupada en los centros poblados y rural disperso fue trabajador sin remuneración^o con 2,4 puntos porcentuales.

El gráfico nos presenta la distribución porcentual, variación porcentual y contribución a la variación de la población ocupada según posición ocupacional.



Total centros poblados y rural disperso Noviembre - enero (2017 - 2018)

Posición ocupacional	Distribución (%)	Variación (%)	Contribución (p.p)
Total centros poblados y rural disperso	100,0	1,0	1,0
Trabajador sin remuneración*	10,9	27,1	2,4
Patrón o empleador	5,0	41,3	1,5
Obrero, empleado del gobierno	1,2	-4,1	0,0
Trabajador por cuenta propia	54,5	-0,2	-0,1
Empleado doméstico Jornalero	2,0	-19,0	-0,5
o peón	9,6	-9,4	-1,0
Obrero, empleado particular	16,8	-6,6	-1,2

Fuente: DANE - GEIH

* Por aproximación de decimales, la suma de las proporciones y contribuciones puede diferir ligeramente del total de la variación de los ocupados

** Trabajador sin remuneración incluye a los trabajadores familiares sin remuneración y a los trabajadores sin remuneración en empresas de otros hogares.

Nota: La distribución porcentual de la población ocupada puede diferir del 100% por la no inclusión de la categoría "Otro".

p.p: Puntos porcentuales.

La siguiente tabla nos presenta la población ocupada, desocupada, inactiva y subempleada:

Población ocupada, desocupada, inactiva y subempleada

Población total centros poblados y rural disperso	Noviembre 2016 - enero 2017	Noviembre 2017 - enero 2018	Variación	
			Absoluta	%
Ocupados Desocupados	4.841	4.889	48	1,0
Inactivos Subempleados	272	278	6	2,1
Subjetivos Subempleados	3.472	3.500	28	0,8
Objetivos	1.438	1.384	-54	-3,7
	419	372	-48	-11,4

Fuente: DANE - GEIH

Nota: Resultado en miles. Por efecto de redondeo en miles los totales pueden diferir ligeramente

Nota: Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del Censo 2005

En efecto, 71,3% (3.493.700) de la población ocupada del área rural tiene un ingreso mensual inferior al Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), mientras que en el área urbana,

esta proporción es de apenas 39,4%”, anotan los estudios de la Misión.

Las siguientes son algunas de las principales debilidades del panorama laboral en el campo y los factores que más desafíos le imponen a todo el país, se destaca lo relacionado a la informalidad, según el DANE, el 50,9 % de la población ocupada de los centros poblados y rurales dispersos se califica como trabajador por cuenta propia y los niveles de informalidad sobrepasan el 80 % de quienes laboran en el campo. En palabras de Ángela María Penagos, directora de Rimisp Colombia-Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural, “la alta informalidad se traduce en menores capacidades de los trabajadores para hacer efectivos sus derechos laborales.

Esta provoca una alta inestabilidad del empleo y de los ingresos en el corto plazo, los cuales quedan sujetos a factores que no pueden controlar los hogares, como el clima o la época del año. Además, hay efectos a mediano y largo plazo, ya que la baja filiación al sistema pensional producirá peores condiciones para asegurar una buena vejez”.

Esta informalidad se manifiesta especialmente en el sector agropecuario (agricultura, ganadería caza, silvicultura y pesca), considerado el principal empleador del área rural con una participación de cerca del 60 %; este, a su vez, recibe la peor remuneración, con un promedio de 0,7 salarios mínimos mensuales. Otras ramas como el comercio, los servicios comunales, la industria manufacturera y la construcción toman auge, pero también se ven contaminadas por la falta de calidad en las contrataciones y por ingresos supremamente bajos.



Según Absalón Machado, consultor en temas rurales: “En el sector rural colombiano, un 90,7% de la población se encuentra afiliada al sistema de salud, pero solo un 10% lo está a través del régimen contributivo, es decir, el 80% se encuentra subsidiado y no logra aportar a su propia seguridad social”. En cuanto al sistema de pensiones “solo el 11 % de la población rural en edad de cotizar, lo hace, y solo un 7 % de los mayores de 65 años reciben pensión. Allí el ahorro pensional es casi inexistente”.

Otro punto a resaltar es que las políticas son insuficientes porque la normatividad laboral en el país está diseñada para las poblaciones urbanas.

Esta realidad afecta negativamente al campo, pues ignora sus dinámicas y sus maneras de funcionar. Para empezar, el empleo rural es cíclico y estacional, en la medida en que depende de las épocas de cosecha y de los tipos de cultivos. Por otro lado, se ve modificado por factores externos, como las lluvias o las sequías, y podría decirse que, en sí mismo, no es tan estable como un trabajo en la ciudad.

Sin embargo hoy tenemos una gran oportunidad y es ver el proyecto como un medio de reencuentro para proponer alternativas frente a cada una de las problemáticas que aquejan a los trabajadores del campo.

Por lo anterior, el Departamento de Investigación y Proyectos, saluda a las organizaciones sindicales del sector rural, que participan en el proceso e invita que a través de las diferentes actividades que el proyecto ha diseñado, se establezcan compromisos para que mediante el desarrollo de la línea estratégica de formación sobre diferentes temas, se pueda continuar con la política de crecimiento, la defensa del trabajo decente y la libertad

sindical, y los invita a continuar trabajando por el reconocimiento de los derechos y garantías sindicales que son producto de las luchas del movimiento sindical, por ello seguiremos buscando mecanismos para fortalecer los procesos de participación e incidencia de los trabajadores del campo en la construcción de una sociedad con justicia social.

“CRECER... UNA NECESIDAD IMPERIOSA DE LA CENTRAL”





CUT

CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES

EXIGIMOS CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS EN LOS SECTORES SOCIALES, GREMIALES Y SINDICALES



LA CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA – CUT

Historia

El 14 de febrero de 1986 la Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia (CSTC), un sector de la Unión de Trabajadores de Colombia (UTC), algunos sindicatos procedentes de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y otros sindicatos y federaciones nacionales de trabajadores no afiliadas a ninguna central, crearon la Coordinadora Nacional de Unidad Sindical, que organizó el congreso constitutivo de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia entre los días 15 y 17 de noviembre de 1986.

El 15 de noviembre de 1986, en el Club de Empleados Oficiales de Bogotá 1.800 delegados en representación de 45 federaciones y cerca de 600 sindicatos, después de tres días de trabajo y de un amplio debate, aprobaron la declaración de principios, la plataforma de lucha, los estatutos y eligieron el Comité Ejecutivo, dando así nacimiento a la CUT, la confederación sindical mayoritaria de los trabajadores colombianos. La CUT se encargó de unir cerca del 80% de los sindicatos que estaban divididos en Colombia desde 1946.

