



FLACSO
ARGENTINA

**Maestría en Políticas Públicas para el Desarrollo con Inclusión
Social
Área de Estado y Políticas Públicas**

Tesis de Maestría:

**El conflicto colectivo laboral y la negociación colectiva entre
Sintrahospiclinicas, el H.U.V y la Gobernación del Valle del Cauca
durante los años 2016 y 2017 en Colombia**

1

Autora:

Lic. Luisa Fernanda Herrera García

Directora de tesis:

Dra. Cecilia Senén Gonzales

Cohorte: 2017/2018

Diciembre de 2020

Buenos Aires, Argentina

DEDICATORIA

A mi mamá,

Dedico esta, mi tesis de maestría, a mi mamá quien me dio la vida y quien lo ha dado todo de la suya para que yo sea la persona, ser humano, hija y profesional quien soy hoy.

A mi papá (Q.E.P.D),

Quien además de darme la vida, me enseñó los valores, la ética y las herramientas más ejemplares que alguien pueda tener para ofrecer y enseñarle también al mundo y a quienes me rodean a lo largo de mi recorrido.

A Dios (el Universo),

Por brindarme la oportunidad de existir, de disfrutar y gozar sus inmensidades, por todo lo que me regala día a día sin pedir nada a cambio, por permitirme respirar, pensar, comer y caminar, cosas tan básicas y simples que sin su voluntad no podrían ser.

2

A Sintrahospiclinicas,

Por ser el sindicato más genuino, trabajador y luchador. Por ser el sindicato al que perteneció durante gran parte de su vida, mamá.

Por ser el sindicato que brindó tantos momentos de alegría, satisfacciones, oportunidades, buen trabajo, contención, solidaridades, y grandes amistades.

A los trabajadores oficiales,

Por su labor día a día.

Índice

INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO I: Nivel Macro	18
Marco Teórico	18
Las Relaciones Laborales (RR.LL)	18
El mundo de la Negociación Colectiva	29
La negociación colectiva en Colombia	35
Los estudios laborales en América Latina	43
Los estudios laborales en Colombia	48
Enfoque teórico adoptado en la investigación	52
CAPÍTULO II: Estrategia metodológica	55
Niveles macro, meso y micro	55
Problema de investigación	55
Objetivo general	59
Objetivos específicos: niveles macro, meso y micro	59
Fuentes de investigación	61
Técnicas de recolección	63
CAPÍTULO III: Nivel meso	72
Negociación colectiva en el sector de la salud pública en Colombia	72
Los procesos de reestructuración en la salud pública en Colombia (1994-2017) 73	
Sistema de financiamiento de la salud pública	77
CAPÍTULO IV: Nivel meso	80
Contextualización del conflicto colectivo laboral entre Sintrahospiclinicas, el H.U.V y la Gobernación del Valle del Cauca	80

Introducción	80
La ley 550 y el Tribunal de Arbitramento	82
¿Qué se dice de lo sucedido con la ley 550 y el Tribunal de Arbitramento?	85
Tercerización Laboral	87
La situación actual	88
Conclusiones	89
CAPÍTULO V: Nivel meso	91
Análisis a partir de los <i>diarios</i> y la <i>prensa escrita</i> del Conflicto Colectivo Laboral entre Sintrahospiclinicas, el H.U.V y la Gobernación del Valle del Cauca.....	91
Introducción:	91
Diciembre de 2015.....	92
Marzo de 2016	94
Octubre de 2016	95
Noviembre de 2016.....	98
Diciembre de 2016.....	107
Septiembre de 2017	112
Octubre de 2017	116
Conclusiones	119
CAPÍTULO VI: Nivel Meso	123
Descripción del conflicto colectivo laboral y la negociación colectiva entre Sintrahospiclinicas, el H.U.V y el Ministerio de Trabajo a partir del análisis de <i>Oficios y Comunicados</i>	123
Introducción	123
Diciembre de 2015.....	126
Agosto de 2016.....	126
Septiembre de 2016	128

Octubre de 2016	129
Diciembre de 2016.....	130
Enero de 2017	131
Febrero de 2017.....	132
Mayo y Junio de 2017	133
Septiembre de 2017	134
Octubre de 2017	135
Noviembre de 2017.....	140
Diciembre de 2017.....	142
Enero de 2018.....	142
Conclusiones	144
CAPÍTULO VII: Nivel meso	149
Descripción del conflicto colectivo laboral entre Sintrahospiclinicas, el H.U.V y el Ministerio de Trabajo a partir del análisis de <i>Expedientes y Documentos Jurídicos y Judiciales</i>	149
Introducción	149
19 de diciembre de 2016: Acción de Tutela	152
27 de octubre de 2017: Demandante: Reyes Yonjairo Barrios Zambrano vs. Demandados: Ministerio de Trabajo y H.U.V.	159
26 de diciembre de 2017: Acto Administrativo Definitivo de la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo	165
30 de enero de 2018: aclaración de información para la conformación del Tribunal de Arbitramento	171
Conclusiones	177
CAPÍTULO VIII: Nivel micro	183
Entrevistas: la mirada del conflicto laboral y la negociación colectiva desde la junta directiva de Sintrahospiclinicas y los trabajadores oficiales	183
Introducción	183

Corrupción y mala administración	185
Modalidad de enfrentamiento de Sintrahospiclinicas	187
La Negociación y Convención Colectivas durante los años 2016 y 2017	188
Las agremiaciones sindicales	191
La base sindical de Sintrahospiclinicas	192
La cuestión de las Empresas Prestadoras de Salud (E.P.S)	194
El Estudio Técnico Previo, el Reten Social, y el Retiro Voluntario.....	195
Las Acciones de Tutela y las Demandas de los años 2016 y 2017	198
El Tribunal de Arbitramento.....	201
¿Qué sucede hoy con el H.U.V y los trabajadores oficiales?.....	202
¿En qué situación están Sintrahospiclinicas y su Convención Colectiva de Trabajo?	203
¿Qué sucede hoy con el reintegro de los trabajadores oficiales despedidos?	205
Conclusiones	206
CONCLUSIONES GENERALES	208
Factibilidad de la investigación	209
Capítulo III (Nivel macro)	211
Capítulo IV (Nivel meso).....	211
Capítulo V (Nivel meso)	212
Capítulo VI (Nivel meso).....	213
Capítulo VII (Nivel meso)	215
Capítulo VIII (Nivel micro)	216
BIBLIOGRAFÍA FINAL.....	219
Libros	219
Revistas	221
Diarios	222

Oficios y comunicados	223
Expedientes y documentos jurídicos y judiciales	225
Entrevistas	225
Otras fuentes consultadas	226
Páginas web	227
Siglas	228

AGRADECIMIENTOS

*A mi mamá por serlo todo en mi vida y en mi existir.
A mi papá por ser la memoria de los mejores momentos y ser el ángel que cuida de mí.*

*A mi nueva familia en Buenos Aires, Argentina.
A mi novio, **Mariano Corbino**, por su paciencia, compañía, amor, apoyo y ayuda incondicionales.
A **Carlos Corbino** por su ayuda y apoyo incondicionales.*

*A mi directora de tesis, la **Dra. Cecilia Senén Gonzáles** por su orientación y acompañamiento académicos, su amistad, las charlas inigualables que compartimos en este camino investigativo, sus aportes, por ser mi guía en este recorrido, por escucharme.*

8

*A **FLACSO** y el **Área de Estado y Políticas Públicas** por ser mi casa de estudios, por brindarme todo el nuevo conocimiento a través de su Maestría en Políticas Públicas para el Desarrollo con Inclusión Social, por su seguimiento y acompañamiento.*

*A la **Junta Directiva de Sintrahospiclinicas** por apoyarme en mi investigación, brindarme toda la información que necesité, por la confianza que tienen depositada en mí y en mi trabajo, por el agradecimiento a la investigación que sobre el sindicato y su lucha desarrollé.*

*A los **trabajadores oficiales** por ser la parte y el todo de Sintrahospiclinicas, por ser los mejores compañeros de trabajo que **mamá** y **papá** pudieron haber tenido.*

Resumen:

El objetivo general de esta investigación consiste en describir y analizar el conflicto colectivo laboral y el proceso de negociación colectiva entre el sindicato de *Sintrahospiclinicas*, el Hospital Universitario del Valle (H.U.V) y la Gobernación del Valle del Cauca, en Colombia, durante los años 2016 y 2017. Es a partir del énfasis puesto en estos tres actores y sus decisiones en determinado contexto, se adoptó el enfoque conocido como opción estratégica (strategic choice) en los estudios de las relaciones laborales. Este enfoque subraya que “los resultados obtenidos en materia de relaciones laborales no están predeterminados por las fuerzas del entorno, sino que son producto de las interacciones que se dan al interior de éste y de las decisiones estratégicas de las partes (empresas, gobierno y sindicatos)”. (Kochan, Katz, & Mc. Kerise, 1994)

Teniendo esta referencia teórica, la investigación formuló dos preguntas generales: la primera busca caracterizar el conflicto y la negociación a partir de las distintas fuentes de información y las visiones de los actores involucrados; la segunda busca caracterizar las relaciones laborales (RR.LL) al interior del hospital público luego de sucedido el conflicto laboral y la negociación colectiva.

Para dar respuesta a las dos preguntas formuladas y cumplir con el objetivo general se usaron dos grandes técnicas de investigación: una, el relevamiento de archivos y datos, junto con el análisis documental; y dos, las entrevistas estructuradas y en profundidad. El relevamiento de archivos y datos, y el análisis documental, se usaron para trabajar con las *fuentes bibliográficas* de los Capítulos III y IV, *los diarios y la prensa escrita* del Capítulo V, *los oficios y comunicados* del Capítulo VI, y *los expedientes y documentos jurídicos y judiciales* del Capítulo VII; mientras el trabajo con las *entrevistas estructuradas y en profundidad* conforma el Capítulo VIII.

El trabajo con las distintas fuentes ayudó a caracterizar la visión de los actores involucrados durante el desarrollo del conflicto y la negociación, y el sistema de las RR.LL. La tesis concluye que las relaciones laborales entre *Sintrahospiclinicas* y el H.U.V quedaron debilitadas en contra de los derechos colectivos de los trabajadores oficiales, aunque las fuentes de información muestran la lucha y disputa abiertas que mostró *Sintrahospiclinicas* durante el conflicto, en defensa de sus derechos laborales y su Convención Colectiva.

Los aportes de mi tesis están relacionados con el caso de estudio seleccionado ya que hasta el momento no se ha desarrollado ninguna investigación sobre *Sintrahospiclinicas*, ni tampoco sobre las RR.LL al interior del H.U.V. También hay un aporte metodológico al desarrollar la investigación compartimentada en los niveles *macro, meso y micro* que clasificó el análisis de cada fuente de información en esos niveles de estudio.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación pone su foco en el proceso de negociación colectiva que se materializó durante el desarrollo del conflicto colectivo laboral de los años 2016 y 2017 entre el sindicato de *Sintrahospiclinicas*, el Hospital Universitario del Valle (H.U.V) y la Gobernación del Valle del Cauca (en representación del Estado colombiano). La negociación colectiva fue un aspecto fundamental del conflicto colectivo laboral entre los actores involucrados al igual que el rol de mediador jugado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Nacional.

Creada su personería jurídica en 1960 por el Ministerio de Trabajo, *Sintrahospiclinicas* es uno de los más importantes (sino, el más importante) de los Sindicatos que representan los intereses de los trabajadores de la red hospitalaria Pública del Departamento del Valle del Cauca, en Colombia. La Convención Colectiva de Trabajo existente y pactada entre el Hospital Universitario del Valle (H.U.V por sus siglas) y el Sindicato de Trabajadores de Hospitales y Clínicas (*Sintrahospiclinicas*), cobijaba alrededor de 1.500 empleados y/o plazas de trabajo.

A nivel de la región del Suroccidente Colombiano, *Sintrahospiclinicas* ha estado en el “ojo del huracán” no solo del Estado, sino también de los medios masivos de comunicación y la sociedad civil, al haber protagonizado muchas de las protestas, manifestaciones, y bloqueos en la vía pública, además de otro tipo de acciones de hecho. *Sintrahospiclinicas* también ha ganado su visibilidad por su confrontación directa y abierta, de cara a la administración del hospital y de la Gobernación del Valle del Cauca, en el campo jurídico y judicial.

La investigación se ubica de manera general en el estudio de las relaciones laborales (RR.LL) entre sindicalismo y Estado, poniendo su foco en el sector de la salud pública en Colombia.

La investigación se ubica temporalmente en los años 2016 y 2017 ya que en estos tiempos es en los que se desarrolla un nivel de conflictividad laboral álgido, e inicia la búsqueda de la destrucción de la planta de cargos, conformada por los trabajadores oficiales, que a su vez conformaban la base sindical. Dicha desintegración de la planta de cargos, disminuyó la base sindical pero al mismo tiempo, mostró la capacidad de confrontación máxima que tenía que poner en juego Sintrahospiclinicas al momento de defender sus derechos laborales colectivos.

El recorrido descrito en los primeros párrafos es una referencia que permite llegar al objetivo y preguntas generales de esta investigación. El planteamiento entonces del objetivo general es describir y analizar el conflicto colectivo laboral y el proceso de negociación colectiva entre el sindicato de *Sintrahospiclinicas*, el Hospital Universitario del Valle (H.U.V) y la Gobernación del Valle del Cauca, en Colombia, durante los años 2016 y 2017.

Aunado al objetivo general de la investigación, se han delineado dos preguntas: la primera de ellas busca indagar sobre las características del conflicto laboral y la negociación colectiva a partir de la información y data que brindan las distintas fuentes de investigación trabajadas y analizadas, y a partir también de las posturas de los actores inmersos en la disputa. Definiéndose así: ¿Cómo se caracterizó el conflicto laboral y la negociación colectiva a la luz de las distintas fuentes de información y la visión de los actores involucrados, Sintrahospiclinicas, el H.U.V, la Gobernación del Valle del Cauca, durante los años 2016 y 2017?

La segunda pregunta busca caracterizar las relaciones laborales (RR.LL) al interior de la entidad hospitalaria luego de haber sido vivida la experiencia del conflicto laboral y la negociación colectiva de los años 2016 y 2017. Por lo que se pregunta acerca de:

¿Cómo quedan conformadas y cuáles son las características de las relaciones laborales (RR.LL) luego de empezado y sucedido el conflicto laboral y la negociación colectiva al interior del H.U.V?

