



Experiencias de Diálogo Social en Colombia

Bancolombia, Sector Público,
Sintrametro y Untraemis



Experiencias de Diálogo Social en Colombia

Bancolombia, Sector Público,
Sintrametro y Untraemis



© **Escuela Nacional Sindical, 2020**

Calle 51 N° 55-84

Tel.: 513 31 00

E-mail: fondoeditorial@ens.org.co

www.ens.org.co

Medellín, Colombia

© Experiencias de diálogo social en Colombia

Bancolombia, Sector Público, Sintrametro y Untraemis

ISSN: 1794-9270

El contenido de este documento puede ser reproducido total o parcialmente por cualquier medio, siempre y cuando se cite la fuente.

Para la producción de este documento la Escuela Nacional Sindical recibió el apoyo de:



CONTENIDO

Presentación	5
Bancolombia	7
La Unión Nacional de Empleados Bancarios (UNEB)	8
Bancolombia: el éxito de unas relaciones laborales basadas en el diálogo.	10
Entrevista a Enrique González Bacci, vicepresidente corporativo Banco de Colombia	10
Entrevista a Juan Carlos Vásquez, presidente UNEB	21
Enseñanzas y aprendizajes.	30
El Sector Público	33
Características	33
Evolución de la negociación colectiva	35
Logros del proceso de negociación	41
Dificultades y retos	44
Cómo estamos frente a otros países	46
Sintrametro	49

La empresa Metro	49
Sinrametro surgió de la necesidad de que los trabajadores fueran escuchados	50
Untraemis	63
Empresa de Medicina Integral S.A. (EMI)	63
Untraemis, organización sindical de industria con un gran perfil.	66
Referencias.	79

PRESENTACIÓN

El diálogo social es una de las características de la democracia participativa que requiere no solo de un sano equilibrio de poderes entre las diferentes ramas del poder político en el Estado, sino también entre las organizaciones sociales, los partidos políticos y los gremios económicos. Tal equilibrio nunca es óptimo, pero un desbalance excesivo en las cuotas de poder en el nivel medio del Estado, que es la sociedad organizada, resulta incompatible con una democracia real, en cuanto ella significa amplia participación en las decisiones políticas, en el acceso a los derechos sociales y en una distribución equitativa de los beneficios económicos mediante la presión, la negociación y el diálogo social. Por ello, la democracia en el mundo del trabajo solo es posible construirla desarrollando las relaciones laborales sobre tres pilares: los derechos laborales, las organizaciones autónomas de los trabajadores y el diálogo social.

Colombia es un país que cuenta con una de las tasas más bajas de afiliación sindical, lo que tiene como consecuencia una baja cobertura de la negociación colectiva. Esto, a su vez, debilita los mecanismos redistributivos de la economía.

Precisamente, la alta inequidad existente en Colombia es consecuencia lógica de la incidencia marginal de los sindicatos en la

distribución de la riqueza. La evidencia internacional muestra que las sociedades más equitativas son aquellas en donde la acción colectiva de los sindicatos cubre a la mayor parte de los trabajadores de un país, a tal punto que la equidad está en proporción directa con la cobertura de la negociación colectiva que es la expresión natural del diálogo social en el mundo laboral y en el marco de la empresa.

El diálogo social es un indicador del nivel de desarrollo democrático de una sociedad, de su madurez para tramitar los conflictos y dar respuesta a la diversidad de intereses dentro de una organización social. Lamentablemente, la historia de nuestro país, signada por un elevado nivel de violencia política y social, bajo desarrollo organizativo y poca voluntad política de los actores, ha hecho ineficaz y residual este mecanismo, propio de una democracia participativa.

Para la Escuela Nacional Sindical sigue siendo parte de su naturaleza la promoción del diálogo social como procedimiento para la solución de los conflictos, y una de las formas de hacerlo es difundiendo las pocas experiencias exitosas que se han presentado en nuestro país.

Presentamos a continuación cuatro casos emblemáticos: el del Banco de Colombia, que es una multilatina y hace parte del Grupo Empresarial Antioqueño (GEA), uno los grupos empresariales más grandes del país; el segundo es del sector público, que es un caso reciente que ha desarrollado una buena dinámica en los últimos seis años; el tercero y el cuarto son Sintrametro y Untraeis, dos sindicatos que se han propuesto hacer su lucha por el diálogo social antes que tomar las herramientas tradicionales de la confrontación abierta con las empresas.

BANCOLOMBIA¹

El 29 de enero de 1875, en Medellín, fue la fecha del nacimiento del Banco de Colombia. Así comenzó la historia de la entidad bancaria más grande del país, que hoy se denomina grupo financiero, y en la que los empleados se sienten orgullosos con el eslogan: «Le estamos poniendo el alma».

Servicio, nuevos productos, innovación, expansión, modernización y tecnología hacen parte del lenguaje utilizado por la entidad, que hoy alberga a diez millones de clientes en una decena de naciones, incluida Colombia.

La huella del Bancolombia pasa por su creación, el nacimiento del Banco Industrial Colombiano (BIC), que luego retomó el nombre de Banco de Colombia, para llegar a una serie de fusiones y adquisiciones.

Cronológicamente, la entidad inició operaciones en 1875, y cinco años después construyó su primer edificio, el cual fue inaugurado dos años más tarde.

En 1924 se creó la sección Fiduciaria y fueron abiertas las sucursales en Barranquilla y Girardot. En 1929, dio el salto a la inscripción de sus acciones en la Bolsa de Bogotá.

1. Información tomada de «Bancolombia: 140 años...» (2015).

Como todo buen líder, el BIC fue la primera entidad en Colombia y Suramérica que prestó el servicio de tarjeta de crédito, al tiempo que en 1971 fue la primero en abrir cuatro oficinas especializadas en comercio internacional.

El salto al exterior lo dio el Banco de Colombia en 1973 con la oficina en Panamá. En 1995 llegó a la Bolsa de Nueva York. Diez años después se fusionó con Conavi y Corfinsura y empezó a crecer en el exterior. Compró el Banco Agrícola de El Salvador en 2007, luego adquirió el HSBC en Panamá, y en 2013 el 40 % del BAM en Guatemala.

Tiene filiales y unidades de negocio en Centro y Suramérica, distribuidos así: en Colombia tiene el 72 % de la cartera total, en Panamá, el 13 %, en El Salvador y Guatemala el 5 %, respectivamente.

El Grupo Bancolombia a 2018 contaba con más de 14 millones de clientes y consolidó más de 11 millones en Colombia, que representan el 20 % del mercado bancario colombiano, siendo así el banco más grande de Colombia por cantidad de clientes.

Su centro de operaciones se encuentra en la ciudad de Medellín, sin embargo tiene presencia en el 98 % municipios del país a través de más de 11 000 corresponsales bancarios. En 2018 cerró el año alcanzando un patrimonio histórico de 24 billones de pesos.

La Unión Nacional de Empleados Bancarios (UNEB)²

La UNEB es el sindicato de industria de los trabajadores del sector financiero de más representatividad, creado en 1958 y fortalecido en 1991 con la fusión de organizaciones de base como Sintrapopular y Sintrabanca, y que al que a través de los años se han venido fusionando varios sindicatos de base de los bancos

2. Información tomada de la página web de la Unión Nacional de Empleados Bancarios [UNEB].

Santander, Citibank, Mercantil, Andino, BIC, Ganadero, Bogotá y Anglocolombiano. De acuerdo con los estatutos, además de los trabajadores bancarios, pueden afiliarse los de las corporaciones de ahorro y vivienda, las compañías de financiamiento comercial, las cajas de ahorros y las corporaciones financieras, entre otros.

Desde su creación en 1958 la UNEB ha sido protagonista de primer orden en las luchas de los trabajadores bancarios como las huelgas de 1959, 1960 y 1961, cuando el sistema bancario colombiano se veía paralizado y la economía general del país se afectaba por la intransigencia de los banqueros y la capacidad movilización de los trabajadores. Ante esta fortaleza que mostraron los sindicatos de industria, el Gobierno y los patronos decidieron debilitar esta clase de sindicalismo; es entonces que el primero dicta normas para la creación de sindicatos de base o empresa, situación que generó la aparición de muchos sindicatos de base que atomizaron a los sindicatos de industria. Estos mismos sindicatos de base —que cumplieron un gran papel a pesar de la dispersión— vinieron a darse cuenta, casi tres décadas después, que solo la unidad podría garantizar la supervivencia y fortalecimiento del movimiento sindical. Es por esto que organizaciones como Sintrabanca y Sintrapopular decidieron en 1991 recuperar la estructura de la UNEB, fusionándose a ella y de esta forma trabajar por la construcción del sindicato único de industria del sector financiero.

Así, la UNEB de hoy reúne afiliados de los bancos Popular, Bancolombia, BBVA, ITAU, GNB Sudameris, Bogotá, AV Villas, Bancompartir, Scotiabank, Seguros Aurora, Pensiones y Cesantías Protección.

Bancolombia: el éxito de unas relaciones laborales basadas en el diálogo

Las relaciones laborales en el Banco de Colombia se desarrollan en el marco de un ambiente democrático, y la negociación colectiva y sus resultados son probablemente los mejores del sector financiero. Pero no siempre fue así: hubo un momento donde predominó la confrontación y la polarización, y las partes de la relación laboral se miraban como enemigos.

Para conocer cómo eran las relaciones laborales en sus inicios, cómo lo son hoy, y cómo fue el proceso de transformación se hicieron sendas entrevistas al vicepresidente corporativo del Banco de Colombia, Enrique González Bacci, y al presidente de la UNEB, Juan Carlos Vásquez Jaramillo. Estas entrevistas fueron publicadas y difundidas por la Agencia de Información Laboral de la Escuela Nacional Sindical (ENS).

Entrevista a Enrique González Bacci, vicepresidente corporativo Banco de Colombia



Bancolombia, empresa multilatinas con presencia en varios países de la región, y una de las más grandes en nuestro país, desde hace años viene marcando una pauta en el siempre difícil y con-

flictivo campo de las relaciones laborales. Con una visión más moderna en el manejo de éstas, optó por un modelo de diálogo social digno de resaltar, o por lo menos conocer.

Hoy, la convención colectiva de Bancolombia es, sin duda, una de las que mejores beneficios e incrementos ofrece en el sector financiero del país, negociada con sindicatos que, como la UNEB y Sintrabancol, se han distinguido por su combatividad para defender, cuando les ha tocado, los intereses de los trabajadores. Hoy lleva más de un cuarto de siglo sin un conflicto serio que haya implicado parálisis de operaciones.

El diálogo social es un mecanismo vital en el sistema democrático, y debería ser fundamental en las relaciones obrero-patronales. Pero es una «flor» rara en Colombia, país donde el diálogo social en las empresas es dificultoso y marginal, y la mayoría de las veces termina mal. Es en ese contexto en el que Bancolombia se muestra como un referente para otras empresas —no solo del sector bancario— que quieran replicar su modelo de diálogo, que ha dado buenos resultados para ambas partes, según lo considera el vicepresidente corporativo de esta multilatina, Enrique González, a quien la Agencia de Información Laboral buscó para hablar sobre este importante asunto. (En próxima entrega publicaremos las consideraciones del sindicalismo de Bancolombia sobre el mismo).

Enrique González es abogado de formación, empleado de la entraña de Bancolombia, como quiera que labora allí desde 1995, año en que se iniciaba un proceso de transformación de las relaciones laborales en esta empresa, liderada por Jairo Burgos. Él se vinculó desde el principio al equipo que debía llevar a cabo esa tarea, la misma que después de 24 años muestra resultados loables.

Agencia de Información Laboral [AIL]— ¿Cómo eran las relaciones obrero-patronales cuando usted llegó a Bancolombia?

Enrique González [EG]— Éramos una empresa con alta con-

flictividad laboral, lo que impactaba de manera importante a toda la organización. Con el sindicato teníamos una relación sustentada en la confrontación, más en posiciones que en intereses. Dos bandos tirando cada uno para su lado. Y entre más tensas fueran esas relaciones, probablemente más apreciadas eran por ambos sectores. Como empresa, había que darle duro al sindicato. Para decirlo de manera jocosa: «a papaya dada, papaya partida». Y concederle lo mínimo, lo convencional. Eso generaba muchas tensiones y desconfianzas, y poco respeto entre las partes, lo que se volvía crítico durante el tiempo de la negociación colectiva. Hasta que se llegó a un punto en que la empresa se preguntó: ¿hasta dónde queremos seguir con este modelo? O será mejor hacer un alto en el camino.

AIL— Y entonces ¿qué pasó?, ¿cómo arrancaron el nuevo camino?

EG— Nos propusimos construir un proceso de diálogo que fuera mitigando todos esos temas que llegaban a la mesa a generar tensiones y sin salidas. Partimos de dos premisas fundamentales. La primera: el respeto entre las partes, que en ningún momento se ha menoscabado en los 24 años que lleva el proceso. Hemos tenido tensiones, sí, pero no nos hemos irrespetado, así las cosas se suban mucho de tono. Y lo segundo, fue la construcción de confianza. Desconflictualizar las relaciones, si vale esa palabra.

AIL— ¿Y cuándo se vieron los primeros resultados?

EG— El proceso empezó a tomar cierta madurez hacia 1998, cuando empezamos a hacer pruebas piloto con el sindicato. Dijimos que íbamos a probar, pero si eso no funcionaba lo devolvíamos. Pero había que probar. Le dijimos al sindicato: miremos qué nos interesa como banco, y a ustedes qué les interesa como sindicato, y nos sentamos a conversar, a demostrar que hay voluntad. Decidimos sacar un comunicado conjunto sobre un

tema que acordáramos. Pero el sindicato puso sobre la mesa justamente el tema que más roces y conflictividad le generaba con el banco: la propaganda sindical en las oficinas. Les dijimos que así no íbamos a llegar a ningún acuerdo, porque era un tema de honor, casi, ni el banco ni el sindicato iban a ceder en sus posiciones sobre ese tema. Lo mejor era un acuerdo sobre algo más profundo, que evitara que se tuviera que llegar al tema de la propaganda sindical. Porque si el acuerdo funcionaba, probablemente los afiches y las pintadas de las oficinas no se verían, porque desaparecían las causas. La carta que nos jugamos en ese propósito de construir confianza fue suministrarle información de la empresa al sindicato. Algunas personas me dijeron: pero cómo hacen eso, soltarle al sindicato información que se debía guardar el banco. Yo les contestaba que, justamente, esa información es la que nos permite a las dos partes entender el problema en el que estamos y construir confianza. Sí hay confianza le puedo dar información, porque parto de la premisa de que el sindicato va a hacer buen uso de ella.

AIL— ¿Y era información importante, delicada?

EG— No creo. Era básicamente información estadística, nada extraordinario. Cualquiera podía bajarla de Internet, si en esa época Internet hubiera tenido el desarrollo que hoy tiene. Una información que, por desconfianza, ni el sindicato ni la empresa compartía.

AIL— En esos mismos años que menciona se dio la fusión de Bancolombia con el BIC. Que debió tener sus implicaciones en la relación con el sindicato, y con el proceso de diálogo social que se iniciaba.