La CUT trabaja por los derechos laborales, las garantías sindicales, el respeto de los derechos humanos, la equidad en el trabajo y en general, mejores condiciones de vida para los trabajadores colombianos y sus familias. La CUT realizó en 2005 su V Congreso, donde aprobó el ingreso de la Central a la Confederación Sindical Internacional. En el año 2008, participo en Panamá, en la constitución de la nueva Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas – CSA – que es filial de la Central Mundial,



Confederación Sindical Internacional, a las cuales se vincularon las tres centrales: la CUT, la CGT y la CTC de Colombia. Se lograba así la más amplia unidad del sindicalismo de las américas con más de cincuenta millones de afiliados que muestra la representatividad y la capacidad organizativa de los trabajadores del continente. Desde entonces, la Central Unitaria de Trabajadores continúa en su fortalecimiento sindical con seminarios en cada rincón de Colombia, haciendo presencia y acompañando a los trabajadores de Colombia.

Ha sufrido desde su fundación el asesinato de tres mil doscientos afiliados, entre dirigentes y trabajadores.

Su último Congreso Extraordinario se realizó en noviembre de 2015, con la participación de más de mil delegados donde se discutió la situación política internacional, situación política nacional, política internacional de la CUT, aspectos organizativos de la Central, funcionamiento interno, programa de crecimiento, comunicaciones de la CUT, políticas de género y de juventud, formalización laboral, multinacionales, derechos humanos y paz y educación sindical.

¿Qué es la CUT?

La Central Unitaria de Trabajadores - CUT, es una organización sindical de tercer grado, que se propone la unidad de todos los trabajadores/as y obreros colombianos organizados legalmente sin distinción de raza, credo religioso, ideas filosóficas, opción sexual o militancia política.

La CUT tiene como tarea primordial defender incondicionalmente las conquistas y derechos actuales de los trabajadores/as,

y buscar el mejoramiento de sus condiciones de vida y trabajo, así como del pueblo en general. Luchará por la independencia nacional, las libertades democráticas, la justicia social, el respeto a los derechos humanos y las transformaciones sociales que permitan el desarrollo y el progreso de Colombia.

¿Qué hace la CUT?

- a. Trabajar por el mejoramiento social, económico y cultural de los trabajadores y trabajadoras y el pueblo en general, sin distinción de raza, sexo, opción sexual, credo e ideología;
- b. Participar en todas las actividades políticas de carácter legal tendientes a propiciar cambios económicos, sociales y políticos que contribuyan al desarrollo autónomo e independiente del país, al progreso social y a la búsqueda de una auténtica democracia participativa;
- c. Luchar porque todos los colombianos tengan un trabajo decente, estable y justamente remunerado;
- d. Liderar lazos de unión, amistad, solidaridad y cooperación entre las organizaciones del país que persigan iguales propósitos;
- e. Servir de órgano de consulta de las organizaciones afiliadas para la solución de los problemas laborales que se presenten y acompañarlas en la tramitación de los mismos;



- f. Trabajar por la unidad orgánica de todos los trabajadores en una Central Nacional y el cambio de la estructura sindical, propiciando la construcción de grandes sindicatos por rama y actividad económica;
- g. Intervenir en nombre de las organizaciones afiliadas e impulsar el estudio y solución en temas de desarrollo económico, político y social;
- h. Servir de tribunal de apelación en los casos de sanciones que profieran las organizaciones afiliadas contra sus afiliados y afiliadas cuando ello le sea solicitado;
- i. Fomentar y fortalecer relaciones fraternales y de trabajo conjunto con otras organizaciones de trabajadores, con organizaciones campesinas, cívicas, cooperativas, ONG, comunales, estudiantiles, pensionales y étnicas, en la búsqueda de objetivos comunes en defensa del territorio, el ambiente y el bienestar del pueblo colombiano;
- j. Propugnar y vigilar la universalización de la seguridad social integral para todos los trabajadores y trabajadoras, sus familias y el pueblo en general;
- k. Garantizar y promover la participación de la mujer y jóvenes trabajadores en todos los espacios del accionar sindical nacional e internacional;
- l. Participar en la lucha y movimientos sociales que propendan por la defensa del ambiente y recursos naturales de la nación;

- m.** Luchar contra la cooptación de dirigentes sindicales;
- n.** Impulsar la lucha de resistencia contra las medidas del Estado y los patronos, por una nueva sociedad;
- o.** Luchar por la derogatoria de toda la legislación que desmontó las principales conquistas laborales en los últimos 30 años.

Dirección y control de la CUT

La dirección de la Central se ejercerá a través de los siguientes organismos:

- a.** El Congreso Nacional
- b.** La Junta Directiva Nacional
- c.** El Comité Ejecutivo Nacional
- d.** Las Subdirectivas

El control de la Central se ejercerá a través de:

- a.** Tribunal Nacional Electoral
- b.** Tribunal de Garantía
- c.** Comisión Nacional de Ética
- d.** Comisión de Control Financiero







FUNDAMENTACIÓN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL

¿Qué es la libertad sindical?

La libertad sindical es un derecho fundamental de los trabajadores y sus organizaciones, para agruparse y defender sus intereses comunes. Cabe destacar que dicha noción comprende todos los atributos de la libertad sindical, tanto en perspectiva individual como colectiva, garantizando la actividad previa y necesaria para constituir sindicatos, debiendo reconocerse sus pilares que son *organización, regulación, representación, negociación* y *huelga*, y su objeto, que es la *defensa de los intereses comunes*.

Es el Derecho Universal que tienen las personas trabajadoras de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales; tanto en el plano individual como en el colectivo.

La organización sindical es por tanto el instrumento de lucha social para la defensa de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, y para promover nuevas reivindicaciones relacionadas con sus intereses.

Naturaleza jurídica de la libertad sindical

Es un derecho fundamental, civil y básico, estrechamente vinculado a los derechos humanos consagrado constitucionalmente en tratados internacionales y en la legislación común y especial, y siempre en ejercicio colectivo aún en su ámbito individual. Este interés colectivo presenta como características: tratarse de una



combinación de intereses individuales; en sí mismos resultar indivisibles siendo su satisfacción colectiva; corresponder a un interés común final y no instrumental; resultar su naturaleza privada. En definitiva, lo que caracteriza a la libertad sindical es su estrecha relación con los intereses colectivos de los trabajadores, sobre la base de los cuales ellos se organizan a fin de satisfacer sus necesidades en el ámbito colectivo, en armonía con los demás derechos sociales, destacándose por tanto que los derechos colectivos no son patrimonio exclusivo del derecho colectivo, sino también del derecho social, que comprende al laboral.

Destacar por último que la libertad sindical corresponde a un derecho humano esencial, reconocido al máximo nivel, a saber, constitucional, en armonía con los tratados vigentes en la materia que también están en dicho rango y por tanto gozan de supremacía. Así, la libertad de asociación, en materia sindical, con todas sus demás propiedades asociadas, como negociación y autotutela, reviste la mayor importancia para la defensa de los legítimos intereses de los trabajadores y ello se enmarca en el corpus juris de los derechos humanos, como *inherentes a la*



naturaleza del hombre por el solo hecho de ser tal. Ahora bien, pese a ser un derecho humano básico, reconoce límites como todos los demás, ya sea en cuanto a su alcance o bien por colisión con otros derechos fundamentales.

El derecho a la libertad sindical en las normas internacionales de la OIT

El derecho a constituir sindicatos, también conocido como derecho de sindicación o de sindicalización, se gestó por la propia clase trabajadora como consecuencia de las situaciones de explotación laboral que enfrentaron durante la revolución industrial y que no en pocos contextos siguen pendiente de desterrar.