Ya se ha hecho un esbozo detallado de los ingredientes que han conformado y conforman el campo de estudio de la *negociación colectiva* y el *conflicto laboral* tanto en el contexto colombiano en general como en el contexto de la salud pública en Colombia en particular. Como muchos otros autores que han dedicado sus análisis y su labor investigativa y académica a diversos estudios de casos colombianos de negociación colectiva y conflictividad laboral (mencionados en los Capítulos III y IV de esta investigación), esta elaboración no será la excepción, aunque, vale la pena hacer la salvedad de que al ser un objeto de estudio único (como lo puede ser cada caso de estudio) que está anclado al sector de la salud pública; geográficamente, a la región del suroccidente colombiano, específicamente, al Departamento del Valle del Cauca; y enmarcado en un recorte temporal que comprende los años 2016 y 2017, puede arrojar conclusiones, ideas, y conceptos que amplíen el campo de conocimiento de la negociación colectiva y el conflicto laboral, y que lo complementen, o puede, por el contrario, arrojar conclusiones que cuestionen, interpelen, o debatan el campo de conocimiento, mediante novedosas relaciones encontradas al interior del fenómeno estudiado.

Para quien tenga un interés intelectual de estudiar las estrategias de negociación colectiva en el sector de la salud pública, específicamente, este trabajo puede arrojar algunas luces acerca del cómo allanar los conflictos laborales que puedan existir y más aún cuando aquellos conflictos son mediados y representados por un órgano sindical, un hospital público y el Estado, ya que en términos muy generales y macros, la relación

sindicalismo-empresa-Estado es de nuestro interés. Por otra parte, al ser el trabajo de corte casuístico y con un anclaje empírico fuerte, tiene la posibilidad de servir de insumo no solo para otras investigaciones referentes al campo de conocimiento, sino también para otras organizaciones sindicales que pertenezcan al sector de la salud pública o que sean ajenas a él, pero que dependen del Estado y tienen similares o iguales conflictos de derechos laborales con aquel o con una empresa estatal/pública. Esta es una investigación que busca colaborar con *Sintrahospiclinicas*, brindándole un panorama claro desde la academia, de lo que a modo de proceso, ha ocurrido con sus derechos laborales, sindicales, y colectivos, mostrándole un análisis de las dinámicas, poderes y estrategias que han estado en medio de su *negociación colectiva y conflicto laboral* con el Hospital Universitario del Valle y la Gobernación del Valle del Cauca, durante lo que va corrido de los últimos años a partir del año 2016, para que los conozcan, aprendan de ellos y se fortalezcan cada vez más como organización sindical.

Para responder a ambas preguntas de esta investigación, esta tesis se estructura en nueve (9) capítulos, incluyendo el Capítulo de las Conclusiones Generales. La metodología que es la herramienta que se usó para responder a las dos preguntas nucleares se puede dividir en dos (2) grandes técnicas de trabajo investigativo: la primera (1ra) que comprende el relevamiento de archivos y datos, junto con el análisis documental, y la segunda (2da), las entrevistas estructuradas y en profundidad.

Los nueve (9) capítulos que conforma la investigación están divididos a su vez en tres grandes niveles de análisis y observación: los niveles macro, meso y micro. Al *nivel macro* pertenecen, el Capítulo I (marco teórico), y el Capítulo III (Negociación colectiva en el sector de la salud pública en Colombia); al *nivel meso* pertenecen, el Capítulo IV (Contextualización del conflicto colectivo laboral), el Capítulo V (Análisis

a partir de los diarios y la prensa escrita del conflicto colectivo laboral), el Capítulo VI (Descripción del conflicto colectivo laboral a partir del análisis de oficios y comunicados), y el Capítulo VII (Descripción del conflicto colectivo laboral a partir del análisis de expedientes y documentos jurídicos); y por último, al *nivel micro* pertenece el Capítulo VIII que analiza las entrevistas y brinda la mirada del conflicto laboral y la negociación colectiva desde la óptica de Sintrahospiclinicas y los trabajadores oficiales. El Capítulo I que conforma el Marco Teórico de la investigación y que hace parte del nivel macro, se desarrolló a partir de *fuentes bibliográficas*, que se usaron para hacer un compendio juicioso y detallado sobre lo que se ha escrito y teorizado acerca del campo de estudio de las relaciones laborales (RR.LL), la negociación colectiva, la negociación colectiva en el contexto colombiano particularmente, y el diseño de los estudios sobre la negociación colectiva, tanto en América Latina como en Colombia. La bibliografía utilizada y referenciada también sirvió para desarrollar el Capítulo III que conforma también el nivel macro y que hace una descripción y análisis del mundo de la negociación colectiva en el sector de la salud pública en Colombia. El Capítulo I que corresponde al Marco Teórico se valió de las fuentes bibliográficas para brindar una exposición sucinta de las investigaciones que sobre la negociación colectiva se han hecho en América Latina y en el contexto colombiano particularmente. El Capítulo III se enfoca entonces en describir el mundo de la negociación colectiva al interior del sector de la salud pública en Colombia, siendo que el objeto de estudio es el conflicto colectivo laboral y la negociación colectiva entre un sindicato de la salud pública, una Empresa Social del Estado (E.S.E) (un centro de salud también público), y el Estado colombiano. El Capítulo III habla entonces de dos aspectos fundamentales íntimamente relacionados con el fenómeno de estudio de la investigación: por un lado, los procesos

de reestructuración de la salud pública en Colombia, ocurridos entre los años 1994 y 2017, y el sistema de financiamiento de la salud pública del país.

Pasando del nivel macro al nivel meso, seguimos con el Capítulo IV que es el capítulo que da inicio a la saga de capítulos que desarrollan el nivel meso de la investigación. El Capítulo IV fue escrito también a partir de *fuentes bibliográficas* que en esta ocasión se usaron para hacer una contextualización general del conflicto laboral y la negociación colectiva entre Sintrahospiclinicas, el H.U.V y la Gobernación del Valle del Cauca. En este capítulo, las fuentes bibliográficas fueron de mucha utilidad para hablar sobre la ley 550, el tribunal de arbitramento, y la tercerización laboral, todos elementos nucleares y vertebrales del proceso de negociación colectiva y su devenir durante los años 2016 y 2017.

El primer grupo de fuentes que son las *fuentes bibliograficas* están ubicadas entonces entre los capítulos que van desde el Capítulo I hasta el Capítulo IV, entre los que dos (2) de esos capítulos están adscritos al *nivel macro* de la investigación y uno (1) al *nivel micro*.

El Capítulo V que es el segundo capítulo que conforma el *nivel meso* de la investigación hizo un análisis del conflicto laboral y la negociación colectiva a partir de los diarios y la prensa escrita de los años 2016 y 2017. Estas fuentes de información y datos son los tres (3) diarios más importantes de Colombia: El Tiempo, El Espectador y El País. Esta revisión de prensa coadyuvo en la construcción de este capítulo que se enfoca en la contextualización del caso de estudio, tomando todos los sucesos de esos años para hacer un racconto de lo sucedido, acompañándolo de la mirada analítica.

El Capítulo VI, el tercer capítulo del *nivel meso*, realiza una reconstrucción de la negociación colectiva y del conflicto laboral a partir del análisis de los *oficios* y los *comunicados* que circularon entre los actores involucrados: Sintrahospiclinicas, H.U.V,

Gobernación del Valle del Cauca y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En este capítulo se muestra principalmente el dialogo oficial y la comunicación formal entre los cuatro (4) actores, presentando la voz y postura, distintas entre sí, de todos y cada uno de ellos. Está organizado cronológicamente desde diciembre de 2015 hasta enero de 2018.

El Capítulo VII, el cuarto y último capítulo del *nivel meso*, plasma de manera analítica la perspectiva jurídica y judicial del conflicto laboral y la negociación colectiva y lo hace retomando la información brindada por los expedientes y documentos jurídicos y judiciales que además de tener la característica común de tener un espíritu jurídico, son documentos extensos que comprenden desde una acción de tutela interpuesta por Sintrahospiclinicas en diciembre de 2016, hasta un informe escrito por la gerencia general del hospital de enero de 2018 que busca justificar su defensa en medio del proceso de la conformación del tribunal de arbitramento, pasando por un acto administrativo en contra del H.U.V y la Gobernación del Valle del Cauca de diciembre de 2017. En este capítulo se verá expresado el análisis jurídico del conflicto laboral que muestra las divergencias en lo que dice cada actor involucrado y la interpretación y uso dado a las normas y leyes laborales colombiana e internacionales.

El Capítulo VIII, único capítulo que conforma el nivel micro de la investigación, es el capítulo que usa como fuente de información, las entrevistas en profundidad hechas tanto a la junta directiva de *Sintrahospiclinicas* como a los trabajadores oficiales actualmente activos en el hospital y adscritos al sindicato. Este único capítulo del nivel micro de esta investigación, también tuvo en cuenta como fuente de información, la Convención Colectiva de Trabajo pactada entre Sintrahospiclinicas y el H.U.V. Las entrevistas conforman junto con la Convención Colectiva, el nivel micro de esta investigación que se condensa en este capítulo. Las entrevistas brindan la mirada

subjetiva, vivida y “desde adentro” de la institución, del conflicto laboral y de la negociación colectiva. El Capítulo VIII habla entonces del conflicto laboral desde el lugar de trabajo y desde la piel de quienes conforman la fuerza laboral de la comunidad hospitalaria. Quienes también relatan lo sentido y sus opiniones, al ver muchos de sus compañeros de trabajo despedidos de sus puestos de trabajo sin justa causa. El Capítulo VIII que condensa el *nivel micro* está dedicado también a la convención, haciendo una descripción, análisis y desglose de su contenido con el objetivo de examinar el cumplimiento o no de los puntos convencionales durante el desenvolvimiento del conflicto y negociación colectivos laborales, a partir de las opiniones y la mirada de los entrevistados. La mirada micro del fenómeno estudiado permite saber un poco más acerca de aspectos inherentes al caso de estudio como la corrupción y la mala administración de la entidad hospitalaria; los modos de pelea de Sintrahospiclinicas; la negociación y convención colectivas durante los años 2016 y 2017; el estudio técnico previo, el retén social y el retiro voluntario; las acciones de tutela y las demandas durante esos años; el tribunal de arbitramento; y la situación actual tanto de Sintrahospiclinicas como de su Convención Colectiva.

La investigación finaliza con el Capítulo IX, el capítulo de las conclusiones generales que muestra el aporte analítico y conceptual de cada fuente de información, al análisis del conflicto laboral y la negociación colectiva de los años 2016 y 2017. En este capítulo se verá la respuesta a las dos grandes preguntas nucleares de esta investigación desde el análisis de las fuentes trabajadas, desde lo distintivo de cada fuente de manera individual, y desde las diferencias entre ellas en conjunto.

CAPÍTULO I: Nivel Macro

Marco Teórico

Las Relaciones Laborales (RR.LL)

Los sistemas de relaciones laborales han sido definidos por distintos autores como Bensusán, Trebilcock, Dombois, y De La Garza Toledo, quienes hablan sobre el campo de estudio en sus distintos desarrollos académicos.

Bensusán desarrolla el concepto de *modelo de regulación* que se refiere a la presencia de ciertas características institucionales distintivas desde el punto de vista de los criterios de clasificación del liberalismo vs. Estatismo, la colaboración / la confrontación / los criterios corporativos y los liberales, que son utilizados con fines analíticos. Estos son los criterios en los que los modelos nacionales institucionalizan dichas características. (Bensusán, 2000)

Bensusán compara tres modelos de regulación laboral, considerando que se adaptaron en diferentes formas a las reformas económicas de los años 80's y 90's. Los modelos de regulación laboral desarrollados por Bensusán son: 1) *Cooperativo incluyente*: Típico de Europa del Norte, en particular Suecia y Alemania, este último es el país que toma la autora para realizar su tipificación de características contrastantes. Este modelo es el resultado de un arreglo político corporativo que puede ofrecer ventajas a países con fuertes tradiciones de organización colectiva de la fuerza de trabajo, así como de protección institucionalizada a la parte más débil. Dio a los trabajadores alemanes la posibilidad de una defensa efectiva de sus intereses vía colectiva durante los procesos de transformación productiva sin que se debilitara sustancialmente el movimiento sindical, ni disminuyeran las condiciones de trabajo, gracias a un sindicalismo fuerte y organizado sectorialmente. El modelo maneja un fuerte poder de interlocución económica y política y un fuerte esquema de Negociación colectiva. El sistema de

relaciones laborales es de tipo corporativo y es el resultado de diversas reglas formales e informales que llevan a que las organizaciones sindicales y empresariales sean consultadas o participen en la esfera gubernamental, sin que se establezcan relaciones de control o subordinación, una diferencia sustancial con las experiencias latinoamericanas. (Bensusán, 2000)

En Alemania por ejemplo, los sindicatos son fuertes, organizados por rama (salvo excepciones). Los más importantes son los sindicatos del sector metalúrgico, existen diez y seis (16) grandes sindicatos nacionales de industria, según criterio sectorial, y estos se integran en cuatro (4) confederaciones. DGB (*Deutscher Gewerkschaftsbund* / Federación Alemana de Sindicatos) es la más grande y poderosa. Estas 4 centrales no se dividen entre tendencias religiosas ni políticas o de otro tipo, y son las más unificadas de Europa. No existe relación entre las organizaciones obreras y el Partido Socialdemócrata, aun cuando la mayor cantidad de los líderes sindicales son miembros de este partido, lo que desemboca en una completa autonomía organizativa frente a partidos y empresarios. En este país se conviene colectivamente en forma centralizada y los convenios alcanzan a todos los trabajadores del sector, no solo a los sindicalizados. Los trabajadores regulados por CT (Congreso del Trabajo) alcanzan el 90% de la fuerza laboral. Existen 2 tipos de Convención Colectiva, la primera es la que negocian para la industria, entre sindicatos de trabajadores y organizaciones empresariales; y la segunda, la negociación que se aplica para una empresa determinada. (Bensusán, 2000)

