

UNIVERSIDAD AUTONOMA LATINO AMERICANA

FACULTAD DE DERECHO

PROYECTO FINAL DE GRADO PARA OPTAR AL TITULO DE ABOGADO

NOMBRE DEL PROYECTO:

**EL CONTRATO SINDICAL: ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DE LA
CONTRATACIÓN COLECTIVA EN COLOMBIA.**

AREA: DERECHO LABORAL

PRESENTADO POR:

OFER DE DANOY ASPRILLA MORENO

CARLOS ANDRES MUÑOZ PULGARIN

MEDELLIN

NOVIEMBRE 10 DE 2016

DEDICATORIA.

A todas a aquellas personas que una u otra manera contribuyeron a que este proyecto fuera posible, en especial a nuestras mi familias.

AGRADECIMIENTOS

A Dios.

Por darnos la fuerza, sabiduría y templanza para culminar esta etapa académica.

A nuestro asesor metodológico:

A los docentes:

William Cerón

Hassan Turk.

Por guiarnos, por su entrega, por sus valiosos y oportunos aportes a lo largo del proceso de investigación.

A nuestras familias por el gran acompañamiento a lo largo de nuestra carrera

En general a las directivas de la universidad, y a los docentes que contribuyeron a nuestra formación como abogados.

Contenido

Contenido _____	04
Justificación _____	06
Descripción del problema _____	07
Objetivos _____	09
General _____	09
Específicos _____	09
Pregunta problema _____	10
Referente teórico _____	11
Diseño metodológico _____	12
1. Antecedentes históricos en Colombia _____	13
1.1. La cuadrilla de trabajo, el antecedente histórico del contrato sindical ____	13
1.1.1. La cuadrilla en la Colonia _____	13
1.1.2. Las cuadrillas de trabajo en los inicios del Siglo XX _____	13
2. Contexto internacional a comienzos del siglo XX y su influencia en la legislación nacional _____	20
3. El contrato sindical y su evolución en Colombia _____	23

3.1. Legislación anterior al decreto 036 de 2016	25
3.1.1. Decreto 657 de 2006	25
3.1.1. Decreto 1429 de 2010	26
3.2. Decreto 036 de 2016, alcances y limitaciones	28
3.2.1. Aspectos positivos	28
3.2.2. Aspectos negativos	30
3.3. Prolongación de la inconstitucionalidad de la figura del contrato sindical	31
3.3.1. Violación al derecho fundamental de asociación	31
3.3.2. Violación al derecho fundamental de libertad y autonomía sindical	32
3.3.3. Violación al derecho fundamental de negociación colectiva	32
3.4. Propuestas correctivas frente a las omisiones del Ministerio del Trabajo	32
4. El contrato sindical como sustitución de las extintas Cooperativas de Trabajo	
Asociado: entrevistas y testimonio	35
Conclusión	43
Referencias	44

Justificación

En los últimos años en Colombia se ha incrementado el número de contratos sindicales firmados. El auge de este modelo contractual nos hace preguntarnos sobre sus orígenes y evolución, así como las características que esta forma de contratación tiene para los trabajadores, al igual que algunas diferencias en cuanto a la remuneración de un trabajador que labora mediante esta figura de contratación respecto a trabajadores contratados mediante modalidades distintas al contrato sindical.

Descripción del problema

La ley 1429 de 2010, en su artículo 63, prohíbe la contratación de actividades misionales permanentes por medio de Cooperativas de Trabajo Asociado -CTA- o Precooperativas de Trabajo Asociado -PTA. Pero solo entró en vigencia esta prohibición el 16 de junio de 2011, cuando fue derogado el artículo 276 de la ley 1450 que postergaba esta disposición.

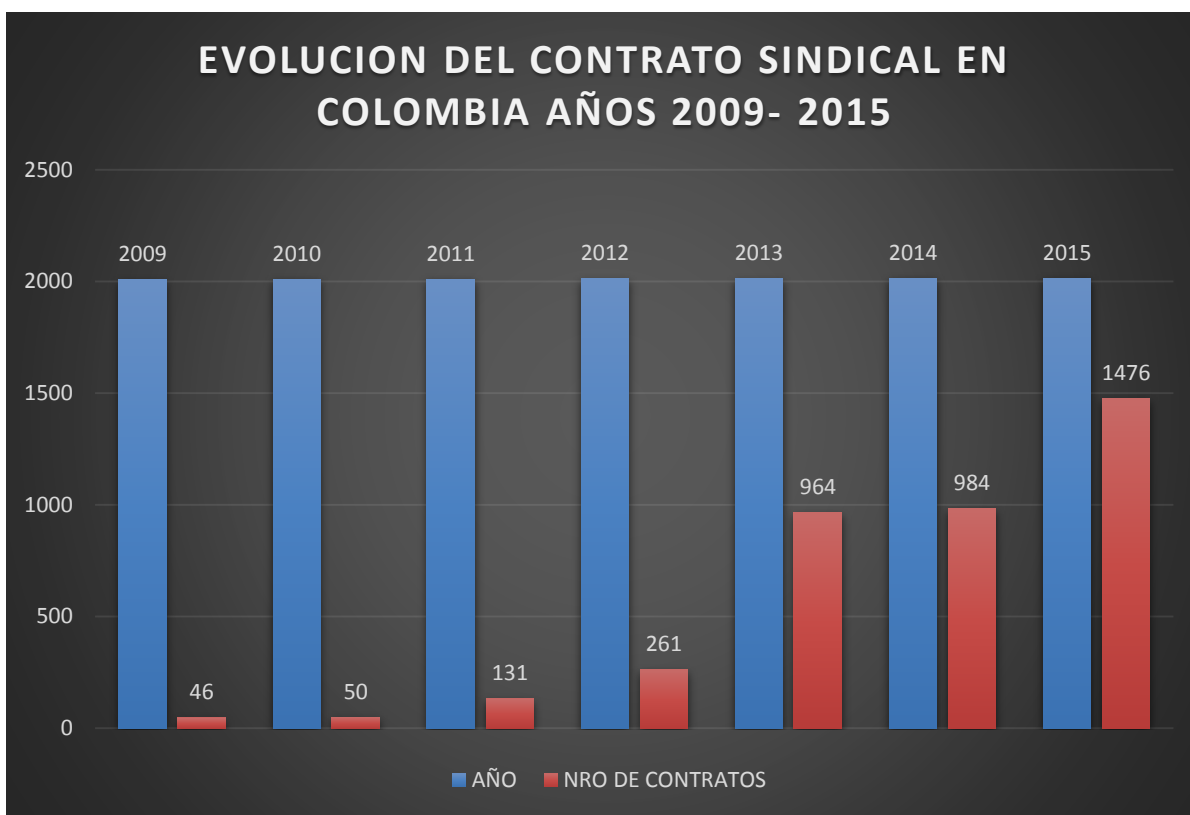
Prohibidas las CTA por la ley, estas se transforman jurídicamente en falsos sindicatos, cuyo único fin es continuar con la intermediación laboral ilegal que venían realizando, esta vez a través una figura que a pesar de estar contenida en el código sustantivo del trabajo, fue muy poco usado por 60 años, el contrato sindical.

En la modalidad del contrato sindical se camuflan bajo el ropaje de sindicatos, antiguas CTA, pero mantiene continuidad en los contratos que desarrollaban las CTA, en el personal contratado para las labores, en sus domicilios, en las prácticas violatorias de los derechos laborales y algunas veces hasta en sus nombres. Lo único que cambió fue su ropaje jurídico.