En la actualidad existe un consenso internacional, respecto a considerar la libertad sindical como un derecho humano fundamental de tipo laboral, reconocido en la mayoría de instrumentos internacionales y en la totalidad de constituciones vigentes en los países andinos.







DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

La asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental, el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores, conforme lo consagran los artículos 39 y 55 de la Constitución Política.

La asociación sindical se garantiza a todas las personas, independiente que tengan trabajo o no. Los derechos fundamentales de la asociación sindical y negociación colectiva obligan al Estado colombiano en materia de derechos humanos y sindicales, a aceptar el ingreso a la OIT los principios fundamentales definidos en la Constitución y en la Declaración de Filadelfia de OIT, incluidos los relativos a la libertad sindical.

Los derechos sindicales al igual que los demás derechos humanos fundamentales, deben respetarse cualquiera que sea el nivel de desarrollo del país. Protección al derecho de asociación sindical.

La asociación sindical implica autonomía, independencia y libertad sindical:

- El derecho sin discriminación ni distinción para constituir sindicatos y organizarlas automáticamente como personas jurídicas, sin intervención del Estado.
- Determinar su objeto, organización, condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión de sus

afiliados, régimen disciplinario interno, órganos de gobierno y representación, constitución y manejo del patrimonio, causales de disolución y liquidación.

- La cancelación o la suspensión de su personería jurídica solo proceden por vía judicial, no por vía administrativa.
- Libertad para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales.
- Prohibición a las autoridades públicas, incluso al legislador, de adoptar decisiones que atenten contra la asociación sindical.

¿Qué es un sindicato?

El sindicato es una asociación integrada por trabajadores/as ya sea de empresas públicas o privadas o del sector rural, que se agrupan en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción, y que desde el momento de la asamblea de constitución se convierte en una persona jurídica.

¿Para qué es un sindicato?

Para representar a los trabajadores ante los empleadores, con miras a mejorar sus condiciones de trabajo al interior de la empresa e instituciones y como actor social debe contribuir a la construcción y fortalecimiento de la democracia y a la creación de condiciones que desarrollen y defiendan los derechos humanos.

¿Cómo los representa?

A través de la concertación y diálogo social, negociación colectiva, derecho de huelga, paros, movilización y acciones jurídicas: de tutela, de constitucionalidad, de nulidad, acciones populares y acciones ante la justicia ordinaria y administrativa, entre otras.

Clases de sindicato

Los sindicatos de trabajadores se clasifican así:

De empresa. Si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.

De industria o por rama de actividad económica. Si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica.

Gremiales. Si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.

De oficios varios. Si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y solo mientras subsista esta circunstancia.

Los sindicatos anteriores se denominan de primer grado; existen Federaciones y Confederaciones, que son sindicatos de segundo y tercer grado respectivamente.



Sin limitación todos los sindicatos tienen la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstas en confederaciones.

Las federaciones y confederaciones tienen personería jurídica independiente, con las mismas atribuciones de los sindicatos, se exceptúa la declaración de huelga.

¿Cómo se crea un sindicato?

1. Asegurarse que haya trabajadores dispuestos a organizarse (mínimo 25)
2. Determinar qué tipo de sindicato se va a conformar (de empresa, de Industria, gremial, de oficios varios, etc.)
3. Preparar la Asamblea Constitutiva (redactar estatutos, elegir Junta Directiva), debe contener:
 - a. Fijación de la fecha, hora, lugar y objeto de la asamblea.
 - b. Con estos datos se elabora la convocatoria de los asociados, la cual debe cursarse previamente.
 - c. Con antelación se debe redactar un proyecto de estatutos, el cual será el documento jurídico que regirá los actos de la organización y contendrá al menos:
 - i. El nombre de la organización;

- iii. Las funciones y atribuciones;
 - iv. El número de trabajadores que la conforman;
 - v. Las condiciones para la existencia, validez y eficacia de sus resoluciones;
 - vi. Los mecanismos de fiscalización, vigilancia y de control disciplinario.
- g.** Determinar la forma de adquirir y administrar el patrimonio de la organización y la distribución del mismo en caso de liquidación.
- h.** Establecer la duración de la organización, períodos de mandato de los directivos o procedimientos para la votación.
- i.** Reforma de los estatutos y las demás situaciones extraordinarias.
- j.** La Junta Directiva puede tener las siguientes secretarías:
- i. Secretaría General;
 - ii. Secretaría de Organización;
 - iii. Secretaría de Finanzas o Tesorería;
 - iv. Secretaría de Reclamos y de Solución de Conflictos o Reivindicaciones;

- v. Secretaría de Educación o de Formación Sindical;
 - vi. Secretaría de Actas, Correspondencia y Comunicaciones;
 - vii. Secretaría de la Mujer o de la Equidad de Género;
 - viii. Secretaría de Derechos Humanos;
 - ix. Las demás que el estatuto y la Asamblea determinen.
4. Nombrar al presidente de la Asamblea Constitutiva y su secretario para proceder a desarrollar el orden del día.
 5. Proponer la aprobación de los estatutos.
 6. Elegir la primera Junta Directiva del sindicato (personas que integrarán los órganos de gobierno y quienes ejecutarán las decisiones de la Asamblea General de Asociados).
 7. En la Asamblea Constitutiva también se elige a los integrantes de los mecanismos de fiscalización y control.
 8. En la Asamblea Constitutiva se puede tomar cualquiera otra decisión relacionada con:
 - a. El programa de acción del sindicato;



- b.** El presupuesto;
 - c.** Sobre la federación o confederación a la cual se puede afiliar.
- 9.** Elaboración del Acta de la Asamblea Constitutiva que contenga:
 - a.** Lugar, fecha y hora;
 - b.** Cantidad de participantes;
 - c.** El desarrollo de los trabajos conforme al orden del día;
 - d.** Las decisiones adoptadas por la Asamblea;
 - e.** La aprobación de los Estatutos de la organización;
 - f.** La designación de la Junta Directiva;
 - g.** La designación del fiscal y de los mecanismos de control;
 - h.** La designación de los vocales;
 - i.** Los datos que se considere son pertinentes y conducentes.
- 10.** El Acta Constitutiva debe ser firmada por los miembros fundadores.

11. El Acta con los estatutos debe ser depositada en el Ministerio del Trabajo para los fines de publicidad y de registro sindical.

12. Obtención de la Personería Jurídica con la expedición del acto administrativo del Ministerio que deposita y registra a la organización sindical y que en lo sucesivo depositará todos los actos de ley del derecho colectivo y para la disponibilidad ante terceros; en especial:
 - a. Acta de la Asamblea Constitutiva;

 - b. Original de los Estatutos;

 - c. La relación de los miembros fundadores con los nombres y apellidos, documento de identidad, nacionalidad y domicilio, básicamente.

¿Qué es fuero sindical y por qué se llama fuero?

Es la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

Se llama fuero por la necesidad de los sindicatos en la protección y seguridades especiales de sus dirigentes sindicales, estabilidad para que puedan ejercer funciones sindicales de igual a igual frente a los empleadores.