Respecto a la *libertad de afiliación* para el caso alemán, Bensusán argumenta que el sindicalismo voluntario está caracterizado por su autonomía y fortaleza siendo que existe una convicción y solidaridad de los trabajadores, derivando en altas tasas de sindicalización: 40%. Los empresarios están obligados a organizarse en Cámaras de cada región o localidad. Existen asociaciones patronales (*sindicatos patronales*), con

una estructura similar a los sindicatos de trabajadores; se organizan por industria y demarcación regional, y se encargan de la representación en la Negociación Colectiva lo que hace que exista un elevado grado de organización empresarial. También se considera central la representación de los trabajadores en la empresa, independientemente de la organización sindical, tanto en comités de planta como de empresa. La representación de los trabajadores está regulada por la legislación que establece de manera precisa los derechos y responsabilidades de aquellos comités. Hay que decir que no es obligatoria la sindicalización para los candidatos. Cuando hay más de seis (6) trabajadores se debe conformar un Comité de Planta, por el contrario, cuando hay más de cien (100) trabajadores se debe conformar un Comité de empresa. Los Comités funcionan al margen del sindicato y carecen de derechos para negociar colectivamente u organizar huelgas. En la práctica, están destinados a mejorar el flujo de información. Los empresarios consideran exitosas la experiencia de estos comités, a pesar de las restricciones a la libertad patronal que pudiesen conllevar. (Bensusán, 2000)

Los trabajadores tienen por ley su representación minoritaria en cuerpos directivos de las empresas, también participan en la conversión de los procesos productivos. Se reconocen ventajas con respecto a la calidad de las decisiones que se toman en la empresa, lo que conforma un estilo de gestión empresarial cooperativo y de trabajadores más comprometidos y menos resistentes al cambio. En cuanto a los *sindicatos*, estas organizaciones tienen participación en el diseño de las políticas públicas tanto a escala regional como nacional, tal es el caso de la capacitación, el sistema de jubilaciones, las agencias de empleo, los seguros de desempleo, entre otros. En general, los sindicatos son organizaciones tripartitas. Respecto a las *huelgas*, Bensusán observa que solo los sindicatos pueden emplazarlas. Se deben ejercer para lograr objetivos y no se pueden hacer en vigencia y cumplimiento de una Convención Colectiva. Las huelgas no están

contempladas en la ley, pero están garantizadas por jurisprudencia de tribunales laborales. Deben ser el último “remedio” para el conflicto. Se aceptan huelgas de “advertencia” de corta duración incluso durante la fase de negociación del conflicto y se prohíben huelgas de funcionarios públicos. Por otro lado se tratan de resolver los conflictos, previos a la escalada, por lo que existen instrumentos legales federales de resolución dentro de la empresa, y si bien esto no se legisla en cuanto a los conflictos colectivos, se acepta en los hechos un arbitraje “cuasi legal”. Las dos organizaciones cúpulas DGB y BDA (Confederación de Asociaciones Alemanas de Empleadores, en español) acordaron un marco procesal, modelo que recomiendan a las demás organizaciones. La mayor parte de los estándares laborales que exceden los mínimos se regulan vía Convención Colectiva y a la hora de introducir cambios en las protecciones se produce mediante la *flexibilización negociada*, sobre todo en virtud de la intervención de los trabajadores en la empresa. (Bensusán, 2000)

El segundo modelo de relaciones laborales desarrollado por Bensusán es el *liberal no cooperativo*, característico de América del Norte, sus principales ejemplos son EE.UU y Canadá. Este es un modelo más liberal, individualista y no corporativo. En EE.UU y Canadá, los modelos liberales parten del principio de igualdad entre trabajo y capital, por lo que quien determina sus relaciones, es el mercado y no el Estado, al que se le asigna la menor intervención posible. Mientras la legislación de EE.UU promueve un sindicalismo libre y una regulación flexible; Canadá permite el fortalecimiento del sindicalismo y una mejor protección de los derechos individuales. Si bien hay diferencias en los modelos de estos dos países, siendo Canadá más moderado en la aplicación del liberalismo a las relaciones del trabajo, Bensusán tuvo en cuenta los principales rasgos en común: a) no se institucionaliza la participación de los trabajadores; b) existe la *Dualidad*, dado que solo cuentan con protección los

trabajadores sindicalizados o quienes por ser trabajadores calificados obtienen beneficios en su contrato individual; c) se considera el *derecho de huelga* como integrante de los derechos individuales (como el de no trabajar), pero se contrapone con la libertad del empresario a seguir trabajando, haciendo que quienes van a la huelga puedan ser reemplazados; d) existe un alto nivel de complejidad en los trámites de constitución de un sindicato; e) hubo una alta flexibilidad durante los años 80's, debido a que los estándares laborales de la legislación federal son muy limitados; f) la negociación es descentralizada y g) existe una mayor precariedad laboral que en Europa, originada en las reformas de los años 80's y 90's. Bensusán afirma que EE.UU es una economía marcada por una alta flexibilidad del mercado de trabajo. (Bensusán, 2000)

El tercer modelo de relaciones laborales expuesto por Bensusán es el *Corporativo-estatista*, cuyos ejemplos son Brasil, México y Argentina, países con rasgos intervencionistas y corporativos. Más allá de sus semejanzas y contrastes, que son referidos por la autora más adelante, lo que considera Bensusán es que el modelo mejor adaptado a los cambios laborales en las décadas mencionadas fue el primero (*cooperativo incluyente*), tomando en cuenta su mayor productividad y menor cantidad de conflictos en ese periodo, con respecto a los otros dos. El modelo *corporativo-estatista* es un modelo de regulación laboral heredado de arreglos políticos sustentados en el intercambio entre el Estado y los sindicatos. (Bensusán, 2000)

Los modelos de regulación laboral para los casos de México, Brasil y Argentina nacen sustentados en un intercambio entre el Estado y los sindicatos, quienes consiguen la protección de los más débiles a través de la tutela estatal. Tiene un fuerte control del proceso organizativo y reivindicativo a cambio del reconocimiento de reglas protectoras de los intereses de los trabajadores. El Estado asume un papel central actuando como

árbitro en los conflictos laborales, estableciendo una reglamentación minuciosa de las condiciones de trabajo y otorgando el monopolio a las organizaciones sindicales. En los tres casos, los mercados laborales reflejaron en las dos últimas décadas un alto grado de flexibilidad y gran compatibilidad con las estrategias empresariales de bajos costos laborales y crecientes exclusiones de los trabajadores de los beneficios del desarrollo. El retroceso más fuerte se dio en México, mientras las oportunidades de renovación sindical fueron más fuertes en Brasil y Argentina. Entre las características generales de este modelo, Bensusán enumera: 1) control del Estado sobre los procesos organizativos; 2) intervención del Estado (más acentuada en Brasil); 3) sindicalización voluntaria en Brasil y Argentina, pero obligatoria en México; 4) creciente exclusión y precariedad, originadas en las medidas flexibilizadoras; 5) ausencia de formas institucionalizadas de participación de los trabajadores en las empresas; 6) mientras que en Argentina y Brasil hay una gran cantidad de trabajadores “en negro”, en México son excluidos selectivamente bajo una legislación “ad hoc”; 7) surgimiento de un nuevo sindicalismo, especialmente en Brasil; 8) altos estándares y flexibilidad laboral; 9) mayor desempleo y precariedad. En lo económico no se alcanzan los resultados previstos; y 10) existen diferencias entre los tres países aun cuando es el mismo modelo. (Bensusán, 2000)

Para el caso de Brasil, Bensusán afirma que la regulación del mercado de trabajo y su relación con el Estado tiene sus orígenes en los años 30's con el gobierno de Vargas que tenía una influencia fascista, marcando desde el inicio la legislación laboral. La evolución del régimen desde mediados de los años 70's apunta al fortalecimiento de la capacidad estatal de intervención, es decir, un control pleno del precio de la fuerza de trabajo conforme a los requerimientos de la política económica. El impuesto sindical obligatorio, la libertad de afiliación y las altas tasas de sindicalización, expresan la voluntad real de agremiación de las bases y la representatividad real de las

organizaciones, lo que generaba una capacidad de negociación colectiva. El “nuevo sindicalismo” se convirtió en mayoritario, marginando la vieja estructura corporativa. El modelo anterior entró entonces en déficit a causa de que el sistema de negociación colectiva no pudo institucionalizarse como opción reguladora de las condiciones de trabajo más allá del ámbito de empresa; y también, a causa de la gran intervención de la justicia del trabajo que llevo a que el modelo se caracterice por un autoritarismo patronal, la unilateralidad de las decisiones, la desconfianza mutua, y el estímulo de los conflictos judiciales de carácter individual. (Bensusán, 2000)

Bensusán afirma que la legislación laboral en Brasil establece una estructura sindical paralela para los trabajadores y los patrones, determinando para ambos el sistema de sindicato único por categoría profesional o misma actividad económica; ambos sobre una base territorial determinada. A mediados de los años 70's, se dio una intensa movilización social llevando a la emergencia de un “nuevo sindicalismo” y a reformas en el terreno del derecho colectivo: 1) la prohibición de la injerencia gubernamental en la vida organizativa; 2) la garantía constitucional del derecho a huelga; 3) el derecho a formar libres federaciones y confederaciones; y 4) la creación de consejos de trabajadores electos en las empresas de más de 200 trabajadores (cuestión que aún no ha sido reglamentada). El conjunto anterior de reformas abre el paso a un sistema de participación colectiva en las decisiones de la empresa. Afirma Bensusán que la mayoría de las negociaciones se dan por empresa, configurando un sistema descentralizado a nivel geográfico, por categoría profesional y por empresa. El “nuevo sindicalismo” durante las dos últimas décadas tuvo mayor presencia en las empresas mediante los delegados sindicales y comités de fábricas, tuvo un aumento en la tasa de sindicalización y el surgimiento de un partido afín, el PT (Partido de los trabajadores), sin embargo, el marco jurídico dificulta la acción colectiva, la escasa presencia en el

lugar de trabajo, la atomización de las negociaciones colectivas y la actuación asistencial y burocratizada del Estado. (Bensusán, 2000)

Bensusán delinea de manera sucinta las características que tomó el modelo *corporativo-estatista* en el caso de Argentina. La autora habla del reconocimiento estatal; los poderes sindicales institucionalizados; la negociación centralizada; el sindicato único con capacidad de negociación colectiva a través del otorgamiento de la personería gremial; la fuerte protección a los derechos individuales; la intervención estatal en la resolución de conflictos; la importancia de las obras sociales administradas por los sindicatos; la inexistencia de la afiliación obligatoria; la relación entre los salarios y las variables macroeconómicas como por ejemplo la inflación y el PIB; la marcada legislación en materia de derecho individual y colectivo; y la existencia de tres (3) tipos de sindicatos: *verticales* o de una misma actividad, *horizontales* o de profesión u oficio y los *sindicatos de empresas*. Respecto al *derecho de huelga*, Bensusán observa que existe tanto para los sindicatos con personería como para los sindicatos solamente inscriptos, la autora afirma que para que sea legítimo este derecho de huelga, debe estar precedido por un procedimiento de conciliación obligatoria que solo tiene legitimados los sindicatos con personería. Por otra parte, los órganos de participación en la empresa son previstos por ley, lo que en Argentina se conoce como *comisiones paritarias*. (Bensusán, 2000)

Apuntando a las similitudes y diferencias del proceso de reestructuración en la América Latina, el estudio de Bensusán sostiene que,

Los procesos de reestructuración económica iniciados en los 80's mostraron diferentes capacidades de adaptación de los sistemas de relaciones laborales a las exigencias de los cambios en los mercados, tecnologías y formas de organización del trabajo, así como impactos de diversa magnitud sobre la situación de los sindicatos y de los trabajadores. De esta forma, aunque se dieron tendencias convergentes hacia la flexibilización de esas relaciones laborales, las variaciones se debieron a diversos factores, entre los que se encuentran las características específicas de los modelos de regulación laboral pre-existentes (*liberales o proteccionistas, pluralistas o corporativos, incluyentes o excluyentes*) y su grado de efectividad real. (Bensusán, 2000)

Teniendo en cuenta lo anterior, Bensusán atribuye a los modelos de regulación laboral preexistentes, una dimensión que incide en marcar las diferentes respuestas por países, más allá de las diferencias en las instituciones laborales. Lo que la autora considera central para la mejor adaptación, es la cooperación entre los trabajadores y las empresas ya que evidencia una real participación de los empleados en las decisiones de las firmas, siendo el rasgo más relevante del modelo *Cooperativo incluyente*, pues la participación esta normada e institucionalizada. (Bensusán, 2000)

Siguiendo con la tipificación de los modelos de las relaciones laborales, esta investigación toma en cuenta el desarrollo de Trebilcock quien afirma que en el estudio del sistema de *relaciones laborales* se han incorporado valores sociales (por ejemplo, la libertad de asociación, el sentido de la solidaridad de grupo, la búsqueda de la optimización de beneficios, entre otros) y técnicas (los *métodos de negociación*, la organización del trabajo, la consulta y *resolución de conflictos*, solo por mencionar algunos). Históricamente, los sistemas de relaciones laborales se han clasificado a partir de cada experiencia nacional, pero la validez de este procedimiento es cada vez menor debido a la creciente diversidad de las prácticas de cada país y al auge de una economía de naturaleza más global impulsada por la competencia internacional. Algunos países se han caracterizado por el mantenimiento de modelos basados en la *cooperación* (Alemania, Bélgica), mientras que otros son conocidos por su tendencia al *conflicto* (Bangladesh, Canadá, Estados Unidos). Asimismo, los diversos análisis de los sistemas de relaciones laborales se han clasificado en función de su utilización de mecanismos de *negociación colectiva centralizada* (como sucede en los países nórdicos, aunque tienden actualmente a abandonar estos procedimientos, como pasa en el caso de Suecia), de *negociación a escala sectorial o industrial* (como en Alemania), o de *negociación a escala de empresa o centro de trabajo* (Japón, EE.UU). En los escenarios en los que se

ha pasado de una economía de planificación a otra de libre mercado, dichos sistemas de relaciones laborales se encuentran en transición. Por otra parte, conceptualmente, ha aumentado el número de estudios sobre las tipologías de las relaciones de empleo individuales como indicadores de los tipos de sistemas de relaciones laborales predominantes en la actualidad. Tradicionalmente, se han descrito cuatro tipos diferenciados de gestión del lugar de trabajo: *dictatorial*, *paternalista*, *institucional* y *participativo*. (Trebilcock, pág. 2)

Dombois enumera tres pilares de las relaciones laborales que tienen por objetivo, aliviar la asimetría estructural existente entre los dueños del capital y la fuerza laboral, para así investir de un “corsé” social institucional a los procesos del mercado de trabajo, y para garantizar el dominio social de los empresarios, estos tres pilares a seguir son: las disposiciones legales, la representación colectiva de intereses, y la *negociación de contratos colectivos*. (Dombois, págs. 2-3)