Durante el 2011 se crearon en Antioquia 24 nuevos sindicatos, de los cuales 20 eran antiguas CTA. Todas dedicadas al sector salud. Para los trabajadores no hubo solución de continuidad en sus empleos en los diferentes hospitales, pues el servicio se siguió prestando con las mismas características cuando estuvieron en una CTA o en un sindicato.

Esos 20 sindicatos que surgieron en 2011 agrupaban más de 3000 afiliados, según datos de la Escuela Nacional Sindical, haciendo crecer ficticiamente la tasa de sindicalización, pues los trabajadores afiliados al sindicato que se entrevistaron decían no saber nada de sindicatos, que eran “trabajadores normales”

El crecimiento de los contratos sindicales en el país ha sido exponencial pues en 2009 y 2010, el número de estos contratos en Colombia era de 46 y 50 respectivamente. En los dos años siguientes, y gracias a la prohibición de las CTA, se disparó el crecimiento de esta forma contractual, ya para el año 2011 los contratos sindicales llegaron a 131, con un incremento del 162% en solo un año, a septiembre de 2012 se registraron un total de 261, más de cinco veces los registrados tan solo dos años atrás. En el año 2013 se registraron aproximadamente 964, para julio de 2014, se registraban en el país 984 contratos sindicales, y para el año 2015 los contratos sindicales en Colombia ya sumaban 1476.(*)



(*). Información suministrada por la escuela nacional sindical ENS

Objetivos

General

Examinar la figura contractual del contrato sindical desde una perspectiva histórica, legal y con análisis de casos, que permita vislumbrar y/o develar, no solo la evolución de esta figura en Colombia en términos de su auge inusitado desde el año 2009 a la fecha, sino también, la afectación que sufren los trabajadores vinculados al área de la salud, a través de este modelo de contratación, que nos lleve a concluir, cual es la realidad de los trabajadores de dicho sector, en relación a las garantías laborales del personal contratado mediante esta figura, frente a trabajadores contratados mediante otras formas de contratación en Colombia.

Específicos

- Identificar la evolución de las formas de contratación colectiva en Colombia.
- Analizar los cambios legislativos que ha sufrido el contrato sindical.
- Describir la realidad de las personas vinculadas laboralmente por medio del contrato sindical en el sector de la salud.
- Propiciar el debate académico sobre la conveniencia de este tipo de forma contractual.

Pregunta problema

¿Una figura contractual que lleva casi un siglo siendo implementada y que ha tenido un crecimiento inusitado en los últimos años, ha ido en beneficio de los derechos de los trabajadores, o por el contrario ha sido una medida regresiva en cuanto a los derechos laborales que ha precarizado a los trabajadores del sector de la salud?

Referente teórico

El contrato sindical en Colombia, es una figura tan antigua casi como el mismo sindicalismo, pues estuvo presente en las luchas de los trabajadores del río Magdalena reunidos en la Federación Nacional de Trabajadores del Transporte - FEDENAL, combativa federación perteneciente para entonces a la única central existente en Colombia, la Confederación de Trabajadores de Colombia - CTC. Al promulgarse los decretos 2663 y 3743 de 1950, adoptados por la ley 141 de 1961 como legislación permanente, el contrato sindical aparece normado en el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, definido como ““es el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción se rige por las normas del contrato individual de trabajo”

A pesar de ser entonces, una de las tres formas de contratación colectiva al lado de los pactos colectivos y las convenciones colectivas de trabajo, el contrato sindical no ha dejado de ser controvertido. Esta controversia se ha agudizado en los últimos años, a raíz de la profundización de los procesos de tercerización y subcontratación con el consiguiente debilitamiento del poder negociador por parte de los sindicatos, lo mismo que de su incursión en la firma de contratos sindicales como una manera de evitar su anulación y permanecer de alguna manera en la actividad negociadora que les es natural.

Diseño Metodológico

La investigación utilizó un tipo de metodología de investigación desde la perspectiva la cual trata especialmente determinada cuestión de una ciencia o disciplina, abordada desde su discurso científico, su fin es agotar el conocimiento existente sobre el asunto en cuestión y ser llevado por los investigadores a algo más avanzado de modo que constituyan una verdadera contribución al progreso de la ciencia

Esta investigación girará en torno a la investigación social, con enfoque cualitativo, desde una lectura de la realidad de manera holística, con un modelo constructivista-dialógico que parte desde una lógica inductiva.

Se empleará la monografía de compilación, pues el objetivo es desarrollar un análisis temático, buscando a profundidad la recopilación de diferentes visiones jurídicas sobre este tema, que ha estado en auge en los últimos años.

El análisis deberá partir desde un recorrido histórico, para establecer algunas de las diferentes formas de contratación colectiva que ha estudiado la sociología del trabajo. La mirada contextual nos permite establecer la conveniencia de esta clase de contrato en algunas épocas, anteriores inclusive a la expedición del Código Sustantivo del Trabajo. También establecer la conveniencia de esta forma de contratación cuando se encuentra en vigor toda una legislación laboral.

Por último, y como forma de contrastar los resultados teóricos, se entrevistará a trabajadores colombianos que han sido empleados bajo esta forma contractual, para presentar una conclusión que arroje nuevos enfoques y comprensiones de la temática, es necesario el

estudio intensivo de la legislación nacional que aspire a alcanzar la comprensión holística que requiere este fenómeno que agobia el mundo laboral.

1. Antecedentes históricos en Colombia

1.1. La cuadrilla de trabajo, el antecedente histórico del contrato sindical

1.1.2. La cuadrilla en la Colonia

Durante la Colonia, la cuadrilla fue una forma básica de organización del trabajo, a través de la agrupación de varias personas para desempeñar un oficio determinado. Se destinó a la hacienda, al trabajo doméstico, pero más usualmente a la minería.

La composición numérica de la cuadrilla, sin embargo, fue totalmente arbitraria. Es difícil establecer cuántos esclavos constituían una cuadrilla: se podía hablar de una cuadrilla compuesta de diez esclavos, hasta de una de centenares de ellos, quienes trabajaban en diferentes actividades relacionadas con la explotación aurífera.

Como consecuencia de una de sus principales características, a saber, la división social del trabajo, la cuadrilla minera era integrada no sólo por los esclavos rasos, sino también por el administrador de la mina, los capataces, los expertos en manejo de canoas (generalmente negros esclavos); así como por las mujeres que preparaban los alimentos y atendían las rozas de maíz y plátano. Otra singularidad suya fue la movilidad, dado que la cuadrilla, a medida que se agotaban las playas auríferas, se trasladaba a otros sitios de cateo de oro llevando consigo su infraestructura (Colmenares, 1997).

Para el caso antioqueño, la explotación minera durante la colonia fue un factor de poblamiento y desarrollo. De manera tradicional, se ha afirmado que la explotación minera en Antioquia atravesó dos grandes ciclos estructurales: el primero entre 1550 y 1620 y, el segundo entre 1680 y 1820 (Jaramillo Uribe, 1994).

Las cuadrillas de mineros en Antioquia estuvieron formadas principalmente por negros esclavos, debido a la dificultad de incorporar mano de obra indígena. La introducción de esclavos era una inversión costosa, no sólo en relación con su compra, sino también con su manutención, situación ésta que reducía, lógicamente, la tasa de ganancia de los mineros.

Posteriormente, esas cuadrillas fueron formadas por hombres libres, a los cuales se les pagaba el jornal de trabajo o un porcentaje de la extracción lograda del metal. Muchos de estos mineros libres conocían y practicaban técnicas propias de la minería artesanal que se extendieron por toda la provincia, tales como el mazamorreo y otras.