¿Qué es el permiso sindical?

Tiempo necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa, garantía de la cual gozan los integrantes de los comités ejecutivos, directivas y subdirectivas de los sindicatos, confederaciones y federaciones, juntas directivas, subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos, comisiones legales o estatutarias de reclamos, y los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva.

En el sector privado debe estar pactado por convención colectiva o definirse con los empresarios.

En el sector público está contemplado en el Decreto 2815/2000, Decreto 160/2014, y en los acuerdos laborales.

Prohibiciones

Los sindicatos no pueden impedir el ejercicio de la libertad de trabajo.

Destinar los fondos o bienes sociales del sindicato a fines distintos al objeto del sindicato, entre otras.

Sanciones

Puede ser la cancelación del registro de un sindicato va desde prevención, imposición de multas por el Ministerio de Trabajo de uno hasta 50 veces el SMMLV, la disolución y liquidación del sindicato y la cancelación de la inscripción en el registro sindical

respectivo y la cancelación en el registro sindical de los miembros de la Junta Directiva del sindicato.

Nota: La solicitud de disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical, será formulado ante el juez del trabajo del domicilio del sindicato o, en su defecto, del circuito civil, mediante procedimiento breve y sumario.

¿Cómo se termina un sindicato?

- Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos para ese efecto.
- Por acuerdo, cuando menos, de las dos terceras (2/3) partes de los miembros de la organización, adoptado en asamblea general y acreditado con las firmas de los asistentes.
- Por sentencia judicial.
- Por reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco (25), cuando se trate de sindicatos de trabajadores.
- En el evento de que el sindicato, federación o confederación se encontrare incurso en una de las causales de disolución.
- El Ministerio de Trabajo o quien demuestre tener interés jurídico, podrá solicitar ante el juez laboral respectivo, la disolución y la liquidación del sindicato y la cancelación de la inscripción en el registro sindical.







NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU SUSTENTO JURÍDICO

Negociación colectiva en el sector privado

En el ámbito del Derecho del Trabajo es básico el reconocimiento dado por la Constitución Política de 1991, sobre las cuales se fundan las relaciones colectivas:

La sindicalización (Art. 39), la negociación colectiva (Art. 55) y la huelga (Art. 56).

Esto por cuanto que se reafirma la consustancialidad de estos derechos. En otras palabras, no se podría negociar colectivamente si no existiese un sindicato con el cual hacerlo, y no se podría llevar a cabo una huelga si no hubiese estado precedida por una negociación colectiva.

Proceso de negociación cuando no existe una convención colectiva previa

Una de las primeras conquistas deseables de toda nueva organización sindical es la firma de una Convención Colectiva que refleje las necesidades específicas de los trabajadores representados por el sindicato; para ello es necesario elaborar concienzudamente el pliego de peticiones para lo cual se deben considerar varios aspectos:

- Situación social, económica y política del país.
- Las condiciones propias del sector económico en materia de remuneración. Es bien sabido por ejemplo,



que el sector minero-energético tiene los índices de remuneración más altos.

- Situación económica de la compañía para no sobredimensionarla ni subestimar su capacidad económica.
- Características de las labores que se realizan en el sector, así como las enfermedades profesionales más comunes, con el ánimo de incluir algunos aspectos de seguridad y medidas de prevención de enfermedades.
- Principales problemas que afrontan los trabajadores y trabajadoras del sector.
- Necesidades y aspiraciones más sentidas de los trabajadores y las trabajadoras.
- Bonificaciones económicas y garantías que superen lo legal, que tradicionalmente la empresa o entidad reconozca a los trabajadores y que no están consignadas en ningún documento.
- Logros históricos de los trabajadores que en la práctica se vengan reconociendo.
- Beneficios que anteriormente tenían los trabajadores pero que por alguna razón les han sido quitados.
- Peticiones anteriores recurrentes sobre alguna condición especial en las instalaciones, seguridad industrial, manejo de riesgos, pausas, exámenes especiales o cualquiera otra que tenga que ver con

el deseo de los trabajadores de tener unas mejores condiciones laborales.

- Toda la información que se pueda recoger e incluir en el pliego de peticiones.

El derecho a la negociación colectiva es inherente al derecho de asociación sindical, su ejercicio potencializa y vivifica la actividad de la organización sindical, por cuanto le permite a esta cumplir la misión que le es propia de representar y defender los derechos de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el “principio de igualdad”. Se concibe como el derecho que desarrolla y garantiza el derecho de sindicalización.

Tal como lo define el artículo 55 de la Constitución Nacional: “se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”.

A partir del artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo se consagran las etapas de la negociación colectiva, a partir de la cual, un empleador y los trabajadores, en la mayoría de los casos representados por un sindicato, discuten las condiciones de la relación laboral. La primera etapa de la negociación colectiva es la de arreglo directo, en la cual el sindicato o los trabajadores deben delegar una o varias personas, para que presenten pliego de peticiones relativo a las condiciones de trabajo que originaron un conflicto económico con el empleador.

Estos delegados deberán tener las siguientes condiciones:

- Ser mayores de edad.

- Ser trabajadores de la empresa por lo menos durante los últimos 6 meses, si son parte del sindicato.
- Debe aclararse, que no pueden ser despedidos sin una justa causa dentro de la etapa de negociación.
- Después de haber presentado el pliego, el empleador o representante está en la obligación de recibir a los delegados dentro de las 24 horas siguientes. Si la persona, a quien se presenta el pliego, considera que no está autorizada para resolver sobre él, debe hacerse autorizar o dar traslado al patrono dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso, la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.
- El patrono que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado, será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho establecimiento. (Art. 433 C.S.T.).
- En esta etapa de arreglo directo, las conversaciones de negociación de los pliegos de peticiones durarán veinte (20) días calendario, prorrogables de común acuerdo

entre las partes, hasta por veinte (20) días calendario adicionales (art. 434 C.S.T.).

- Si al término de la etapa de arreglo directo persistieren diferencias sobre alguno o algunos de los puntos del pliego, las partes suscribirán un acta final que registre los acuerdos y dejarán las constancias expresas sobre las diferencias que subsistan.
- Si se llegare a un acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones, se firmará la respectiva convención colectiva o el pacto entre los trabajadores no sindicalizados y el {empleador}, y se enviará una copia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por conducto del inspector respectivo (art. 435 C.S.T). Si por el contrario, no se llega a acuerdo, los trabajadores podrán someter los conflictos a Tribunal de Arbitramento, o declarar la huelga.

¿Quién tiene la titularidad de la negociación colectiva?

El único que puede presentar pliego de peticiones que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio es el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación para que presente el pliego al empleador.

¿Qué es el contra pliego?

Es la denuncia efectuada por el empresario siempre y cuando los trabajadores hayan presentado pliego de peticiones o exista una convención previa. Oportunidad que tienen los trabajadores como los empleadores para llegar a un acuerdo a partir del

pliego de peticiones formulado, antes de tomarse la decisión de declarar la huelga o de someter las diferencias a un tribunal de arbitramento, o de convocar un tribunal de arbitramento obligatorio en aquellos casos de servicios públicos esenciales.