EG— Sí. Esa fusión se dio en 1997. Y fue todo un reto, porque en el país no se había dado una experiencia de fusión de dos empresas de tales dimensiones: grandes. Se daban fusiones de

pequeñas empresas. Por eso en la ley laboral no encontrábamos todas las respuestas a la situación que se presentaba: el reto de integrar dos convenciones colectivas de trabajo, complejas ambas, porque tenían su tiempo, y en ambas entidades la sindicalización era muy alta. Fue por eso un momento clave en el proceso de diálogo que estábamos iniciando. Esa fusión fue una operación que generó una nueva marca que el banco quiso mantener confidencial, darla a conocer solo cuando ya estuviera lista. Había incluso altos directivos del banco que no lo sabían. Decidimos hacer una prueba de confianza y se lo mostramos al sindicato antes de hacerla pública, para explicarle cómo era el asunto de la nueva imagen y las implicaciones que tenía. Y ellos respetaron la confidencialidad. Son pequeños detalles que sirven para construir confianza.

AIL— ¿Cómo lograron conciliar las dos convenciones?, y ¿eso ayudó a impulsar el proceso de diálogo social en Bancolombia?

EG— Había aterrizar las dos convenciones de forma que confluyeran para 1999, año en que ambas se vencían. Nos dimos entonces el plazo de dos años para construir una convención colectiva para todos los trabajadores, incluidos los del BIC. El primer punto que planteó el sindicato fue negociar la convención más favorable. ¿Favorable para quién?, le preguntamos. Porque favorable para el banco es una cosa, y para el sindicato significa otra. Les propusimos que construyéramos colectivamente la nueva convención, unificar las dos convenciones. Y ese fue un ejercicio extraordinario, y una muestra de desarrollo en las relaciones laborales. La creatividad y la apertura de ambas partes fue muy importante para lograr ese acuerdo y normalizar la situación. Había mucho temor entre los empleados por los efectos que podría tener esa fusión.

AIL— ¿En ese momento la empresa, de alguna manera, estimuló la afiliación al sindicato? Esto bajo el entendido de que, en

un proceso de diálogo social, entre más fuerte y más afiliados tenga la contraparte, mejor. ¿El banco lo entendió así?

EG— No. Más allá de estimular o no la sindicalización, el banco ha sido y es respetuoso del derecho de asociación sindical. Entendemos que es un derecho legítimo y lo deben ejercer de manera autónoma los trabajadores. Reconocemos la legitimidad del sindicato y su actividad, pero no la incentivamos, ni la desincentivamos.

AIL— Cómo son las relaciones hoy, veinte años después de aquel parto?

EG— Ha sido un camino de retos permanentes, porque siempre hay dificultades en el camino. El reto está en sostener y defender el modelo. Si algo hemos aprendido, es que bajo ninguna circunstancia se puede dejar de dialogar, no se puede tirar la toalla en momentos de dificultad. Es ingenuo pensar que las cosas se resuelven sin diálogo. Ha sido un proceso largo porque cogimos el camino más complicado, que nos reta mucho más: el diálogo y la concertación. En la conflictividad es probablemente más fácil mantenerse, en cambio construir colectivamente tiene grandes retos, pero los resultados lo justifican. El proceso nos dio para crear un interesante espacio de diálogo que hasta nombre le pusimos: «Agenda de diálogos laborales». No fue pactada en la convención colectiva, fue un acuerdo voluntario entre Sintrabancol, UNEB y Bancolombia. Es un comité permanente de diálogo y concertación, en el que discutimos los diferentes temas. Hacemos por lo menos uno al mes. En un principio ese espacio se comportó como un comité de reclamos, pero evolucionó y se convirtió en mucho más que eso, tanto que el comité de reclamos en Bancolombia pasó a un segundo plano. Todos esos temas los manejamos en la Agenda. Allí tocamos los reclamos, pero también hablamos de temas estratégicos, miramos dónde están los grandes retos y

cómo trabajarlos. Así, el sindicato entiende cuáles son las dificultades de la empresa, y ésta entiende cuáles son las necesidades de los trabajadores. Lo demás va fluyendo. Es una relación que ha ido madurando. En la reunión de Agenda del mes pasado estuvo el presidente del banco, Juan Carlos Mora, como un participante más en la mesa. Esa mesa nos permite ser más proactivos en la relación con los sindicatos, ir identificando causas de fondo sobre las cuales hay que trabajar. Porque la hemos visto también como una posibilidad de aprendizaje. A veces salen cosas más avanzadas de lo que se pensaba. Hay momentos en que no nos ponemos de acuerdo, y para esos casos están los jueces y las autoridades del trabajo que lo resuelven.

AIL— ¿Tuvieron apoyo externo para implementar el modelo?

EG— Sí. Nos acompañó en un comienzo Alberto Merlano. Con él iniciamos un programa de resolución de conflictos, y marcó una línea, tanto para la empresa como para el sindicato. Alguien nos preguntó: ¿y ustedes le van a empoderar al sindicato enseñándole cómo manejar los conflictos? Al contrario, le dijimos: les enseñamos para ver cómo manejamos mejor los conflictos. Posteriormente, con la Universidad de los Andes hicimos un programa de 90 horas de diálogo social y concertación, en conjunto empresa y sindicatos.

AIL— En términos de costos, ¿es más costoso este modelo de diálogo y concertación, que el modelo de confrontación?

EG— No sé si es más costoso. No estoy seguro. A veces la conflictividad cuesta más. Lo que pasa es que no lo hemos cuantificado. Y eso se debe hacer en Colombia, es una deuda. Porque ¿cuánto le cuesta a una organización un mal clima laboral medido en productividad, servicios, y otras cosas? Habría que cuantificar lo que un modelo de diálogo social significa en ganancias para los clientes del banco, en buen clima laboral, en mitigación del riesgo de huelga. Eso tiene una serie de costos ocultos que son enormes, y no se han cuantificado.

AIL— Mencionó la palabra huelga. Dentro del modelo de diálogo social y concertación, ¿qué espacio tiene la huelga como parte del derecho de asociación sindical?

EG— Buena pregunta. La huelga es un derecho, y no pretendemos que el sindicato renuncie a ese derecho. Así como el banco no renuncia a su derecho a la libre empresa. Pero como todos los derechos, tiene sus límites y debe ejercerse con responsabilidad. Una anécdota: en el 2001, en el desarrollo de una negociación larga y complicada que tuvimos, el sindicato convocó a huelga. Fue un punto de inflexión muy difícil para el proceso de concertación que veníamos desarrollando. Y muy complicado para mí, como uno de los responsables de ese proceso. Me decían: para qué diálogo, si estos tipos te colocaron una carpa y están dispuestos a irse a la huelga. Recibí mucho garrote por eso. Finalmente, la huelga no se realizó, y sé que el sindicato tuvo críticas muy duras. ¿Era necesaria esa declaración de convocatoria a huelga? ¿Las heridas que se abrieron eran necesarias? Claro que hay que entender también el contexto del año 2001, cuando hubo otros actores externos que se involucraron en el proceso. De eso hubo aprendizajes en cuanto a la responsabilidad con la que se debe manejar una declaración de huelga. Ese derecho se puede matar por un uso abusivo del mismo. Una huelga trae implicaciones graves para la empresa y su futuro. Un sindicato tiene derecho al uso de la huelga, pero también la obligación ética de ser muy responsable. La huelga no es un juego.

Le apostamos a un modelo de relaciones laborales partiendo de la sostenibilidad de la empresa, respetando el principio de la libre empresa y el derecho de asociación sindical.

AIL— ¿Cómo definiría usted el modelo de diálogo y concertación que tras 20 años de proceso se ha instaurado en Bancolombia?

EG— Le apostamos a un modelo de relaciones laborales partiendo de la sostenibilidad de la empresa, respetando el principio

de la libre empresa y el derecho de asociación sindical. Lo defino como un modelo permanente de diálogo social, con visión de largo plazo, al que solo se logra llegar si se construyen relaciones de respeto y de confianza. Necesita que ambas partes estén comprometidas. A mí me preguntan cómo hacemos para resolver tan fácil y rápido el conflicto. Y yo respondo: no señor, ni fácil ni rápido. El proceso más lento es el de nosotros, porque acá la relación con los sindicatos no se fundamenta ni se hace solo para firmar una convención colectiva. Y es muy largo finalmente, porque al día siguiente de terminar de negociar una convención colectiva ya estoy empezando a negociar la otra. De modo que, cuando lleguemos al momento de la negociación, todo está ya tan depurado de detalles menores que vamos es a lo esencial, y ahí si salimos rápido... Lo otro que resalto es que el conflicto es necesario en cualquier empresa u organización.

AIL —¿Cómo así?

EG— Bien majeadado, el conflicto es un instrumento de desarrollo y evolución. Y bien manejado es hacerlo dentro de un marco de respeto y de entender al otro, de saber ponerse en sus zapatos. La relación no debe darse a pesar del conflicto, sino a partir del conflicto. Ahora, un conflicto no se puede personalizar. Yo, personalmente, he tenido muchas tensiones, pero eso no significa que la relación entre las personas pierda el respeto.

AIL— Lo de la propaganda sindical en las oficinas, que mencionó como fuente de roces y conflictos antes, ¿hoy cómo está ese tema en el banco? ¿Sigue generando conflicto?

EG— Ese tema ya no es prioritario en la Agenda. De vez en cuando hay momentos de tensión, un despido o algo que moleste al sindicato, hacen la propaganda. Pero ya no es preocupación, precisamente porque ha habido una evolución de parte y parte. Al principio ese tema nos dividía. Dimos un importante paso, y

fue poner carteleras en todos los pisos, para que pongan ahí la propaganda sindical y las han venido utilizando. Claro que el sindicato también tiene que ser cuidadoso con lo que publica, porque hay a veces información o detalles que no les gusta a los mismos empleados. Es más, creo que los afiches y las carteleras son el recurso menos efectivo desde el punto de vista comunicacional. Hoy están las redes sociales y otros mecanismos para informar, en vez de estar empapelando oficinas y pintando paredes. Una vez empapelaron una oficina que estaba recién remodelada, y los mismos empleados mandaron una carta quejándose. Creo que los trabajadores de las nuevas generaciones no le apuestan a eso.

AIL— Otro tema álgido: por las implicaciones para entidades donde la tecnología de punta es vital, como los bancos, son los cambios que generan los nuevos desarrollos tecnológicos: en la organización del trabajo, en despidos de personal, necesidades de capacitación, etc. ¿Cómo el banco y los sindicatos están tramitando ese tema?

EG— Todos los años los sindicatos y la empresa hacemos un encuentro académico de dos días, en octubre, y llevamos allí temas de interés común. El tema del último encuentro fue precisamente ese: los retos del mundo del trabajo. Escuchamos conferencias de expertos en el tema, porque el cambio es una realidad. Es un craso error no marchar al mismo ritmo de la tecnología. A través de un celular, que ya es mucho más que un teléfono, se hace todo, las operaciones bancarias. Si el banco no evoluciona hacia esos cambios tecnológicos sale del mercado y del negocio porque el nuevo consumidor exige ese cambio, y si no lo hace no habrá entonces empresa, ni convención, ni sindicato, nada. ¿Qué hacer entonces frente a la transición que imponen las nuevas tecnologías? Al interior de Bancolombia estamos trabajando un modelo que nos permita ir reconvirtiendo los nuevos conocimientos y

competencias que los empleados deben tener para desempeñarse en el nuevo contexto, ya sea dentro del banco o afuera, porque la tecnología implica también salida de algún personal.

AIL— ¿Este modelo de diálogo social cuenta con pleno respaldo de la Junta Directiva de Bancolombia? ¿Tiene enemigos esa visión empresarial?

EG— Toda la alta gerencia —y estamos hablando de la Junta Directiva del Banco, del presidente y todos los vicepresidentes— apoya el proceso al que se le ha apostado. Los últimos procesos convencionales son la evidencia de su utilidad. Por ejemplo, en la última convención colectiva se aprobó una mejora en el crédito de vivienda para los empleados. Eso tuvo reparos del área del banco que maneja el tema, por los sobrecostos que implicaba. Pero la Junta Directiva lo apoyó, vio con buenos ojos que el banco avanzara en mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

AIL— Y desde las otras empresas, desde la competencia, ¿cómo se ve este modelo de diálogo social? ¿Qué le recomiendan al respecto?

EG— Por lo general, las otras empresas reconocen nuestro modelo de relaciones laborales como algo que funciona. Ojalá más gente creyera en este modelo, de lado y lado, de empresas y trabajadores. Probablemente al mundo sindical le ha faltado abrirse un poco más, desprevenirse, y eso lo digo con todo respeto. Ha habido muchas resistencias injustificadas al modelo, hay quienes se resisten, por el prurito de que entrar en diálogo y concertación es entregarse a la empresa. Desgraciadamente a esta sociedad todavía le falta evolucionar en su proceso de madurez hacia la paz. Para uno, como ciudadano, es una frustración ver el país tan polarizado, una polarización absurda con la que todos perdemos.

AIL— Finalmente, doctor González, ¿qué le falta al proceso?, ¿qué cree que no anda bien?

EG— Probablemente nos ha faltado divulgar más todo lo positivo que tiene el modelo de diálogo y concertación. Si uno pudiera cuantificar la paz laboral, podría demostrar que los logros de la convención colectiva de este banco en términos de beneficios no los tiene otro banco en Colombia. Ninguno tiene lo que aquí hemos conseguido a punta de diálogo y concertación. Tengo la absoluta certeza de que los trabajadores consiguen más por esta vía, que con un modelo de confrontación. Pero no hemos sido lo suficientemente asertivos para comunicar eso y demostrarle al país que es posible.

Entrevista a Juan Carlos Vásquez, presidente UNEB



Nacido en San Andrés, pero de padres paisas, Juan Carlos Vásquez Jaramillo, destacado dirigente de la UNEB, es tal vez la persona más cercana y comprometida con el modelo de diálogo social que se ha dado con éxito en Bancolombia, desde cuando éste era BIC, antes de su fusión con el antiguo Banco de Colombia.

Con Juan Carlos conversamos extensamente sobre cómo se ha desarrollado ese modelo de diálogo social desde la óptica sindical,

para complementar la entrevista que la semana pasada la Agencia de Información le hizo a Enrique González, vicepresidente de Gestión de lo Humano de Bancolombia, quien dio su visión desde el punto de vista de la empresa.

Vásquez Jaramillo empezó su vida sindical como mensajero del BIC, en San Andrés, como miembro de Adebic, el sindicato de ese banco, del que fue su presidente en la seccional de la isla. Después llegó a ser presidente nacional, y en tal condición le tocó ser iniciador del proceso de diálogo social en Bancolombia.

Como se sabe, a raíz de la fusión empresarial del BIC con Banco de Colombia, en 1997, Adebic se fusionó con la UNEB, sindicato de industria, ya que en aquella época por norma no podían coexistir dos sindicatos de empresa. Y Sintrabancol, sindicato de empresa del antiguo Banco de Colombia, lo siguió siendo hasta hoy.

Fue una fusión atípica, porque fue el pez chico tragándose al grande. El BIC, de propiedad del GEA, fue el que compró el Banco de Colombia, que en comparación era mucho más grande en activos, patrimonio, número de empleados. Fue una decisión estratégica de los antioqueños para competir en el mercado financiero, que se empezaba a globalizar con la apertura de los años noventa y la incursión de bancos internacionales.