1.1.2. Las cuadrillas de trabajo en los inicios del Siglo XX

Desde 1890 fue cada vez más viable para los empresarios establecer talleres mecanizados con trabajadores asalariados. Con posterioridad a la Guerra de los Mil Días, este proceso tuvo un fuerte despliegue. Para el caso de Antioquia, existían unas precondiciones para ello, como la mano de obra libre vinculada a la minería y los minifundios que, combinados con la expansión cafetera, crearon una nueva división social del trabajo.

Más concretamente hablando, estos elementos endógenos, que se conjugan con la vinculación externa, explican la creación de las dos clases pilares del capitalismo: los trabajadores asalariados libres de ataduras serviles y los empresarios capitalistas. Ambas clases se forman en

el vértice de la sociedad antioqueña antes y más intensamente que en el resto de la sociedad colombiana (Kalmanovitz, 1983, p. 83)

La organización laboral a través de la cuadrilla se utilizó en la minería, en la hacienda colonial y en varios oficios urbanos

Debió su existencia a la total ausencia de tecnología para desarrollar cierto tipo de trabajos en grandes espacios o que requerían de fuerza muscular, y a formas comunitarias de oferta laboral por parte de hombres emparentados o que provenían de una misma población, los que acorde con los ciclos de la producción agrícola se desplazaban a las áreas de demanda laboral. Actividades como la herranza, saque, embalse¹, la construcción de tapias y el desmonte en las haciendas ganaderas del Caribe colombiano para marcar, separar el ganado y trasladarlo en concordancia con los periodos de lluvia y sequía y de crianza, se basaban en las cuadrillas de trabajadores estacionales. (Tovar, 1980, p?).

Otra forma de expansión de la economía colombiana se concentró en los puertos. El modelo económico colombiano, basado en la exportación de productos agrícolas, dependió del traslado de los productos desde la zona de producción hacia los puertos. Desde mediados del siglo XIX, los trabajadores portuarios de Barranquilla y Cartagena formaron grupos ocupacionales que dieron origen a la clase obrera en nuestro país.

La cuadrilla carguera, como unidad de trabajo, fue la forma de organización laboral para la movilización de la carga en aquellos puertos. La cuadrilla fue el fruto de las presiones de las

Notas

¹En su orden, estos términos se empleaban para designar la marca que se le colocaba al ganado con hierro candente; separación de las reses por edad; y transporte del ganado atravesando ciénagas y ríos.

empresas, de las autoridades y de las leyes de la oferta y la demanda. Además se convirtió en un bastión de defensa de los trabajadores explotados.

Sergio Paolo Solano, ha estudiado extensamente el tema de las relaciones laborales en los puertos y ha logrado relacionar a la cuadrilla como el antecedente de la figura del contrato sindical, abordándolo particularmente en el artículo titulado “Trabajo, formas de organización laboral y resistencia de los trabajadores de los puertos del Caribe colombiano, 1850-1930”, publicado en la edición número 88 de la “European Review of Latin American and Caribbean Studies que salió a la luz en el mes de abril del año 2010.

En dicho texto, plantea que las relaciones de los trabajadores con las empresas en el periodo de tiempo comprendido entre 1850 y 1930 atravesaron tres etapas diversas, a saber: la primera de ellas implicó una autonomía de las cuadrillas que conformaban los obreros respecto a las empresas, la segunda etapa se vio mediada por la intervención de los contratistas y la tercera etapa, se caracterizó por la consecución del vínculo de los trabajadores con las empresas, a través de las organizaciones gremiales constituidas ya en proveedoras de fuerza de trabajo y suministrada a las empresas bajo la figura de la cuadrilla (Solano, 2010).

Desde la mitad del siglo XIX los cargueros permanentes de los puertos se organizaron en cuadrillas y turnos laborales. Esta estrategia les sirvió para defender su precario nivel de vida, hacer frente a las amenazas de las empresas con rebajar sus jornales y para proteger su oficio de trabajadores agrícolas que pasada la época de cosecha buscaron en los puertos una forma de subsistencia.

Esas relaciones entre los cargueros y las empresas fluctuaban al ritmo de la cambiante economía portuaria y las dinámicas de la creciente economía del transporte de mercancías.

Dichas relaciones tampoco estuvieron exentas del interés que tuvo el Estado por regular la vida de los puertos y a la capacidad negociadora de los trabajadores, que va en crecimiento durante estos primeros años del siglo XX.

Para Solano en su análisis, en la primera etapa cargueros y empresas aparecían con cierto grado de independencia, en lo que respecta a la contratación.

El surgimiento de la figura del contratista es lo que caracteriza la segunda etapa. El contratista es producto del crecimiento de la economía portuaria: es él en quien las empresas delegan el control de los trabajadores y el manejo de la carga.

El contratista, capataz o intermediario había surgido en el contexto de un grupo laboral de corte horizontal, que paulatinamente produjo su jerarquía a través del ‘líder natural’, reconocido como tal porque tenía la capacidad para lograr contratos gracias a su experiencia en el transporte de la carga, la responsabilidad puesta en ello, el ‘don de la palabra’ y a su astucia. Al ser la persona con la que se contrataba y en quien se delegaba la responsabilidad del satisfactorio desplazamiento de la carga (evitar robos, desperfectos y el rápido trabajo acorde al volumen de peso a transportar), los empresarios debieron otorgar una importancia significativa a estos ‘líderes’, a los que les concedieron la prerrogativa de escoger la mano de obra, y con quien contrataban el pago por el trabajo realizado. Sin tener un vínculo directo con las empresas, el contratista fue divorciándose de los braceros hasta llegar a ser un personaje odiado por estos (Solano, 2010, p.16).

El contratista presionaba a los trabajadores para lograr su subordinación, pues sus intereses estaban en juego, debido a que sus ingresos dependían de la diferencia que lograba entre lo que

pagaba la compañía y lo que él a su vez pagaba a los cargueros, convirtiendo de esta manera al *líder natural* de los trabajadores en un explotador de mano de obra que llegó a ser odiado por los cargueros.

La tercera etapa que plantea Solano comenzó desde finales de la década de 1920 y se caracterizó por la supresión del sistema de contratistas y la vinculación de los trabajadores a la planta de personal de las empresas. Esta fase tuvo varias causas. Una fue el proceso de tecnificación de las empresas portuarias iniciado desde comienzos del siglo XX, con la construcción de modernas instalaciones portuarias. Esta tecnificación demandó una relación más directa entre empresas y trabajadores, para poder organizar de mejor forma a los braceros en las áreas de trabajo, las distintas funciones, los horarios y los continuos turnos. Otra fue el proceso de organización de los trabajadores a través de gremios, que se esforzaban cada vez más en acoger a todas las personas que se desempeñaban en un oficio, aunque fuese de manera casual. Esto les permitía ganar una posición de fuerza en las negociaciones con los empresarios y autoridades, además de evitar la acción de los esquirols en momentos de conflicto.

Como el número de afiliados era superior a la demanda de trabajo por las empresas, los gremios organizaron a los trabajadores en cuadrillas y mediante un sistema de turnos rotativos proveyeron de mano de obra a las empresas, satisficieron a los trabajadores y mantuvieron el principio de la solidaridad... Para entender esta situación, que también se había vivido en algunos puertos ingleses (Solano, 2010, p.16 y ss.).

La nueva legislación laboral, sobre la que hablaremos más adelante, los conflictos colectivos y el ascenso del liberalismo al poder, fueron los elementos determinantes para derrumbar al sistema de contratistas y llevaron a que las empresas establecieran la contratación directa.

El proceso de integración de los cargueros a las empresas involucró intereses de todos los sectores y no estuvo exenta de manifestaciones de poder de ambas partes. Los obreros por su parte, expresaban su inconformidad a través de manifestaciones y huelgas en los puertos.