¿Cuál es propósito de la negociación colectiva?

La negociación colectiva de trabajo tiene por objeto definir por medio de convenciones colectivas de trabajo mejores condiciones de empleo, por encima de los mínimos legales establecidos.

¿Cuáles son los objetivos de la negociación colectiva?

1. Negociación voluntaria y libre de mejores condiciones de trabajo.
2. Defensa de los intereses comunes entre las partes del conflicto económico laboral.
3. Garantía de que los representantes de las partes sean oídos y atendidos.
4. El afianzamiento de la justicia social de las relaciones entre trabajadores y empleadores.

¿Qué es un pliego de peticiones?

Es el contenido de las necesidades y derechos que los trabajadores creen, a su juicio, que el empresario debe satisfacer y respetar para mejorar sus condiciones de trabajo.

¿A quién le corresponde la elaboración y la aprobación del pliego?

Los sindicatos de acuerdo con las reglamentaciones estatutarias, o a los trabajadores no sindicalizados que promuevan el conflicto colectivo.

¿Quién aprueba el pliego de peticiones?

La asamblea general del sindicato, debe presentarse al empleador a más tardar dos (2) meses después de su aprobación, por una comisión de trabajadores con plenos poderes para negociar, designada por la asamblea general del sindicato o de los trabajadores no sindicalizados.

¿Pueden presentar los empleadores un pliego de peticiones?

Los empleadores **NO** tienen esta facultad porque el pliego es el inicio de un conflicto colectivo, los únicos habilitados para dar origen a la negociación colectiva de trabajo que finaliza en una convención colectiva, pacto colectivo o laudo arbitral son organizaciones sindicales de los trabajadores o los trabajadores no sindicalizados. (Ver también: Artículo 14 del Decreto Ley 616 de 1954; Artículo 16 de la Ley 584 de 2000).

Etapas de arreglo directo

El empleador o su representante, está en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones.



¿Cuándo se inician las conversaciones? La iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.

¿Cuál es la sanción al empleador que no da inicio a las conversaciones? El empleador que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA.

¿Cuál es la duración de la etapa de arreglo directo? Las conversaciones de negociación de los pliegos de peticiones en la etapa de arreglo directo dura veinte (20) días calendario, **PRORROGABLES** de común acuerdo entre las partes, hasta por veinte (20) días calendario más.

Acta final arreglo directo. Si al término de la etapa de arreglo directo persisten diferencias sobre alguno o algunos de los puntos del pliego, las partes suscribirán un acta final que registre los acuerdos y dejarán las constancias sobre las diferencias que subsistan.

¿Pueden participar en la negociación colectiva los sindicatos minoritarios? Los sindicatos minoritarios **SI** pueden presentar pliego de peticiones están en igualdad de condiciones dentro del proceso de negociación colectiva.

La Corte Constitucional declaró la garantía atendiendo los principios de razonabilidad y proporcionalidad, y vulneraba no solo

el derecho de negociación colectiva sino también el de libertad sindical, eje fundamental de los derechos de los trabajadores(as).

Limitación: Solo puede existir una convención colectiva por empresa.

¿Qué es el derecho a la huelga?

Se entiende por huelga la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus empleadores y previos los trámites establecidos en el presente título (art. 429 C.S.T.).

“La huelga se considera lícita cuando los trabajadores la realizan dentro del marco señalado por la ley, es decir, adelantada por los trabajadores vinculados a empresas o actividades no consideradas como servicio público esencial y propuesta de acuerdo con los procedimientos y oportunidades legales” (Cartilla de derecho colectivo del trabajo s.f. p. 14). El artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo estipula se considera servicio público, toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas.

La cesación colectiva del trabajo cuando los trabajadores optaren por la huelga, sólo podrá efectuarse transcurridos dos (2) días hábiles a su declaración y no más de diez (10) días hábiles después. Durante el desarrollo de la huelga, la mayoría de los trabajadores de la empresa o la asamblea general del sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores,

podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un Tribunal de Arbitramento (art. 445 C.S.T).

Los efectos de la huelga pueden resumirse así:

1. Suspensión de los contratos laborales.
2. Imposibilidad del empleador para celebrar nuevos contratos laborales para la realización de los servicios suspendidos, salvo en aquellos casos que se determine por el inspector del trabajo puedan generar graves perjuicios.

Cuando una huelga se prolonga por 60 días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que originó la misma, el empleador y los trabajadores podrán convenir durante los 3 días hábiles siguientes, cualquier mecanismo para poner fin al problema. Si no se logra llegar a un acuerdo, intervendrá una subcomisión de la Comisión de concertación de Políticas Salariales y Laborales, si vencidos 5 días hábiles no es posible llegar a un acuerdo, ambas partes solicitarán al Ministerio de Trabajo la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento.

Negociación colectiva en el sector público

Marco jurídico

En Colombia esta negociación se sustenta en el siguiente marco jurídico:

- Constitución Política: Artículos 39,53, 55 y 56
- Decreto 535 de 2009

- Decreto 1092 de 2012
- Decreto 160 de 2014
- Convenios 151 y 154 de la OIT
- Ley 411 de 1997
- Ley 584 de 2000

¿Qué peticiones pueden hacer los empleados públicos?

Las peticiones de los sindicatos de empleados públicos se hacen de acuerdo con las competencias del nominador.

Acuerdos marco-estatal firmados

El Convenio 151 de la OIT reconoce expresamente el derecho de sindicalización y de negociación colectiva de los empleados públicos, dentro de una relación horizontal, bilateral en la que se reconoce la existencia de las partes: el Estado y la organización sindical, así como el conflicto colectivo de trabajo y la bilateralidad en la solución.

Se han firmado tres acuerdos marco estatal:

- Vigencia 2013-2014
- Vigencia 2015-2016
- Vigencia 2017-2018



Para el año 2013 por primera vez en la historia de Colombia se realizó una negociación con representatividad de las confederaciones y federaciones sindicales, y con el Gobierno Nacional representado en la Presidencia de la República, los Ministerios de Hacienda y Trabajo y los Departamentos Administrativos de Planeación Nacional y de Función Pública.

Se negoció conforme al Convenio 151, aspectos que excluía de la negociación el Decreto 1092:

- Carrera Administrativa: cumplimiento, concursos, derecho preferencial al cargo y ofertas públicas de empleo para concursos.
- Proyecto de Ley para regular el sistema específico de la carrera de ciencia y tecnología.
- Expedición del Decreto reglamentario sobre cuadros funcionales de empleo.
- Plantas de Empleo: desmonte de plantas paralelas y ampliación de plantas institucionales.
- Reforma de los instrumentos general y específico de evaluación del desempeño y manual específico de funciones, requisitos y competencias.
- Comisiones de personal, garantías para los representantes electos por los empleados.
- Proyecto de Ley para aprobar los convenios de OIT 135, 149 y 183.

Se negoció y acordó un proyecto de Decreto para modificar el Decreto 1092 y avanzar en la reglamentación de la negociación colectiva, a fin de que correspondiera al Convenio 151.

Se ampliaron y fortalecieron los escenarios de representación sindical en defensa de los empleados públicos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, en relación con la carrera y concursos, e instrumentos generales de evaluación del desempeño ante entidades para la reforma de manual de funciones y para la reforma de planta.

