Colombia frente al cambio: luchas sindicales y reforma laboral

Por: Santiago Garcés

EDICIÓN 107 ENE-ABR 2023

Por: Santiago Garcés Correa

En el debate público generado por la presentación de la reforma laboral, la oposición empresarial ha intentado retratar a los trabajadores formales como privilegiados, debido a que, a diferencia de gran parte de la clase trabajadora, tienen acceso a la seguridad social y contribuyen al sistema general de pensiones. Germán Arce, presidente del Consejo Gremial afirmó lo siguiente sobre la reforma laboral: "Debemos preguntarnos si las propuestas le pegan al problema grande, o solo un anhelo de un grupo de interés (los sindicatos) que busca viejas reivindicaciones, pese a que, además de tener trabajo, ya tienen otros privilegios"[i]

Esta posición contrasta con la experiencia de la mayoría de quienes viven de su trabajo, y especialmente la de aquellos que protestan por la mejora de sus condiciones de trabajo. Muchas de las protestas ocurren como respuestas a situaciones indignas, en contextos marcados por el desbalance de poder entre capital y trabajo, y por las permanentes retaliaciones al ejercer derechos fundamentales, garantizados por la Constitución Política y por convenios internacionales suscritos por el Estado.

En ese sentido pretendo ilustrar, a través de la información de la Base de Datos de Luchas Sociales del Cinep/PPP, cómo los avances en la reforma laboral se articulan con las demandas planteadas por los

mismos trabajadores en sus diversas protestas, y como estas suelen ocurrir en contextos precarios y desiguales. Para este propósito me centraré en lo ocurrido durante el año 2022.

Gran número de las luchas trabajadoras tiene alguna vinculación con la reforma laboral, incluso porque la promesa de ampliación de la negociación colectiva podrá mejorar las relaciones de fuerza entre capital y trabajo, y, en ese sentido, aumentará la posibilidad de negociación de múltiples problemáticas. Sin embargo, me centraré únicamente en las luchas que se articulan con algunas de las garantías nodales que vienen en la reforma laboral: la transformación de las modalidades de contrato, la limitación de la intermediación laboral, los avances en el derecho a la asociación sindical, y el debido proceso ante el despido de trabajadores.

Luchas recientes contra la subcontratación laboral

Las dos primeras garantías pueden abordarse como una limitación de la subcontratación laboral en general y representan la revalorización de la estabilidad laboral. La reforma establece que toda actividad relacionada con el objeto misional de las empresas debe ser contratada de manera directa, al tiempo que propone garantizar igualdad salarial y de beneficios para empleados de subcontratistas en relación con la empresa principal, y establece que las empresas que subcontraten serán responsables de las obligaciones laborales de los trabajadores de las empresas subcontratistas. Respecto a los contratos de prestación de servicios, la reforma los limita, pues estipula taxativamente que no podrán celebrarse para actividades permanentes y subordinadas en empresas privadas. Sobre los contratos laborales a término fijo, la reforma los limita a actividades no permanentes.

¿Cómo y en qué condiciones lucharon las y los trabajadores en Colombia durante el año pasado, en función de las reivindicaciones que están plasmadas en este proyecto de ley? ¿Se sostiene la tesis de que se trata de personas con trabajo quienes además son privilegiados?

Durante ese lapso, hubo luchas en función de estas reivindicaciones en los sectores de salud, atención a la infancia, petroleros, cementeros y construcción. En el caso del sector petrolero, trabajadores tercerizados lucharon contra Ecopetrol, exigiendo contratación directa en Cimitarra. Por otra parte, en Barrancabermeja, trabajadores de la multinacional Compass Group, empresa contratista para la alimentación de trabajadores y contratistas de Ecopetrol en la refinería de Barrancabermeja, se declararon en paro por el adeudo de salarios y prestaciones sociales, y por la negativa de la empresa a negociar su pliego de peticiones, que llevaba más de un año engavetado. Dirigieron su protesta contra Ecopetrol, plenamente conscientes de que ésta debía responder por las obligaciones de la empresa contratista. En el sector del cemento, Cementos Argos S.A. vio cómo se unieron trabajadores directos y contratistas tercerizados al servicio de la empresa en Cartagena, en protesta contra el mal servicio de restaurante para los contratistas.