Durante las distintas fases por las que atravesaron las relaciones entre los braceros y las empresas portuarias, los conflictos socio laborales fueron frecuentes. Entre 1910 y 1930, de treinta protestas con paralización de labores efectuadas por los trabajadores de las distintas ramas industriales de Barranquilla, los braceros del puerto protagonizaron doce, es decir, el 40 por ciento del total. Y de treinta y una protestas protagonizadas en Cartagena entre 1903 y 1929, trece las realizaron los braceros, el 42 por ciento del total (...) En ese protagonismo en la protesta social y en las mejoras materiales que alcanzaron, desempeñaron funciones de primer orden tanto la posición estratégica de estos trabajadores en el corazón de la vida económica nacional y local, como las formas de cohesión laboral y social alcanzadas (Solano, 2010, p.16 y ss.).

2. Contexto internacional a comienzos del siglo XX y su influencia en la legislación nacional

Para el año de 1919, el ambiente internacional estaba influenciado por el final de la Primera Guerra Mundial. En este contexto, los derechos laborales en el mundo tomaron relevancia. Se creó entonces la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, como parte del Tratado de Versalles y como convicción de las Altas Partes Contratantes que, tal como lo dice la constitución de la OIT:

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones (Organización Internacional del Trabajo, 1994).

La OIT nació pues como un organismo de la Organización de Naciones Unidas -ONU-, especializado en el mundo del trabajo, creado como parte del Tratado de Versalles y con una representación tripartita: representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

En el marco de ese contexto internacional, el gobierno colombiano expidió el 19 noviembre de 1919 la ley 78 (ley de huelgas), mediante la cual se estableció por primera vez en Colombia el derecho a la huelga y se germinó lo que podría considerarse negociación colectiva. En su artículo 1.º definió la huelga como:

El abandono del trabajo en una o varias fábricas o empresas industriales o agrícolas, abandono convenido o aceptado voluntariamente por un número tal de empleados, obreros o trabajadores, que produzcan la suspensión del funcionamiento de las fábricas o empresas bajo ciertas circunstancias (Ley N° 78, 1919).

El 4 de octubre de 1920 el gobierno expidió la ley 21, por la cual se establecieron las etapas a agotar antes de una suspensión colectiva del trabajo. Arreglo directo, conciliación y arbitramento fueron los conceptos que introdujo dicha ley a nuestro ordenamiento jurídico colombiano.

Durante toda esa década hubo avances en materia laboral: leyes de protección al menor trabajador, de descanso dominical y otras. Pero es con la llegada de la República Liberal en la década del 30 cuando inició una etapa dorada para el sindicalismo en el país. La primera ley de sindicatos fue la 83 de 1931. El gobierno liberal de Enrique Olaya Herrera reconoció a los trabajadores el derecho de asociarse para buscar mejores condiciones laborales. Es una ley de avanzada, pues contempló el derecho de asociación y la libertad sindical reconocida internacionalmente sólo hasta los años de 1948 y 1949, a través de los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), respectivamente. Otro de los puntos importantes de esta ley es que estableció en su primer artículo una definición oficial de la figura del sindicato como "la asociación de trabajadores de una misma profesión, (...) constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de su profesión, sin reparación de beneficios" (Ley N° 83, 1931).

Por otra parte, su artículo 8.º consagró la figura de la contratación colectiva de la siguiente manera:

“Artículo 8.º. Los sindicatos tienen, principalmente, las siguientes facultades:

a) Celebrar contratos colectivos”

En aquel momento dicha figura fue de amplia utilización, pues era inexistente en la anterior legislación laboral. Pero es sólo en la ley 10 de 1934 que se definió lo entendido como contrato de trabajo. Posteriormente, en 1938, se crea el Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión social.

La coyuntura golpista de 1944 contra Alfonso López fue lo que propició una legislación en favor de los obreros, pues el proletariado ofreció un gigantesco apoyo al gobierno liberal en su último mandato.

Fue el decreto ley 2350 de 1944 el que protegió al sindicalismo y garantizó la efectividad de la huelga declarada con arreglo a la ley. También la ley 6.^a de 1945 reconoció lo promulgado por dicho decreto, estableciendo así una verdadera jurisprudencia que regulaba las relaciones entre obreros y patronos en el derecho a la cesantía, el pago de los domingos no trabajados, el salario mínimo, nuevas normas sobre accidentes laborales y enfermedades profesionales, dos semanas de vacaciones pagadas y el reconocimiento de horas extras y trabajo nocturno.

El establecimiento de la estabilidad laboral o fuero sindical hasta diez trabajadores a nivel local, así como la estabilidad total para dirigentes regionales y nacionales por el respectivo período de su acción sindicalista, fueron medidas de suma importancia que consolidaron el movimiento obrero, pero al mismo tiempo lo ligaban al Estado liberal. La prohibición para el patrón de contratar trabajadores durante una huelga declarada legal, eliminó el esquirolaje y fortaleció la solidaridad obrera (Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, s.f, párr.7).

3. El contrato sindical y su evolución en Colombia

Desde la expedición del Código Sustantivo del Trabajo, el legislador ubicó en el Título III las convenciones colectivas, pactos colectivos y contratos sindicales. En el capítulo III reguló en específico la figura del contrato sindical en tres artículos: 482, 483 y 484.

El contrato sindical se define como

El que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción se rigen por las normas del contrato individual de trabajo (Decreto N° 2663, 1950).

Todo contrato genera una serie de obligaciones, que para esta forma contractual se hallan contenidas en los artículos 483 y 484 de la siguiente manera:

El sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical, responde tanto por las obligaciones directas surjan del mismo como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, salvo en los casos de simple suspensión del contrato, previstos por la ley o por la convención, y tiene personería jurídica para ejercer tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente, como las que correspondan a cada uno de sus

afiliados. Para estos efectos, cada una de las partes contratantes deberá constituir caución suficiente; si no se constituyere, se entiende que el patrimonio de cada contratante responde de las respectivas obligaciones (Decreto N° 2663, 1950).

En el mismo sentido el artículo 484 establece en su literalidad que:

En caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, los trabajadores continuarán prestando sus servicios en las condiciones estipuladas, mientras dure la vigencia del contrato. La caución que haya prestado el sindicato disuelto subsistirá para garantizar las obligaciones de los respectivos trabajadores (Decreto N° 2663, 1950).

El profesor Guillermo Camacho Henríquez, manifestó frente a la figura del contrato sindical:

Entre el sindicato pactante y sus afiliados que prestan el servicio personal. ¿Cuáles son las obligaciones y derechos surgen entre ellos? El silencio del legislador es total al respecto y es necesario determinar la relación jurídica entre trabajadores y sindicato.

Creemos que en este caso se configura una relación distinta a la que nace del negocio jurídico de constitución o afiliación sindical que debe presuponerse. Paralelamente a éste se configura un contrato individual de trabajo, donde el sindicato se convierte en patrono (Camacho, 1973, p.339).

Por su parte, el Dr. Fernando Afanador Núñez indicó (1999) que “el sindicato contratista se convierte en empleador de sus afiliados para la prestación de los servicios o ejecución de la obra contratada”.

3.1. Legislación anterior al decreto 036 de 2016

3.1.1. Decreto 657 de 2006

El Gobierno del presidente Álvaro Uribe Vélez dirigió algunas importantes reformas laborales, entre ellas, reguló los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo con la expedición del decreto 657 del 3 de marzo de 2006.