El principio básico que subyace al sistema de *relaciones laborales* son los *derechos a la libertad de asociación* y un corolario natural de esta libertad es el derecho a la *negociación colectiva*, un fenómeno que debe distinguirse de los sistemas consultivos y de participación de los trabajadores no sindicados. La *negociación colectiva* se establece entre los representantes elegidos por los trabajadores y los que actúan en nombre de la empresa, y da lugar a la celebración de un acuerdo vinculante y mutuamente aceptado que puede cubrir una amplia gama de materias. (Trebilcock, pág. 3)

Según Dombois, el *political bargaining* (mencionada más arriba) es una consecuencia de factores como la dominancia regulativa y administrativa del estado en las relaciones entre capital y trabajo, la relativamente débil base social de los sindicatos en el conjunto de la sociedad, y la dependencia de las empresas de las políticas del estado. Definiéndolo como el tráfico de influencias y la negociación política, el *political*

bargaining es usado como el medio de la política de intereses de empresarios y sindicatos. El *political bargaining* de intereses organizados, sea al interior o con los partidos dominantes, o bien con las autoridades estatales (como el ministerio de la economía o del trabajo) permitió con frecuencia la realización de una política de intereses más efectiva que la misma negociación colectiva, así como también otorgó tanto a sindicatos como a empresarios, recursos de poder complementarios para la negociación colectiva. En el marco de este intercambio, los sindicatos se vieron obligados a rendir contraprestaciones que van desde las concesiones de tipo económico hasta las de tipo político, a saber, el control político de sus asociados. (Dombois, págs. 4-5)

De La Garza Toledo, observa y analiza un trastocamiento de la cultura de la clase obrera, no solo en términos reales, sino también en términos subjetivos, en su ideología, en sus formas culturales, en sus ritos y en su consciencia de clase. Trastocamiento que según el autor es consecuencia de la flexibilidad del trabajo que oculta la derrota que sufrió la clase trabajadora de fines de los años 70's, con su consiguiente inseguridad en el empleo y en el salario, la intensificación de las jornadas y el levantamiento de instituciones reguladoras y sindicatos. Consecuencia también de la *privatización* que mermó las posibilidades de irrupción en tanto la desarticulación jurídica-económica de la fuerza laboral; de la *precarización* que desmonta el carácter protector del trabajo; de la *subcontratación* que al desconocer las relaciones laborales directas despoja al trabajador de su capacidad de enunciación interpelatoria; y del *desempleo* que destierra al trabajador del mundo laboral. (De La Garza Toledo, 2000, pág. 160)

El mundo de la Negociación Colectiva

Siendo que este trabajo de investigación pone su foco en el estudio de la *negociación colectiva* y del conflicto colectivo laboral entre el sindicato de *Sintrahospiclinicas*, el Hospital Universitario del Valle (H.U.V por sus siglas) y la Gobernación del Valle del Cauca. La negociación colectiva es un componente fundamental del universo de las relaciones laborales.

Explorando el campo de estudio de la negociación colectiva, vale la pena hacer alusión a todo el abanico de conceptualizaciones que se han hecho al respecto. Una de las primeras conceptualizaciones del término de *negociación colectiva* fue la trabajada por Reynolds hacia el año de 1949. Reynolds en la primera edición de su libro *Labor economics and labor relations*, define la negociación colectiva como una institución que tiene por tema de primerísimo orden, la determinación del salario, es decir, la definición del salario es el principal resultado o derivación de cualquier negociación colectiva. (Reynolds, 1949)

Al ser los procesos de *negociación colectiva*, la herramienta mayormente usada en la resolución de cualquier conflicto, vale la pena retomar la corriente que hace énfasis en el *conflicto institucionalizado* que nace de las discusiones en torno a la *democracia industrial* y a las *ideas social-demócratas* de los sociólogos ingleses de principios de siglo XX, Sidney y Beatriz Webb. Para esta corriente, la relación capital-trabajo es contradictoria más no antagónica, como lo señala Marx. Su carácter antagónico es histórico y no consustancial a la relación. En este sentido, el estudio del *conflicto* es fuente de su interés pero de manera moderada. Su inquietud está centrada en los procesos por medio de los cuales el conflicto es institucionalizado y, al menos temporalmente, resuelto. (Urquijo, 1996, págs. 57-58) Igualmente, aunque reconoce la acción política de los trabajadores, no la considera como esencialmente dirigida hacia la

destrucción del sistema capitalista, interpretación que le da un sentido reformista a las luchas sindicales. Walker indica que esta corriente enfatiza los problemas que el sistema económico genera a los trabajadores, quienes procuran lograr el control de las condiciones salariales y de empleo mediante la *negociación colectiva* a través de los sindicatos. (Urquijo, 1996, pág. 58)

Wright define la *negociación colectiva* en tanto proceso que permite a los trabajadores negociar, como colectivo, con su empresa, y puede desarrollarse a varias escalas (empresarial, sectorial, o nacional). Tradicionalmente, los temas de la negociación son los salarios, las prestaciones, las condiciones de trabajo, y un trato equitativo. No obstante, pueden abordarse también cuestiones que no afecten directamente a los trabajadores contratados por la empresa, como el aumento de las pensiones de vejez de los ya jubilados. Con menor frecuencia, se consideran aspectos que trascienden con mucho al lugar de trabajo, como la protección del medio ambiente exterior. (Wright, pág. 15)

La definición utilizada en el artículo 2 del Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981 (n.154), es amplia: la expresión comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores. (Wright, pág. 15)

Wright concibe la *negociación colectiva* como un proceso formal que se desarrolla a intervalos de tiempo regulares y que da lugar a la celebración de un acuerdo por escrito entre las organizaciones de trabajadores y la empresa o empresas. Este tipo de negociación conlleva una sucesión de demandas o propuestas, contrapropuestas y

amplias deliberaciones. El proceso puede generar diversos resultados: un convenio colectivo, cartas de entendimiento, declaraciones conjuntas, o códigos de práctica convenidos. La negociación colectiva puede entenderse asimismo como un proceso continuo de resolución de los problemas surgidos en cada momento. Esta flexibilidad de la negociación colectiva ayuda a garantizar su viabilidad continua. En cualquier caso, existe una condición previa para emprender una negociación formal o informal: para que tenga éxito, los representantes de ambas partes deben estar facultados para negociar y llegar a un acuerdo que ha de ser respetado. En ocasiones, la negociación colectiva se considera como una *prueba de fuerza*, en la que una ganancia para una parte supone una pérdida para la otra. Por ejemplo, un aumento salarial se observa como una amenaza para la obtención de beneficios. Un acuerdo que impide los despidos se ve como un factor limitante de la flexibilidad de la dirección. Si la negociación se considera una *competición*, el determinante más importante del resultado final será el poder relativo de cada una de las partes. Para las organizaciones de trabajadores, esto equivale a la capacidad de interrumpir la producción mediante una huelga, organizar un boicot del producto o el servicio de la empresa, o ejercer otro tipo de presión, manteniendo la lealtad de los afiliados a la organización. Para las empresas el poder significa la capacidad para resistir estas presiones, sustituir a los trabajadores en huelga en los países donde esta práctica se permite o aguantar hasta que las dificultades económicas les obliguen a retornar a sus puestos de trabajo de acuerdo con las condiciones de la dirección. (Wright, pág. 16)

En cualquier caso, son las amenazas de una de las partes las que llevan a ambas a buscar un acuerdo. Este tipo de negociación recibe en ocasiones el calificativo de *posicional*, ya que comienza con la adopción de una posición y continúa con su defensa por cada

una de las partes hasta que se alcanza un compromiso basado en su fuerza relativa.
(Wright, pág. 16)

Fisher y Ury conciben un segundo modelo de la *negociación colectiva* que consiste en la búsqueda mutua de una solución óptima. En este caso, se supone que un acuerdo adecuado puede reportar ventajas para ambas partes. Por ejemplo, un aumento de salarios puede compensarse con una mayor productividad. Un acuerdo que impide los despidos puede animar a los trabajadores a mejorar su eficacia, ya que sus puestos de trabajo no se verán amenazados como resultado de su actividad. Esta forma de negociación se denomina de *ventajas mutuas*, de *ganancias compartidas*, o de *suma positiva*. Lo que es más importante es la capacidad de cada parte para comprender los intereses de la otra y encontrar soluciones que permitan optimizar los intereses de ambos. (Fisher & Ury, 1981)

Wright afirma que ambos modelos de negociación no se excluyen entre sí, ambos importan. Los *negociadores cualificados* tratan en todo caso, de comprender a sus interlocutores y de situarse en áreas donde las partes puedan beneficiarse de un acuerdo prudente. No obstante, es poco probable que una parte sin poder logre sus objetivos. Según el autor, siempre existirán ámbitos en los que las partes consideren sus intereses dispares. Afirma entonces que la negociación basada en la buena fe funciona mejor si las partes se temen entre sí. Por otra parte, siempre será más probable que una organización de trabajadores alcance sus metas si tienen el poder para detener la producción o solicitar la intervención de un inspector en el caso de que las partes no acuerden una solución. La negociación colectiva es un proceso dinámico en todos los sistemas de *relaciones laborales* en que se practica. (Wright, págs. 16, 17, 18)

Olney en su conceptualización acerca del proceso de negociación colectiva observa la implicancia que tiene en aquella los conflictos, clasificándolos en *individuales* y

colectivos, en función de quien los inicia o tiene la competencia para iniciarlos. Un conflicto individual afecta a un trabajador en concreto, y uno colectivo afecta a un grupo de trabajadores, normalmente representados por un sindicato. También existe otra distinción entre los *conflictos de derechos* y los *conflictos de intereses*. En el primer caso (también denominados conflictos jurídicos) está en juego la aplicación o la interpretación de derechos recogidos en la legislación o en las disposiciones de un contrato de empleo o un convenio colectivo. En un conflicto de intereses, se debate la creación de derechos u obligaciones, o la modificación de los ya vigentes. Estos últimos, surgen fundamentalmente en relación con la negociación colectiva. (Olney, pág. 35)

En el momento en que las partes (sindicato-estado para el caso de estudio de interés) llegan a un “atolladero” en las negociaciones, el tratamiento del conflicto se considera una extensión de la libertad de negociar colectivamente. En el convenio sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981 (n. 154), la OIT destaca la importancia de establecer órganos y procedimientos para la resolución de los conflictos laborales como parte del proceso de fomento de la negociación colectiva. La *conciliación y mediación* es uno de los procedimientos de utilización más difundida y se considera uno de los más eficaces para la resolución del conflicto de intereses. En el proceso de negociación colectiva, la conciliación puede valorarse como la continuación de las negociaciones con la ayuda de una parte neutral. En un número cada vez mayor de países, la conciliación también se utiliza en las fases iniciales de la resolución de conflictos de derechos. La administración puede poner a disposición servicios de conciliación o establecer un órgano independiente que los preste. (Olney, págs. 35-36)

La negociación colectiva entre asociaciones de trabajadores y empleadores libres como una modalidad del dialogo social, es una característica de las sociedades democráticas.

En muchos países, el proceso histórico que llevo al Estado a aceptar y alentar el ejercicio del derecho de libertad sindical y de asociación, presento a menudo un punto de inflexión en la aparición de la democracia. No obstante, la dinámica interna de los procesos laborales impone una lógica implacable, que lleva a la constitución de grupos de interés laboral y a los empleadores a desarrollar acuerdos con esos grupos. (Ostau de Lafont de León & Poveda Peña, 2009, pág. 252) En diversas partes del mundo, los sindicatos se constituyeron y funcionaron clandestinamente, antes de adquirir un reconocimiento jurídico o de que se instaurara una democracia funcional. Elementos como la libertad sindical, de asociación y la negociación colectiva, para hacerse efectivos y ser parte de la gobernanza del mercado laboral, basada en el dialogo social, necesitan evolucionar dentro del campo de la legislación. (OIT, 2006)

Siguiendo los postulados de la *revolución monetarista* o de la ciencia económica en su versión neoclásica, la negociación colectiva se presenta como un elemento insalvable de rigidez que impide sus acomodados flexibles, que serían de exigencia obligatoria en una economía cada vez, más globalizada. (Santos, Ruesga, & Pérez Ortiz, 2007, págs. 17-22)

La negociación colectiva hace parte de la lucha por lograr *trabajos decentes*, es expresión del dialogo social a través del cual los trabajadores pueden incidir en la definición de sus condiciones de trabajo y de la distribución de la riqueza generada, mejorar su calidad de vida, y contribuir al mejoramiento de la competitividad de las empresas y su proyección hacia los consumidores, clientes y usuarios. Para ello es conveniente que el Estado retome un papel activo en el fomento de una estructura articulada de negociación colectiva. ¿Por qué este retorno del Estado? Frente a la actual precarización y desequilibrio de las relaciones colectivas, la negociación colectiva requiere una solución combinada que tenga la supervisión de las autoridades

administrativas. Esa supervisión otorga un marco de garantía que estimula el futuro de la negociación colectiva, sin pretender vulnerar su carácter autonómico. Bajo esta estructura, existirían entonces dos niveles de negociación: uno por actividad, y otro por sector o rama. (Ostau de Lafont de León & Poveda Peña, 2009, págs. 252-254)

La negociación colectiva en Colombia

El neoliberalismo que se implantó en Colombia desde los inicios de la década de 1990 propició una fragmentación productiva (subcontratación, deslocalización, desregulación, flexibilización, precarización, cultura empresarial, privatización y mercantilismo), lo que a la par favoreció una fragmentación de los sujetos sociales, creando un perfil difuso de clases, grupos y sujetos colectivos que ya no representan a la clase obrera en cuanto a sus intereses y demandas. La recuperación neoliberal del modelo privatista de la regulación jurídica de las relaciones laborales sin otros límites que las reglas del mercado y la conversión del trabajo humano en una mercancía más, produce una dispersión y fragmentación totales del modelo del Estado social y, como consecuencia, el debilitamiento del proteccionismo laboral en el campo individual, de la seguridad social y del derecho colectivo; se profundiza con ello el recurso a los contratos de adhesión a nivel tanto individual como colectivo, sobre la base de la necesidad de supervivencia del trabajador, y se convierte entonces la empresa en un ente sin control alguno, que se resiste a la intervención del Estado y a la injerencia de los sindicatos. El control del valor de la mano de obra, que hoy se pretende recuperar por parte de los empleadores, a partir del mercado neoliberal, con políticas de desprotección, debilitamiento o desaparición de las organizaciones sindicales, justifica la posición de la clase trabajadora al querer volver al viejo Estado de bienestar, situación que comporta consecuencias negativas, pues se recuerdan las viejas luchas

sindicales, desconociendo las nuevas realidades socioeconómicas en que se desarrolla hoy por hoy la negociación colectiva. Dentro de los criterios del modelo neoliberal, la negociación colectiva es prácticamente imposible. (Ostau de Lafont de León & Poveda Peña, 2009, pág. 241)

