

Imprimir

El expresidente Álvaro Uribe, en una comunicación con la senadora Angélica Lozano, le expresaba a ésta su “preocupación” y sus “dudas” en relación con los cambios que propone la reforma laboral al contrato sindical, al que considera es “necesario proteger”, pues según él “ayuda al tránsito de la confrontación a la participación colaborativa”, y expresó además su abierta oposición a restituir los derechos que su reforma del 2002 introdujo en el pago del trabajo nocturno y del trabajo en días festivos y dominicales.

Entre los acuerdos que permitieron la construcción de consensos en la cámara de representantes y que posibilitaron que inicialmente se aprobara la reforma laboral, el gobierno decidió retirar todos aquellos puntos del derecho laboral colectivo que le creaban condiciones favorables para el desarrollo de los sindicatos y de la negociación colectiva, pero mantuvo el artículo 78 del proyecto inicial, que incluía la “prohibición de contratos sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras”, punto que los congresistas consideraron requería mayor conocimiento y consenso. Pero ni a algunos sectores de la patronal, ni al Centro Democrático, les sirve que se modifique este tipo contrato, pues les permite reducir costos laborales, flexibilizar hasta el extremo posible la contratación y salida de trabajadores, e impedir el surgimiento de sindicatos auténticos, capaces de reivindicar de manera real los derechos de los trabajadores en todos los lugares de trabajo.

Ni a Uribe, ni a la extrema derecha, ni a buena parte de la patronal de este país le gustan los sindicatos auténticos, al menos no los que reivindican la autonomía de los trabajadores frente a la patronal y frente al Estado. Durante su gobierno, Uribe fue un enemigo acérrimo de los sindicatos, las organización de los trabajadores que les dan voz y representación a los trabajadores en los lugares de trabajo; que reivindican su condición de ciudadanos en las relaciones de trabajo, al promover activamente su participación en la determinación de sus condiciones de trabajo y empleo y en el reparto de la riqueza producida por el trabajo, asuntos que en aquellas empresas donde no hay sindicatos ni negociación colectiva, que son el 99% del total de empresas en Colombia, son tomadas de manera unilateral por la patronal, un fenómeno que es parte de la explicación de por qué somos una de las sociedades más desiguales del planeta. No casualmente la dirección de la cartera responsable de los asuntos del trabajo durante su gobierno estuvo en manos de reconocidas figuras del empresariado,

como el ministro Palacio, que antes de ser ministro de Uribe trabajó en El Tiempo y en RCN radio.

Durante su gobierno se profundizó en la política de debilitar las organizaciones sindicales existentes, una política, que entre otras expresiones, incluyó una práctica de restricción a la constitución de sindicatos: entre 2002 y 2007, su ministerio del trabajo le negó la inscripción en el registro sindical a 236 solicitudes, el 48,1% del total (con lo difícil que es crear un sindicato auténtico en una empresa, frente a una patronal que sí sabe de lucha de clases)[1], y la tasa de sindicalización llegó a su nivel más bajo, 4,2%, al tiempo que estimulaba la creación de organizaciones alternas a los sindicatos, como las cooperativas de trabajo asociado, que se encargaron de sustituir contratos protegidos por la ley y por las convenciones colectivas (principalmente en hospitales públicos), por contratos cooperativos, que precarizaron condiciones de contratación y de remuneración, al tiempo que les impedía a estos trabajadores ejercer de manera real su derecho de asociación sindical.