En este decreto, el Gobierno despliega toda una concepción del sindicalismo incluida en su programa de gobierno 2002-2006, denominada *sindicalismo empresarial*, que considera al contrato sindical como “una institución jurídica en la cual los sindicatos pueden participar de la gestión de las empresas.” Es decir, el sindicato se convierte en una empresa de gestión de recursos humanos que busca la productividad empresarial y no el bienestar de los trabajadores.

Como mecanismo de participación de la base sindical, y para garantizar la transparencia, en su artículo 4.º establece:

Previo a la suscripción del contrato sindical, el sindicato de trabajadores deberá realizar una asamblea con los afiliados, en la que se dará a conocer la propuesta, se establecerán las condiciones para su celebración y se señalarán las responsabilidades de la organización sindical (Decreto N° 657, 2006).

Requisito este que será derogado por el decreto posterior, que concentró la facultad, otrora asamblearia, en cabeza del representante legal del sindicato.

Llama la atención igualmente su artículo 8.º, que muestra cómo el contrato sindical se trasladó hacia una órbita propia de la esfera mercantil, ello por cuanto se estableció literalmente en el artículo en comento para esta figura una exención tributaria que sólo le es aplicada a las órdenes de compra de bienes o servicios y ofertas mercantiles, es decir, se equiparó al contrato sindical con una de estas manifestaciones propias del derecho comercial.

Artículo 8. º. Aquellas ofertas presentadas por los sindicatos en virtud del contrato sindical que se constituyan en órdenes de compra de bienes o servicios y ofertas mercantiles, se les aplicará lo dispuesto en el numeral 52 del artículo 530 del Estatuto Tributario o la norma que lo modifique, adicione o sustituya (Decreto N° 657, 2006).

3.1.2. Decreto 1429 de 2010

El gobierno de Álvaro Uribe Vélez, conservando su discurso del sindicalismo empresarial, nuevamente reglamenta en el año 2010 los artículos que regulan el contrato sindical para –en sus palabras– “facilitar la tercerización”.

“Pues bien, las últimas reformas al contrato sindical anunciadas por este Gobierno el 1º de mayo en Popayán, facilitan mucho más esta figura, que crea condiciones para que las empresas no tengan temor de hacer contratos de tercerización con las propias organizaciones de los trabajadores, y para que los trabajadores se atrevan a dar el salto de pasar del sindicalismo tradicional reivindicatorio, a la organización de los trabajadores

participativa, para que las empresas tengan más responsabilidades fraternas con los trabajadores y los trabajadores mayor interés en la sostenibilidad de la competitividad de las empresas. Creo que al examinar el conjunto normativo en Colombia, uno encuentra que el tema de formalización del empleo, de la prosperidad, no depende hoy de la legislación laboral (Uribe Vélez, 2010).

El decreto en mención sólo introdujo dos modificaciones sustanciales. El artículo 8.º del decreto anterior (657 de 2006) fue reformado con el siguiente texto“(...) Artículo 8º. La respectiva dependencia del Ministerio de la Protección Social expedirá previa solicitud la constancia del depósito del contrato colectivo laboral. (...)” (Decreto N° 1429, 2010).

Con ello se trató de atenuar el carácter comercial que con antelación se le otorgó a la figura contractual, empero, en este mismo decreto del año 2010 se estableció en el artículo 4.º que el representante legal de la organización sindical firmante de un contrato sindical tendrá plenos poderes para negociar todo lo atinente al mismo, sin consultar en absoluto al grueso de trabajadores que componen la organización sindical, lo cual nuevamente muestra que en el marco de esta forma de contratación las decisiones se toman tal y como se hace en una empresa de único dueño, que impone sus decisiones y directrices a todos los demás empleados.

“(...) Artículo 4º. El contrato sindical será suscrito por el representante legal del sindicato de acuerdo con lo establecido en la Ley o en sus estatutos.

Para todos los efectos legales, el representante legal de la organización sindical que suscriba el contrato sindical ejercerá la representación de los afiliados que participan en el Contrato Sindical. (...)” (Decreto No 1429, 2010).

3.2. Decreto 036 de 2016, alcances y limitaciones

Este nuevo decreto define al contrato sindical como “una institución jurídica del derecho colectivo del trabajo, a través de la cual los sindicatos pueden participar en la gestión de las empresas, en la promoción del trabajo colectivo y la generación de empleo”. La nueva legislación ofrece aspectos positivos y negativos relativos a la figura contractual y la posición favorable o desfavorable de los afiliados al sindicato respecto a esta, los cuales se discriminan y resaltan como sigue:

3.2.1. Aspectos positivos

a) A diferencia del decreto anterior (1429 de 2010), esta nueva normatividad exige para la celebración del contrato sindical la acreditación de los siguientes requisitos:

- La existencia previa del sindicato con al menos seis meses de constitución antes de la firma del contrato sindical,
- La afiliación de trabajadores vinculados a la empresa con la cual se celebra el contrato sindical,
- La aprobación en asamblea de afiliados de la suscripción del contrato sindical,

-La estructura y capacidad administrativa y financiera para prestar los servicios, ejecutar las obras contratadas y cumplir con las obligaciones legales (Decreto N° 036, 2016).

Estos requerimientos son favorables al interés de los trabajadores, en tanto intentan reducir la proliferación de sindicatos que sólo se constituyen para firmar contratos sindicales. Además son útiles a efectos de restarle a estas organizaciones obreras la perversión de la dedicación exclusiva a actividades de lucro, reivindicando así el espíritu inicial de la figura como contratación masiva y protegiendo un aspecto de la vida democrática que toda organización de trabajadores debe cumplir, cual lo es la mayor garantía de los derechos laborales individuales de los afiliados, al constatar la existencia de un respaldo financiero.

Es de anotar que el decreto anterior (1429 de 2010) señalaba la potestad plena del presidente o representante legal del sindicato para suscribir contratos sindicales, facultad perniciosa, si se quiere, para una colectividad en la que la relación de sus integrantes debe estar sujeta a la horizontalidad y a la democracia participativa.

Sin embargo, lo que resulta en la práctica del cumplimiento de los anteriores parámetros no constituye negociación colectiva, pues el modelo mismo de la figura convierte al sindicato en sujeto oferente de la fuerza de trabajo de sus afiliados, debiendo someterse a las reglas del mercado y competir con los menores costos.

b) Exige al sindicato que celebra un contrato sindical la realización al menos una vez al año de una asamblea con los afiliados vinculados a la ejecución del contrato sindical, donde se les informe como mínimo sobre los siguientes asuntos:

-Informe de gestión administrativa social, contable y financiera

- Informe de los aportes a la seguridad social integral de los afiliados
- Total de obligaciones legales, compensaciones y beneficios reconocidos a los afiliados
- Propuesta de distribución de excedentes si los hubiere
- Proyección del siguiente ejercicio fiscal del correspondiente contrato sindical (Decreto No 036, 2016).

La relevancia de la anterior disposición radica en el impedimento a que los propios sindicatos actúen de manera tímida, y abre la posibilidad para los afiliados partícipes de exigir la celebración de la asamblea general de trabajadores, de que allí conozcan la dinámica de su organización y realicen veeduría del cumplimiento de las obligaciones legales. Sin embargo, pensar en que los trabajadores tendrán algún poder de dirección de la actividad de la organización o de distribución de las utilidades es en este contexto completamente ingenuo.

3.2.2. Aspectos negativos

Por otra parte, se considera que el decreto contiene disposiciones reglamentarias negativas o generadoras de efectos adversos a los trabajadores.

a) La adecuación a la Constitución, la Ley y al Decreto Reglamentario Único del Sector Trabajo sólo se exige de parte del sindicato. De esta manera, en el artículo 2.2.2.1.18, se establece la vigilancia que realizan las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo únicamente a este efecto.

b) No se imponen verdaderas obligaciones a las empresas que suscriben el contrato sindical, pues aquellas que se “establecen” son las mínimas legales: respeto a la dignidad humana,

cumplimiento del reglamento, brindar primeros auxilios. Habría valido la pena que en este punto el Ministerio estableciera el respeto y la garantía al ejercicio de la actividad sindical, circulación de información y publicidad del sindicato.