Antes de la Ley 50 de 1990 y de la Constitución Política de 1991, las estructuras orgánicas y funcionales del sindicalismo colombiano, así como la dinámica y los procesos de negociación colectiva, estuvieron mediados por la intervención directa del Estado; era un mundo coherente el del intervencionismo de Estado en la organización sindical y la negociación colectiva. Con la implementación del Estado mínimo se produce un modelo sindical reducido al hecho de pedir el cumplimiento de objetivos gremialistas y mutualistas, dando la espalda a la vida política y social del país en su conjunto. Las reformas laborales de los últimos años, como la Ley 789 de 2002, cuyo principio introdujo mayor flexibilización laboral, rebaja en las indemnizaciones por despido, y rebaja en el impacto salarial del trabajo extra nocturno, con el pretexto de crear más empleo, han ocasionado un alza en los niveles de desempleo en el país, y el poco empleo que se creó, tendió a desaparecer en el último año por la racionalización de las plantas de personal ante las nuevas condiciones del mercado internacional. Dichas reformas laborales han aumentado los índices de subocupación y desocupación, logrando con esto, las condiciones mínimas de sobrevivencia de los sectores más marginales de la sociedad colombiana. Según las estadísticas de Fedesarrollo, la pobreza en Colombia ha llegado al 57%, situación que conduce a la marginalización de la mayoría de la población con una situación de trabajo precario, inseguridad e inestabilidad social y emocional; el desempleo se ha convertido en uno de los principales generadores de violencia. El sindicalismo en Colombia representa menos del 4% de la fuerza productiva y de ese porcentaje que ya es mínimo, menos del 1% ejerce

el derecho de negociación colectiva. (Ostau de Lafont de León & Poveda Peña, 2009, págs. 244-264)

El *dialogo social* del tripartismo es posible, sobre la base de la existencia de organizaciones de empleadores y trabajadores solidas e independientes, con capacidad técnica, con posibilidad de acceso a la información, una voluntad política clara, el compromiso de todas las partes interesadas, el respeto por la libertad sindical, y la negociación colectiva, todo lo anterior aunado a un apoyo institucional adecuado. Las estructuras orgánicas y funcionales de las organizaciones sindicales han sido minadas por los procesos de flexibilización laboral en Colombia, que han llegado a generar una verdadera inestabilidad en la contratación laboral, inestabilidad que se refleja en la creación de figuras como las cooperativas de trabajo; es el caso del sector salud, por ejemplo. La situación de la contratación colectiva manifiesta una fuerte disminución en los últimos años: de 817 convenciones y pactos en el año 1994, con una cobertura de 169.241 trabajadores, se pasó a 355 convenios, con una cobertura de 60.462 trabajadores. Hay una fuerte crítica hacia las empresas, ya que se valen de los pactos colectivos usándolos como estrategias antisindicales para contrarrestar a las organizaciones sindicales mismas. El mayor dinamismo que tiene la negociación colectiva en Colombia está en los sindicatos de industria que representaban un 70,98% para el año 2006, le siguen los sindicatos de empresa con un 8,16%, y por último están los sindicatos gremiales que no son más que el 1,12%. (Ostau de Lafont de León & Poveda Peña, 2009, págs. 246-248)

Según datos de la Escuela Nacional Sindical, en Colombia 1,2 de cada 100 trabajadores pertenecen a una Convención Colectiva, a partir de estudios realizados entre los años 1996-1997 y 2006-2007; según esta institución, los principales problemas que rodean a la negociación colectiva son la cada vez menor celebración de pactos colectivos y de

planes de beneficio extralegales, el poco control que ejerce el Ministerio de Protección Social a la hora de investigar y sancionar las prácticas antisindicales, la imposición de tribunales de arbitramento obligatorios, la inexistencia de negociación por rama u actividad económicas, y la imposibilidad de negociar por diversos niveles. (Sanin Vásquez, 2009) Fortalecer la unidad del sindicalismo colombiano y la negociación colectiva por rama u actividad económica, haría más efectiva dicha negociación; tanto para los trabajadores como para las empresas, el hecho de establecer grandes líneas de negociación en sectores industriales o de servicios, produciría una mayor transparencia en el costo de la fuerza de trabajo y haría competitivos el mercado laboral y el valor de las mercancías, sin necesidad de recurrir al dumping social. El modelo actual de negociación colectiva en Colombia necesita la implementación de una etapa anterior al “brote” del conflicto como tal, es decir, una etapa que sea anterior a la del arreglo directo, que permita una mayor comunicación e intercambio de información entre los actores sociales que conforman dicho conflicto, con el objetivo de que al ingresar en la etapa de arreglo directo, disponga de una suficiente ilustración para poder así establecer posibles soluciones. (Ostau de Lafont de León & Poveda Peña, 2009, págs. 249-253)

El hecho de que aumente el número de pactos y disminuyan las convenciones colectivas constituye una mala noticia en la evolución de la negociación colectiva en Colombia. La figura del *pacto colectivo* se ha establecido en la legislación nacional como una *supuesta* alternativa de negociación para los trabajadores no sindicalizados. Sin embargo, en la mayoría de los casos no representa una negociación real, en la que los trabajadores puedan definir con autonomía sus peticiones y elegir sus negociadores; contrario a lo anterior, lo que ocurre es que el pacto es impuesto por la empresa a través de mandos medios y a los trabajadores solo se les deja la alternativa de acogerse al mismo. Es usual que las empresas utilicen el pacto colectivo como una estrategia

antisindical, mediante la cual se presiona a los trabajadores para que renuncien a las organizaciones sindicales y se adhieran al pacto, o, en otros casos, para evitar el surgimiento de sindicatos. La disminución de la negociación colectiva en Colombia, hecho que se presenta a partir del año 2002, se relaciona con el aumento de la firma de pactos colectivos. La negociación colectiva es ahora parte del minifundismo sindical, dado que se realiza empresa por empresa y no, por el contrario, tomando grandes sectores empresariales. La propia estructura sindical, caracterizada por la atomización y dispersión de los sindicatos, no favorece una estrategia sólida y no permite que se gane en cobertura. Los factores anteriormente mencionados son alentados por una legislación que no beneficia la organización sindical, ni la negociación colectiva por rama de industria o por sector económico. Existe además una cultura empresarial reacia a fortalecer escenarios de dialogo social que posibiliten una mayor cobertura de la contratación colectiva y que establezca la competencia entre las empresas, no sobre la base de disminuir costos laborales y de precarizar condiciones de trabajo y de contratación, sino sobre la base de desarrollos tecnológicos que impulsen la calidad y el conocimiento. Una organización sindical débil con una negociación colectiva prácticamente desaparecida puede llevar a una sociedad de tintes anti-democráticos y no apta para la convivencia social. (Ostau de Lafont de León & Poveda Peña, 2009, págs. 254-260) La crisis de la negociación colectiva en Colombia se manifiesta en las dificultades en los procesos de negociación por parte de los sindicatos y de las confederaciones sindicales. Todavía predomina lo espontaneo y la improvisación, que no permiten que la elaboración de los pliegos de peticiones se apoye en una investigación previa, sobre los factores claves que inciden en este proceso. Tampoco se ponen en marcha procesos de coordinación y articulación de las negociaciones

colectivas que permitan mayor eficiencia en el uso de los recursos para incrementar los resultados. (Santos, Ruesga, & Pérez Ortiz, 2007, págs. 17-22)

El sistema de negociación colectiva está establecido para una minoría que escasamente representa el 1% de la fuerza productiva nacional, por lo tanto, el 99% restante es ajeno a ese sistema, lo que explica la importancia de generar mecanismos de representación y de negociación sindicales que puedan resolver la exclusión de la mayor parte de la población: trabajadores informales, independientes, por contrato de prestación de servicios, supernumerarios, provisionales, trabajadores de cooperativas asociativas de trabajo, pequeños propietarios campesinos y trabajadores del campo. Así como la organización sindical debe adaptarse a las nuevas condiciones socioeconómicas de desarrollo tecnológico y responder a la representatividad del mundo del trabajo, la negociación colectiva debe corresponderse también a esta necesidad. En el caso colombiano es necesario analizar dos grandes problemas a los que se ve enfrentada la negociación colectiva: el primero es la *flexibilización laboral*, donde la relación de trabajo surge de la movilidad del trabajador; el segundo son las diferentes formas de *desregulación de la norma laboral*, figura que hace que el mundo del trabajo no se rija por la norma proteccionista laboral, generando ejércitos de trabajadores descubiertos por la norma. Los anteriores factores ocasionan un choque con el modelo sindical colombiano, al estar erigido sobre la base de contratos a término indefinido. Hoy, la organización sindical colombiana representa menos del 4% de la fuerza productiva laboral y excluye a todos aquellos trabajadores que realizan su labor por tipos de contrataciones desreguladas, como las ordenes de prestación de servicio, por mencionar uno. (Ostau de Lafont de León & Poveda Peña, 2009, págs. 260-261)

Un caso que ejemplifica la encrucijada en la que se encuentra la negociación colectiva hoy día en Colombia es el de las cooperativas de trabajadores asociados de los corteros

de la caña de azúcar en el departamento del Valle del Cauca, donde una de las principales actividades económicas gira alrededor de la caña. Solo para esclarecer lo dicho: el conflicto laboral de los corteros no es siquiera atendido por los sectores empresariales; se partía de la presunción de que estos trabajadores no estaban cobijados por el Código Sustantivo de Trabajo, sino, por sus propias normas (reglamentos internos de las cooperativas), lo que presenta un sistema de cooperativas como proveedor de mano de obra que busca burlar el proteccionismo laboral del Código Laboral, impidiendo aplicar sus normas. Surge entonces la pregunta: ¿Si un sindicato conformado por trabajadores de una cooperativa de trabajo asociativo presenta un pliego de peticiones a los empleadores, este es o no regido por el Código Sustantivo de Trabajo? La respuesta frente a esta situación, partiendo de las normas del Convenio 87 de la OIT, indicaría que no debe existir discriminación en la negociación colectiva. A partir de los Comentarios 261, 262, y 263 del Comité de Libertad Sindical se establece que los trabajadores de las cooperativas asociadas tienen derecho a las negociaciones y no se pueden excluir del *derecho colectivo*, ya que el ejercicio del derecho de asociación sindical es *independiente* del tipo de vinculación laboral. (Ostau de Lafont de León & Poveda Peña, 2009, págs. 261-262)

Colombia ha ratificado los Convenios 87 y 98 de la OIT a través de la Ley 26 de 1976 sobre el derecho de asociación sindical. Al ser estos Convenios considerados como derechos humanos, se han convertido en parte del llamado *bloque de constitucionalidad*, lo que indica que prevalecen sobre las normas internas de cada nación. Esto, junto con innumerables decisiones de la Corte Constitucional, ha hecho que se declaren inexecutable o executable de manera condicionada, las normas colectivas del Código Sustantivo de Trabajo relacionadas con la negociación colectiva. La paradoja está entonces en que aunque el derecho del trabajo laboral o social “llego a

su final”, sigue estando justificado, al estar subsumido en las disposiciones constitucionales, los pactos y los convenios internacionales. La respuesta que se puede dar al respecto es que existe un caos en la normatividad colectiva laboral por el choque entre dos modelos jurídicos sindicales y de negociación colectiva entre los que se encuentra enfrentada la clase obrera: la normatividad internacional y las leyes nacionales. Cada uno es coherente de manera independiente, pero al estar vigentes ambos se genera una fricción entre el *modelo sindical y de negociación colectiva intervencionista*, y el *modelo construido por la OIT* en los Convenios 87, 98, 151, y 154, que hacen prevalecer la autonomía de la organización sindical y los principios de la negociación colectiva libre y voluntaria. (Ostau de Lafont de León & Poveda Peña, 2009, págs. 264-265)

La conflictividad colectiva laboral en Colombia se ha visto disminuida a causa de dos realidades: primera, la desregulación y flexibilización de las relaciones laborales con el Estado, y segunda, la guerra sucia en contra de las organizaciones sindicales que ha cobrado la vida de sus dirigentes. “Una guerra llena de amenazas, atentados, detenciones arbitrarias, torturas, desapariciones, desplazamiento forzado y exilio”. (OIT, 2006, pág. 18) A la par de los conflictos colectivos laborales, las negociaciones colectivas de trabajo en el país se han reducido vertiginosamente. En el primer semestre del año 2006 se presentaron un total de 107 convenios, 102 del sector privado y tan solo 5 del sector público. “Del total de los 107 convenios, 63 fueron Convenciones Colectivas de Trabajo y 44 pactos colectivos, siendo siempre el aumento salarial, el elemento central de las negociaciones”. (Torres Tovar & Luna García, 2008, pág. 18)

La economía del país y su mercado laboral, han sufrido grandes transformaciones a partir de su incorporación en el proceso de apertura del mercado, impuesto por la globalización neoliberal. “Ese proceso de apertura le ha costado a Colombia perder gran

parte de su industria nacional, profundizar la flexibilización laboral que ha conducido al crecimiento en un 60% de la informalidad de la economía y del desempleo en un 20%”. (Torres Tovar & Luna García, 2008, págs. 2-3) A la situación de desarme de la economía formal, se suma la violencia política en contra de las organizaciones sindicales, lo que las ha debilitado enormemente y les ha quitado capacidad de incidencia de los trabajadores en sus condiciones laborales. “En el año 2004, por ejemplo, fueron asesinados 94 líderes sindicales y en el 2005, setenta de ellos”. (OIT, 2006, págs. 2-3)

El esquema de las relaciones laborales en Colombia también está relacionado con las tendencias del mundo del trabajo en el contexto de la salud pública a nivel de América Latina y la política económica neoliberal que viene siendo hegemónica desde la década de los 80’s. Respecto al tema de los derechos fundamentales del trabajo, en América Latina existen grandes brechas no cubiertas en aspectos como la libertad sindical y la negociación colectiva. “La región agrupa el 5,7% del total mundial de casos de quejas sobre violación de libertad sindical, y el 29% de despidos que incumplen los principios de la libertad sindical”. (Observatorio de recursos humanos en salud. Nodo de suroccidente. Universidad del Valle, 2006, págs. 484-485)