AIL— ¿Cuándo ubica usted el inicio del proceso de diálogo social en Bancolombia?

JCV— Fue hacia mediados de los años ochenta, cuando todavía era Banco Industrial Colombiano (BIC), unos diez años antes de la fusión con el Banco de Colombia. En esos años la coyuntura era muy brava. Al interior de la empresa la lucha era por defender el derecho de asociación sindical, porque el BIC quería acabar con el sindicato. Y hacia afuera era la lucha por la vida, estaban matando a los sindicalistas. Todos los días asesinaban a un dirigente sindical, prácticamente vivíamos lo que hoy el país vive con

el asesinato de líderes sociales. Al presidente del sindicato le tocó salir de Medellín porque fueron a la oficina a hacerle un atentado.

AIL—¿Cuáles eran las ideas y proyectos políticos que movía el sindicalismo del que hacía parte Adebic?

JCV— Era sindicalismo de izquierda, radical, luchábamos por un cambio social del país. Hacíamos parte del Comité de Unidad del Sindicalismo Independiente, el CUSI. Defendíamos esos postulados. Aunque también, desde esa época plateamos una salida negociada al conflicto armado. Teníamos grandes debates en las asambleas entre las diferentes corrientes políticas de la izquierda. Pero eran diferencias de método, porque el objetivo era común a todos: cambiar el modelo de sociedad.

AIL—¿Y eso cómo incidía en la forma como Adebic se relacionaba con la empresa?

JCV— Totalmente. No solo había una confrontación ideológica sino también una disputa por la base de los trabajadores. En las 120 sucursales del banco, Adebic tenía el 90 % de los trabajadores afiliados, de un total de 3 800. En medio de la negociación de un pliego el sindicato ordenaba paros de un día o dos, y de las 120 oficinas paraban 100, lo que medía el respaldo que tenía entre los trabajadores. El banco también entró en disputa ideológica por ese respaldo, y decidió acabar con el sindicato en el año 1984. Se incrementaron las sanciones y los disciplinarios, por cualquier falla sancionaban a los directivos. Cada uno de nosotros llegó a acumular más de mil días de sanción. Entonces decidimos que, si nos iban a acabar, sería peleando. Vimos que una de las debilidades del banco era su imagen, que cuidaba mucho. Nos tomamos la vicepresidencia de relaciones humanas en la sede del centro de Medellín, con el fin de dañar la imagen del banco. La intención era tomarnos la presidencia, pero no fue posible. Nos desalojó la policía y nos tuvieron una semana dando vueltas por los cuerpos

de seguridad. Pensamos que después de eso la empresa nos iba a despedir, pero no fue así. Ahí fue cuando decidió cambiar el chip. Llamó al sindicato y le dijo que iba a hacer borrón y cuenta nueva, a tratar de construir un nuevo marco de relaciones, porque como iban no podían seguir. Despidió al gerente de relaciones laborales y al jefe de personal nacional, y trajo gente nueva para empezar el proceso. Aceptamos la apuesta y les dijimos que, si eliminaban todos los días de sanción a los directivos sindicales, sería un buen comienzo. Y así lo hicieron. Leonardo Uribe Correa y Eduardo Uribe, que venían de Enka de Colombia, fueron los que iniciaron el proceso por la empresa.

AIL— ¿Cómo impactó la fusión que se dio entre los bancos de Colombia y BIC a los sindicatos, y cómo eso afectó el proceso de diálogo social en Bancolombia?

JCV— Fue un momento difícil para el banco y los sindicatos. Hubo un receso, porque todo quedó muy enredado, no marchó al ritmo que venía. Sintrabancol no creía en el modelo de diálogo social, no había desarrollado ningún proceso de transformación de las relaciones laborales. El banco lo llamaba y no asistía a las reuniones. Porque venía de una relación de mucha desconfianza con el Banco de Colombia. Y en el caso de Adebic, nos fusionamos con UNEB, un sindicato grande de industria con una cultura sindical diferente. Por eso hubo choques y muchos debates internos. Llegamos con nuestros postulados, experiencias y acumulado histórico, le mostramos a la UNEB los buenos resultados del diálogo con el BIC, y los convencimos de que era un modelo que servía. Y empezamos a ganar posiciones dentro del sindicato. Hoy todavía tenemos contradicciones, pero cada día el tiempo nos da la razón.

AIL— ¿Qué aspectos cambiaron en el nuevo relacionamiento con la empresa bajo el modelo de diálogo social?

JCV— Lo primero fue la garantía de respeto y el reconocimiento de la organización sindical por parte de la empresa. Eso fue fundamental. Porque si no hay respeto ni reconocimiento, lo que queda es la confrontación.

AIL— La empresa, a su vez, también reivindica lo del respeto como el punto más importante de arranque, porque de parte del sindicato tampoco era respetada. ¿Cómo era el asunto?

JCV— El asunto era que en esa permanente confrontación que teníamos los gritos y los insultos eran lo de menos. Muchas veces llegamos a los empujones y a los puños con los gerentes. A uno una vez se le partió la cabeza de un golpe. Era una guerra. Cuando yo llegué al sindicato me indicaron que el gerente de tal sucursal es su enemigo. Así formábamos a la gente nueva que llegaba al sindicato: aquí todos los jefes no son contradictores sino enemigos, y al enemigo hay que tratarlo como tal. Y eso mismo pensaba y hacía la empresa, nos trataba como enemigos.

AIL— ¿Cómo y cuándo todo eso empezó a cambiar?

JCV— Cuando llegaron los nuevos empleados del área de relaciones laborales con directrices distintas, en el sentido de que había que reconocer el sindicato y respetarlo. Esa decisión se tomó desde la Presidencia, y como es una empresa vertical, todo el mundo tenía que acatarla. Entre los sindicatos fue incluso más difícil porque, como dije, había posiciones encontradas frente al diálogo social y las discusiones fueron fuertes y largas.

AIL— ¿A qué principios o postulados debieron renunciar como sindicato para iniciar ese proceso de diálogo? ¿La empresa les pidió que renunciaran a algo?

JCV— Quiero dejar muy claro, y subrayado, que para nosotros el diálogo social no significa ni implica renunciar a ninguno de los instrumentos de la lucha sindical. No renunciamos a la protesta, ni a la movilización, ni a la denuncia, ni a la huelga. Y eso el ban-

co lo tiene claro. Nada más la semana pasada hicimos una jornada de protesta y movilización en los edificios de la sede central en Medellín. Porque a pesar de que exista el diálogo, siempre hay diferencias y líos. Nosotros dialogamos, pero también nos movilizamos y si nos toca acudiremos a la herramienta legítima de la huelga. Por fortuna en casi treinta años no hemos tenido huelga. En el 2001 la votamos, pero no se hizo efectiva.

AIL— ¿Por qué se dio esa declaración de huelga, si ya para ese momento el proceso de diálogo llevaba unos quince años?

JCV— Muchos factores incidieron, inclusive de orden externo. Y hubo errores de parte y parte, tanto de la empresa como del sindicato, que no es del caso ventilar acá, errores de los cuales aprendimos mucho ambas partes.

AIL— Es incuestionable que la convención colectiva de Bancolombia es la mejor en el sector financiero, y sobre todo la más tranquila. Se negocia sin grandes tensiones. ¿Cómo se logra eso en un marco del diálogo social?

JCV— Es cierto, los procesos de negociación de la convención colectiva ya son más tranquilos, no se vive con esa tensión de antes. Tenemos espacios de diálogo que no son convencionales, sino que han surgido por acuerdo entre las partes, como la agenda laboral que hacemos cada mes. Allí desarrollamos constantemente todos los temas, de modo que cuando llegamos a la negociación del pliego ya el proceso está muy avanzado y permite agilidad de parte y parte.

AIL— ¿Qué temas innovadores en el mundo moderno del trabajo han logrado plasmar en la convención colectiva, como producto del diálogo social?

JCV— Varios. La disminución de la jornada laboral es una de ellas, que por acuerdo pasó de 48 a 43 horas a la semana. También el modelo de teletrabajo. Hemos participado en la reglamentación de los que trabajan en sus casas y fuera del banco. Es un tema que

ha venido en auge. El tema de género, que había que tratar, porque la proporción en el banco es hoy 30 % hombres y 70 % mujeres. Metimos el tema de la inclusión. Hace algunos años, en los bancos no se encontraba un empleado afro. Hoy hay muchos, como hay tatuados, cuando antes eso no se permitía. Ya también es normal la presencia de gays y lesbianas. Otro tema en el que hemos avanzado es en la información. Como directivo de la UNEB he sido negociador en muchos bancos, que por lo general no le sueltan información al sindicato. Bancolombia sí es abierto en eso, lo que ha generado confianza, que es indispensable en los procesos de diálogo social.

AIL— En cuanto a los temas de orden político, como el de la paz, por ejemplo, en el que la UNEB ha estado muy comprometida. ¿De eso también hablan con la empresa?

JCV— La paz es un tema que la UNEB ha tomado como bandera política, unánimemente defendemos el proceso de paz y la implementación de los acuerdos. Porque eso, aparte de ser bueno para el país, redundará en crecimiento de la empresa. Bancolombia tiene oficinas en más de 900 municipios de Colombia, muchos afectados por el conflicto armado. La consolidación de la paz le permite al banco seguir creciendo, generando fuentes de empleo. Una anécdota: cuando Carlos Gaviria era candidato a la presidencia por el Polo Democrático, logramos que le permitieran asistir a un comité de presidencia, ante el presidente y todos los vicepresidentes del banco, y todos lo escucharon. Eso cualquier empresa no lo hace.

JCV— ¿Qué temas le preocupan hoy al sindicato en su relacionamiento con el banco?, ¿o son temas de difícil abordaje?

JCV— Hay dos temas gruesos en los que tenemos una discusión de fondo. Uno es la tercerización, los corresponsales bancarios, que ya hay más de mil, con tendencia a crecer. El banco sostiene que eso no es tercerización sino expansión de los servi-

cios. Pero para nosotros esos corresponsales son empleados que desempeñan las mismas funciones de un cajero en una sucursal. Hasta los uniforman y les ponen logo del banco; y ganan el salario mínimo y algunos menos, con largas jornadas de trabajo y no se les aplica ningún punto de la convención colectiva. O sea que hay deslaboralización y explotación. Lo otro es que con la proliferación de los corresponsales bancarios la gente acude menos a las oficinas y entonces viene el recorte de personal. Cada día hay menos trabajadores formales y menos sucursales, lo que termina por afectar la membrecía del sindicato. El otro tema es el de la digitalización y robotización, un fenómeno mundial y tiene que ver con la estabilidad laboral. Sobre este tema el banco es más abierto a conversar, en el sentido de querer mejorar las competencias de los empleados para esta nueva era. Este tema, al menos por ahora, no nos ha afectado tanto como el de los corresponsales bancarios.

AIL— Bancolombia es una multilatina con presencia en varios países de Centroamérica. ¿Ha habido acuerdo para que el sindicato también afilie trabajadores en esos países, dado que es la misma empresa?

JCV— Ese tema lo hemos conversado y tenemos en marcha un proyecto con la UNI en El Salvador. Escogimos ese país porque quedó muy afectado con la guerra. Al sindicalismo allí lo acabó la guerra. Pero, más que crear un sindicato en ese país, lo que queremos hacer es un trabajo para todo el movimiento sindical de El Salvador. El banco, hay que reconocerlo, nos ha permitido hacer trabajo sindical allá.

AIL —¿Perciben que el banco se siente orgulloso del modelo de diálogo social que ha logrado construir con los sindicatos?

JCV— Total. Pero en ese tema Bancolombia no ha sido mediático. Nosotros somos los que le hemos insistido en que esta experiencia de diálogo hay que mostrarla, como un granito de

arena que aportamos a la paz de este país, y a la despolarización.

AIL— Todos los días ingresan empleados jóvenes al banco, con miradas distintas del tema sindical. ¿Cómo está articulando la UNEB la inclusión sindical de estos jóvenes?

JCV— Es un tema complejo, porque es paralelo con el relevo que estamos impulsando en la dirección del sindicato. Estamos formando los dirigentes que nos van a reemplazar, pero no es fácil, porque es una generación con expectativas distintas. Por ejemplo, si se les programa una reunión un domingo, no van. Cuando yo entré al banco, mi mayor expectativa era un crédito de vivienda, pero a la generación de hoy ese crédito no le interesa tanto como el crédito para estudios, vehículos o para viajar. Más que el auxilio de anteojos o por nacimiento de hijo les puede interesar más el auxilio para teléfono celular. Hay que pensar cómo involucrarlos en los pliegos petitorios.

AIL— Nos dijo Enrique González, vicepresidente de gestión humana de Bancolombia, que la fijación de la propaganda sindical y la empapelada de las oficinas ya no es un lío como lo era antes. ¿Es verdad?

JCV— El lío fue que el banco quiso que hiciéramos un acuerdo para que la propaganda sindical se pusiera solo en unas carteleras diseñadas para eso. Es decir, el banco decidía dónde pegábamos la propaganda. Pero nosotros le dijimos que no, que nunca vamos a renunciar a los espacios naturales de protesta. Acabamos de empapelar unas oficinas. Lo que tal vez quiso decir el doctor González es que ya es un problema menor en nuestras relaciones, lo cual es verdad.

AIL— En un país donde es marginal la solución de los problemas por la vía del diálogo y la concertación, ¿el modelo en Bancolombia cómo ayuda a transformar las relaciones de conflictividad entre el capital y el trabajo, entre empresa y sindicato?

JCV— Lo más importante es reconocer el conflicto, porque en cualquier relación laboral va a haber conflicto. Lo decisivo es la forma de tramitarlo. Hasta las dos guerras mundiales, los conflictos más grandes que ha tenido la humanidad, terminaron en una mesa de diálogo. Entonces, para qué esperar que pasen tantas cosas si el diálogo es la herramienta que permite solucionar muchos conflictos, aunque no todos. Desde que haya respeto, reconocimiento y confianza entre las partes, las soluciones fluirán. Todavía tenemos problemas, y los seguiremos teniendo. Anteriormente los tramitábamos a los puños, empujones, madrazos y pintas en las oficinas con aerosol. Hoy dialogamos, y cuando ha habido necesidad hemos acudido a la movilización, a la denuncia y la protesta. Y a la huelga acudiremos en el momento en que nos toque. Cuando iniciamos este modelo, le dijimos al banco que no pretendiera que por estar en diálogo íbamos a renunciar a nuestras herramientas legítimas de protesta. Así como tampoco esperamos que el banco renuncie a su rol de patrono y empresario. Eso ha sido fundamental. No porque existan los problemas vamos a renunciar a un modelo que tan buenos resultados nos ha dado.

AIL— Finalmente, las otras organizaciones del movimiento sindical ¿cómo miran a la UNEB y su modelo de diálogo social en Bancolombia? ¿Los animan, los critican?

JCV— Hay de todo. Hay unos que nos dicen que somos muy rosaditos, socialdemócratas, que nos entregamos al patrón. Pero las acciones y los resultados son los que muestran el éxito del modelo.