Del lado de las obligaciones del sindicato, al exigir que sea él quien brinde las herramientas a sus afiliados, desconoce el decreto la realidad de que el sector donde más se utiliza la figura del contrato sindical es el de salud (80% aproximadamente), y por la alta tecnificación de este medio no es viable que sea el sindicato quien suministre las herramientas y recursos necesarios para la ejecución de la labor.

c) Elimina la exigencia expresa de que el reglamento que regula cada contrato sindical contenga lo relativo a las compensaciones y deducciones para los afiliados, omisión problemática en tanto es sólo a través de estos criterios que se puede medir el impacto negativo en los derechos laborales de los afiliados partícipes, ya que en ocasiones se encontró la remuneración obtenida por debajo del mínimo o deducciones por administración del contrato sindical de hasta el 10%.

d) La solución de controversias se mantiene en tribunal de arbitramento voluntario, pero no se regula respecto al derecho a la huelga de las organizaciones sindicales.

e) No se establece la forma en que se deben acreditar la existencia previa, la estructura, la capacidad técnica y financiera del sindicato.

3.3. Prolongación de la inconstitucionalidad de la figura del contrato sindical

3.3.1. Violación al derecho fundamental de asociación: En el contrato sindical es un requisito indispensable estar afiliado a la organización sindical para encontrar y mantener el trabajo. Lo anterior vulnera la dimensión individual de la libertad de asociación, porque sobre los

afiliados partícipes existe una presión externa, insuperable para la mayoría de los trabajadores, que condiciona el acceso y la conservación del empleo a la afiliación o desafiliación de los mismos.

Por otra parte, el hecho de que el sindicato que firma un contrato sindical sea el empleador de sus afiliados, termina desfigurando el derecho de asociación, al convertirse el sindicato en un intermediario de las relaciones de trabajo, tal como lo hacen las Empresas de Servicios Temporales.

3.3.2. Violación al derecho fundamental de libertad y autonomía sindical: Al ejecutar los afiliados partícipes en su gran mayoría actividades misionales permanentes de las empresas beneficiarias del servicio, estas ejercen fuerte control sobre la realización de las mismas y sobre el personal que las ejecuta, que en ocasiones es seleccionado previamente a la afiliación al sindicato por la empresa beneficiaria.

3.3.3. Violación al derecho fundamental de negociación colectiva: No hay una negociación libre por parte de los sindicatos, pues no hay lugar a la presentación de un pliego de peticiones adoptado democráticamente por los afiliados, ni a un proceso de negociación, ni mucho menos a la posibilidad de ejercer la huelga; contrariamente, se consagran cláusulas unilaterales para la modificación y terminación del contrato, sanciones y multas únicamente en cabeza del sindicato, así como una cláusula compromisoria.

3.4. Propuestas correctivas frente a las omisiones del Ministerio del Trabajo

3.4.1. Supervisar las condiciones laborales de los afiliados partícipes, en lo que al pago de la seguridad social integral y un salario legal se refiere, control que hubiera podido adelantar exigiendo las certificaciones de nómina y aportes realizados a la seguridad social de los afiliados

partícipes, cuando se trate de sindicatos que van a renovar contratos o suscribir unos nuevos de manera sucesiva a los anteriores, modalidad usual para algunos grandes sindicatos.

3.4.2. Exigir, como anexo al contrato y forma de acreditación de la organización sindical, la constancia de registro del acta de su constitución. Además, impedir la celebración de contratos sindicales con varias empresas, si el sindicato no se hubiere inscrito como sindicato de industria, para lo cual debiere demostrar que sus afiliados pertenecen al menos a dos de las empresas que integran el sector.

3.4.3. Encontrar una fórmula que evite que el presidente o representante legal se apropie de las utilidades generadas por el contrato sindical, dado que con la nueva reglamentación, aún la fuerza de trabajo al interior de estos sindicatos sigue dividida entre trabajadores/patronos y trabajadores/afiliados.

4. El contrato sindical como sustitución de las extintas Cooperativas de Trabajo

Asociado: testimonios

Se realizó todo un recorrido histórico, conceptual y legal de una figura de contratación colectiva que nació a principios del siglo XX, con la finalidad de que los braceros de barranquilla se organizaran y reclamaran mejores condiciones laborales.

Esta figura tuvo muy poca utilización hasta años recientes: para el año de 1997 existían en todo el país 18 contratos sindicales, en el año 2010 esta cifra se elevó a los 50 y hacia el año 2012 esta cifra alcanzó los 703 contratos con 158.878 trabajadores afiliados; finalmente en el 2015 esta cifra aumentó por lo menos hasta 1476 contratos sindicales.

El crecimiento de la figura del contrato sindical coincide temporalmente con la expedición del decreto 2025, reglamentario del artículo 63 de la ley 1429 de 2010, por medio del cual el Gobierno Nacional prohibió la intermediación laboral a través de Cooperativas de Trabajo Asociado -CTA-.

Lo que ocurrió fue que las antiguas CTA, usaron el ropaje jurídico de sindicatos para continuar intermediando relaciones laborales. A continuación se reproducen las entrevistas a varias enfermeras que trabajan para el sindicato Dar-Ser en la Clínica León XIII con el propósito de ilustrar dicha práctica:

Entrevistas

PRIMERA PERSONA ENTREVISTADA: Carolina – auxiliar de enfermería.

1. ¿Cuánto tiempo lleva usted trabajando para la institución?
 - Yo empecé a trabajar en la Clínica León XIII a principios del año el año 2007, cuando la Clínica León XIII la compró la IPS Universitaria.
2. ¿Durante cuánto tiempo trabajo usted con la CTA?
 - Durante cuatro años, en el 2011 se terminó.
3. ¿Cuándo realizo el cambio a contrato sindical?
 - Ese mismo años firme mi nuevo contrato.
4. ¿Sabe usted que es un contrato sindical?
 - No.
5. ¿Ejerce los derechos políticos al interior de su sindicato
 - No.
6. ¿Sabe que es un sindicato?
 - No sé.
7. ¿Se identifica como sindicalista?
 - No.
8. ¿Cuándo usted firmó el nuevo contrato las condiciones laborales cambiaron?
 - No, les cambiaron el nombre pero todo siguió igual.
9. ¿Cómo le pagan las primas?

- No nos pagan primas.

10. ¿considera usted que le pagan su salario completo y de manera legal?

- El salario nunca me lo han pagado de manera legal ya que las noches nos la pagan casi igual que un corrido, la diferencia es como de \$20.000 y siempre he tenido ese problema y no solo yo todos mis compañeros que están con este contrato.

11. ¿Se han presentado retrasos en el pago de su salario?

- Si en varias oportunidades se han presentad retrasos y hasta de dos y tres meses.

12. ¿En la institución hay personas que desempeñan la misma función que usted y no tienen contrato sindical?

- Si, los empleados vinculados.

13. ¿Estas personas que desempeñan sus mismas funciones reciben el mismo salario?

- No, ellos ganan más que nosotros

14. ¿Estas personas que tipo de contrato tienen?

- No sé, lo único que sé es que son vinculados demás que tienen contrato indefinido.

SEGUNDA PERSONA ENTREVISTADA: Ingrid Córdoba Martínez – auxiliar de enfermería.