Los estudios laborales en América Latina

En los últimos años, los *estudios de caso* (como el pretendido a realizar en este trabajo investigativo) han permitido aproximarse al mundo de las empresas, poco explorado aún en varios de sus componentes. Algunas investigaciones han permitido una comprensión importante de aquellas. (Arango, 1991; Cárdenas, 1996; Dombois, 1990; López & Castellanos, 1990; Weiss & Castañeda, 1990; López, 1997; Vásquez, 1996). Si bien los estudios de caso ilustran relaciones sociales, su principal limitación reside en la

imposibilidad de realizar generalizaciones cuantitativas, aunque si permitan señalar ciertas tendencias en determinados procesos. (Arango & López, 1999, pág. 18)

El proyecto de investigación *Transformación económica y trabajo en América Latina, una perspectiva comparativa: México, Brasil, y Colombia*, coordinado por Dombois y Pries (Dombois & Pries, 1995) considera tanto a *actores del sistema de relaciones sociales* a nivel macro –estado, y gremios empresariales y sindicales- como a actores a nivel micro –empresa, sindicato y trabajadores-, pero se distancian de aquellos al no prestar mayor atención a la forma cómo se contienen o controlan los *conflictos*, con miras a buscar la estabilidad y normalidad laboral. Dombois y Pries centran entonces su interés en el estudio de los *procesos* a través de los que se generan tanto los *desacuerdos* y los *conflictos*, así como en la *cooperación* entre capital y trabajo. (Arango & López, 1999, pág. 19)

Dombois resalta con claridad las particularidades de la experiencia latinoamericana en donde el estado jugó un papel fundamental en la institucionalización de formas de regulación de las relaciones entre capital y trabajo, lo cual incidió en la preeminencia de formas de *negociación sindical* de tipo político (*political bargaining*). Sin olvidar que la regulación y la protección laboral en América Latina solo han concernido a sectores minoritarios de trabajadores, excluyendo a los trabajadores del sector informal. Colombia con un sindicalismo débil y dividido y un sistema de *negociación colectiva* muy reducido y socialmente poco aceptado, ha permitido que la apertura económica agrave la debilidad sindical. (Arango & López, 1999, págs. 25-26)

Una de las tendencias en Latinoamérica es apoyarse cada vez más en los *estudios de caso* como herramientas metodológicas que permiten ilustrar las relaciones sociales entre los actores, los terrenos de interés, y las formas de regulación de los conflictos. No obstante, es necesario también acudir a otras herramientas metodológicas que permitan

trascender la ilustración de la realidad que aportan los estudios de caso. (Arango & López, 1999, pág. 19)

Todas las vertientes de los *Nuevos Estudios Laborales* sufrieron el impacto de la emergencia del nuevo modelo económico neoliberal, de la reestructuración productiva en grandes empresas y de sus consecuencias en los mercados y condiciones de trabajo, y relaciones laborales. El vínculo entre el neoliberalismo de los 80's y los 90's del siglo XX con la reestructuración productiva fue a través del concepto de la *flexibilidad del trabajo*. Tanto las teorías neoclásicas como las gerenciales, lo adoptaron y lo complementaron. El neoliberalismo se inició en los 70's pero en esos años no se puede hablar todavía de reestructuración productiva. Los neoliberalismos en América Latina de corte militar, en los 80's solo se difundieron a un número pequeño de países y hasta los 90's no se generalizaron. (Baglioni, 1987; Baglioni & Crouch, 1990) Para la vertiente de estudio de los procesos de trabajo, el parteaguas desde el punto de vista de los marcos teóricos significó el estudio y la incorporación durante la década de los años 80's e inicios de los 90's, de las llamadas teorías del *postfordismo – regulacionismo frances* (Boyer, 1989), la de la *especialización flexible* (Piore & Sabel, 1990), y las *neoschumpeterianas* (Pérez & Ominami, 1985). La correspondencia entre el avance del neoliberalismo y de los Nuevos Estudios Laborales de las teorías del post-fordismo se explica porque los académicos involucrados en los nuevos estudios simpatizaban con los trabajadores y los sindicatos y el post-fordismo se presentaba en esos años como alternativa al neoliberalismo. Es decir, desde el punto de vista teórico, el arranque se debió más a teorías que hoy podemos considerar como parte del *neo-institucionalismo* en Economía, las que parcialmente habían asimilado a la sociología del trabajo de los países desarrollados. En América Latina, en un grupo de países había declive del movimiento obrero de izquierda, como en México y Colombia, a diferencia de aquellos

que tenían dictaduras militares en los que hubo fuerte presencia de los sindicatos como agentes que luchaban por la democratización (Argentina, Chile, Uruguay, Brasil, Bolivia y Ecuador). Aunque en los primeros estaba todavía presente la memoria reciente de las movilizaciones de los trabajadores en los 70's, en los segundos la movilización se daba en contra de las dictaduras. En esa medida, los estudios tradicionales del movimiento obrero continuaron, aunque conviviendo con los estudios de los procesos del trabajo que no dejaban de incluir las estrategias sindicales y las formas de resistencia obrera frente a los cambios productivos. (De La Garza, 1997)

En muchos países de América del Sur (México, Colombia y Chile fueron casos distintos por la persistencia del neoliberalismo) en los que se establecieron “gobiernos de izquierda” que han pretendido alejarse del Consenso de Washington, el estado de ánimo de los académicos sufrió un viraje hacia un mayor optimismo con respecto de los trabajadores y se impulsó una nueva oleada de investigaciones laborales. En estos países las perspectivas post-modernas se han visto limitadas, el marxismo ha renacido y han aumentado las investigaciones acerca del trabajo. México y Colombia han sido diferentes, una parte de los estudiosos de los procesos del trabajo han virado sus intereses hacia la política oficial y hacia la innovación en las empresas, adoptando marcos teóricos que ignoran al trabajo, a pesar de poner el énfasis en la creación de conocimiento. (De La Garza Toledo, 2016, pág. 12) La forma principal de los estudios laborales en América Latina previos a 1993 era la de la crónica de acontecimientos centrados en acciones colectivas y la capacidad o incapacidad de las direcciones sindicales o políticas frente al Estado. (De La Garza Toledo, 2016, págs. 20-21) Es en la década de los 80's cuando se inician los estudios de sociología del trabajo en América Latina. En Colombia (Urrea, 1994) por ejemplo, no es hasta mediados de los 80's cuando aparecen. El trasfondo material que empujó estos estudios fue el inicio de la

reestructuración productiva en América Latina: los cambios tecnológicos, los cambios en la organización del trabajo, en las relaciones laborales y en las culturas laborales. Aunque los resultados empíricos fueron muy semejantes – tecnología de punta solo en un número pequeño de grandes empresas, extensión mayor de las nuevas formas de organización del trabajo, inicio de la flexibilidad del trabajo – estos, junto a los intentos de explicar al movimiento obrero a través del concepto de *sujeto obrero* (transformado a través de las reestructuraciones) permitió la entrada por diversas vías de la sociología del trabajo de una manera más contundente que los intentos pasados de los 60's y 70's. (Neffa, 1994) En Colombia, el impulsor de primera fue Fernando Urrea, formado en los Estados Unidos y hacia finales de los 80's, investigadores como Pries y Dombois de Alemania quienes introdujeron algunas de las nuevas corrientes de la sociología del trabajo de ese país. (De La Garza Toledo, 2016, págs. 25-26)

El desarrollo de la investigación en los Nuevos Estudios Laborales, centrados en la reestructuración productiva, data de mediados de los 80's en América Latina. Las teorías del post-fordismo adoptadas en la región se conocieron también en la misma década. Entre las instituciones precursoras de los estudios laborales habría que anotar la Red de Estudios del Trabajo de Colombia que se fundó en 1993. Es decir, las instituciones directamente vinculadas con los nuevos estudios laborales fueron creadas en América Latina entre mediados de los 80's y mediados de los 90's. (De La Garza Toledo, 2016, págs. 27-28)

La sociología del trabajo en América Latina se debió a múltiples iniciativas de personas y pequeños grupos durante los 80's. Esto fue cuando las condiciones políticas (dictaduras en separación), económicas (primeros intentos de neoliberalismo) y productivas (reestructuraciones parciales en las grandes empresas) estaban ya presentes en el continente, así como una nueva generación de investigadores, mejor formada

academicamente y mejor informada de las teorías que se discutían en el concierto internacional, frente a la decadencia de la teoría de la dependencia. Los estudios propiamente académicos de la relación entre sindicatos y Estado se originaron en los años 60's, en un contexto de subdesarrollo en el que eran populares las teorías de la CEPAL o bien de la modernización de corte funcionalista. En Colombia los estudios sobre sindicalismo estaban relacionados con la efervescencia sindical de los 60's, 70's, y el trabajo seminal de Pecaút acerca de las relaciones entre sindicatos con el Estado. En los países con corporativismo y gobierno civil, como México, parte de Colombia y Venezuela, la respuesta más común de los sindicatos fue la aceptación pasiva de las flexibilizaciones y otros cambios productivos; en aquellos países en los que predominaba el clasismo, como en Bolivia, Chile, Brasil, parte de Colombia, de Perú, y en Ecuador, Argentina y México, con organizaciones independientes, el sindicalismo trató de resistir oponiéndose a las reformas. (De La Garza Toledo, 2016, págs. 28-31)

Los estudios laborales en Colombia

Como señala Pries (1995) para otros países latinoamericanos, en Colombia también hay una tradición de estudiar solo aquellos *conflictos* (siendo la razón de ser de la *negociación colectiva*), con impactos fuertes a nivel de la rama o del movimiento sindical, y pocos estudios abordan la comprensión de los conflictos cotidianos en el trabajo, en el sentido de preguntarse quiénes, qué y cómo regulan los terrenos de interés en el centro del trabajo. Varios de los estudios, -recurriendo a la noción de *bloque de actores*- centran el análisis en la regulación de *terrenos de interés* a un nivel general – salarios y prestaciones sociales- y analizan las *estructuras formales* –leyes, organizaciones, y contratos colectivos. (Arango & López, 1999, pág. 18)

Las directrices de la estrategia neoliberal en Colombia, cuya tendencia predominante es la *flexibilización*, según Estrada, van desde lo *autoritario* hasta la *inclusión negociada individual o colectiva*. Estrada, quien hace un libro titulado *Reestructuración capitalista y tendencias de regulación en las relaciones laborales en el sector eléctrico colombiano*, afirma que los sindicatos abandonan cada vez más su tradicional posición de choque y de confrontación con el estado, orientados por una estrategia de conservación de parcelas de poder que beneficia a un grupo importante de trabajadores ya vinculados con la empresa de manera estable. El autor señala que posiblemente esta *reestructuración* basada en la *privatización* y *flexibilización –funcional y contractual–* conduzca a consolidar empresas más competitivas. (Arango & López, 1999, pág. 27)

Cárdenas analiza las estrategias del sindicalismo colombiano frente a la reestructuración productiva y las políticas empresariales de competitividad en su artículo *Un sindicalismo errante tantea su futuro*. Estudia la legislación laboral y las modificaciones que aporta la reforma de 1990 y las peculiaridades del mercado laboral colombiano en un contexto de cambio tecnológico acelerado y de revolución informática. Frente a las sustanciales modificaciones introducidas en el universo laboral por la mundialización y la flexibilización de los mercados de trabajo, el sindicalismo colombiano tiene muy poca capacidad de respuesta. Según Cárdenas, el sindicalismo enfrentado a una profunda crisis, trata de insertarse en los cambios mediante dos tipos de estrategias: primero, tratando de convertirse en actor político reconocido, y en interlocutor de la política económica y social del gobierno, y segundo, orientando la *negociación colectiva* en las empresas hacia un mayor involucramiento sindical en los procesos de reestructuración productiva. (Cárdenas, 1990)

Las seis líneas centrales de producción teórica en el contexto colombiano han sido: 1) la historia obrera, 2) los mercados laborales, 3) la historia empresarial y de los

empresarios, 4) la reestructuración productiva y las relaciones laborales (ítem en el que nos centraremos), 5) la violencia anti-sindical, y 6) el género y el trabajo. (Urrea, 1994)

Respecto a la reestructuración productiva y las relaciones laborales (numeral 4), De la Garza ha propuesto que hay que indagar sobre el arreglo tecnológico, la organización del trabajo, las relaciones laborales, la cultura laboral, la gestión de la mano de obra y el perfil de la fuerza laboral. (Urrea Giraldo & Celis Ospina, 2016, pág. 132) En el balance que hizo Urrea para el año de 1994 se identificó un eje articulador en torno a la preocupación por las transformaciones que se han dado en las empresas de la gran industria durante los años 80's a partir de: la introducción de cambios técnicos mediante maquinaria o equipo, la presencia de tecnologías sociales en la gestión de la fuerza de trabajo, los cambios en los niveles administrativos y en los de supervisión de la producción, la incorporación de personal calificado en distintos niveles de la empresa, y la racionalización en la contratación de la fuerza de trabajo. Todas ellas son un conjunto de acciones que no están presentes de la misma manera en las diferentes empresas, agrupaciones industriales y regiones y que tampoco significan un determinismo de una dimensión sobre otra, pero que pueden mirarse en un contexto de modernización empresarial desigual y heterogénea. (Urrea, 1994, pág. 126)

En dicha perspectiva, el interés de los sociólogos entre mediados de los 80's y 1994, cuando se publica el recuento de Urrea, era la *sociología del proceso de trabajo* que centró su mirada en las prácticas de disciplina y control de los trabajadores, ya sea en contextos que se perpetúan más o menos tayloristas o fordistas de organización del trabajo vertical o por el contrario, en nuevas formas de desarrollo de la organización del trabajo (sistemas más flexibles y horizontales). El resultado ha sido analizar sociológicamente la dinámica de la modernización empresarial y las continuidades o cambios en los procesos y organización del trabajo, así como los nexos entre las

relaciones laborales, el sindicalismo y los procesos de modernización empresarial. (Urrea, 1994, pág. 126) Además, con la apertura económica impuesta por el Estado colombiano, se fomentó el discurso de la reconversión industrial. (Samper, y otros, 1991; Chica Avella, 1994)

Los problemas de investigación se han fragmentado, de tal modo que no se ha podido llegar a constituir un campo alrededor de categorías como la configuración sociotécnica o los modelos productivos. (Urrea Giraldo & Celis Ospina, 2016, pág. 133)

Urrea Giraldo en el año 2010 presentó un panorama sobre la reestructuración productiva en relación con la extensión de la subcontratación a través de las cooperativas de trabajo asociado (CTA), los contratos sindicales y las empresas de trabajo sindical (ETT), desde un contexto de drástica disminución de la tasa de afiliación sindical en Colombia, aumento de las zonas francas sin ningún tipo de regulación laboral y diversas formas de reestructuración en las que hace un énfasis especial. (Urrea Giraldo, 2010, pág. 195)

López en el año 2002 desarrolló a profundidad una visión de conjunto sobre las relaciones laborales a partir de las investigaciones realizadas desde finales de la década de 1980 y toda la de 1990. Lo hizo desde una perspectiva de opción estratégica de los actores, proponiendo un marco general del cambio en las relaciones laborales dentro del proceso de reestructuración productiva en Colombia: de relaciones laborales de subordinación sindical apoyadas en relaciones paternalistas, a relaciones neopaternalistas basadas en la exclusión o subordinación sindical; de las relaciones de antagonismo de clase a relaciones basadas en compromisos productivistas y pragmatismo sindical; y de las relaciones de antagonismo de clase, corruptas y de clientela, hacia las de cooperación conflictiva. (López Pino, 2002) Las relaciones laborales en Colombia no fueron ni corporativistas, ni pluralistas, en comparación con México, Argentina o Brasil. (Dombois & Pries, 2000) Estos importantes estudios pese a

sus innovaciones metodológicas y aportes a los enfoques de la regulación, del configuracionismo, y de las opciones estratégicas de los actores, por el número de casos y sectores estudiados, así como por la discontinuidad en la investigación y los vacíos de períodos no estudiados, no lograron tener una densidad que permitiera visiones más profundas sobre los procesos de reestructuración en Colombia, como las que sí han podido lograr De la Garza (en los años 2001 y 2006) para México o Cardoso (en el año 2003) para Brasil, pues tienen abundante información y han propiciado intensos debates sobre el tema.