El sector de atención a la infancia protestó contra una consecuencia especialmente perniciosa de la subcontratación en la prestación del servicio. Aproximadamente 80 mujeres que trabajan en las comunas y corregimientos de Ibagué, como agentes educativas del Bienestar Familiar, bajo la

modalidad de Desarrollo Infantil en Medio Familiar (DIMF), hicieron un plantón pacífico frente a las instalaciones de la entidad, con el objetivo de exigir mejores condiciones para desarrollar su labor. Según narraron las manifestantes, quienes están tercerizadas a través de una unión temporal, sufren la sobrecarga laboral por tareas administrativas y por la insuficiencia de recursos para hacer su trabajo en las diferentes comunas, al extremo de que el contratista no les reconoce los recursos para transportar los refrigerios.

En el caso del sector salud, la situación fue dramática por las consecuencias que tuvieron las protestas para sus trabajadores. En Antioquia, trabajadores del Hospital San Vicente de Paúl del municipio de Remedios entraron a asamblea permanente para protestar, porque la gerencia del hospital decidió reinstaurar la tercerización a través de contratos sindicales, en vez de promover la creación de plantas temporales. De igual manera, en el Hospital General de Medellín se desarrolló una protesta que logró evitar temporalmente que más de 500 trabajadores vieran sus condiciones laborales todavía más precarizadas, al pasar de contratos por prestación de servicios, a estar tercerizados a través de un contrato sindical, lo que hubiera implicado una disminución de cerca de un quinto de sus ingresos. Contra el presidente del Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos del Hospital General de Medellín se inició un proceso disciplinario por supuesta “participación política”. Dos meses después, el secretario general del Sindicato de Profesionales y trabajadores del Hospital General sufrió amenazas de muerte, debido a sus denuncias contra el deterioro en la calidad de la alimentación para los pacientes y empleados, contra la tercerización que precariza la relación contractual del personal asistencial, y contra diferencias en los salarios de empleados que cumplen las mismas funciones.

Luchas recientes por el derecho a la asociación sindical

La reforma laboral promueve la negociación sectorial y modifica el panorama del derecho colectivo. Esta reforma elimina los pactos colectivos, es decir, aquellos acuerdos entre empresarios y trabajadores no sindicalizados, que no involucran una negociación sustantiva, y cuya mera existencia erosiona el derecho a la negociación colectiva. Además, se establecen una serie de conductas antisindicales, que protegen los derechos de los trabajadores y garantizan un ambiente laboral equitativo.

Dentro de las conductas antisindicales tipificadas se encuentran: fomentar la creación de sindicatos controlados por empleadores, coaccionar o sobornar a trabajadores para que no se afilien o se desafilien de un sindicato, y desmejorar las condiciones laborales de líderes sindicales. Asimismo, se consideran conductas antisindicales, negarse a negociar pliegos de peticiones, tomar represalias contra trabajadores que hayan declarado en contra de la empresa, y obstruir reuniones o asambleas sindicales.

La reforma también prohíbe: impedir el ejercicio de funciones de trabajadores sindicalizados, establecer normas especiales a favor de no sindicalizados, despedir o perjudicar a trabajadores por su afiliación sindical, e interferir en la constitución y funcionamiento de sindicatos. Adicionalmente, la reforma sanciona la negativa injustificada a conceder permisos sindicales, entregar información no confidencial

a sindicatos, denigrar a los sindicatos, difundiendo información difamatoria, y ejecutar programas de reducción de personal o subcontrataciones con fines antisindicales.

La tipificación exhaustiva de conductas antisindicales que se encuentra en la propuesta de reforma radicada en el Congreso, no obedece a un exceso de celo de quienes redactaron el texto, sino a un relato sobrio de lo que sufren cotidianamente los y las trabajadoras en Colombia cuando intentan ejercer sus derechos fundamentales. Todas estas prácticas antisindicales, las encontramos de manera cotidiana en el análisis de las luchas laborales en el país. Para ilustrar este punto, pondré el foco en algunas de las protestas laborales del año pasado, agrupándolas a partir del tipo de práctica antisindical que las motivó o que fueron utilizadas por los empresarios para reprimir las demandas obreras.