Enseñanzas y aprendizajes

- El punto de partida del proceso de transformación de las relaciones laborales en Bancolombia fue la recuperación de la confianza por medio del respeto de las partes y la transparencia en las relaciones.

- La transparencia se empezó a construir cuando la empresa toma la decisión de suministrar información necesaria para el sindicato en el proceso de negociación, y éste, a su vez, se compromete a manejarla de manera confidencial.
- Ambas partes, sindicato y empresa, recurrieron al apoyo externo, en especial para capacitación en técnicas de negociación y comunicación asertiva, lo que se ha mantenido en el tiempo para ir actualizando y mejorando los métodos de trabajo.
- Por otra parte, la negociación ha incluido contenidos innovadores, como los temas de equidad de género, salud laboral, reducción de jornada laboral (de 48 a 43 horas semanales), ampliación del concepto de familia, campo de aplicación extendido a otras empresas del grupo, etc.
- Adicionalmente, existen espacios permanentes de diálogo social, incluidas reuniones de alto nivel para abordar temas estratégicos en las relaciones laborales.
- El diálogo social está orientado a lograr un trato basado en la confianza y el respeto mutuo, mediante una comunicación eficaz, rápida y fluida entre los interlocutores laborales.
- Se reconocen elementos cooperativos y/o intereses compartidos como la sostenibilidad de la empresa, el respeto a la libertad sindical y la autonomía de las partes.
- El diálogo social no implica la renuncia al derecho de huelga y a la movilización, sino todo lo contrario, sin capacidad de huelga se debilita la capacidad negociadora de los sindicatos.

EL SECTOR PÚBLICO

Características

En los artículos 1 y 113 de la Constitución de 1991 se define a nuestro país como un Estado social de derecho con dos características: la *descentralización* y la *democracia participativa*. Por otra parte, las diferentes ramas del poder público tienen *autonomía* para la administración de las instituciones que a cada una de estas ramas le compete, pero colaboran armónicamente para la realización de los fines esenciales del Estado.

Además en su primer artículo esta constitución organiza al país en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

El artículo 113 de la Carta Política dice que las ramas del poder público son la legislativa, la ejecutiva y la judicial. Además de los órganos que las integran existen otros, autónomos e independientes, para el cumplimiento de las demás funciones del Estado. Los diferentes órganos del Estado tienen funciones separadas, pero colaboran armónicamente para la realización de sus fines.

De acuerdo con la función pública, el sector público cuenta con 1 198 834 empleados directos, tanto a nivel nacional como territorial. El personal uniformado representa el 34,4 %, los docentes el 27,3 %, y el total de la planta de personal de las entidades territoriales el 18,5 %.

La planta de personal del Estado sería aproximadamente de 2 400 000 personas, correspondientes a 1 198 238 de vínculo directo y 1 200 000 contratistas, con lo cual su proporción en el empleo total del país llegaría al 5,3 % con el personal directo, y al 10,6 % sumando la nómina paralela. En la mayoría de los países de América Latina la participación oscila entre un 12 % y un 16 %, y en los países de la OCDE alrededor del 23 %.

Tabla N.º 1. Planta de personal del Estado (2019)

	Total	Planta operativa	Ejecutivo
Personal uniformado	411.986	34,4%	46,9%
Docentes SGP	326.951	27,3%	37,3%
Servidores	138.610	11,6%	15,8%
Total nacional	877.547	73,2%	
Orden territorial	222.160	18,5%	
Rama judicial	60.801	5,1%	
Organos de control	11.880	1,0%	
Entes autonomos	20.644	1,7%	
Organización electoral	3.553	0,3%	
SIVJR	1.395	0,1%	
Rama legislativa	854	0,1%	
Total	1.198.834		

Fuente: Función pública (2020).

Evolución de la negociación colectiva



La negociación colectiva en derecho en el sector público en Colombia empezó su desarrollo a partir del año 2013 con el Decreto 1092 del año 2012, reglamentado por la Ley 411 de 1997. Lo anterior no significa que con anterioridad no se hubieran desarrollado negociaciones importantes, al contrario, fueron presionadas por grandes jornadas de movilización que terminaron en acuerdos laborales por medio de los cuales se lograron significativas conquistas que aún están vigentes.

En el vínculo laboral de la administración pública predominaba la llamada teoría estatutaria, que implicaba el desconocimiento de derechos de los empleados con vínculo legal y reglamentario; el unilateralismo y el autoritarismo propio del derecho administrativo impedía que los trabajadores tuvieran alguna incidencia en las condiciones laborales, y al no existir la carrera administrativa la planta de personal era funcional al proceso electoral, por lo que la mayor parte de la nómina rotaba con la llegada de un nuevo gobierno.

A inicios de los años ochenta, cuando la inflación promediaba el 20 % anual, los trabajadores del sector público tuvieron incrementos salariales del 10 %, lo que significaba una contracción salarial

en términos reales. Sobre el particular, la Misión Chenery,³ contratada por el Gobierno de Belisario Betancur (1982-1986) señaló:

Los salarios medios de los trabajadores del sector público se han mantenido relativamente estancados a largo plazo, incluso con una ligera tendencia al deterioro. Por el contrario, los salarios promedio del sector privado en zonas urbanas y rurales han experimentado a largo plazo incremento visible.

El ordenamiento jurídico del país permitía el derecho de asociación a los empleados de la administración pública, pero negaba los derechos de negociación colectiva y huelga. Esto constituía una grave violación al concepto de libertad sindical como derecho integral.

Las inconformidades que generaban estas deficiencias, por lo menos en el contexto colombiano, se manifestaban por vías de hecho: en 1965 se registraron paros de jueces, maestros, trabajadores de obras públicas, agricultura y Contraloría. En 1971, los ceses se registraron en la Flota Mercante Grancolombiana, en el SENA y en el Magisterio; en 1975, se creó el Comité Inter-Sindical de Trabajadores del Estado (CITE), fundamentalmente con sindicatos del Centro Administrativo Nacional (CAN), y del Centro Internacional en Bogotá, y el 10 de marzo de 1977 se realizó un paro en el que participaron más de 40 000 servidores públicos; el 18 de mayo de 1978 se adelantó un paro contra los decretos 710 y 711 expedidos el 20 de abril anterior.

Las presiones de los trabajadores forzaron acuerdos: los mencionados decretos fueron reemplazados por los decretos 1042 y 1045 de ese mismo año, sobre régimen salarial y prestacional, que recogían los regímenes prestacionales, de los empleados públicos y de los trabajadores oficiales, respectivamente, al tiempo que los maestros lograron la promulgación del Estatuto Docente.

3. La Misión de Empleo, dirigida por el economista norteamericano Hollis Chenery, se conformó en el segundo semestre de 1984 para elaborar un diagnóstico y una estrategia sobre el desempleo en Colombia.

En 1984, la Federación Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado (Fenaltrase), que antes se había fusionado con el CITE, adelantó una toma del Ministerio del Trabajo que terminó con un acuerdo mediante el cual el Gobierno nacional se comprometió a inscribir los servidores públicos en la carrera administrativa. Para tal efecto, se promulgó el Decreto 584 de 1984, que dispuso la vinculación automática al escalafón de carrera a los empleados, que, cumpliendo requisitos, laboraran para la fecha en la administración pública. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2014)

Los convenios internacionales de la OIT han jugado un papel muy importante de protección al derecho de libertad sindical, y más puntualmente de la negociación colectiva. Los convenios de la OIT relativos a la libertad sindical fueron ratificados por Colombia en el siguiente orden:

Convenio 87, con la *Ley 26 de 1976*: «relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación», por medio del cual establece el derecho de trabajadores y empleadores, sin distinción alguna, a constituir organizaciones sindicales sin la necesidad de ninguna autorización previa y sin que puedan ser disueltas o suspendidas por vía administrativa.

Convenio 98, con *Ley 27 de 1976*: «relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva». En su artículo 4 consagra la protección de la negociación colectiva por medio de procedimientos voluntarios, permitiendo a los Estados miembros determinar el alcance de dichas garantías con relación a las fuerzas militares y a la policía. Así mismo, el artículo 6 especifica que: «El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto».

Convenio 151, con la *Ley 411 de 1997*: «Relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar

las condiciones de empleo de la administración pública», el cual otorga el derecho de negociación colectiva a los empleados públicos al establecer en su artículo 1º que: «El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida que no le sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales de trabajo». Excepcionalmente, el Convenio deja al legislador la facultad de determinar hasta qué punto las garantías previstas en él sean aplicadas a los empleados de alto nivel que por sus funciones poseen poder decisorio, a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial, a las fuerzas armadas o a la policía.

Igualmente establece que deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

Convenio 154, con la Ley 524 de 1999: «relativo al fomento a la negociación colectiva», en el cual se reconoce que, en lo referente a la administración pública, la legislación o las prácticas nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación. Así mismo, señala que se entiende como «negociación colectiva» toda negociación dirigida a (1) fijar las condiciones de trabajo y empleo; (2) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Estas normas armonizan con el artículo 55 de la Constitución Nacional de 1991, que garantiza el derecho a la negociación colec-

tiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley, y estipula el deber del Estado de promover medios de concertación y de solución pacífica de conflictos colectivos de trabajo. No obstante, en lo referente a la negociación colectiva de empleados públicos se mantenía una restricción legal consagrada en el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo, en virtud de la cual, los sindicatos de empleados públicos no podían presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, lo que se interpretaba como una negación al ejercicio del derecho de negociación.

Luego de incorporado el Convenio 151 de la OIT a la legislación nacional, mediante la Ley 411 de 1997, el gobierno condicionó su aplicación a una reglamentación, por lo que las organizaciones sindicales del sector público, así no compartieran la posición del Gobierno, desarrollaron varias iniciativas tendientes a reglamentar la negociación colectiva para los empleados públicos. Entre 1998 y 2002, cuando Angelino Garzón fue ministro del Trabajo del Gobierno de Andrés Pastrana, se logró concertar un texto entre el Ministerio del Trabajo y los sindicatos del sector público que no fue elevado a decreto, porque el presidente Pastrana se negó a firmarlo.

Esta situación hizo que las autoridades públicas, tanto del nivel nacional como del territorial, negaran con mayor fuerza el derecho de negociación colectiva. Por su parte, los sindicatos de empleados públicos y sus federaciones continuaron desarrollando diferentes iniciativas con el fin de hacerlo realidad. Para tal fin, realizaron acciones de presión nacional y denuncias en escenarios internacionales como la OIT.

En febrero de 2009, durante el gobierno de Álvaro Uribe Vélez, se expidió el Decreto 535, que, bajo el pretexto de reglamentar la negociación colectiva en el sector público, negó por completo

la posibilidad de este derecho. Dicho decreto fue cuestionado y confrontado por las organizaciones sindicales en escenarios nacionales e internacionales.

En el mes de noviembre de 2011, la unidad de acción de los estatales, en la que participan las centrales obreras CUT, CGT y CTC y las federaciones sindicales del sector público; Fenaltrase, Utradec, Únete, Fenaser, con el apoyo y acompañamiento de la Internacional de Servicios Públicos (ISP), enviaron una denuncia, al Consejo de Administración y al Director de la OIT, sobre el incumplimiento del Estado colombiano al Convenio 151. En el mes de mayo de 2012, el Gobierno nacional expidió el Decreto 1092 de 2012, «Por medio del cual se reglamentan los artículos 7 y 8 de la Ley 411 de 1997 en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos».

En febrero de 2013, a pesar de falencia que tenía el Decreto 1092, los empleados públicos a nivel nacional, a través de sus federaciones sindicales, presentaron un pliego nacional unificado de solicitudes y se propusieron iniciar una negociación con el Gobierno.

Las federaciones decidieron apostarle a la negociación, a pesar de las observaciones que presentaron sobre el texto final del decreto, y en el Tercer Encuentro Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado se aprobó el conjunto de exigencias. El pliego que se presentó al Gobierno el 7 de febrero de 2013. Contenía aspectos salariales y prestacionales, garantías de derechos adquiridos, política laboral, ampliación de plantas de personal, capacitación, protección a empleados provisionales y garantías sindicales.

En mayo del 2013 se logra un acuerdo colectivo con una trascendencia importante, porque, por primera vez, se hizo un arreglo al amparo de un marco jurídico. Todo ello fue el resultado de acciones de hecho. Además, en el desarrollo de la negociación se

alcanza, de alguna manera, a superar las limitaciones legales, al acordarse la ampliación de las plantas de personal, expresamente prohibidas en el Decreto 1092 de 2012. El acuerdo reconoce las dificultades que presenta el mismo Decreto 1092, por lo que se coincide en la necesidad de reformarlo para ponerlo a tono con el Convenio 151, con lo cual se di origen al Decreto 160 del 2014.

El Decreto 160 del 2014 constituye un nuevo avance en la negociación colectiva de sindicatos de empleados de la Administración Pública, aunque mantiene la posición del Gobierno nacional de excluir el arbitraje plasmado en el artículo 8.º del Convenio 151 de OIT. La actitud gubernamental sigue violando el Convenio 151 de la OIT al fragmentar los tres medios de solución de la negociación que son la autocomposición, la mediación y el arbitraje, lo cual conduce al absurdo jurídico del desarrollo de negociaciones colectivas que se pueden quedar sin solución, es decir, en un limbo jurídico.

A pesar de las limitaciones señaladas, desde el año 2013 hasta el 2019, se han firmado cuatro acuerdos marcos nacionales con una cobertura de casi 1 200 000 trabajadores y más de mil acuerdos colectivos a nivel de las entidades públicas, nacionales y territoriales.

Logros del proceso de negociación

Algo en lo cual coinciden las organizaciones sindicales que representan a los trabajadores del sector público en Colombia, es que con la entrada en vigencia del Decreto 1092 de 2012 y, posteriormente, con el 160 de 2014, la negociación colectiva en este sector ha tenido avances sustanciales en el último lustro.

Para Francisco Maltés, encargado de los asuntos estatales del Comité Ejecutivo de la CUT, entre los avances importantes se cuenta el haber negociado algunas leyes, derogado otras, la am-

pliación de plantas de personal y los incrementos salariales por encima de la inflación causada, entre otras conquistas. Para este dirigente, es un avance que los trabajadores estatales tengan la posibilidad de negociar tanto en temas salariales como en plantas de personal y políticas de bienestar familiar: «El sindicalismo estatal ha entendido que si hay fuerza, unidad y buena argumentación se obtienen resultados satisfactorios», dijo este dirigente.

Él mismo destaca que, en la práctica, es una negociación que funciona por rama económica, en la que el Gobierno nacional representa al Estado. Asimismo, se está tratando de implementar la negociación por departamentos y municipios, para lo cual las subdirectivas sindicales presentan pliegos de solicitudes a los gobernadores y alcaldes, como también la negociación por entidades.

El Decreto 160 abrió un proceso de negociación que ha funcionado. Hemos logrado articular el esfuerzo de todas las organizaciones sindicales estatales y así tener más poder de negociación y movilización. Los estatales ya entienden que tienen derecho a la negociación colectiva y que ésta se debe articular con la movilización para obtener resultados satisfactorios [anotó Maltés].