Se protegió la actividad y protesta sindical.

Compromiso en el desmonte de la planta paralela y aumento de la planta legal por laboralización y cobertura del trabajo decente, con salarios, prestaciones, concursos y sindicalización, en cumplimiento de las sentencias de la Corte Constitucional C-614/09 y C-171/12. Acuerdo contra el clientelismo y por la carrera, el concurso, el principio de igualdad de selección por méritos, de estabilidad y encargo preferente.

Estudio para reformar el Código Disciplinario Único y Código Penal, para la persecución típica y especial de las conductas ejecutadas por funcionarios, en contra de la carrera.

Decreto reglamentario de los cuadros funcionales de empleo como mecanismo para generar movilidad horizontal y vertical en la carrera.

Ampliación de plantas de personal de entidades de la Rama Ejecutiva.



Estudio técnico y financiero tendiente a establecer la viabilidad y procedencia de ajustar la escala salarial de los empleados públicos del orden nacional, con el fin de reducir el número de grados salariales.

Modificación del Proyecto de Ley del Plan Nacional de Desarrollo, en el cual se resalta la obligación del gobierno de garantizar que las actividades de carácter permanente sean desarrolladas por personal de planta.

Pacto Nacional por el Empleo Digno y Decente y la Carrera Administrativa.

Plantas temporales, netamente transitorias.

Fortalecimiento de los mecanismos de evaluación de las competencias gerenciales para el ingreso y permanencia de los empleados públicos de libre nombramiento y remoción.

Extensión de bonificación por servicios prestados a los empleados públicos vinculados a las entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Territorial (con excepciones).

Análisis de aplicación de topes salariales a nivel territorial.

Mesa de trabajo integrada por representantes del gobierno y un integrante de cada Central y Federación firmantes del Acuerdo, para elaborar un proyecto de ley que otorgue facultades extraordinarias al Presidente de la República para regular la carrera especial de contralorías territoriales.

Concertación de procedimiento para que la CNSC y el Gobierno Nacional prioricen las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, cuyos cargos vacantes deban ser convocados a concurso para su provisión definitiva.

Propuesta de modificación de la Ley 909 de 2004 y de los demás sistemas específicos y especiales con el fin de viabilizar los concursos de ascenso cerrados en términos autorizados por la Corte Constitucional.

Creación de empleos de nivel profesional en las plantas de personal de la Rama Ejecutiva del orden nacional de los sistemas general, especial o específico, en los cuales únicamente se exija el título profesional a quienes no acrediten experiencia laboral de este nivel.

Derecho preferente de los empleados de carrera a ser encargados en empleos vacantes.

Incremento salarial por encima de la inflación.

Creación de programas gratuitos de capacitación dirigidos a los servidores públicos en temas transversales de la administración y el otorgamiento de becas para servidores públicos que ocupen empleos diferentes al nivel directivo.

Fortalecimiento de la oferta institucional a través de la ESAP y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Horarios flexibles para padres y madres cabeza de hogar.

En la semana previa al 1° de mayo las entidades públicas desarrollarán conferencias, seminarios y demás actividades para el



reconocimiento y fomento de la libertad sindical, la negociación colectiva y demás derechos fundamentales en el trabajo.

Programa especial de fortalecimiento del Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo.

Revisión de legislación sobre acoso sexual.

Revisión de legislación sobre licencia de paternidad.

Becas, estímulos, licencias para estudio, capacitaciones para la mujer.

Creación de la Subcomisión de Género dentro de la Comisión Permanente de Políticas Salariales y Laborales y revisión de la política pública de género.



CONVENIO DE LA OIT PARA LAS Y LOS TRABAJADORES DEL SECTOR RURAL¹

C141 - Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)

Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social (Entrada en vigor: 24 noviembre 1977)

Adopción: Ginebra, 60ª reunión CIT (23 junio 1975) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

*Actualmente abierto a denuncia:
24 noviembre 2017 - 24 noviembre 2018*

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1975 en su sexagésima reunión;

Reconociendo que, habida cuenta de la importancia de los trabajadores rurales en el mundo, es urgente asociarlos a las tareas del desarrollo económico y social si se quiere mejorar sus condiciones de trabajo y de vida en forma duradera y eficaz;

Tomando nota de que en muchos países del mundo, y muy especialmente en los países en vías de desarrollo, la tierra se utiliza en forma muy insuficiente, de que la mano de obra está en gran parte subempleada y de que estas circunstancias exigen que los trabajadores rurales sean alentados a desarrollar organizaciones libres y viables,

1 Consultado en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312286



capaces de proteger y de defender los intereses de sus afiliados y de garantizar su contribución efectiva al desarrollo económico y social;

Considerando que la existencia de tales organizaciones puede y debe contribuir a atenuar la persistente penuria de productos alimenticios en diversas partes del mundo;

Reconociendo que la reforma agraria es, en muchos países en vías de desarrollo, un factor esencial para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores rurales y que, por consiguiente, las organizaciones de estos trabajadores deberían cooperar y participar activamente en esta reforma;

Recordando los términos de los convenios y de las recomendaciones internacionales del trabajo existentes (en particular el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921; el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949) que afirman el derecho de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores rurales, a constituir organizaciones libres e independientes, así como las disposiciones de muchos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo aplicables a los trabajadores rurales, en los que se pide en especial que las organizaciones de trabajadores participen en su aplicación;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y los organismos especializados, en particular la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, se interesan todos por la reforma agraria y el desarrollo rural;

Tomando nota de que las siguientes normas han sido preparadas en colaboración con la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación y de que, a fin de evitar duplicación, se proseguirá la colaboración con esta Organización y con las Naciones Unidas para promover y asegurar la aplicación de dichas normas;

Habiendo decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la presente reunión, y

Habiendo decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y cinco, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975:

Artículo 1

El presente Convenio se aplica a todas las categorías de organizaciones de trabajadores rurales, incluidas las organizaciones que no se limitan a estos trabajadores pero que los representan.

Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión **trabajadores rurales** abarca a todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados como, a reserva de las disposiciones del párrafo 2 de este artículo, de personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios.
2. El presente Convenio se aplica sólo a aquellos arrendatarios, aparceros o pequeños propietarios cuya principal fuente de ingresos sea la agricultura y que trabajen la tierra por sí mismos o únicamente con ayuda de sus familiares, o recurriendo ocasionalmente a trabajadores supletorios y que:
 - a. no empleen una mano de obra permanente; o
 - b. no empleen una mano de obra numerosa, con carácter estacional; o
 - c. no hagan cultivar sus tierras por aparceros o arrendatarios.

Artículo 3

1. Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajen por cuenta propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.



2. Los principios de la libertad sindical deberán respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deberán tener un carácter independiente y voluntario, y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión.
3. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores rurales no podrá estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo.
4. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente artículo, los trabajadores rurales y sus organizaciones respectivas deberán, lo mismo que las demás personas o colectividades organizadas, respetar la legalidad.
5. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente artículo.