Y también, durante su gobierno se reformó la legislación sobre el contrato sindical, para concentrar todas las decisiones del supuesto sindicato en el presidente del mismo, en detrimento del papel de la asamblea general, y le dio impulso a esta clase de contrato colectivo que desnaturaliza la función de los sindicatos, al convertirlos en simples proveedores de mano de obra barata y flexible para la empresas, en un proceso donde no existe una negociación auténtica sobre las condiciones de trabajo y empleo que van a tener esos trabajadores, y que les anula completamente su posibilidad de intervenir activamente en ese proceso de “negociación”, pues el “sindicato” (por lo general un falso sindicato, sin vida democrática interna), está capturado por una pequeña camarilla, o por quien funge como “presidente” del mismo. En 2002 cuando se inició el primer gobierno de Uribe, había solo 8 casos de contratos sindicales registrados en el Mintrabajo, hoy hay registrados cerca de 2000, según los informes del Ministerio del Trabajo recogidos por la Escuela Nacional Sindical,[2] un incremento debido a que en el 2010 se prohibió la intermediación laboral a través de cooperativas de trabajo asociado, lo que obligó a que la mayoría de estas cooperativas (en realidad falsas cooperativas), se transformaran en sindicatos con la complicidad del ministerio de trabajo (en realidad falsos sindicatos), y que el contrato

cooperativo mutara a contrato sindical, un cambio frente al cual se pronunció la Corte Suprema de Justicia (sentencia 3086-2021): *“Tras todo lo anterior, el empleo que se agencia por estos medios se convierte en un trabajo sin derechos y, por ello mismo, un trabajo precario... En este punto, la Corte debe señalarlo con vehemencia, los sindicatos no se pueden convertir en un triste sucedáneo de las cooperativas de trabajo asociado, que ejercían labores de suministro de personal de manera fraudulenta, luego de la prohibición generada normativa y jurisprudencialmente, que vino a ser refrendada con el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010...”*

Las condiciones del Contrato Sindical, peores que las del contrato cooperativo.

El contrato sindical es una figura contractual que pervive en nuestra legislación como un fósil de aquellas épocas en que aún no se habían reconocido en el país los derechos de libertad sindical de manera plena (1947). En el contrato sindical la empresa no tiene trabajadores, sino que estos los suministra un “sindicato”, que es con el que supuestamente la empresa “negocia” las condiciones de trabajo y de remuneración que van a tener estos trabajadores, contrato que las empresas “negocian” directamente con el presidente del sindicato, sin que los supuestos afiliados al mismo tengan ninguna participación.

En 2014 el Ministerio del Trabajo le entregó a la ENS un archivo completo de los contratos sindicales que se habían suscrito en ese año ( alrededor de 2000), lo que nos permitió tener una idea clara de su verdadera naturaleza, contratos que nos indican que no se trata en ningún sentido de una negociación colectiva auténtica, con autonomía sindical y participación de los trabajadores, sino de una operación de simple intermediación laboral, en la que la entidad contratante se ahorra el gasto del reclutamiento, administración y gestión de la mano de obra, reduciendo costos laborales a través de esta estrategia e introduciendo una flexibilización extrema en el enganche y salida de trabajadores, en un proceso en el que los trabajadores simplemente son considerados como mercancía, sin ninguna posibilidad real de incidir en la supuesta negociación del contrato, pues este se acuerda entre la empresa, que es la que define las tarifas a pagar, y el presidente del supuesto sindicato, quien es el que controla la junta directiva y define la vinculación de las personas que van a trabajar bajo

las condiciones del contrato, condiciones que en muchos casos están por debajo de los estándares laborales definidos por el CST. He aquí dos ejemplos:

- Contrato sindical entre la ESE Red Social de la Salud de Ladera Empresa Social del Estado, y el Sindicato Asociación de Servidores del Sector de Salud, ASSS. Objeto: “prestación de servicios en el área asistencial en el servicio Consulta Especializada de oftalmología...” Valor del contrato: \$50.000.000. Duración del contrato: “30 días desde la firma del acta de inicio”. “Que la presente contratación se llevará a cabo a través del sistema de contratación de los Contratos de Prestación de Servicios” (...) “Que a la fecha de recibo de Ofertas de cotización, se recepcionaron dos propuestas que se relacionan a continuación: Asociación de Servidores del Sector Salud, y Trabajos Temporales S.A. TRATEM SA”. (...) “Que la propuesta presentada por el Sindicato Asociación de Servidores del Sector Salud “ASSS” (...) cumple con todos los requerimientos y necesidades de la Red de Salud de Ladera ESE”. Es de anotar, que en el 2014 esta asociación suscribió un total de 163 contratos, similares al anterior, la mayoría de ellos de un mes de duración.
- Contrato sindical entre la Asociación Nacional de trabajadores de la Industria Colombiana, cuya sigla es “Personal Total CO” y la empresa Proyectos y Construcciones Guanenta, domiciliada en la ciudad de San Gil. Objeto del contrato: Personal Total CO se obligará a colaborar con la empresa usuaria en la prestación de cualquiera de los servicios a que se refiere el artículo 77 de la ley 50 de 1990, a través de trabajadores asociados, los cuales serán reclutados y seleccionados por Personal Total Co y/o la empresa usuaria, (para el desarrollo de) actividades relacionadas con la construcción”. “Valor del contrato y forma de pago: las partes acuerdan que el valor de este negocio es de cuantía indeterminada y el valor será el resultante de la sumatoria de las órdenes de compra de servicios temporales expedidas por el usuario. Salario (compensación): el trabajador en misión tendrá derecho a un salario mínimo mensual legal vigente. Se tendrán en cuenta la labor del asociado respecto de su remuneración según se acuerde, esto es, por obra o labor contratada, a destajo, por horas, por comisiones de ventas etc. Duración: 112 días”.

En estos contratos, la remuneración que reciben los trabajadores es la que resulta luego de deducirle al valor del contrato, o de las tarifas definidas por la empresa contratante, las “reservas” que deben hacer para educación, capacitación, bienestar y vivienda, los pagos a

la seguridad social y al sistema de compensación familiar, y los gastos por la administración del contrato, los cuales incluyen la remuneración del administrador del contrato, secretaría, mensajería, archivo, compras de material y equipo, los proceso de salud, incluyendo los de salud ocupacional, etc., (estos gastos se los ahorran las empresas a costa de disminuirle la remuneración a los trabajadores).

La remuneración del trabajador incluye: una remuneración mensual, más un pago semestral equivalente a la prima legal de servicios, y un pago anual equivalente a las cesantías, pagos que no está asegurados en todos los casos, pues como se indica en algunos de los reglamentos que deben tener los “sindicatos” para la realización de estos contratos, “la junta directiva podrá entregar un beneficio anual...”, dependiendo de los resultados del contrato; más auxilios de alimentación, transporte, educación, que también son “opcionales” y definidos por la junta directiva.

Frente a otros contenidos del derecho laborales, una investigación realizada por la CUT dejó en evidencia que “en 694 contratos sindicales (38.6% del total de contratos sindicales) no se reconoce el derecho a las vacaciones, en algunos casos se dice que los trabajadores tendrán derecho a cierta cantidad de días de descanso, pero que los mismos no serán compensadas o lo serán parcialmente”. Y en relación con la jornada laboral, la CUT encontró ejemplos en los que se pudo establecer que en una buena proporción de estos contratos (29,7% en Antioquia, 37,1% en Valle del Cauca), se le impone al trabajador una disponibilidad laboral de hasta 12 horas diarias, estableciendo que sólo será trabajo complementario el que exceda esta jornada ilegal.[3]