A su vez, Juan Diego Gómez, representante de la Confederación Internacional de Servicios Públicos (ISP), quien además funge como asesor de las federaciones y sindicatos estatales en Colombia, coincide al destacar el fortalecimiento progresivo del proceso de negociación colectiva en los últimos años, que ha obedecido, en buena medida, a la unidad de los trabajadores del Estado.

Se refiere a la mesa de trabajo y unidad que, en el año 2010, conformaron las tres centrales sindicales y todas las federaciones de trabajadores al servicio del Estado, como Fecode, Fenaltrase, Fenaser, Unete y Utradec: «Es una mesa que a lo largo de estos años ha trabajado en la tarea de mantenerse, fortalecerse y continuar en línea progresiva», señaló Gómez.

Parte de los avances registrados en la negociación en el sector estatal, tiene que ver con experiencias exitosas recogidas en la región. Básicamente, las referencias fueron las experiencias de Argentina y Uruguay, países que marcan la pauta tanto en la parte normativa como en las prácticas incorporadas a la negociación colectiva.

Pero si bien nuestro país tiene una buena normatividad y ha avanzado en la firma de acuerdos, a diferencia de Uruguay y Argentina, donde los acuerdos se cumplen, en Colombia no sucede lo mismo: «¿De qué sirve tener buenas normas y llegar a acuerdos si en la práctica se incumplen? En ese sentido, falta mucho por hacer, no estamos a la altura de esos dos países», precisó el vocero de la ISP.

El Decreto 160 que rige la negociación estatal en Colombia es una norma relativamente reciente: del 2014. Antes de este año el éxito o avance de la negociación en las entidades del Estado tenía que ver con la «correlación de fuerzas» de los sindicatos frente a la entidad. Dependía de su tamaño, su grado de centralización y capacidad de movilización.

Se recuerda que en los ocho años de gobierno de Álvaro Uribe Vélez, la OIT puso el caso colombiano como ejemplo fallido de negociación en el sector estatal, y exigió una normatividad acorde. Esto ocurrió cuando, al final del periodo del gobernante, y en respuesta a la presión de la OIT y a la movilización de los trabajadores estatales, Uribe firmó el Decreto 535, que en la práctica negaba la negociación. En el 2012, el presidente Santos firmó el Decreto 1092, que incorporó nuevos elementos y cambiando el panorama de la negociación colectiva.

Dificultades y retos

Tanto Francisco Maltés, de la CUT, como Juan Diego Gómez, de la ISP, coinciden en que el mayor problema que enfrenta hoy el sindicalismo estatal es su dispersión. Cambios jurisprudenciales, en cuanto a requisitos para crear sindicatos, permitieron la proliferación de éstos, especialmente en el sector estatal, lo que les resta capacidad de negociación y movilización.

«Han surgido sindicatos y federaciones que tienen personería jurídica, pero no son representativos de los trabajadores. Antes había mayor centralización del movimiento sindical estatal, no había la dispersión que existe hoy», subrayó Maltés, refiriéndose a las nuevas federaciones sindicales estatales ajenas a las tres grandes centrales que han surgido en los últimos años y tienen asiento en la mesa de la negociación del Pliego Nacional Estatal.

«Estas organizaciones poco han contribuido a la negociación y sí mucho a la dispersión. Han hecho un ruido fuerte en el proceso, pero se han controlado y hemos podido avanzar, e incluso con ellas se han logrado acuerdos sobre temas prioritarios», anotó, al respecto, Juan Diego Gómez.

La otra dificultad, según Maltés, es el bajo nivel de formación política en los sindicatos estatales. Señala su escaso conocimiento de los problemas en las nuevas organizaciones sindicales, desconocen el funcionamiento del Estado y sus diversas entidades, y de los entes internacionales, como la OIT.

El Decreto 160, según estos dos dirigentes, se le deben hacer algunas reformas. Antes había muchos asuntos que por norma no se podían negociar en el sector estatal, por ejemplo: salarios, plantas de personal, asuntos administrativos de las entidades, temas de reestructuración. El 160 incorpora varios de estos temas, pero aún falta incluir otros y hacer la norma más flexible.

«Hay una traba ahí. Necesitamos una norma más flexible para facilitar cualquier acuerdo a cualquier nivel», explicó Gómez, para quien también es necesario mejorar el procedimiento de seguimiento a los acuerdos, el cual es una responsabilidad compartida entre el Gobierno, los trabajadores y los sindicatos. «A veces es más complejo de lo que parece. Firmar acuerdos no es tan difícil como después aplicarlos», subrayó.

El dirigente también ve una amenaza en el Plan Nacional de Desarrollo del Presidente Duque, el cual contempla una política de austeridad del Estado que puede llevar a reducir o liquidar algunas entidades, con las consiguientes pérdidas de empleo. En general, el llamado «paquetazo de Duque», incluye reformas en lo laboral y lo pensional, y por eso lo ven también como amenaza.

En resumen, podemos señalar que los retos y desafíos que tiene el sindicalismo del sector público son los siguientes:

- La formalización laboral de los trabajadores vinculados por medio de contratos de prestación de servicios que desempeñan labores misionales y el logro de la carrera administrativa.
- El incumplimiento de gran parte de los acuerdos, tanto marcos nacionales como sectoriales y por entidad.
- La necesidad de ajustar el decreto que reglamenta la negociación colectiva al Convenio 151.
- La reducción de gastos de funcionamiento en 1,2 billones, según la Directiva Presidencial 09, que genera restricciones a la ampliación de plantas de personal y el riesgo de despidos por fusión y cierre de entidades.
- La alta fragmentación y dispersión sindical, por lo que es urgente el trabajo de centralizar y fusionar sindicatos.
- Lograr un pliego marco de peticiones para trabajadores oficiales, que están en proceso de extinción y tienen amenazas adicionales como la del plazo presuntivo (inestabilidad laboral).

Cómo estamos frente a otros países

Como conocedor del panorama de la negociación estatal en los países de la región, Juan Diego Gómez los diferencia en tres grupos. El primero es el de los países que han experimentado procesos regresivos, como Brasil y Ecuador. Otros han tenido avances, como Colombia; hay varios intermedios que apenas están tratando de incorporar la negociación colectiva en el sector público, como Perú y México. Y hay otro grupo de países, como Argentina, donde la negociación estatal se estancó.

Según Gómez, a raíz de los acontecimientos políticos de los últimos años, Ecuador sufrió un proceso regresivo con respecto a lo que traía. Hoy los trabajadores del sector estatal en este país están en condiciones de discriminación y precariedad, ven menoscabado su derecho de libertad sindical y el Convenio 87 de OIT.

La última reforma laboral en Brasil fue regresiva, porque no solo negó el derecho de negociación colectiva a los empleados públicos, sino que afectó el derecho de asociación sindical, al negar los descuentos de las cuotas sindicales por parte de las empresas del Estado, con afectación grave para los sindicatos.

Entre los países que se han estancado en el proceso de negociación estatal, Gómez ubica a Argentina, donde ni avanzó ni retrocedió. Durante el periodo presidencial de Mauricio Macri, la negociación colectiva, que en este país ha sido históricamente sólida, no tuvo retrocesos, pero tampoco avances. Se paralizaron los procesos de negociación.

En Perú, desde hace unos cinco años, el movimiento sindical estatal trata de construir un modelo de negociación colectiva en el sector. Logró la aprobación de una ley que la reconoce, pero niega la posibilidad de negociar temas de carácter económico, lo que deja coja la norma. Precisamente, para presionar el ajuste de

la misma, los trabajadores estatales en Perú realizaron una huelga nacional de dos días recientemente.

En Venezuela, la norma permite la negociación colectiva tanto en el sector público como en el privado, sin diferencias ni limitaciones en términos salariales ni de competencias. Pero los acontecimientos políticos y el bloqueo que sufre este país, indicó Gómez, provocaron que se pusieran en el congelador las negociaciones en el sector público.

«El gobierno venezolano, de manera equivocada, emitió una serie de normas que limitan la autonomía sindical en cuanto a su composición y normas estatutarias, y los sindicatos que no se plieguen a esas normas no tienen reconocimiento», agregó.

México no ha ratificado aún los convenios 151 y 154 de OIT, que le dan piso jurídico internacional al derecho de negociación colectiva en el sector público. Este país tiene como característica una negociación tanto en el nivel central como de las provincias, pactada a partir de la «buena voluntad» de las autoridades públicas. De esa manera se pueden dar buenas o malas negociaciones, dependiendo de las conexiones y nexos clientelistas de los sindicatos con los partidos y los políticos de turno.

Es un tema de la cultura de los trabajadores públicos en México, donde los sindicatos tienen relación directa con los partidos y sus campañas, y eso se reflejaba en la celebración de acuerdos colectivos. Depende entonces de la organización política que haya acompañado el sindicato.
[Gómez]

Falta entonces que el Estado mexicano incorpore la negociación a la normatividad, a fin de que deje de ser un asunto de buena voluntad y del relacionamiento político que tengan los sindicatos. El debate ya arrancó con el gobierno López Obrador, de quien se espera que impulse la ratificación de los convenios 151 y 154 de OIT. El vocero de la ISP cree que en las condiciones del México

actual se pueden ratificar, pero esto depende de la correlación de fuerzas en el Congreso de Diputados mexicano.

SINTRAMETRO

La empresa Metro⁴

La Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburrá (Metro de Medellín Ltda.) fue creada el 31 de mayo de 1979. En 1982, el Gobierno nacional y su Consejo Nacional de Política Económica y Social aprobaron la contratación externa de los recursos necesarios para la construcción del Metro, y en 1984 se contrató la construcción con firmas alemanas y españolas.

El 30 de noviembre de 1995 inició la operación comercial del primer tramo, entre las estaciones Niquía y El Poblado, en la Línea A; luego, la red se extendió hasta Itagüí, cuatro estaciones más al sur; y al occidente, con seis estaciones en la Línea B hasta San Javier. El 7 de agosto de 2004 entró en funcionamiento el Metrocable del nororiente, y el 3 de marzo de 2008 inició su servicio el segundo Metrocable, que atiende los sectores del occidente de Medellín.

En febrero de 2010 se puso en servicio la primera línea turística, Cable Arví, al oriente cercano; el 22 de diciembre de 2011 el Metro inició la operación, por encargo del municipio de Medellín,

4. Información tomada de la página web del Metro de Medellín.

de la Línea 1 de buses articulados; el 17 de septiembre de 2012 se entregaron dos nuevas estaciones en el sur del Valle de Aburrá: Sabaneta y La Estrella, y en el 2013, el Metro empezó a operar la Línea 2 de buses padrones.

Actualmente, el sistema cuenta con 63 estaciones, 27 trenes, 8 cables y 28 líneas buses de tránsito rápido. Hoy, después de 23 años de funcionamiento, el área de influencia directa de la red Metro se extiende por seis municipios: Bello, Medellín, Itagüí, Envigado, Sabaneta y La Estrella, y cuenta con rutas integradas a otros municipios cercanos.

Al finalizar el año 2019 la empresa contaba con 1 390 trabajadores, de los cuales 636 eran empleados públicos y 754 trabajadores oficiales.

A 31 de diciembre de 2018, la empresa disponía de unos activos valorados en 4,8 billones de pesos, obtuvo ingresos operacionales del orden de los \$540 519 millones, y una utilidad de \$27 636 millones.

Sintrametro surgió de la necesidad de que los trabajadores fueran escuchados⁵

Durante 18 años el Metro de Medellín desarrolló sus operaciones de transporte masivo sin recurrir al diálogo social con los trabajadores. Sin desarrollar los procesos de negociación colectiva para definir las condiciones laborales, sus trabajadores quedaban a merced de las decisiones unilaterales por parte del empleador y en medio de la flexibilidad laboral en boga, materializada en una tercerización de las labores misionales y permanentes generalizada, en un ambiente de autoritarismo, hostilidad, discriminación y ausencia de bienestar social para los servidores de la empresa Metro, como era el caso de los conductores de buses, quienes laboran

5. Información tomada de la página web de Sintrametro.

a través de la fundación Pascual Bravo y, como lo manifestó la organización sindical: «han sido víctimas de constantes atropellos a sus derechos fundamentales y laborales bajo el argumento de que están colaborando con el desarrollo profesional de las personas vinculadas a través de ésta forma de contratación, que burla abiertamente y flagrantemente las normas sobre tercerización laboral y trabajo digno».

De otro lado, los trabajadores relatan cómo se laboraba en medio de la indiferencia y la indolencia frente a los problemas de los trabajadores y sus familias, las explosiones de ira de los jefes haciendo gala de su poder frente a sus subalternos, tratándolos muchas veces como esclavos y omitiendo los derechos laborales de los trabajadores a su cargo; el clima laboral y organizacional era realmente pesado dentro de la empresa. Esta situación llevó a los trabajadores a ejercer su legítimo derecho a sindicalizarse.

En el año 2013 irrumpió en el escenario la organización sindical Sintrametro para cambiar el curso de los acontecimientos. El 25 de marzo del mismo año se había fundado Sintraetmva, como sindicato de base, pero ante algunas arremetidas por parte de la empresa y el cuestionamiento jurídico a que fue sometido el sindicato, se optó por darle la fundación oficial al sindicato de industria Sintrametro el día 27 de abril de 2013, con subdirectivas para Medellín y Bello y con un número aproximado de 36 trabajadores; al mes de constituida la organización sindical los afiliados llegaron a ser 300 y, al celebrar su sexto aniversario, sobrepasaron la cifra de los 700 afiliados. Con este paso trascendental se le dio también la oportunidad al personal operativo del sistema de buses Metroplús para afiliarse al sindicato y presentarle un pliego de peticiones a la Fundación Pascual Bravo. Ahora Sintrametro, como organización sindical de Industria en la rama del transporte, asume la vocería de los trabajadores adscritos a la Fundación Universidad de An-

tioquia, los cuales a través de esta institución, prestan su servicio a la empresa Metro de Medellín como conductores de trenes.

Desde la primera reunión con el gerente de la empresa, la organización sindical dejó muy clara su intención de relacionarse a través del diálogo social, con el ánimo de solucionar los conflictos y resolver los problemas de los trabajadores, apartándose de una concepción radical y antagónica de las relaciones laborales, porque, como lo ha expresado su primer presidente, «no nos interesa un sindicato de conflicto permanente, es necesario entender el valor del diálogo que hace que todo fluya; los sindicatos son un poquito cerrados, no son de mucho diálogo y nosotros queremos ir más allá, con mucho respeto de las vías legales». Con estas palabras lo que se indica es que estamos frente a una nueva organización sindical, pero, ante todo, con una que tiene una concepción moderna para manejar con respeto las relaciones con el empleador, con la cual pretende abstraerse de la tradicional cultura del enfrentamiento y el conflicto ideológico, para encausarse por el camino del entendimiento a través del diálogo social, lo cual le agrega un gran valor a este proceso.

Lo anterior lo expresa Sintrametro en todas sus actuaciones: el sindicato lo incluyó en sus proyectos y estrategias, lo mismo que en su logotipo, el cual refleja al ser humano en unidad, proyección y perspectiva, distante de cualquier expresión de agresividad, y lo complementa con una combinación de colores que solo nos refleja cosas positivas. Es muy gratificante reseñar la irrupción en el escenario sindical de organizaciones jóvenes, nuevas y con estas características.