Artículo 4

Unos de los objetivos de la política nacional de desarrollo rural deberá ser facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes, como medio eficaz de asegurar la participación de estos trabajadores, sin discriminación en el sentido del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, en el desarrollo económico y social y en los beneficios que de él se deriven.

Artículo 5

1. Para permitir que las organizaciones de trabajadores rurales desempeñen un papel en el desarrollo económico y social, todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá adoptar y poner en práctica una política de promoción de estas organizaciones, sobre todo con vistas a eliminar los obstáculos que se oponen a su creación y desarrollo y al desempeño de sus actividades legítimas, así como aquellas discriminaciones de orden legislativo y administrativo de que las organizaciones de trabajadores rurales y sus afiliados pudieran ser objeto.
2. Todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá garantizar que la legislación nacional, dadas las circunstancias especiales

del sector rural, no obstaculice el establecimiento y desarrollo de las organizaciones de trabajadores rurales.

Artículo 6

Deberán adoptarse medidas para promover la mayor comprensión posible de la necesidad de fomentar el desarrollo de organizaciones de trabajadores rurales y de la contribución que pueden aportar para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones generales de trabajo y de vida en las regiones rurales, así como para incrementar la renta nacional y lograr una mejor distribución de la misma.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años



mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a. la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b. a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.







AFILIACIÓN A LA CUT

¿Por qué afiliarse a la CUT?

Porque la CUT ha demostrado ser la única central independiente de los gobiernos y de los patronos, y esa independencia le permite defender los derechos de los trabajadores en cualquier momento y lugar.

Requisitos de afiliación a la CUT

Condiciones de admisión

Para obtener la afiliación a la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia - CUT, las organizaciones sindicales deben cumplir los siguientes requisitos:

1. Gozar de personería jurídica o registro sindical.
2. Estar funcionando normalmente y que sus directivas se encuentren inscritas ante autoridad competente.
3. Pagar la cuota de admisión de que trata el Artículo 67 de estos estatutos.
4. Haber aprobado en su Asamblea Estatutaria el ingreso a la Central.
5. Comprometerse al cumplimiento de los estatutos, declaración de principios, plataforma de lucha y demás reglamentos de la Central.

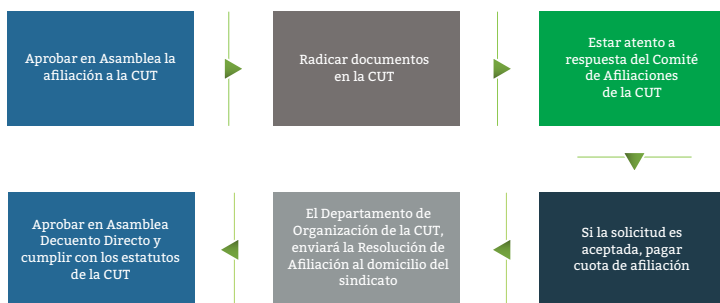


6. Aprobar en Asamblea general la autorización para el descuento directo, por parte del empleador, de las cuotas de aportes mensuales y demás obligaciones de carácter económico estatutario que se adquieren con la Central.

Nota: Para el caso de los trabajadores de la economía informal, los trabajadores independientes y todos aquellos que carezcan de un ingreso salarial estable o cualquier otra forma de remuneración, cotizarán sobre el 50% del salario mínimo.

Los profesionales independientes que tengan ingresos superiores a un salario mínimo cotizarán regularmente en la misma proporción que lo hacen los asalariados en general.

Procedimiento de Afiliación



Documentos para afiliación

Carta de solicitud de afiliación

Ciudad y fecha

Compañeros
Comité Ejecutivo
CUT
Ciudad

Ref. Solicitud de afiliación

Cordial saludo:

La Asamblea Nacional / General del Sindicato XXXX, reunida el día xx de xxxxx de xxxx, aprobó afiliarse a la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia – CUT.

Con el fin de formalizar nuestra solicitud, anexamos la siguiente documentación:

-
-
-

Atentamente,

XXXXXX XXXXXX
Presidente

XXXXX XXXXXX
Secretario General



Acta de la Asamblea de Delegados donde
aprueban la afiliación a la CUT

SINDICATO XXXXX

ACTA

ASAMBLEA NACIONAL/GENERAL DE DELEGADOS

Ciudad y fecha
Hora
Lugar

Verificación de Quórum

-
-
-

Orden del Día

-
-
-

Desarrollo

-
-
-


Conclusiones

-
-

XXXXXX XXXXXX
Presidente

XXXXX XXXXXX
Secretario General

Copia del depósito de inscripción de la última Junta Directiva y vigencia de la personería jurídica

 MINTRABAJO	
PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL	Código: NC-PD-08F-02 Versión: 3,0 Fecha: xx de xxxx de xxx Página 1 de 1

Listado de afiliados actualizados con número de cédula de ciudadanía

Listado de Afiliados del Sindicato XXXXXX		
NOMBRE	CÉDULA	FIRMA
...
...

Copia de los Estatutos



Después de ser aceptada la afiliación, se debe consignar el 20% del Salario Mínimo Legal Vigente, a la Cuenta Corriente No. 106326598 del Banco de Bogotá, a nombre de la CUT NACIONAL, en formato de Recaudo Nacional, en referencia 1, escribir el nombre del sindicato y en referencia 2, el NIT del sindicato y enviar copia de la consignación al correo cut@cut.org.co, para poder proceder al envío de la Resolución de la afiliación.

Banco de Bogotá Sistema Nacional de Recaudos Comprobante de Pago Universal Individual No. **75904809-1**
NIT: 800.000.000-4 ESPACIO PARA EL TIMBRE

Fecha: Año **2016** Mes **12** Día **10** Código de Convenio Cuenta Corriente Cuenta de Ahorros Número Cuenta Destino Creado Relativo **1 0 6 3 2 6 5 9 8**

Nombre Convenio o Empresa Recaudadora
CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES

Referencia 1
S I N D I C A T O D E T R A B A J A D O R E S

Para referencia 1 seleccione una de estas opciones No. Identificación No. Referencia

Referencia 2
9 0 0 5 1 5 1 4 4 4

FORMA DE PAGO

Electivo	\$	000,000,00
Cheque	\$	
<input type="checkbox"/> Campo Cuenta Bca Bta <input type="checkbox"/> Tarjeta Débito / Crédito	\$	
TOTAL A PAGAR	\$	000,000,00
Código Banco	No. de cuenta del cheque	Número del cheque
		Ciudad o plaza

Nota: Antes de presentar este comprobante, verificar personalmente con base en la información que le suministra la empresa, la vigencia del cheque, tener en cuenta el número de identificación, el nombre y número de la cuenta de la empresa y sus datos personales (nombre, apellido y teléfono). La forma de pago con tarjeta electrónicamente no es válida para empresas autorizadas en caso de incumplimiento con la entidad emisora de la tarjeta.