¿Cuánto tiempo lleva usted trabajando para la institución?

- Yo Ingresé a laborar en el 2009, dos años después que la Clínica León XIII fuera comprada por la IPS Universitaria.

1. ¿Durante cuánto tiempo trabajo usted con la CTA?
 - Durante 7 años,
2. ¿Cuándo realizo el cambio a contrato sindical?
 - Ese mismo año firme mi nuevo contrato.
3. ¿Sabe usted que es un contrato sindical?
 - No.
4. ¿Ejerce los derechos políticos al interior de su sindicato
 - No.
5. ¿Sabe que es un sindicato?
 - No sé.
6. ¿Se identifica como sindicalista?
 - No.
7. ¿Cuándo usted firmó el nuevo contrato las condiciones laborales cambiaron?
 - No, todo continuó igual.
8. ¿Cómo le pagan las primas?
 - No nos pagan primas.
9. ¿considera usted que le pagan su salario completo y de manera legal?
 - Yo no sé ellos por cuanto arregla cuando hacen el contrato, ni de qué manera lo hacen solo nos informan de cuanto es lo que vamos a devengar y eso me pagan
10. ¿Se han presentado retrasos en el pago de su salario?
 - Si, en varias ocasiones se han presentado uno, dos y hasta tres meses.

11. ¿En la institución hay personas que desempeñan la misma función que usted y no tienen contrato sindical?

- Si, los empleados vinculados.

12. ¿Estas personas que desempeñan sus mismas funciones reciben el mismo salario?

- No, ellos ganan más muchos más de lo que ganamos nosotros los que tenemos este tipo de contratación.

13. ¿Estas personas que tipo de contrato tienen?

- Sé de algunos que son vinculados directamente y tienen contrato indefinido en general sus condiciones laborales son distintas a las nuestras.

TERCERA PERSONA ENTREVISTADA: Melissa Figueroa Yanes – auxiliar de enfermería.

1. ¿Cuánto tiempo lleva usted trabajando para la institución?

- Llevo ocho años

2. ¿Durante cuánto tiempo trabajo usted con la CTA?

- Durante ocho años,

3. ¿Cuándo realizo el cambio a contrato sindical?

- Desde que comencé estoy con esta modalidad de contrato

4. ¿Sabe usted que es un contrato sindical?

- No.

5. ¿Ejerce los derechos políticos al interior de su sindicato

- No.

6. ¿Sabe que es un sindicato?

- No sé claramente tengo algo de idea
7. ¿Se identifica como sindicalista?
- No.
8. ¿Cuándo usted firmó el nuevo contrato las condiciones laborales cambiaron?
- Las condiciones básicas son las mismas
9. ¿Cómo le pagan las primas?
- No nos pagan primas.
10. ¿considera usted que le pagan su salario completo y de manera legal?
- No. en ocasiones laboramos en turnos nocturnos y nos pagan si el recargo
11. ¿Se han presentado retrasos en el pago de su salario?
- Si. Casi siempre pagan retrasados hasta con tres meses
12. ¿En la institución hay personas que desempeñan la misma función que usted y no tienen contrato sindical?
- Sí, hay otros con modalidades distintas
13. ¿Estas personas que desempeñan sus mismas funciones reciben el mismo salario?
- No, ellos ganan más que nosotros
14. ¿Estas personas que tipo de contrato tienen?
- Algunos tienen contrato indefinido, otros a término fijo, pero directamente con la empresa

La siguiente historia nos ilustra de la situación que padecen los trabajadores del sector salud vinculados al mundo laboral mediante esta figura de contratación en Colombia.

“Luz, otra enfermera del mismo contrato sindical nos dice que para el momento de la entrevista llevan 43 días sin recibir salario, “o compensaciones como le dicen ellos al

suelo y a las primas” pero que “nadie se atreve a reclamar, pues quien lo hace le terminan el contrato” y nos cuenta un caso ocurrido a finales de 2014 cuando el personal salió a protestar porque llevaban hasta 7 meses de retraso en el pago de la “compensación”. “Las dos doctoras que hablaron de la problemática ante los medios de comunicación fueron despedidas un mes después”.

El despido de las médicas ocasionó que se retiraran 11 médicos más como forma de protesta ante las directivas. Transcribimos de manera integral el comunicado que elaboraron los galenos al momento de su renuncia

“Comunicado:

Fecha 18/12/2014

Por medio de la presente queremos poner en conocimiento público la renuncia masiva el día 18/12/2014 de los médicos de urgencias de la clínica león XIII afiliados a PROENSALUD quien es el encargado de tercerizar el vínculo laboral con la IPS universitaria

El día 12 de noviembre del presente año de manera aleatoria, 2 representantes de cada una de las áreas de la salud que incluye camilleros, personal de enfermería, facturadores y médicos generales tomaron la vocería ante los medios de comunicación y la clínica exponiendo la situación que se venía dando desde los meses previos por falta de la oportunidad en el pago.

Esta situación se puso en conocimiento de área administrativa de Proensalud, Fedsalud y la IPS universitaria, y tras seguir el conducto regular y no obtener respuesta se realizó una

manifestación pacífica sin afectar el funcionamiento normal del servicio, el cual fue cubierto por los medios de comunicación. Posterior a esto se generaron situaciones de persecución laboral consistentes en comentarios y amenazas de despido.

El día de hoy en horas de la mañana les es enviado un correo electrónico a 2 médicas informándoles la terminación del contrato “sin justa causa”. Será acaso casualidad que sean dichas voceras las únicas que han sido despedidas.

Por lo anteriormente expuesto, un grupo representativo de médicos generales del servicio de urgencias de la institución en cuestión (11 en total) decide renunciar manifestando su inconformidad con lo sucedido, ya que los motivos se consideran insuficientes. Además, si la causa fuese el liderar la protesta el 12 de noviembre, se viola el derecho a la libre expresión y otros del trabajador tales como a sindicalizarse y recibir el pago oportuno y justo.

Probablemente el servicio continúe su funcionamiento normal, pero se sienta un precedente en contra del atropello laboral y del tipo de contratación al cual estamos sometidos todos y cada uno de los trabajadores de la salud de las instituciones de la ciudad y el país.

Hasta qué punto entonces el gremio de la salud y en general debe ver vulnerados sus derechos por su vocación? , puede un empleado ser despedido de su trabajo por reclamar su compensación salarial? O por expresar sus inconformidades incluso usando medios de comunicación?.

Queda entonces ese sinsabor en los pasillos del servicio y el vacío de la ausencia de un personal que llevaba más de un año trabajando para institución de corazón y en pro de la salud y el bienestar de sus pacientes y con el mejor sentido de pertenencia a esta.”

Ana, enfermera que lleva vinculada al sindicato desde marzo de 2015 nos cuenta que ella “está en un sindicato, pero que son por cooperativa”. No entiende muy bien sobre el mundo sindical ni su manejo, sólo sabe que “entre el personal vinculado a través de la cooperativa (sic) y el personal vinculado directamente con el hospital hay diferencia. Yo ganó dependiendo las horas que trabaje, mi sueldo puede ser de un millón o millón cien, mientras que el personal vinculado que hace el mismo oficio gana más de millón quinientos”

Continúa diciendo que “aumentaron el subsidio de transporte que pasó de 260.000 a 300.000, pero que el salario bajó desde el mes de abril”

Sin embargo, nos plantea que hace un año y medio las cosas han venido cambiando, son impuntuales en los pagos a sus afiliados, por ejemplo para el momento de la entrevista, llevaba 43 días sin recibir compensación.