Las luchas de Sintrametro

Ahora bien, el hecho de que la organización sindical tenga una concepción moderna de las relaciones laborales, basada en el en-

tendimiento y el relacionamiento a través del diálogo social, no quiere decir que no se luche como a veces se pudiera entender. Por el contrario, la lucha ha sido ardua, porque los empleadores, como sucede en la mayoría de las ocasiones, han ofrecido una ardua resistencia. Tomemos, por ejemplo, algunas de las luchas más relevantes que a esta joven organización le ha tocado librar:

La consolidación como organización

De hecho, ya se mencionó que la primera reacción por parte de la empresa Metro fue demandar la legalidad de la organización sindical Sintraetmva, cuando desarrolló una campaña de desinformación, desconociéndola y negándose a negociar el primer pliego de peticiones, lo que llevó a la organización sindical a reaccionar y a desarrollar toda una lucha jurídica, de movilización y de comunicaciones ante la opinión pública y las bases sindicales, lo que a su vez, llevó a mejorar la situación organizacional con la constitución del sindicato de industria Sintrametro para erradicar cualquier manto de duda; pero los primeros días fueron muy duros, dado que hubo que enfrentar la negativa de permisos sindicales, un proceso de levantamiento de fuero sindical, el no reconocimiento y la negativa por parte de la empresa Metro a reunirse con la dirigencia del sindicato. Pero la organización sindical persistió y es destacable cómo logró tomarse un espacio institucional, que consistía en una reunión diaria, que se realizaba con la administración del Metro y que se llamó «un café con el gerente». El sindicato aprovechó muy bien esta reunión para plantear los problemas y explicarles a los trabajadores por qué habían conformado la organización, la necesidad, justeza y legalidad de ésta. Los resultados fueron muy buenos, aunque la gerencia desistió de continuar con las reuniones; luego vino la interlocución con la organización sindical.

Los trabajadores de Metroplus

Los operarios de las líneas 1 y 2 de buses del Metro de Medellín, en el mes de marzo de 2014, tomaron la iniciativa de afiliarse Sintrametro para presentarle un pliego de peticiones a la Fundación Pascual Bravo, operadora del servicio; pero dicha empresa se negó a estudiar y negociar las solicitudes de sus trabajadores, evadiendo las leyes colombianas en materia de libertad sindical e interponiendo una demanda laboral con el objetivo de establecer si la fundación era o no objeto de este tipo de agremiación y negociación. La resolución de esta demanda se ha dilatado por varios años. En gracia de esta dilación inminente, los trabajadores decidieron, con Sintrametro, constituir un sindicato de base, y fue así como un grupo de trabajadores de la Fundación Pascual Bravo, constituido por operarios de las líneas 1 y 2 de buses, haciendo uso del legítimo derecho de asociación y de la autonomía sindical, el día 17 de julio de 2014, conformaron el sindicato de empresa llamado Sintraplús, con el fin de continuar trabajando por la defensa de los derechos laborales y darle fin a las trabas impuestas por la Fundación Pascual Bravo. Los aproximadamente 500 conductores han desarrollado una lucha denodada por su formalización y han realizado jornadas de protesta y toma de lugares públicos de la red del Metro como, por ejemplo, la jornada del mes de noviembre de 2015, cuando se tomaron el puente que conecta la Estación Industriales del Metro y Metroplús, y con carteles en mano protestaron para buscar una respuesta que mejore sus condiciones laborales, lo cual fue reseñado por la prensa local (Palacios, 2015), manifestando que

La calidad de vida que predica el Metro de Medellín queda cuestionada por un grupo de conductores de Metroplús que llevan más de un año buscando una vinculación directa con la empresa, para eliminar así el contrato de tercerización que tienen actualmente.

La tercerización se hace a través de la Universidades de Antioquia y la Fundación Pascual Bravo, lo cual es francamente ilegal como lo ha manifestado el sindicato. La fundación continúa su negativa para negociar el pliego de peticiones, con el absurdo argumento de que su objeto social no es el transporte sino la educación.

Ante esa negativa, el sindicato presentó demanda por violación al derecho de asociación sindical, contra el director de la Fundación Pascual Bravo, a quién la justicia ordinaria le ha imputado cargos.

Acciones contra la intermediación ilegal

Como en la empresa Metro de Medellín, infortunadamente los procesos misionales —los que realizan los conductores de trenes, de buses articulados y padrones, coordinadores y operadores de conducción, maniobristas y parte del personal de informadores vendedores— están tercerizados. El 3 de diciembre de 2014 la organización sindical interpuso una querrela ante el Ministro de Trabajo en la ciudad de Bogotá por la intermediación laboral ilegal que existe en el Metro de Medellín con su personal misional.

A causa de esta acción los contratos de trabajo de los conductores se han formalizado laboralmente con la intermediadora, pero todavía se mantiene la tercerización laboral.

La negociación colectiva

Sintrametro presentó su primer pliego de peticiones al Metro de Medellín en el año 2013 —muy bien elaborado técnicamente con la asesoría de la Escuela Nacional Sindical— con las peticiones pertinentes en materia de garantías y espacios para el diálogo social, contratación, erradicación de la discriminación por cualquier causa, nivelación salarial, programas de bienestar para los trabajadores y trabajadoras, etc. De este habría que destacar el enfoque de respeto mutuo y de valoración de la negociación y el

diálogo como elementos esenciales para el logro de los acuerdos tendientes al fortalecimiento de las partes, bajo una premisa según la cual, las partes se necesitan porque «sin empresa no hay trabajo, sin trabajo no hay bienestar y sin trabajadores no puede haber empresa». El sindicato hizo solicitudes de garantías laborales sin ningún impacto económico, algunas solicitudes económicas de bajo impacto, y presentó una sólida sustentación ética, política, social y económica del pliego, demostrando su viabilidad y el sentido de pertenencia y responsabilidad de los trabajadores.

La respuesta inicial de la empresa, sin embargo, a través del vocero de la comisión negociadora, fue la de no negociar las condiciones de empleo de los empleados públicos del Metro, y no renunciar al unilateralismo autoritario e impositivo de la empresa para determinar la relación de trabajo. Esta postura podría explicarse, tal vez, porque hasta el año 2013, la negociación en el sector público no existía, y prevalecía la unilateralidad. Fue a partir de este año que la negociación colectiva y la cultura de la bilateralidad arrancó en serio para este sector.

Durante varios meses la empresa mantuvo la negativa de negociar el pliego de peticiones, pero el sindicato persistió, porque sabía que con su lucha lograrían los objetivos y a fe que lo lograron, porque el acuerdo colectivo es hoy una realidad, con importantes avances y con una transformación, si se quiere, radical en las relaciones laborales.

En efecto, el primer acuerdo colectivo se firmó el día 16 de abril de 2015, con vigencia hasta el 31 de diciembre del mismo año, y el segundo fue firmado el 7 de abril de 2016 con vigencia hasta el 2018.

Como lo expreso el presidente de Sintrametro en su momento, Rubén Cataño Zapata:

El giro es de 180 grados. La llamada Cultura Metro también tiene que hacer parte de las relaciones laborales; antes los mandos medios hacían con los trabajadores lo que querían, nos gritaban, humillaban, nos despedían. Hoy se nota una gran mejoría en el clima laboral, prevalece el respeto, los trabajadores se expresan sin miedo, y por lo mismo ya no padecen tanto estrés. (Un sindicato que en tres años... Agencia de Información Laboral [AIL], 2016)

El diálogo social, aunque con fallas y limitaciones, ya está instalado en la empresa Metro de Medellín y los trabajadores creen en el sindicato y ven las ventajas de pertenecer a él. En todo este proceso no solo ha ganado la imagen interna y externa del sindicato, sino que la misma empresa ha sentido el cambio, pues hoy los trabajadores ejecutan sus tareas con más entusiasmo y sentido de pertenencia, y participan en la mayoría de los procesos; se nota que con unas buenas relaciones laborales y en medio del diálogo social todos salen ganando. Los altibajos son parte de este proceso, no obstante sindicato y empresa han logrado mantener una cultura dialógica y de avances en el bienestar general para los trabajadores.

Los logros

Los mayores logros de la lucha de los trabajadores del Metro, sin lugar a dudas son el posicionamiento de la organización sindical como un interlocutor serio y responsable, la instalación del diálogo social dentro de la empresa y la materialización de la negociación colectiva en los acuerdos colectivos laborales. Dentro de estos acuerdos se han logrado plasmar importantes reivindicaciones que tienen que ver con las garantías para el ejercicio de la libertad sindical, para el diálogo social y para el bienestar de los trabajadores en general; vamos a reseñar los más importantes.

- Reconocimiento del derecho a la libertad sindical.
- Garantías para el ejercicio de la actividad sindical, como permisos, auxilios y espacios de comunicación —como en la pá-

- gina web corporativa institucional del Metro, por ejemplo—.
- Espacios de diálogo social con reuniones bimestrales, agendas programadas y posibilidades de acuerdos permanentes.
 - Comisión de seguimiento al cumplimiento de los acuerdos, con reuniones periódicas de control.
 - Un proceso de nivelación salarial que corrige la discriminación y las injusticias cuando se trata de oficios similares o iguales.
 - La reclasificación de cargos, a fin de que los empleados públicos que tengan funciones de trabajadores oficiales queden cobijados por su propio régimen y con contrato de trabajo a término indefinido, lo que les garantiza mayor estabilidad laboral y mejores condiciones de negociación.
 - Un sistema de traslados, promociones, ascensos y llenado de vacantes, con análisis conjunto en la Comisión de Diálogo Social.
 - Otros logros en bienestar social como: el pago de la bonificación por recreación, el incremento del Fondo de Vivienda, que ya cuenta con 4 mil millones de pesos y el uso gratuito del gimnasio de la empresa.
 - Hoy el sindicato cuenta con casi 500 afiliados, cerca de la tercera parte de la planta de personal.
 - La reclasificación como trabajadores oficiales de la mayoría de los trabajadores que habían sido designados de manera ilegal como empleados públicos de libre nombramiento y remoción.
 - Actualmente existe un laudo arbitral del año 2016, a causa de la negociación colectiva que terminó en tribunal de arbitramento.

Uno de los cambios que más se valora tiene que ver con las oportunidades dentro de la empresa, que han mejorado en un 90 %. Antes, los procesos de selección eran «a dedo», ahora hay más justicia porque se tienen en cuenta los méritos. Incluso, para

garantizar más transparencia, el Metro contrata el proceso selectivo con entidades externas. Igual ha ocurrido con los procesos disciplinarios, que ofrecen mayores garantías para los trabajadores, pues antes había muchas arbitrariedades.

Otro cambio positivo se relaciona con las vacaciones: la carga laboral era tanta que las vacaciones se acumulaban, y se daba el caso de trabajadores que cumplían hasta cinco períodos sin tomarlas. Algo similar ocurría con la jornada laboral: había ocasiones en que les tocaba trabajar hasta 30 días seguidos, por uno de descanso. También está el caso de que hoy la empresa programa los cursos de capacitación en horario laboral, cuando antes lo hacían en el tiempo libre de las y los trabajadores. Este es un gran avance (AIL, 2016).

Sintrametro manifiesta que todo el proceso ha fortalecido a los trabajadores y trabajadoras y lo ha reanimado para alcanzar sus objetivos. Se sienten motivados a seguir trabajando incansable y responsablemente por óptimas condiciones laborales que conduzcan a que la dignidad en el trabajo sea una práctica empresarial: «Reconocemos que faltan muchas batallas por ejecutar, sin embargo, estamos entusiasmados por nuestras conquistas» (Sintrametro/Comunicados).

Los mejores aprendizajes

La experiencia de los trabajadores del Metro de Medellín, tiene varios puntos altos que pueden constituir referencias importantes para avanzar en la construcción de diálogo social en Colombia, e ir construyendo una metodología apropiada y exitosa para el éxito de éste. Veamos esos puntos.

- La concepción sobre las relaciones laborales fundamentada en la valoración del «otro», con un reconocimiento efectivo de lo que necesita para la realización de sus metas de bienestar. Esto

nos aleja de una relación antagónica, donde se privilegia el conflicto sobre el acuerdo; esto se refleja en su premisa “sin empresa no hay trabajo y sin trabajo no hay bienestar”.

- La valoración del diálogo como el método por excelencia para resolver los problemas y proponerlo como un objetivo, que conlleva la idea de solucionar los conflictos, y no generarlos o aumentarlos.
- La persistencia y la coherencia, por más que la empresa se negó a negociar y a reconocer a la organización sindical, ésta se mantuvo firme para lograr el diálogo social, fortalecer la empresa y el sindicato, y mejorar el bienestar de los trabajadores, con un discurso inclusivo.
- La flexibilidad y la variedad en sus estrategias, lo cual se nota en las decisiones. Por ejemplo, acordar con la empresa el aplazamiento de la negociación colectiva, el retiro del primer pliego de peticiones, la reorientación de la organización sindical hacia la modalidad de industria, la búsqueda de alternativas organizativas para los trabajadores de Metroplus, el cubrimiento de espacios para la denuncia pública y el ejercicio del derecho a la protesta social; intervenciones en el Concejo de Medellín, lo mismo que el aprovechamiento de espacios abiertos por la empresa como los «cafés con el gerente» para promover la organización y la afiliación sindical.
- Un gran aprovechamiento de la labor de comunicaciones: lograr emitir mensajes con un lenguaje apropiado para los trabajadores, que se reflejó en un rápido crecimiento; la amplia utilización de medios y el apoyo con escritos, fábulas y frases célebres para comunicar las ideas y los mensajes.
- La racionalidad en las peticiones: el uso de la información y la investigación, la valoración minuciosa del pliego de solicitudes y su contrastación con la estructura de costos de la empresa,

hasta el punto de lograr que ésta reconociera un trabajo que ni ella lo habría realizado tan puntualmente. Esto hace que la argumentación sea de gran solvencia y crece las posibilidades de éxito.

- La educación, la capacitación y la asesoría, las cuales confiaron a la Escuela Nacional Sindical. Al respecto, el presidente de Sintrametro, Rubén Darío Cataño Zapata, expresó:
- La asesoría recibida nos abrió las puertas del conocimiento para saber cómo actuar... la ENS nos generó mucha confianza y la formación en general fue fundamental... la Escuela tiene mucho reconocimiento y eso nos favoreció, hicimos muy buena elección... los estudios, las investigaciones y la valoración del pliego fueron fundamentales... todo eso nos tiene hoy fortalecidos y bien posicionados nacional e internacionalmente.
- La canalización de ayudas internacionales: a pesar de ser un sindicato autónomo e independiente, éste logró canalizar ayudas internacionales que fueron fundamentales para su desarrollo; una vez se afianzó el conocimiento sobre el mundo del sindicalismo, el sindicato entendió la importancia de su vinculación a redes del sindicalismo mundial y por eso decidió afiliarse a la Federación Sindical Internacional del Transporte (ITF).
- El nivel de reconocimiento y confianza alcanzado en las relaciones laborales: Es necesario anotar, sin embargo, que dependen mucho de la decisión de las personas que están al frente de las instituciones, lo que debería ser una política obligatoria para todas. Pero en el caso del Metro de Medellín, con la administración de la doctora Restrepo se logró un gran nivel de reconocimiento, de respeto y de avances en las soluciones de los problemas. Esto quedó plasmado en uno de los comunicados de prensa, cuando la organización sindical expresó:

Sintrametro agradece a la Gerente Claudia Restrepo Montoya la gestión innovadora e incluyente que entregó durante su administración en el Metro de Medellín, asimismo resalta los avances que permitieron mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores... deja para las futuras gerencias, referencia de coherencia, empatía, cooperación y pertenencia, brindando a su vez ejemplo de respeto y profesionalismo al trabajar en equipo con nuestra organización sindical en beneficio y el progreso de la Empresa.