Este tipo de intermediación laboral que se realiza a través del contrato sindical, ha resultado en una mayor precarización de las condiciones de trabajo y de remuneración de miles de trabajadores y trabajadoras, principalmente en el sector de la salud, que es en el que más presencia tiene este tipo de contratos. Así lo denunciaban ante la Agencia de Información Laboral de la ENS los médicos contratados bajo esta modalidad por la IPS Universitaria, adscrita a la Universidad de Antioquia: “uno de los médicos denunciantes explicó que el personal que labora en la clínica León XIII viene tercerizado desde el año 2007, primero

mediante cooperativas de trabajo asociado, que a partir de 2011 cambiaron a contrato sindical. Cambio que, según el entrevistado, fue coaccionado por la IPS Universitaria. *“O nos pasábamos al sindicato o perdíamos el empleo, no tuvimos más alternativa”*, dice. *“Para este médico la vinculación por contrato sindical ha menoscabado más sus derechos y condiciones laborales, lo que configura *“un aberrante desconocimiento de la ley colombiana y de uno de los objetivos fundamentales de la Universidad de Antioquia y de la IPS Universitaria respecto a sus empleados”*. *“Comparado con el año 2007 el poder adquisitivo del salario de los médicos rebajó ostensiblemente. Ya ganamos menos que los profesionales de otros sectores”*. [4]*

Y en una denuncia presentada por la CUT ante la OIT, se indicaba claramente el origen ilegal que tienen muchos de los “sindicatos” que actualmente promueven los contratos sindicales: *“Hagamos una pequeña lista de las trasmutaciones de CTA (cooperativas de trabajo asociado), a falsos sindicatos que se dieron en el departamento de Antioquia: CTA Coensalud mutó a sindicato Darser; CTA Sanar y Galenos se transformó en el sindicato Prosalud; CTA de Neonatólogos para el Cuidado del Recién Nacido ahora es sindicato Neocare; CTA Equipo Integral de Gestión se convirtió en sindicato Ascolsa; CTA Integral es hoy sindicato Sintracorp; y CTA Cooderma mutó a sindicato Proensalud... y así sucesivamente. Para 2012 existían 24 sindicatos que en Antioquia empleaban, bajo la figura del contrato sindical, a más de 3 mil profesionales del sector de la salud; en su mayoría creados en el año 2011 en reemplazo de las desaparecidas CTA, con la intermediación laboral como única función, (...) Estos datos ilustran que lejos del realismo mágico de las relaciones laborales que existe en los ojos del gobierno nacional, la intermediación laboral ilegal sigue viva y renovada, atropellando los derechos laborales de las y los trabajadores del sector salud y dañando la imagen del sindicalismo democrático, autónomo e independiente del país”*[5].

Como se puede deducir de todo lo anterior, los contratos sindicales no son más que una simple y vulgar intermediación laboral, a través de la cual las empresas que los utilizan reducen costos laborales, precarizan condiciones de trabajo, e impiden el ejercicio de los derechos de libertad sindical. Y los supuestos “sindicatos” que sirven para esta

intermediación ilegal, no son más que negocios hechos para capturar rentas, que no pagan impuestos, y que desvirtúan completamente la función y misión de los sindicatos, razones suficientes para que esta forma de “contrato colectivo de trabajo” sea eliminada de la legislación laboral.

---

[1] A partir de 2008, la Corte Constitucional cortó de raíz esa práctica ilegal mediante 9 sentencias de constitucionalidad sobre el registro sindical, donde se le quitó la competencia a los inspectores para negar el registro sindical. Corte Constitucional sentencias C-465/08, C-467/08, C-621/08, C-667/08, C-672/08, C-674/08, C-695/08, C-732/08, C-734/08

[2] Fuente: Escuela Nacional Sindical, Sistema de información Sindical y Laboral (SISLAB), Subsistema Dinámica de la Contratación Colectiva, con datos del Ministerio de Trabajo.

[3] El contrato sindical. Un problema de grandes dimensiones. CUT - junio de 2015 -Informe Preliminar-)

[4] Agencia de Información Laboral - ENS. Ante el Min-trabajo 50 sindicatos presentarán querellas masivas contra Pactos Colectivos. Publicado 14 de mayo de 2014.

[5] Central Unitaria de Trabajadores, CUT, Queja ante el comité de libertad sindical (CLS) de la Organización Internacional del Trabajo. Miércoles 10 de junio de 2015.

Héctor Vásquez Fernández

Foto tomada de: Diario Red