Ana, nos cuenta como a finales de 2014 el personal del sindicato realizó un cese de operaciones pues nos les pagaban y como represalia el sindicato PROENSALUD despidió a las 2 médicas que hablaron de la situación en los medios de comunicación “eso fue tan grave que 11 médicos más renunciaron por el injusto despido de estas doctoras”

Este hecho constituye una flagrante violación al derecho de libertad sindical, pues es el mismo sindicato quien vulnera el derecho de huelga y negociación²

² <https://www.youtube.com/watch?v=vnQfpPE6pY0> Médicos de la IPS Universitaria protestan por falta de pagos [Noticias] – TeleMedellin

<https://www.youtube.com/watch?v=dJUinllgcNA> Personal de la clínica León XIII reclama el pago de los salarios atrasados desde hace varios meses – Hora13

Conclusión

El contrato sindical, pese a la nueva legislación y su espíritu correctivo, se erige como una nueva modalidad de tercerización laboral, cuya implementación mayoritariamente tiene lugar en el sector de la salud. Dicha institución jurídica, aunque legalmente no pueda ser considerada propiamente como un contrato de trabajo, esconde verdaderas relaciones laborales entre los afiliados al sindicato y las empresas beneficiarias. Los aparentes contratos sindicales que han surgido durante los últimos años en Colombia realmente persiguen réditos económicos, se caracterizan por su ánimo de lucro pese a estar proscrita del ordenamiento jurídico esa finalidad, contrariando la esencia misma de la actividad sindical, sus organizaciones e instituciones, toda vez que en su búsqueda de utilidades no sólo omiten la defensa de los intereses obreros que concurren entorno al contrato mismo, sino que también, a través este, los perjudican. Así las cosas, bajo el ropaje jurídico de un sindicato y a través del contrato sindical, se encubre la tercerización laboral que otrora fuera practicada por las Cooperativas de Trabajo Asociado – PTA – o las Precooperativas de Trabajo Asociado – PTA con ocasión de la anterior legislación. Esta figura contractual pues, tal cual es aplicada hoy en Colombia, viola la libertad sindical en cuanto al derecho de asociación, la negociación colectiva y la misma huelga, así como derechos laborales individuales, incluso bajo modalidades similares a las empleadas por las derogadas CTAs o PTAs, lo que resulta abiertamente ilegal, o cuando menos defraudatorio de ley. En estos términos, la proliferación de contratos sindicales no puede ser entendida como el crecimiento correlativo de la protección sindical o cualquier otro avance en materia de garantías laborales o sindicales; opuestamente, esta es figura contractual es hoy por hoy una institución nefasta que desnaturaliza el papel de los sindicatos, intermedia ilegalmente las relaciones de trabajo y precariza a los trabajadores.

Referencias

Afanador Nuñez, F. (1999). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Bogotá: Legis.

Alzate, B. (2005). El contrato sindical. *Revista Cultura y Trabajo*, Número 66.

Colmenares, G. (1997). *Historia económica y social de Colombia (1537-1719)*. Bogotá: Tercer Mundo.

Hobsbawm, E. (1979). *Trabajadores: Estudios de historia de la clase obrera*. Barcelona: Crítica.

Jaramillo Uribe, J. (1994). La economía del Virreinato (1740-1810). En José Antonio Ocampo, *Historia Económica de Colombia*, (49-86). Bogotá: Tercer Mundo Fedesarrollo.

Kalmanovitz, S. (1983). Los orígenes de la industrialización en Colombia (1890-1929). *Cuadernos de Economía*, volumen 5, 5.

Solano, S. (2010). Trabajo, formas de organización laboral y resistencia de los trabajadores de los puertos del Caribe colombiano, 1850-1930. *European Review of Latin American and Caribbean Studies*, 88.

Tovar, H. (1980). *Grandes empresas agrícolas y ganaderas. Nueva Granada, siglo XVIII*. Bogotá: Cooperativa de Profesores Universidad Nacional.

Organización Internacional del Trabajo, Acta de constitución, 1919.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio 87, 1948.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio 98, 1949.

Presidencia de la República. (9 de septiembre de 1950). Código Sustantivo del Trabajo [Decreto N° 2663]. DO: 27.407.

Presidencia de la República. (24 de junio de 1948). Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social [Decreto ley N° 2158]. Recuperado de editorial Unión Ltda., (2006).

Congreso de la República. (26 de mayo de 1873). Código Civil Colombiano [Ley N° 57]. DO: editorial Legis, (2010).

Congreso de la República. (19 de noviembre de 1919). Ley de huelgas [LeyN° 78]. DO: 16.962.

Congreso de la República. (04 de octubre de 1920). Ley sobre conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos del trabajo [LeyN° 21]. DO: 17.352.

Congreso de la República. (23 de junio de 1931). Ley sobre sindicatos [Ley N° 83]. DO: 21.735.

Congreso de la República. (22 de julio de 2008). Ley de contribuciones a la seguridad social y contribuciones especiales [LeyN° 1233]. DO: 47.058.

Congreso de la República. (29 de diciembre de 2010). Ley de Formalización y Generación de Empleo [Ley N°1429].DO: 47.937.

Presidencia de la República. (03 de marzo de 2006). Decreto reglamentario de los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo [Decreto N°657]. DO: 46.199.

Presidencia de la República. (12 de enero de 2016). [Decreto N°036]. DO: 49.753.

Presidencia de la República. (08 de junio de 2011). Decreto reglamentario parcialmente de la Ley 1233 de 2008 y el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 [Decreto N° 2025]. DO:48.094.

Corte Constitucional. (28 de abril de 2011) Sentencia T-303/11. [MP Juan Carlos Henao Pérez].

Corte Constitucional. (27 de mayo de 2011) Sentencia T-457/11. [MP Luis Ernesto Vargas Silva].

Corte Constitucional. (31 de agosto de 2011) Sentencia C- 645/11. [MP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo].

Palma, E. (2015). Con el contrato sindical pierden los trabajadores. *Las2orillas*. Recuperado de <http://www.las2orillas.co/con-el-contrato-sindical-pierden-los-trabajadores/>

Pérez, M. (2013). Temporales ponen en la picota al contrato sindical. *Portafolio*. Recuperado de <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/temporales-ponen-picota-contrato-sindical-78084>

Giraldo, H. (2013). La inconveniencia de los contratos sindicales hoy. *Revista Cultura & Trabajo*. Recuperado de <http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=ba--;1;-;&x=20167732>

Confederación General del Trabajo. *Estudio sobre el contrato sindical*. Recuperado de <http://www.cgtcolombia.org/index.php/zoo/joomla/rechazo>

Biblioteca Luis Ángel Arango. *El sindicalismo durante la república liberal*. Recuperado de <http://www.banrepcultural.org/node/64907>

[Teledellín \[teledellin\]](#). (2014, noviembre 11). Médicos de la IPS Universitaria protestan por falta de pagos [\[Archivo de video\]](#). Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=vnQfpPE6pY0>

Hora 13 Noticias. [hora13noticiastv]. (2014, noviembre 11). Personal de la clínica León XIII reclama el pago de los salarios atrasados desde hace varios meses. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=dJUinIqcNA>

Presidencia de la República. (2002 - 2006). *Manifiesto democrático – 100 puntos Álvaro Uribe Vélez*. Punto 67. Recuperado de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-85269_archivo_pdf.pdf. Pág. 9. Consultado el 11 de agosto de 2016.

Uribe Vélez, A. (Julio de 2010). *Declaración presidencial*. V foro colombiano de la micro y pequeña empresa en Medellín. Recuperado de [http:// web .presidencia .gov .co/sp/2010/julio/16/10162010 .html](http://web.presidencia.gov.co/sp/2010/julio/16/10162010.html) . Consultado el 24 de agosto de 2014.