- a. Una concepción clara del proceso, porque ello evita caer en posturas radicales de soluciones «todo o nada». Sintrametro siempre la tuvo. Insistía en las soluciones valorando cada paso, persistiendo y esperando con paciencia, hasta que, por ejemplo, peticiones que se llevaron en el primer pliego del 2013, solo encontraron avances muy importantes luego del segundo acuerdo laboral en el año 2016. De hecho, el reconocimiento que le hacen a la gerente no es porque haya concedido todo y porque les haya solucionado todos los problemas, sino por su actitud incluyente y receptiva. Esto agrega otro valor sin duda, y es el de la empatía, el pensar en el lugar del otro, lo que hace entender sus lógicas, sus problemas y limitaciones, haciendo que se llegue al entendimiento para avanzar en las soluciones posibles y, por qué no, trabajar también por lo imposible a través del diálogo social.
- b. El proceso de diálogo social tiene altibajos: su mejor momento lo tuvo durante la gerencia anterior de Claudia Restrepo, aunque la actual ha asumido una posición menos amigable hacia el sindicato y el diálogo social. No obstante, el ambiente de respeto hacia los trabajadores se mantiene.

UNTRAEMIS

Empresa de Medicina Integral S.A. (EMI)⁶

Según los informes generales presentados por esta compañía, a 31 de diciembre de 2015, EMI S.A., Servicio de Ambulancia Prepagada, fue constituida por escritura pública N.º 4878, el 7 de noviembre de 1996, otorgada en la Notaría 20 de Medellín. La compañía tiene por objeto social principal la atención de emergencias médicas en el sitio donde se produzcan y la prestación del servicio de transporte de pacientes de ambulancia en medios propios o de terceros, bajo el sistema de pago anticipado u otras modalidades autorizadas.

El Grupo EMI S.A. tiene participación accionaria mayoritaria en EMI Holdings Management S.A. que a su vez pertenece a Grupo Falck A/S (63,1 %), con sede principal en Dinamarca, y una participación minoritaria que pertenece al Fondo de Capital Privado Tribeca Homecare Fund I (36,9 %).

Algunos aspectos de la evolución de la empresa son los siguientes: La empresa de Medicina Integral EMI S.A., es una compañía prestadora de servicios de atención médica a domicilio con más de

6. Información tomada de la página web de EMI.

35 años de experiencia en diferentes países de Latinoamérica. La empresa cuenta con más de 3 200 empleados, de los cuales más de mil son médicos, dentro de los que se incluyen los contratos con terceros. Tiene cobertura directa en seis países de Latinoamérica.

El grupo nació en Montevideo, Uruguay, en 1979 como unidad coronaria móvil (UCM), la que estableció un modelo replicado luego en toda América para la atención domiciliaria en salud. En el año 2006 se consolida el Grupo EMI en Colombia con la fusión de varias compañías radicadas en Colombia, Uruguay y Panamá; para el año 2008, el grupo crece cuando se incorporan otras compañías de Venezuela y Ecuador y con la apertura de nuevas sedes en ciudades de Colombia. En el año 2011, el grupo adquiere la operación de El Salvador y, en Colombia, la empresa SER S.A., con cobertura en Armenia, Pereira y Manizales, y se fusiona con el Grupo Falck, convirtiéndose así en un jugador mundial en atención médica prehospitalaria.

Aunque es una multinacional con presencia en 46 países, el grupo practica una política frente a sus trabajadores que deja mucho que desear en materia de estabilidad, equidad, reconocimiento y buen trato. En Colombia, los trabajadores de EMI suman aproximadamente los 2 000, la mayoría de ellos en Bogotá y Medellín.

Los principales problemas que han aquejado a los trabajadores y trabajadoras, que los llevaron a formar la organización sindical con el objeto de trabajar unidos por su solución, fueron los siguientes («Sindicato logra acuerdo laboral...» AIL, 2015):

- La política de contratación a término fijo. Los contratos inicialmente fueron a 4 meses y luego se extendieron a un año, pero de ahí no pasaban y la vida laboral se prolongaba bajo esa modalidad, mientras los trabajadores esperaban que en cualquier momento les revocaran los contratos. Si bien hay cierta estabilidad, porque hay personas que en tales condiciones han

cumplido 10 y 15 años en la empresa, el contrato a término fijo no ofrece suficiente garantía de estabilidad, puesto que los despidos se tramitan por la vía de la terminación legal del contrato: la zozobra se vuelve permanente y es más difícil la construcción de un proyecto de familia.

- El poco tiempo de que disponen para la prestación del servicio. Por ejemplo, para una evaluación el médico tiene 20 minutos, lo que no solo constituye una presión para éste, que queda como el causante del mal servicio que se pueda prestar, sino que afecta también a los usuarios.
- Existen diferencias salariales entre trabajadores que realizan una misma función, especialmente entre los conductores de los vehículos, aspecto fue necesario revisar y negociar de manera colectiva.
- No se pagan horas extras ni el día de descanso remunerado, que son derechos consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo y en el Reglamento interno de la misma compañía.
- La imposición de la jornada de trabajo es de 12 horas, lo cual constituye una verdadera ironía, porque una compañía cuya misión es preservar la salud de las personas, hace que sus mismos trabajadores se enfermen de agotamiento físico por las largas jornadas de trabajo.
- El maltrato verbal por parte de algunos jefes, incluso insultos y constantes amenazas de despido hizo necesario trabajar por un buen ambiente de trabajo y un trato respetuoso y digno.
- El poco tiempo para la alimentación: 20 minutos para almorzar o comer, tiempo que en ocasiones puede ser incluso menor si deben atender alguna emergencia; a ello se le suma el tiempo que en las clínicas y los hospitales; por falta de coordinación los hacen perder tiempo cuando atender pacientes en remisión, lo cual tiene para consecuencias negativas para los trabajadores

y trabajadoras de EMI porque la empresa los evalúa el tiempo de cada servicio, sin en consideración esas cosas.

- También hizo necesario mejorar la seguridad ocupacional en los vehículos: algunos tienen sillas y utilería incómodas, por lo que ha habido casos de conductores y acompañantes con problemas de salud, muy posiblemente a causa o con ocasión del trabajo.

En efecto, los trabajadores y trabajadoras de EMI a nivel nacional conformaron su organización sindical a comienzos del año 2015, aunque ésta la no fue primera vez intentaron formarla. En los 10 últimos años hubo habido varios intentos, como el que tuvo lugar en Cali, donde la empresa despidió a los trabajadores que lo intentaron.

Untraemis, organización sindical de industria con un gran perfil⁷

Untraemis se fundó el primero de abril del 2015, con un grupo de 56 trabajadores y trabajadoras de distintas áreas de la empresa, que tomaron la valiente decisión de conformar su organización sindical para alcanzar sus objetivos de progreso familiar y profesional: «En la ciudad de Medellín juntaron voluntades y crearon Untraemis: Unión de trabajadores de EMI y sector salud.

De la junta directiva hacen parte tanto hombres como mujeres muy jóvenes, lo que constituye una característica modernizante y que afortunadamente se está volviendo tendencia en las nuevas organizaciones de trabajadores que se han venido formando en Colombia en los últimos años.

Como se puede leer en su sitio de la web:

Untraemis es un sindicato de rama o actividad económica, en este caso,

7. Información tomada de la página web de Untraemis.

del sector salud. Esto, le permite afiliar a trabajadores y trabajadoras independientemente de su labor o cargo. Por eso, entre quienes lo fundaron contamos con conductores, auxiliares de enfermería, asesores comerciales, regentes de farmacia, auxiliares de contabilidad, ventas, auxiliares de mantenimiento, médicos y pediatras [y que también] trabaja con una visión de expansión hacia otras empresas del mismo sector.

Untraemis se conformó inicialmente con trabajadores de Bogotá y Medellín y, en esta última fue donde alcanzó su mayor desarrollo, puesto que al mes de fundado ya tenía 200 afiliados. Los postulados básicos de Untraemis son los siguientes:

- c. Untraemis nace con la idea de apostarle al entendimiento dentro de un clima de confianza, respeto, transparencia y diálogo social con EMI (AIL, 2015).
- d. Es una organización inspirada en el principio de equidad, por eso, busca construir políticas laborales más humanas que preserven los derechos del trabajo y aportar así al bienestar de las y los trabajadores y sus familias.
- e. La organización sindical está empeñada en que su proyecto humanice el trabajo en el sector salud, llegue a distintas regiones del país e incorpore los diferentes aprendizajes de las organizaciones sindicales de otras naciones.
- f. Sus acciones son positivas, propositivas e incluyentes, y están dirigidas a equiparar los niveles de desarrollo y la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, con niveles de desarrollo corporativo, ya que son quienes lo acrecientan día a día.
- g. Uno de sus objetivos fundamentales es «construir empresa y diálogo social», dentro del derecho constitucional a la libertad sindical; en su enfoque para el mejoramiento de las condiciones de trabajo dejan claro que «tenemos inconformidades y desde el área médica queremos plantear soluciones que mejoren nuestra situación laboral» (AIL, 2015).

Revisando estos postulados, se podría concluir que, efectivamente, la naciente organización sindical establece parámetros para dotarse de un perfil un tanto diferente al del sindicalismo tradicional. Sus alusiones a la necesidad de construir empresa y diálogo social, su orientación hacia el entendimiento en el diálogo social, el enfoque hacia el planteamiento de soluciones, sus acciones positivas, propositivas e incluyentes, lo mismo que su concepción sobre la construcción de equidad y bienestar en la familia EMI, hacen que esta nueva organización sindical se comprometa con concepciones modernas y con un enfoque de transformación para el sindicalismo y las relaciones laborales.

Cuando se cumplen estos postulados, efectivamente se cumple con la idea de un nuevo perfil sindical, con «gente que goce de credibilidad no solo ante la compañía sino también frente a sus compañeros de trabajo», que era lo que los fundadores de la organización buscaron a través de los liderazgos, como ellos mismos lo han manifestado.

La construcción de este perfil sindical, concebido como un proceso, lo sintetizó su presidente un poco después de la fundación del sindicato:

Sabemos que el sindicato es la voz de los trabajadores, la instancia que recoge y transmite las necesidades de los empleados. En ese sentido nos estamos preparando, leyendo y construyendo el proyecto. Hasta ahora la empresa ha sido receptiva porque hemos utilizado los canales de comunicación adecuados. [Agrega que su pliego] no se centrará tanto en el factor económico sino en el reconocimiento sindical y el diálogo social.

Existe un compromiso profundo por mantener los puestos de trabajo y no arriesgar la estabilidad de la empresa. Eso se manifestó en todo el proceso de negociación. Se atendieron con absoluta responsabilidad los riesgos del negocio de servicio ambulatorio, ante lo cual el sindicato fue propositivo sugiriendo alternativas

pata mejorar la prestación del servicio y hacer más efectiva la operación.

Se podría decir que ante posturas como éstas, los empleadores no tendrían ninguna excusa para negarse a entablar unas relaciones cordiales y de respeto mutuo con la organización sindical, puesto que el ambiente planteado por el sindicato está impregnado de respeto por las instituciones y por las personas, ya que reconocen y tienen interés por un futuro próspero para la empresa. Consideran el diálogo como el instrumento por excelencia para la búsqueda de soluciones, incluso hasta relegar a un segundo plano los aspectos económicos en la negociación. Todos estos elementos marcan la diferencia con los conflictos que tradicionalmente han estado marcados por el lenguaje beligerante de muchos sindicatos, la falta de racionalidad y hasta el irrespeto. Todo ello en el marco de una confrontación antagónica que en este caso se ha querido descartar para un mejor ejercicio de la actividad sindical, de acuerdo con su naturaleza y su vocación negociadora.

Untraemis: por el respeto y por el reconocimiento

Desafortunadamente, la cultura antisindical que campea en nuestro país también hizo presencia en EMI. La empresa, a pesar de la presentación que hace la organización sindical de su racionalidad y talante democrático, no abrió adecuadamente los canales del diálogo y se dedicó a entorpecer las labores y funciones de los directivos sindicales.

De nada ha valido la gestión desarrollada por la Escuela Nacional Sindical, que propició la intermediación la Embajada de Dinamarca, donde queda la matriz del grupo Falck, para que la empresa en Colombia se comportara de acuerdo con la cultura de respeto por los derechos que existe en ese país, y en general en Europa. La empresa continuó con su criolla política antisin-

dical y sus mandos medios se dedicaron a reprimir la acción del sindicato, persiguiendo a sus líderes, aplicando procedimientos disciplinarios y sanciones, e intimidando a los trabajadores y trabajadoras para que no se sindicalizaran. Como se dijo antes, queda clara y sin excusa la negativa del empresario para permitir el ejercicio de los derechos humanos, lo que raya con la ilegalidad y contradice sus principios, de los cuales hacen gala.

La organización sindical emprendió una gran campaña «por el respeto» tendiente a sensibilizar a la empresa, a los trabajadores y a la opinión pública sobre la necesidad de que se respetasen el derecho a la libertad sindical en la empresa, para que ésta concibiera también la libertad y la democracia dentro de ella, porque los espacios de trabajo no están exentos de la aplicación del ordenamiento legal del Estado social y democrático de derecho.

Y la palabra clave fue «respeto», que conlleva la consideración de la dignidad, y lleva a escuchar, a incluir al otro y a no causar perjuicios. El respeto es uno de los valores morales más importantes del ser humano, pues es fundamental para lograr la interacción social en armonía; y para ser respetado es necesario saber, aprender a respetar, comprender al otro, a valorar sus intereses y necesidades y, en este sentido, el respeto debe ser de doble vía, es decir, con reciprocidad.

El respeto es mejor que la tolerancia, porque ésta se puede tener con alguien o algo que no se valora, ni se escucha, ni se acepta, ni se reconoce. Por eso, el mensaje de Untraemis para la empresa es el respeto por la organización sindical, por los trabajadores y trabajadoras, por las normas y por ella misma: respeto con inclusión, con reconocimiento, con reciprocidad.

La campaña se desplegó a través de las redes sociales, carteleras, boletines, comunicados y exhibición de vallas en lugares públicos y sitios de trabajo. Así la organización sindical ha difun-

dido ampliamente su postura democrática, civilista y de diálogo social. Ha ganado espacios ante la opinión pública y se ha posicionado frente a la empresa como un interlocutor válido y serio en el marco de las relaciones laborales. Ello también le ha permitido ganar simpatía entre los trabajadores y trabajadoras y han avanzado en el proceso de construcción sindical al calor de la lucha por el ejercicio de los derechos y por el bienestar para todos.