Desde mayo trabajadores de Itaú CorpBanca protestaron a nivel nacional en varias oportunidades, para denunciar la estrategia de reestructuración productiva de la entidad, que pasa por el despido de 288 personas, la mayoría sindicalizada. Aunque la compañía justificó su decisión debido al interés por migrar a servicios digitales, la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios y la Unión Nacional de Empleados Bancarios denunciaron que la empresa no desarrolló ningún programa significativo de recalificación laboral. Además, afirmaron que su objetivo principal era erosionar la convención colectiva de trabajo, que según ellos, es la mejor del sector financiero en Colombia.

En empresas de distintos sectores económicos se presentaron protestas por la dilación injustificada de la negociación colectiva. Trabajadores de la petrolera SierraCol Energy, en Arauca, protestaron a las entradas de un pozo petrolero, para exigir negociación colectiva a partir del pliego de peticiones presentado. También demandaron que se retiraran tanquetas de la policía. Algo similar ocurrió en Aguazul, Casanare, en donde hubo plantones contra la multinacional petrolera anglo-francesa Perenco, por hacer caso omiso al pliego de peticiones presentado. De manera similar, en el departamento de Vichada, trabajadores administrativos del sector educativo hicieron un paro contra la gobernación que, por segundo año, se negó a negociar su pliego de peticiones. Además, denunciaron el no pago de retroactivos, ni la entrega oportuna de calzado y vestido de labor.

La apertura de procesos disciplinarios también fue una táctica antisindical común. En julio, la empresa Pintuco, que fue adquirida por la multinacional holandesa AkzoNobel en 2021, reaccionó de manera virulenta contra dos plantones simultáneos en Medellín y en Itagüí, protagonizados por trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química de Colombia. Cuatro trabajadores fueron llamados a descargos y dos de ellos fueron suspendidos. En Floridablanca, Santander, trabajadores de la Transportadora Comercial de Colombia realizaron un plantón a las afueras de las instalaciones de la empresa, para rechazar la persecución sindical que sufren cotidianamente. Denunciaron el congelamiento de salarios, la tercerización que sufren, y el permanente llamado a descargos, por realizar manifestaciones contra el acoso laboral.

En al menos una lucha se evidenció hostigamientos verbales y físicos. En septiembre, se hizo viral un video en el que se observa al general retirado Luis Fernando Puentes, rector de la Universidad Militar

Nueva Granada, hostigando a sindicalistas que pretendían colgar una pancarta en una ventana de la institución. Este hecho ocurrió en el marco del deterioro de las garantías para el ejercicio de derechos fundamentales en la Universidad, y el surgimiento de un patrón de hostigamientos, amenazas y persecuciones en contra de organizaciones estudiantiles y sindicales[ii].

En varias empresas del país, trabajadores fueron despedidos por sindicalizarse o protestaron por despidos pasados, con idénticos fines. El Sindicato Nacional de Trabajadores de Rama, Servicios de la Industria del Transporte y Logística de Colombia debió protestar contra el despido de trabajadores por razones antisindicales, en al menos dos oportunidades el año pasado. En Buenaventura, durante el mes de septiembre, se movilizaron contra la empresa Data Control Portuario por el despido de seis personas, al afiliarse al sindicato. Según la organización, existe en la gerencia un ánimo revanchista, producto de la negociación colectiva que en ese momento se encontraba en la fase de tribunal de arbitramento. Una situación se constituyó como catalizador de uno de los despidos: un trabajador sindicalizado se quejó porque al final de la jornada laboral de 8 horas, se les exigiera 4 horas más de trabajo, sin previo aviso, y sin que se le otorgara un refrigerio para sortear la dura jornada.

De manera similar, durante el mes de diciembre en la ciudad de Cartagena, trabajadores y extrabajadores de Impotarja S.A., protestaron contra la empresa por idénticas razones. En los mítines, los trabajadores despedidos, no solo llamaron a la solidaridad sino exhortaron a sus compañeros a continuar con el esfuerzo de transformar las condiciones de trabajo en los puertos de Colombia.

En diciembre, trabajadores de la empresa de fertilizantes Agrosan S.A. en Amagá, Antioquia, protestaron frente a la empresa, junto sindicalistas de la Central Unitaria de Trabajadores, a denunciar las prácticas antisindicales de la compañía. Menos de un año atrás, el personal fundó un sindicato de empresa, que fue liquidado por la gerencia a punta de despidos y del otorgamiento de beneficios a trabajadores no sindicalizados. Quienes quedaron, se afiliaron al Sindicato Nacional de Trabajadores Unidos de la Industria de Alimentos y continúan su lucha para iniciar un proceso de negociación colectiva.