Enfoque teórico adoptado en la investigación

A partir del énfasis puesto en estos tres actores y sus decisiones en determinado contexto, se adoptó el enfoque conocido como opción estratégica (strategic choice) en los estudios de las relaciones laborales. Este enfoque subraya que “los resultados obtenidos en materia de relaciones laborales no están predeterminados por las fuerzas del entorno, sino que son producto de las interacciones que se dan al interior de éste y de las decisiones estratégicas de las partes (empresas, gobierno y sindicatos)”. (Kochan, Katz, & Mc. Kerise, 1994)

Además, esta investigación se propone incorporar distintos niveles de análisis que permiten abordar la problemática de la transformación de las relaciones laborales a partir de una perspectiva más integrada de la que suele explorarse en los estudios habituales. Se distinguirán así, entre los niveles *macro*, *meso* y *micro*¹.

El *nivel macro* está definido por el modelo de las relaciones laborales que predomina en el contexto colombiano, y a su vez, se relaciona con él. También es el nivel que está

¹ En América Latina, un enfoque similar, que efectúa una distinción entre los niveles macro, meso y micro, puede encontrarse en los trabajos de Ludger Pries y Rainer Dombois (1998), López Pino (2002) y Senén González (2006). (Senén Gonzáles, 2006, págs. 171-194)

determinado por los modos de la negociación colectiva que existen a nivel de la región de América Latina y de Colombia, particularmente. Es importante tener en cuenta que de los actores involucrados en el conflicto laboral, la Gobernación del Valle del Cauca, que representa el Estado colombiano, hace parte del nivel macro ya que es el organismo superior con el que interactúa *Sintrahospiclínicas* en el nivel superior. El nivel macro no solamente tiene en cuenta los procesos de negociación colectiva de manera general, sino que a su vez comprende las características de esos procesos al interior del sector de la salud pública en Colombia.

El *nivel meso* está compuesto por todas las interacciones y relaciones que se dieron entre los actores involucrados en el conflicto laboral y la negociación colectiva de los años 2016 y 2017, por lo que juegan el papel más importante, *Sintrahospiclínicas*, el H.U.V y la Gobernación del Valle del Cauca. Este nivel contextualiza el conflicto, lo analiza, y lo describe desde distintas ópticas, perspectivas de los actores y fuentes de información.

El *nivel micro* se enfoca en observar y analizar el conflicto y la negociación desde la visión de los actores que pertenecen al nivel más inferior de la escala analítica: la junta directiva de *Sintrahospiclínicas* y los trabajadores oficiales, actores que al mismo tiempo, son los que tienen menor poder de decisión y que *viven* el lugar de trabajo. La mirada micro observa el fenómeno desde abajo hacia arriba, desde la minucia, y desde lo experiencial. Son estos elementos, su sentido de ser.

A partir de lo dicho acerca de los tres (3) niveles, cabe aclarar, sin embargo, que no siempre los fenómenos abordados pueden situarse *estrictamente* en un solo nivel, dado que en algunas ocasiones las interacciones entre los actores atraviesan o se desarrollan entre dos o incluso entre los tres niveles de análisis en un mismo momento o *escena*.

Parte del diseño de los estudios de las relaciones laborales en el contexto colombiano se han ubicado en un nivel general al que pertenecen las estructuras formales como la legislación, las organizaciones sindicales consolidadas ante los ojos de la ley y los contratos colectivos efectivos. Así como lo han hecho esos estudios, una parte de esta investigación analiza el fenómeno de la negociación colectiva desde una óptica macro y “desde arriba” (macro) que observa dicho fenómeno al interior del sector de la salud pública en Colombia, siempre teniendo en cuenta una visión de conjunto, muy bien desarrollada por López, (2002) y las *opciones y decisiones estratégicas* de los actores involucrados no solo en la negociación sino también en el conflicto colectivo laboral. La opción estratégica de los actores trabajada por López (2002) junto con la visión de conjunto ayuda a analizar la relación entre los actores involucrados en distintos niveles y escenarios de análisis: 1) en el de las fuentes bibliográficas y teóricas (nivel macro), 2) en el lugar de los diarios y la prensa escrita (nivel meso), 3) en el de los oficios y la comunicación formal entre sindicato, empleador y Estado (nivel meso), 4) el de los documentos jurídicos y judiciales (nivel meso), y 5) el del lugar de trabajo visto a través de las entrevistas realizadas a los trabajadores y junta directiva del sindicato (nivel micro). El anterior ejercicio tiene en cuenta el rol y poder de decisión de cada actor involucrado y las distintas fuentes de información que usa esta investigación lo confirman.

CAPÍTULO II: Estrategia metodológica

Niveles macro, meso y micro

El *universo de estudio* en el que se ubica esta investigación es el de las relaciones laborales entre el sindicalismo y el Estado; al interior de este, la *unidad de análisis* ha sido delimitada en la negociación colectiva; y definiendo el *objeto de estudio* de la investigación que da cuenta del fenómeno, están los procesos de negociación colectiva en medio del conflicto colectivo laboral entre el sindicato *Sintrahospiclinicas*, el Hospital Universitario del Valle (H.U.V) y la Gobernación del Valle del Cauca, durante los años 2016 y 2017 en el sector de la salud pública. El conflicto colectivo laboral se desarrolla con el sindicato más importante y representativo de la red hospitalaria pública de la región del suroccidente colombiano, específicamente, del Departamento del Valle del Cauca.

Problema de investigación

Esta investigación buscará su desarrollo a través de la formulación de una pregunta-problema de índole vertebral que atraviesa este trabajo académico de corte descriptivo, diacrónico (ya que su foco de interés está en describir un fenómeno y su proceso en un tiempo determinado), y que entrecruza tres niveles y espacios de observación y análisis: el primero, un *nivel macro* que se divide a su vez en dos partes: una, que comprende la descripción general de las relaciones laborales y la negociación colectiva; la negociación colectiva en el contexto colombiano; y, las investigaciones hechas sobre la negociación colectiva y el diseño de los estudios que sobre la negociación colectiva se han hecho tanto para América Latina como para el caso colombiano en particular. Otra parte que describe la negociación colectiva en el sector de la salud pública en Colombia, siendo que el caso de estudio es el conflicto colectivo laboral entre Sintrahospiclinicas,

un sindicato del sector de la salud pública, el Hospital Universitario del Valle (H.U.V), una entidad también de salud pública y la Gobernación del Valle del Cauca. Este segundo aspecto del nivel macro de la investigación tiene en cuenta los procesos de reestructuración de la salud pública que vivió Colombia durante los años 1994-2017 y el sistema de financiamiento de la red hospitalaria pública del país.

El nivel macro fue elaborado a partir de la revisión de la bibliografía que existe al respecto, por lo que toma forma de un estado del arte del tema en cuestión.

El segundo, un *nivel meso*, que se enfoca puntualmente en el conflicto colectivo laboral y la negociación colectiva del caso estudiado, que conforma la parte más gruesa de la investigación, en la que se ubican la mayor parte de las fuentes y que desarrolla la contextualización del objeto de estudio y su descripción juiciosa y minuciosa, a través de: 1) la revisión de prensa y de los diarios de los años 2016 y 2017; 2) el análisis de los oficios y comunicados que fueron los canales de interlocución formales entre el sindicato, el hospital, la Gobernación del Valle del Cauca y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; y por último, 3) el análisis de los documentos jurídicos: los informes, las acciones de tutela, las demandas y las investigaciones administrativas que conforman una de las fuentes principales. El análisis de la documentación jurídica provee la mirada normativa del conflicto colectivo laboral que enumera y describe las normas, leyes, decretos, sentencias, resoluciones y convenios internacionales que son usados por Sintrahospiclinicas, el H.U.V y la Gobernación del Valle del Cauca, en medio del conflicto y la negociación colectiva.

El tercero, un *nivel micro* que en esta indagación se compone de la mirada de la Junta Directiva de Sintrahospiclinicas, los trabajadores oficiales activos del H.U.V, adscritos al sindicato, y el análisis del cumplimiento o no de los puntos convencionales que conforman la Convención Colectiva de Trabajo pactada entre la empresa, en este caso,

el Hospital Universitario del Valle y el sindicato, Sintrahospiclinicas, del conflicto laboral y la negociación colectiva de los años 2016 y 2017. Este nivel articula las entrevistas hechas tanto a los miembros de la Junta Directiva como a los trabajadores, quienes relatan desde su perspectiva lo ocurrido durante los años 2016 y 2017, entre el sindicato, el hospital y la Gobernación, y a partir de esos relatos, la realización material y efectiva de los puntos convencionales.

Vale la pena aclarar que estos tres niveles de observación y análisis se entrecruzan entre sí y no son excluyentes el uno del otro, siendo que cada uno trabaja una cara distinta del mismo objeto de estudio y buscan hilar en una sola dirección la problemática analizada. También, al tener en cuenta todas las caras y lados del mismo objeto de estudio, se puede acceder a una mirada integral del problema. La mirada integral del objeto de estudio que es a lo que apuesta esta investigación, busca articular en un mismo y solo punto, la línea que lo bordea, delinea y define; los colores, texturas y materiales que están contenidos dentro de esa línea; y la distribución y organización de esos colores, texturas y materiales. Se hace uso de la metáfora con la intención de ser más explicativa y clarificadora.

La pregunta-problema general que buscará responder esta investigación se propone describir en un corte espacio-temporal determinado (años 2016 y 2017), el conflicto colectivo laboral y la negociación colectiva entre *Sintrahospiclinicas*, el H.U.V y la Gobernación, por lo que su interés está en indagar acerca de: ¿Cómo se caracterizó el conflicto laboral y la negociación colectiva a la luz de las distintas fuentes de información y la visión de los actores involucrados, Sintrahospiclinicas, el H.U.V, la Gobernación del Valle del Cauca, durante los años 2016 y 2017?

A partir de la pregunta general recientemente descrita, otra instancia de esta investigación está interesada en conocer el surgimiento o no de un nuevo modelo de

relaciones laborales, ya que las fuentes de información dan cuenta del rol significativo que tuvo el sindicato de Sintrahospiclinicas durante el desarrollo del conflicto laboral y la negociación colectiva con el hospital, el H.U.V. Sintrahospiclinicas durante los años 2016 y 2017 apoyó abiertamente a los trabajadores oficiales adscritos a su base, contraponiéndose y enfrentándose a las decisiones tomadas tanto por la administración del hospital como por la Gobernación del Valle del Cauca. La fuerte pelea dada por Sintrahospiclinicas es mostrada por las distintas fuentes de investigación: 1) los diarios y la prensa escrita (Capítulo V) cuando se refiere a las sucesivas marchas, por mencionar una sola situación; 2) los oficios y los comunicados (Capítulo VI) que muestran las continuas interpelaciones del sindicato a los tomadores de decisiones; 3) los expedientes y documentos jurídicos y judiciales (Capítulo VII) que son demandas y acciones de tutela en contra del hospital; y 4) las entrevistas (Capítulo VIII) que muestran el rol del sindicato desde la piel de quienes vivieron el conflicto laboral y sufrieron sus consecuencias. El posible panorama esperanzador y alentador que puede tener Sintrahospiclinicas hoy, depende de su gestión como organización sindical y del organigrama político que se establece con cada cambio de administración pública, que evidentemente es un aspecto que excede por completo a Sintrahospiclinicas. De la relación anterior entre Estado y sindicalismo, importa preguntarse por ¿Cómo quedan conformadas y cuáles son las características de las relaciones laborales (RR.LL) luego de empezado y sucedido el conflicto laboral y la negociación colectiva al interior del H.U.V?

Objetivo general

Describir y analizar el conflicto colectivo laboral y el proceso de negociación colectiva entre el sindicato de *Sintrahospiclinicas*, el Hospital Universitario del Valle (H.U.V) y la Gobernación del Valle del Cauca, en Colombia, durante los años 2016 y 2017.

Objetivos específicos: niveles macro, meso y micro

Nivel macro

- 1.1) Describir las teorías desarrolladas sobre las relaciones laborales
- 1.2) Describir el mundo de la negociación colectiva en términos generales
- 1.3) Exponer y caracterizar la negociación colectiva en el contexto colombiano
- 1.4) Hacer un racconto del diseño de los estudios que sobre negociación colectiva se han hecho en América Latina y en Colombia
- 1.6) Describir los procesos de negociación colectiva del sector de la salud pública en Colombia
- 1.7) Analizar los procesos de reestructuración de la salud pública en Colombia
- 1.8) Dar a conocer el funcionamiento del sistema de financiamiento de la salud pública en Colombia.

Nivel meso

- 2.1) Contextualizar, a partir de la revisión bibliográfica, el conflicto colectivo laboral y la negociación colectiva entre *Sintrahospiclinicas*, el H.U.V y la Gobernación del Valle del Cauca, ocurridos durante los años 2016 y 2017. Sus características, la implementación de la ley 550, la conformación del tribunal de arbitramento, la tercerización laboral, y la realidad actual.