Es importante señalar que, por sugerencia de la ENS se ha logrado generar un proceso de relacionamiento entre Untraemis y las organizaciones sindicales internacionales. A tal punto que hoy la organización se encuentra afiliada a UNI Global, un sindicato mundial que tiene más de 20 millones de trabajadores y trabajadoras afiliados en todos los continentes. Así mismo, tiene una estrecha relación con los sindicatos de EMI en Uruguay: la Asociación de Funcionarios de Perses (AFP) y la Federación Uruguaya de Salud (FUS). Igualmente, se ha logrado establecer una buena relación con 3F, en Dinamarca, organización a la que se encuentran afiliados los trabajadores y trabajadoras del grupo Falck. El mensaje del sindicato ha sido claro: «No queremos estar quejándonos de la empresa por medio de ustedes llevándonos nuestros problemas; queremos replicar acá en Colombia el modelo de diálogo que ustedes tienen en Dinamarca y Uruguay».

La primera negociación colectiva

Una vez establecida la organización sindical y en medio de las dificultades propias de la hostilidad de algunos de los mandos medios de la empresa, el sindicato se dio a la tarea de elaborar un pliego de peticiones para recoger las necesidades de los trabajadores, presentarlo a la empresa y desarrollar su función natural de negociación colectiva. Como quedó dicho antes, las aspiraciones de los trabajadores estaban más centradas en el cumplimiento de

derechos legales por parte de la empresa, en el mejoramiento del ambiente de trabajo y en la construcción del diálogo social, más que en aspiraciones sobre incrementos en los emolumentos económicos.

Así pues el sindicato procedió a desarrollar el proceso de preparación de la negociación colectiva con la asesoría de La Escuela Nacional Sindical. Se elaboró un pliego de peticiones bien estructurado, sobre todo cuando se trataron los temas de los derechos y las garantías sindicales fundamentales en los primeros capítulos; la redacción proyectó la idea de una organización sindical moderna, con conocimiento de los temas y bien asesorada, pero, sobre todo, democrática, que basa su accionar en los criterios del diálogo social.

Se hicieron los estudios y las investigaciones necesarias con miras a que la argumentación en la mesa por parte del sindicato fuera muy solvente y se descartara totalmente la idea que muchas se promueve entre los empresarios, en el sentido de que los sindicatos exigen soluciones imposibles o hacen peticiones irracionales; para este caso, la organización sindical se aseguró de que el petitorio fuera muy objetivo y de que las soluciones planteadas estuvieran dentro de las posibilidades reales de la empresa.

El pliego de peticiones fue presentado el día 23 de abril de 2015, y su negociación no dejó de ser accidentada, dada la oposición por parte de la empresa; pero luego de agotada la etapa de arreglo directo, se logró un acuerdo el día 31 de mayo y la nueva convención colectiva, la primera que se firma con la empresa EMI, fue firmada para una vigencia de tres años, a partir del 2 de junio del 2015, hasta el primero de junio del 2018. La nueva convención tiene aplicación inicialmente para los aproximadamente 300 afiliados con que contaba Untraemis a la fecha de la firma, pero se aclara que la aplicación deberá estar de acuerdo con lo dispuesto por la ley.

Durante la negociación, los trabajadores y trabajadoras hicieron varias jornadas de lucha y diferentes actividades, como la utilización de tapabocas con mensajes escritos relacionados con las peticiones a la empresa. También los escribieron en papel y las depositaron en una urna para ser entregados a las directivas de EMI y encendieron velas como símbolo de unión entre los trabajadores. En uno de estos mensajes se leía: «Queremos la empresa y queremos que crezca, porque si quiebra nos quedamos sin trabajo, tanto los sindicalizados como los no sindicalizados».

Los logros fundamentales en la negociación

Según David Montoya, presidente de Untraemis, fueron varios los logros fundamentales de la convención colectiva: uno fue el reconocimiento del sindicato como legítimo vocero de los trabajadores, y la apertura de espacios de diálogo con la empresa y otro, la garantía de estabilidad laboral (AIL, 2015). Además, hubo otros:

- h. Sobre los espacios de diálogo social, se acordaron reuniones periódicas a nivel general y en las subdirectivas regionales entre las directivas de EMI y los representantes del sindicato, con el objeto de discutir soluciones a los problemas laborales que se presentasen, con una agenda previa y con la obligación de levantar actas para que quedara constancia de los temas tratados y los acuerdos realizados.
- i. La estabilidad laboral, se logró que todos los trabajadores sindicalizados que tenían contrato a término fijo tuvieran contrato a término indefinido; y los trabajadores que a partir de la firma de la convención se afiliasen al sindicato, y después de cumplir 16 meses de servicio en la empresa, deberían quedar contratados a término indefinido. Se trata pues de un logro de mucha importancia para el proyecto de vida y de familia de los trabajadores de EMI.

- j. Los permisos sindicales remunerados para el ejercicio de la actividad de los directivos de la institución sindical, lo mismo que un auxilio económico para su funcionamiento.
- k. Se lograron permisos remunerados por matrimonio y grave calamidad doméstica para todos los trabajadores y trabajadoras.
- l. Además del acuerdo en materia de salarios, se lograron auxilios por muerte, por incapacidad médica y una prima de antigüedad a partir de los cinco años de servicio.

Para el presidente del sindicato, David Montoya, uno de los hechos importantes del proceso de diálogo que se adelantó para aprobar la convención fue la actitud respetuosa que todo el tiempo mostraron los y las trabajadoras; aunque hubo algunas presiones de la empresa: «Siempre se mantuvo un ambiente de sana discusión y construcción de propuestas».

Un hecho muy importante, es que la firma del acuerdo incentivó la afiliación, como en el caso de Cali, donde no se tenía ningún afiliado hasta que hubo negociación; una vez se firmó el acuerdo se conformó la nueva seccional de Untraemis en esa ciudad. El potencial de crecimiento es importante, toda vez que el número de empleados en Bogotá, Medellín y Cali asciende a 1 700.

La lucha por la consolidación en las relaciones laborales

Luego de la firma de la convención colectiva, la empresa no asumió la mejor actitud y continuó ejerciendo presión, acoso laboral, incumplimiento de los acuerdos y de las normas legales. Esto llevó a los trabajadores a considerar la posibilidad de la huelga, como lo reseñó RCN radio en su informe «Sindicato de trabajadores de Emergencias Médicas (EM), anuncia huelga» (2015), que incluye una entrevista al vicepresidente de Untraemis, David Araque, quien manifestó lo siguiente:

Luego de analizar y discutir la situación nuestra, los representantes de la asamblea de delegados vemos que no nos queda otra salida que recurrir a la huelga para hacer valer nuestros derechos, aparte de eso ya se inició un proceso de más de 200 demandas de trabajadores contra la compañía por los incumplimientos frente a la normatividad laboral, queremos llegar a un acuerdo con la compañía para que se reconozca el pago de los recargos y las horas extras como lo manda la legislación.

Ya los trabajadores habían realizado jornadas como plantones y otras denuncias, luego de agotar las posibilidades del arreglo directo. El sindicato reclamaba un reconocimiento efectivo de la organización sindical y se declaró, como siempre, dispuesto a establecer un diálogo que permitiera el restablecimiento de las relaciones laborales.

La empresa EMI hizo público un comunicado en el cual manifestaba que

Respeto el derecho de asociación sindical y ha tenido un diálogo constante con UNTRAEMIS con canales de comunicación siempre abiertos que llevaron a la firma de la convención colectiva de trabajo el pasado 2 de junio, en la que se llegó a un acuerdo sin ningún tipo de situación conflictiva, y tras la cual se han realizado reuniones periódicas y hay una persona dedicada exclusivamente al tema de las relaciones laborales, que es el canal oficial entre UNTRAEMIS y la administración. (RCN, 2015).

A pesar de la existencia de conflictos, nuevos y antiguos, es una realidad la existencia de la organización sindical y de la convención colectiva de trabajo en EMI; hoy el diálogo social tiene otro nivel, que aunque no es el ideal, si queda bien claro quién es el que está poniendo su mayor empeño para lograrlo, buscando unas relaciones laborales basadas en el respeto y el entendimiento, con base en el diálogo social. Es de esperar que con la persistencia y la coherencia que muestran sus trabajadores y trabajadoras la empresa flexibilice su postura y el diálogo pueda fluir como lo aspira y lo propone la organización sindical.

Los de aprendizaje de la experiencia

No obstante el precario aporte de la empresa esta experiencia y, sobre todo, el comportamiento de Untraemis, nos deja valiosas experiencias y nos muestran cómo se puede asumir una postura democrática aferrada al diálogo social, a la vez que se desarrolla una ardua lucha para vencer la resistencia del empleador, con un discurso y una actuación coherentes y constantes. Revisemos algunos puntos.

- m. La definición de unas bases, principios o postulados básicos que constituyen una guía y nos hacen buscar con claridad los objetivos y métodos de trabajo y de lucha.
- n. Su gran ubicación en cuanto al reconocimiento del «otro», es decir, su reconocimiento de la importancia de la empresa, lo mismo que del reconocimiento de intereses y objetivos comunes. Ello queda claro en sus postulados básicos de trabajo, y en la forma cómo lo expresa su presidente, David Montoya:
- o. Nos interesa contribuir a fortalecer la compañía porque entendemos que en la medida en que la empresa avance tanto los empleados como nuestras familias nos podremos beneficiar. Pero eso solo es posible de manera mancomunada con los directivos de la compañía y sobre la base del respeto a los derechos de los trabajadores y a la organización sindical. («Entrevista a Untraemis...», Renovación Sindical, 2015)
- p. La coherencia de Untraemis con esos postulados básicos y con el hallazgo en cuanto a los objetivos comunes con la empresa, por cuanto siempre mantiene su discurso y su accionar, encaminado hacia el logro de los objetivos de diálogo social.
- q. La firmeza del sindicato para creer en el diálogo social como el método por excelencia para lograr muy buenos objetivos y contribuir a la transformación de las relaciones laborales. Aquí

se destaca la siguiente respuesta por parte de su presidente, al ser preguntado sobre si creía en el diálogo social:

- r. Claro que sí. Nosotros creemos que ese es nuestro lema. Hemos impulsado el diálogo social como una herramienta porque hemos entendido que es un canal directo para poder llegar a solucionar los conflictos que se nos han venido presentando. Además, vemos que el diálogo social es la construcción y la renovación del sindicalismo colombiano. («Entrevista a Untraemis...», Renovación Sindical, 2015).
- s. Su visión sobre un nuevo perfil sindical. Untraemis siempre habló de la necesidad de que tanto el sindicato como sus líderes, tuvieran un perfil más apropiado y fueran más asertivos para que gozaran de la confianza tanto de sus compañeros de trabajo como de la empresa misma.
- t. La racionalidad, el estudio, la investigación y la asesoría técnica. El conocimiento y la argumentación sólida de los problemas y de las alternativas de solución permitió proyectar una imagen de seriedad y compromiso frente a los problemas de los trabajadores y de responsabilidad frente a la empresa; sus acciones han sido positivas, propositivas e incluyentes, así como su persistencia en ellas.
- u. La versatilidad y la innovación en sus campañas, lo cual quedó claro en la que se hizo «por el respeto» y en las actividades por la defensa de su pliego de peticiones.
- v. La claridad en sus mensajes, las comunicaciones y la utilización de los medios de comunicación.
- w. La vinculación a redes, como la red de sindicatos de emergencias móviles y a la UNI.
- x. La asesoría de la ENS, fue reconocida en la entrevista citada:
- y. El apoyo de la ENS ha sido constante porque ha hecho las veces de veedor y tutor, ha sido nuestro «ángel guardián» en este

proceso. Gracias a la Escuela hemos logrado unos objetivos importantes, hemos masificado el proyecto, hemos logrado comenzar las afiliaciones en otras ciudades del país, hemos empezado a recibir la simpatía de muchos otros trabajadores que ven atractivo nuestro proyecto pues es un proyecto de familia. Además, la ENS nos ha enseñado a formarnos y ese ha sido su papel primordial y ha sido un garante y un apoyo fundamental para esta agremiación. («Entrevista a Untraemis...», *Renovación Sindical*, 2015)

- z. La inclusión, desde un principio, de todas las expresiones de la empresa o el sector en los órganos de dirección del sindicato. Ello en términos de grupos poblacionales como hombres, mujeres, jóvenes, etc., y también en cuanto a representatividad por áreas u oficios como operativos, profesionales, vendedores y demás sectores de trabajadores y trabajadoras.

REFERENCIAS

- Agencia de Información Laboral de la ENS. <https://ail.ens.org.co/>
- Bancolombia: 140 años que la historia tiene en cuenta (30 de enero d 2015). Portafolio. <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/bancolombia-140-anos-historia-cuenta-27898>
- Empresa de Medicina Integral (EMI). Qué es EMI. <https://grupoemi.com/colombia/conocenos/2/que-es-emi/3>
- Entrevista a David Montoya, presidente de UNTRAEMIS
- Entrevista a Rubén Darío Castañeda presidente de SINTRAMETRO
- Entrevista a Untraemis, un joven sindicato de trabajadores del sector salud, (20 de mayo de 2015). Renovación Sindical. <http://www.renovacion-sindical.org/antioquia/especial-entrevista-a-untraemis-un-joven-sindicato-de-trabajadores-del-sector-salud>
- Metro de Medellín. Quiénes somos/historia. <https://www.metrodemedellin.gov.co>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Cartilla análisis final de la negociación colectiva. Seminario, 2014.
- Palacios, M. (28 de noviembre de 2015). Conductores de metroplús quieren dejar de ser tercerizados. <http://www.elcolombiano.com/antioquia/movilidad/en-medellin-conductores-del-metroplus-buscan-vincularse-al-metr-DK3194140>
- rabajadores.<https://sintrametro.com/la-voz-de-los-trabajadores/comunicados/>
- Sindicato de trabajadores de Emergencias Médicas (EM) anuncia huelga. (1º de diciembre de 2015). RCN. <https://www.rcnradio.com/colombia/antioquia/sindicato-trabajadores-emergencias-medicas-emi-anuncia-huelga>

-
- Sindicato de Trabajadores y Empleados del Sistema de Transporte del Valle de Aburrá (Sintrametro). Quiénes somos/historia. <https://sintrametro.com/quienes-somos/historia/>
- Sindicato de Trabajadores y Empleados del Sistema de Transporte del Valle de Aburrá (Sintrametro). Sintrametro/La voz de los
- Sindicato logra acuerdo laboral en EMI, firmada primera convención colectiva (3 de junio de 2015). Agencia de Información Laboral (AIL). <https://ail.ens.org.co/dialogo-social/sindicato-logra-acuerdo-laboral-en-emi-firmada-primera-convencion-colectiva/>
- Un sindicato que en 3 años transformó las relaciones laborales en el Metro de Medellín. (27 de abril de 2016). Agencia de Información Laboral ENS. <https://ail.ens.org.co/noticias/sindicato-3-anos-transformo-las-relaciones-laborales-metro-medellin/>
- Unión Nacional de Empleados Bancarios. Home. https://www.unebcolombia.org/es/historia?language_content_entity=es
- Untraemis. Un Proyecto de familia, para la familia EMI. <https://untraemis.wixsite.com/untraemis/inicio>