Por último, está el caso de la huelga en la empresa de palmicultores Palmosan S.A.S, en Sabana de Torres, Santander. El año pasado, sus trabajadores comenzaron a discutir la posibilidad de unirse a un sindicato, debido a la inconformidad con sus condiciones laborales. Para ello, buscaron asesoramiento de líderes políticos locales y organizaciones sindicales, como la Unión Sindical Obrera y sindicatos palmeros.

El 25 de septiembre, estos trabajadores conformaron Sintrapalmosan, un sindicato de empresa integrado inicialmente por 37 trabajadores. Presentaron un pliego de peticiones a Palmosan S.A.S. el 26 de septiembre, tendiente a lograr mayor estabilidad laboral a través de un contrato de trabajo, pero la empresa se negó a negociar, argumentando que su representante legal estaba fuera del país. La empresa continuó evadiendo las negociaciones incluso después de la intervención del Ministerio de Trabajo. Ante la negativa de la empresa, los trabajadores afiliados a Sintrapalmosan, que ya eran más de 100, decidieron votar una huelga. El 30 de octubre, con la supervisión del Ministerio de Trabajo,

llevaron a cabo las votaciones, en las que 97 de los 104 asistentes votaron a favor de la huelga, para que iniciara el 4 de noviembre. En respuesta, el 31 de octubre la empresa despidió a 48 trabajadores, incluidos 31 integrantes del sindicato recién creado. Hoy en día, casi seis meses después, continúa la huelga con los objetivos de lograr el reintegro de los trabajadores despedidos y la negociación del pliego de peticiones.

Todas las prácticas antisindicales aquí descritas generan temor en quienes las padecen, y tienen lugar en un contexto donde el desequilibrio de poder perjudica a quienes trabajan. A pesar de ser conductas manifiestamente ilegales, y de ser conscientes de ello todas las partes involucradas, gran parte del empresariado considera la normatividad que las prohíbe como ilegítima o inconveniente. No obstante, quizás los despidos masivos con fines antisindicales ilustran con mayor fuerza la falacia del argumento presentado por aquellas corrientes de opinión, contrarias a los derechos laborales, que afirman que los sindicalizados son “privilegiados”. Todo lo contrario, son el objetivo del autoritarismo empresarial, que se resiste a la efectiva constitucionalización de las relaciones laborales.

Las fuentes de esta narrativa antisindical provienen tanto de liberales como de reaccionarios. Por un lado, los representantes de los gremios, con posturas más liberales y respetables, expresan sus objeciones usurpando la voz quienes no logran vincularse al mercado laboral mediante un contrato de trabajo o de prestación de servicios. Desde esta perspectiva, las y los trabajadores formales deberían renunciar a parte de su poder adquisitivo, estabilidad y derechos, para que los empleadores dispongan de más recursos para incrementar, aunque sea de forma marginal, el número de asalariados formales, reduciendo el promedio de remuneraciones y garantías laborales. Esta opción política y económica ha fracasado durante treinta años. Por otro lado, están algunos de los empresarios que aquí he descrito, quienes perciben las luchas de sus empleados como un desafío absoluto a sus derechos y propiedad. En este caso, se trata de una postura reaccionaria en un sentido ideológico, reflejando una característica esencial del capitalismo colombiano: las ideas retrógradas y antirrepublicanas que van en contra de los derechos de los trabajadores a la vez que enaltecen los derechos de los propietarios, aun con apariencia “reaccionaria”, impulsan cotidianamente la acumulación de capital. Esta mentalidad empresarial ha sido una de las fuentes de la violencia contra el sindicalismo que ha cobrado miles de vidas en nuestro país. Ambas corrientes, una “respetable” y otra “censurable” expresan no solo la resistencia a la reforma laboral propuesta por el gobierno, sino el rechazo a los derechos laborales existentes.

---

[i] https://www.semana.com/economia/macroeconomia/articulo/no-podemos-pretender-que-40-de-empleados-formales-siga-pagando-salud-y-pension-de-todo-el-pais-presidente-del-consejo-gremial/202353/

[ii] https://www.eluniandino.com/post/silencio-en-el-campus-denuncias-de-persecuci%C3%B3n-perfilamientos-y-amenazas-en-la-universidad-militar