Nombre del depositante: **SINDICATO DE TRABAJADORES** Teléfono: **3237550**

ORIGINAL: Para el Banco





DERECHOS DE LAS ORGANIZACIONES AFILIADAS A LA CUT

- a. Participar por conducto de sus delegados en las deliberaciones y decisiones de los Congresos Nacional y Departamentales de la Central, siempre que estén a Paz y Salvo con la Tesorería de la misma.
- b. Solicitar y obtener la solidaridad moral y económica de la Central y de las demás organizaciones afiliadas.
- c. Ser representada por los miembros del Comité Ejecutivo Nacional y demás directivos (as) de las diferentes instancias de la Central en gestiones ante el gobierno y sus dependencias, empleadores y ante terceros.
- d. Hacer parte a través de sus afiliados, de la Junta Directiva Nacional y el Comité Ejecutivo Nacional y demás instancias de dirección y control de la Central y ejercer todos los demás derechos que se deriven de estos estatutos y los reglamentos aprobados por el Congreso, la Junta Directiva Nacional y el Comité Ejecutivo.







¿DÓNDE ESTÁ UBICADA LA CUT?

CUT Nacional

Calle 35 No. 7-25, piso 9
Tel. 323 7550
cut@cut.org.co
Bogotá D.C.
Subdirectivas CUT

CUT Amazonas

Carrera 9 No. 14-32
B. José María Hernández
Tel. (098) 592 4247
Leticia

CUT Arauca

Carrera 16A No. 28-36
Telefax: 097-889 1344
Saravena

CUT Antioquia

Carrera 52 No. 50-13, piso 14
Tel.: (094) 448 9649 -321
cutantioquia@gmail.com
Medellín

CUT Atlántico

Calle 34 No. 42-28, piso 4, of. E-4
Edificio Paseo Bolívar
Tel. (095) 379 7653
cutatlantico@yahoo.es
Barranquilla

CUT Bolívar

Edificio Antigua Lotería Bolívar
P. 1 Plazoleta Telecom
Telefax: (095) 660 8745,
300 660 1124
subdirectivacutbolivar@gmail.com
Cartagena

CUT Bogotá-Cundinamarca

Av. Caracas No. 44-54, of. 402
Tel. 245 5964-65-66
cutbogotacun@cut.org.co
Bogotá, D.C.

CUT Boyacá

Carrera 10 No. 16-47
Telefax: (098) 740 0161
cutboyaca@cut.org.co
Tunja

CUT Caldas

Carrera 23 No. 25-32, of. 320
Tel. (096) 880 8449
cutsubcaldas@hotmail.com
Manizales

CUT Casanare

Carrera 23 No. 11-36, piso 4
Tel. 098-6358309-6354257
Yopal

CUT Caquetá

Carrera 8 No. 6-58
B. La Estrella
Tel. (098) 435 2662
Florencia

CUT Cauca

Carrera 8 No. 4-55
Telefax: (092) 824 3794
cutcauca@gmail.com
Popayán



CUT Cesar

Carrera 20 No. 13B-17
B. La Popa
Telefax: (095) 580 1863
cutcesar1118@yahoo.com
Valledupar

CUT Chocó

Calle 30 No. 9-23
Tel. (094) 671 1769
cutchoco@cut.org.co
Quibdó

CUT Córdoba

Calle 12A No. 8A-19
B. Buenavista
Telefax: (094) 792 4863 -
791 8844
cutcordoba@hotmail.com
cut.cordoba@live.com
Montería

CUT Guajira

Calle 9 No. 10-138
Telefax: (095) 728 6233
cutguajira@cut.org.co
Riohacha

CUT Guainía

Edif. Secretaria
Educación-SINTRENAL
Telefax: (098) 565 6214
Inírida

CUT Guaviare

Telefax: (098) 584 0327
San José del Guaviare

CUT Huila

Carrera 1F No. 12-56
B. Los Mártires
Telefax: (098) 871 8268
cuthuila@cut.org.co
Neiva

CUT Magdalena

Carrera 5 No. 22-25, of. 622
Edificio Vives
Telefax: (095) 423 1604 -
300 899 3850
cutmagdalena@hotmail.com
Santa Marta

CUT Meta

Carrera 33A 3 No. 9-58
Centro Semáforo Alcaldía
Telefax: (098) 662 3000
cutmeta@cut.org.co
Villavicencio

CUT Nariño

Carrera 23 No. 20-80
Telefax: (092) 720 0860
cutregionalnarino@yahoo.es
Pasto

CUT Norte de Santander

Calle 14 No. 7-52
Telefax: (097) 572 1133 -
572 0741 - 583 0022
cutns@hotmail.com
Cúcuta

CUT Putumayo

Carrera 4 No. 7-23
Tel. (098) 420 4236 - 429 5968
Mocoa



CUT Quindío

Calle 21 No. 13-51, of. 406
Edificio Valorización
Plaza de Bolívar
Telefax: (096) 741 0455 -
741 4798
cutquindio@gmail.com
Armenia

CUT Risaralda

Calle 13 No. 6-39, piso 3
Tel. (096) 325 5828
cutcolrisaralda@gmail.com
Pereira

CUT San Andrés y Providencia

Casa del Educador
Tel. (098) 512 8676
San Andrés Islas

CUT Santander

Calle 42 No. 14-09
Telefax: (097) 642 0881
cutsantander@cut.org.co
Bucaramanga

CUT Sucre

Carrera 30 No. 13A-67
B. Dulce Nombre de Jesús
subdirectivacutsucre@hotmail.com
Sincelejo

CUT Tolima

Carrera 5 No. 59-10, piso 1
Telefax: (098) 265 1600 -
266 1019
cutsubdirectivatolima@hotmail.com
Ibagué

CUT Valle

Carrera 11B No. 22-36
B. Obrero
Telefax: (092) 885 2416
cutvalle@cut.org.co
Cali

CUT Vichada

Calle 22 No. 27-31
Telefax: (098) 565 4374-213 -
350 226 6607
Puerto Carreño





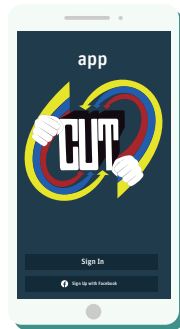
REDES SOCIALES



[Cut Colombia](https://www.facebook.com/CutColombia)



[@cutcolombia](https://twitter.com/cutcolombia)



[CUT Colombia](#)





BIBLIOGRAFÍA

- Declaración Política y Estatutos III Congreso Extraordinario CUT, Diciembre de 2015
- Requisitos de Afiliación, Departamento de Organización CUT – Actualización 2016
- Guía Práctica Asociación Sindical y Negociación, Equipo Jurídico CUT – CTC, Diciembre de 2011
- Guía Práctica de Negociación Colectiva, Proyecto DGB-CUT-CTC, 2013
- Instructivo para la Creación de un Sindicato, Ministerio del trabajo
- Cartilla pedagógica Transitando de la Imposición a la Negociación -Sobre la Negociación Colectiva y el Decreto 160/2014. Jairo Villegas, 2014
- Acta Final de Negociación Pliego Marco Estatal 2015-2016.

WEBGRAFÍA

- CUT - ¿Quiénes Somos?
<http://cut.org.co/quienes-somos/>
- Multimedia Interactiva CUT
<https://www.dropbox.com/s/3mdwz67v9brp2mr/Multimediainteractivacut.exe?dl=0>
- Organización Internacional del Trabajo
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312286





BOGOTÁ D.C. – COLOMBIA
2018