2.2) Contextualizar, a partir de la revisión de *prensa* y los *diarios*, los aspectos y elementos relacionados con los dos grandes conceptos de esta investigación: el conflicto laboral y la negociación colectiva.

2.3) Describir y analizar los *oficios* y *comunicados* formales que fueron los canales de dialogo entre el sindicato, el hospital, la Gobernación y el Ministerio de Trabajo, durante el desarrollo del conflicto y negociación colectivos laborales, logrando así describir toda lo sucedido a partir de estas fuentes.

2.3) Describir y analizar *los informes, las acciones de tutela, las demandas y las investigaciones administrativas* que conforman los expedientes y documentos jurídicos y judiciales que muestran la dimensión jurídica del conflicto laboral.

Nivel micro

3.1) Exponer y detallar el conflicto y negociación colectivos laborales vividos durante los años 2016 y 2017, desde la mirada subjetiva y vivida de los miembros de la Junta Directiva de *Sintrahospiclinicas* y los trabajadores oficiales activos del H.U.V, adscritos al sindicato, desde su lugar de trabajo y de trabajadores.

3.2) Analizar el cumplimiento o no de los puntos, artículos, párrafos y capítulos que componen la Convención Colectiva de Trabajo pactada entre el Hospital Universitario del Valle, Evaristo García, E.S.E (H.U.V) y el Sindicato de Trabajadores de Hospitales y Clínicas del Departamento del Valle del Cauca (*Sintrahospiclinicas*), durante el conflicto laboral y la negociación colectiva de los años 2016 y 2017, desde la óptica de los miembros de la Junta Directiva y los trabajadores oficiales.

Fuentes de investigación

Esta investigación está cimentada sobre cinco (5) fuentes de información y datos. La primera de ellas, son las *fuentes bibliográficas*.

El segundo grupo de fuentes de información y datos está conformado por varios tipos de documentos. Haciendo una lista juiciosa de ellos están: *actas de asambleas generales obligatorias, oficios, decretos, actas de instalación de mesas de negociación, actas de reuniones, actas de la junta directiva, memorandos, citatorios, y comunicados oficiales*.

Todos estos documentos se ubican entre las fechas que van desde el 29 de diciembre del año 2015 (el primero de ellos), hasta el 18 de mayo del año 2018 (el último), ya que la investigación enfoca su estudio en los años 2016 y 2017. Es importante mencionar que existen tres (3) oficios sin fecha: *un poder especial, un acta de posesión, y un acta de acuerdo extra-convencional de prorroga de la Convención Colectiva de Trabajo firmada entre Sintrahospiclinicas y el H.U.V.*

Dentro de este grupo de fuentes se deben enumerar documentos que se analizaron de manera aislada por su gran extensión, cantidad de información y por ser documentos de índole jurídica y judicial. De este tipo se enlistan: 1) el informe hecho por el H.U.V de aclaración de información en la conformación del tribunal de arbitramento del 30 de enero del año 2018; 2) el caso de acción de tutela del 27 de octubre del año 2017, que tiene por accionante al Sr. Reyes Yonjairo Barrios Zambrano, y por accionado, el Ministerio de Trabajo y el H.U.V; 3) la investigación administrativa adelantada por el Ministerio de Trabajo del 26 de diciembre del año 2017; y 4) la acción de tutela que tiene por demandante a Sintrahospiclinicas y por demandado, el H.U.V, del 19 de diciembre de 2016.

La tercera fuente de información son los tres (3) diarios más importantes de Colombia: *El Tiempo*, *El Espectador*, y *El País*. De esos tres periódicos en su formato digital se recopilaron las noticias que sobre el caso de estudio se escribieron durante los años 2016 y 2017. Las fechas de las fuentes se ubican entre el 25 de febrero del año 2015 hasta el 21 de noviembre del año 2017. Las noticias que contienen solamente material multimedia (fotos y vídeos) son cuatro (4). Dos de *El Tiempo*, un vídeo del Noticiero 90 Minutos (un noticiero regional del suroccidente colombiano) y un vídeo de *El Espectador*.

La cuarta fuente de información son las *entrevistas en profundidad* hechas a los miembros de la Junta Directiva del sindicato Sintrahospiclinicas y a los trabajadores oficiales activos en el Hospital y adscritos al sindicato.

La quinta fuente de información (ya mencionada en el párrafo anterior) es la *Convención Colectiva de Trabajo* pactada entre el Hospital Universitario del Valle (H.U.V), Evaristo García, Empresa Social del Estado (E.S.E) y el Sindicato de Trabajadores de Hospitales y Clínicas del Departamento del Valle del Cauca (Sintrahospiclinicas).

A lo largo del desarrollo de esta investigación se da lugar a una mirada normativa del conflicto laboral y la negociación colectiva, enumerando y relacionando las normas, leyes, decretos, resoluciones, sentencias y convenios internacionales (ratificados por Colombia), que son usados como herramientas para su defensa y alegato, por los actores involucrados en la negociación colectiva (Sintrahospiclinicas, H.U.V y Gobernación del Valle del Cauca) durante los años 2016 y 2017 y que reflejan la disputa laboral. Las fuentes de los elementos normativos son dos: 1) el grupo de documentos que está conformado por *actas de asambleas generales obligatorias, oficios, decretos, actas de instalación de mesas de negociación, actas de reuniones, actas de la junta directiva,*

memorandos, citatorios, comunicados oficiales, poder especial, acta de posesión, y acta de acuerdo extra-convencional de prorroga de la Convención Colectiva de Trabajo firmada entre Sintrahospiclinicas y el H.U.V., informes, acciones de tutela, demandas e investigaciones administrativas; y 2) la Convención Colectiva de Trabajo pactada entre el Hospital Universitario del Valle (H.U.V), Evaristo García, Empresa Social del Estado (E.S.E) y el Sindicato de Trabajadores de Hospitales y Clínicas del Departamento del Valle del Cauca (Sintrahospiclinicas). Las distintas normas que aparecen a lo largo de los capítulos pertenecen a las siguientes fuentes: Código Sustantivo de Trabajo, Convenios de la OIT, Constitución Política de Colombia, Declaraciones de la OIT, Código de Procedimiento Laboral, Corte Suprema de Justicia, Corte Constitucional, y Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales.

Técnicas de recolección

Durante el desarrollo de esta investigación, se hizo uso de dos técnicas de recolección: la primera (1ra), el relevamiento de archivos y datos, junto con el análisis documental, y la segunda (2da), la entrevista estructurada y en profundidad.

El relevamiento de archivos y el análisis documental se operacionalizo con cuatro (4) de las cinco (5) fuentes de información usadas en este trabajo: i) las fuentes bibliograficas; ii) el grupo de documentos conformado por *actas de asambleas generales obligatorias, oficios, decretos, actas de instalación de mesas de negociación, actas de reuniones, actas de la junta directiva, memorandos, citatorios, comunicados oficiales, poder especial, acta de posesión, acta de acuerdo extra-convencional de prorroga de la Convención Colectiva de Trabajo firmada entre Sintrahospiclinicas y el H.U.V, informes, acciones de tutela, demandas e investigaciones administrativas;* ; iii) la Convención Colectiva de Trabajo pactada entre el Hospital Universitario del Valle

(H.U.V), Evaristo García, Empresa Social del Estado (E.S.E) y el Sindicato de Trabajadores de Hospitales y Clínicas del Departamento del Valle del Cauca (Sintrahospiclinicas); y iv) los diarios de *El Tiempo*, *El Espectador*, y *El País*.

Tanto el segundo grupo de documentos como la *Convención Colectiva de Trabajo* fueron documentos físicos con los que se trabajó de manera juiciosa y detallada, siendo necesarias su transcripción y digitalización completas de todo el material que se estaba en papel.

Durante los meses de abril y mayo del año 2019 se viajó a Colombia y se visitó la oficina de Sintrahospiclinicas, ubicada en el 7mo piso del H.U.V, en la ciudad de Cali, allí se pudo acceder a la documentación completa que existía en los archivos del sindicato, perteneciente a los años 2016 y 2017. Legajos enteros fueron seleccionados y con una autorización especial del presidente de la Junta Directiva de Sintrahospiclinicas, el sr. Héctor Fabio Osorio, fueron extraídos de la oficina para hacerles copias y hacerse de todo ese material en físico para poder trabajar con él estando de vuelta en Buenos Aires. De la Convención Colectiva de Trabajo se obtuvo el libro de distribución que el sindicato reparte entre sus afiliados y público en general.

El trabajo con estos dos tipos de documentos se desarrolló en varias hojas de excel, teniendo en cuenta la extensión y tipo de documento. Se crearon varias categorías de trabajo (columnas) de acuerdo a la información que contenían los documentos. Por ejemplo, del segundo gran grupo de documentos se construyeron los siguientes ítems: fuente de información y/o datos, ciudad de la fuente, fecha de la fuente, destinatario, remitente, asunto, normas rectoras que se desprenden de la fuente, fuente de las normas rectoras e instituciones mencionadas en los documentos. Fueron ordenados con un criterio cronológico desde el más antiguo hasta el más reciente, cómo se muestra a continuación con el trabajo hecho en excel.

TRABAJO ARCHIVOS VERSIÓN FINAL.xlsx - Microsoft Excel				
Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Acrobat				
A14				
A	D	E	F	G
1				PARTES INVOLUCRADAS
2	NEGOCIACIÓN COLECTIVA	FUENTES DE INFORMACIÓN y/o DATOS	CIUDAD	FECHA FUENTE
3	Y CONFLICTIVIDAD LABORAL	Acta de la Asamblea General Obligatoria	Cali	29 de diciembre de 2015
4		Oficio	Cali	30 de diciembre de 2015
5		Oficio	Cali	30 de diciembre de 2015
6		Oficio	Cali	15 de junio de 2016
7		Decreto	Cali	14 de junio de 2016
8		Acta de Instalación de Mesa de	Cali	16 de agosto de 2016
9				
10		Acta de Reuniones	Cali	24 de agosto de 2016
11		Oficio	Cali	6 de septiembre de 2016
12				
13				
14				
15		Oficio	Cali	19 de septiembre de 2016
				Director general H.U.V: Juan Carlos Corrales

TRABAJO ARCHIVOS VERSIÓN FINAL.xlsx - Microsoft Excel		
Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Acrobat		
A14		
A	H	I
1		
2	NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Remitente
3	Y CONFLICTIVIDAD LABORAL	Jorge Rodríguez Sánchez. Representante legal.
4		Jorge Rodríguez Sánchez. Representante legal.
5		Jorge Rodríguez Sánchez. Representante legal.
6		Secretaría de Gestión Humana y Desarrollo
7		Departamento del Valle del Cauca.
8		H.U.V/Sintrahospiclinicas
9		
10		
11		H.U.V/Sintrahospiclinicas
12		Gerente Administrativo H.U.V
13		
14		
15		
	Comisión negociadora. Sintrahospiclinicas. Alvaro Hernan Muñoz	Agotamiento de la etapa directa

TRABAJO ARCHIVOS VERSIÓN FINAL.xlsx - Microsoft Excel

	A	T	U	V
1				
2	NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Normas rectoras		Instituciones
5		Código sustantivo de trabajo	Art. 7/Ley 1610 de 2013 que modifica Numeral 2/Art. 486	Defensoría del Pueblo
6			Art. 405 (Del derecho al Fuero Sindical)/Art. 406 (Modificado por el Art. 12/Ley	Gobernación del Departamento del
7			Art. 2: la Negociación Colectiva comprende todas las negociaciones entre un	Secretaría de Salud Departamental
8			Art. 410 (modificado por el Decreto 204 de 1957): La garantía del Fuero en las	
9			Art. 14: continuidad del vínculo contractual y el pago de los salarios dejados de	
10			98 de 1949 (aprobado por Ley 27 de 1976): derecho de sindicalización y	Asamblea del Departamento del Valle
11		Convenios	154 de 1981 (aprobado por Ley 524 de 1999): Negociación Colectiva como un	Ministerio de Salud y Protección Social
12			87 de 1948 (Ley 26 de 1976): libertad sindical y protección del derecho de	
13			151 (Ley 411 de 1997): protección del derecho de sindicalización y los	
14				
15		Decreto 017 del 8 de enero de 2016		
		Decreto 1072 de 2015: Decreto único reglamentario del sector trabajo		

El trabajo con y la transcripción de la *Convención Colectiva de Trabajo* también se realizó en excel, pero mediante categorías distintas a las usadas con los documentos anteriores. El desglose de los puntos, artículos, párrafos y capítulos que componen la convención fueron clasificados de acuerdo a las siguientes grillas: los valores de los distintos auxilios para los años 2011 y 2014; el salario que comprende reajuste del salario, recargo nocturno, recargo dominicales y festivos, primas, y auxilios; el régimen contractual, procedimiento disciplinario y vínculo laboral que incluye el Comité Obrero Patronal, la planta de cargos, el cubrimiento de vacantes, el contrato a término fijo, y la jornada de trabajo ordinaria; los permisos sindicales; los aportes para el sindicato; las normas rectoras, fuente de las normas rectoras, e instituciones involucradas.

	A	E	F	G	H
		FECHA FUENTE	2011	2014	TEMARIO
2	NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONFLICTIVIDAD LABORAL	Prórroga de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre el H.U.V y Sintrahospiclinicas, que tuvo vigencia entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2014. Nueva vigencia: desde el 1 de enero de 2015 a Diciembre 31 de 2017. Marco de la vigencia: "Saneamiento fiscal y financiero" del Hospital, búsqueda de aumento de Ingresos y reducción de gastos. Acta extraconvencional (firmada el 30 de marzo de 2012): define sobre porcentaje de incremento de salarios aplicables a todos los puntos económicos y sobre vigencia.	2.650.130	2.800.151	Art. 24: Auxilio para recreación y deporte
3			258.944	273.603	Art. 27: Auxilio por muerte del trabajador
4			264.509	279.483	Art. 28: Auxilio por maternidad

	A	J	K	L	M	N
		Salario			Régimen Contractual y Procedimiento Disciplinario/Vínculo laboral (Capítulo 8)	
2	NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONFLICTIVIDAD LABORAL	Reajuste del salario básico existente al 31 de diciembre de 2011: 7%. Retroactividad: al 1 de enero de 2012. (Art. 15: Reajuste de salario / Cap. 4)			Contrato de trabajo a término indefinido: afiliados a Sintrahospiclinicas. Contrato de trabajo para los trabajadores oficiales y Acto Reglamentario para los empleados públicos (Art. 6: Vínculo laboral/Cap. 1/Art. 51: Carácter del Contrato)	
3		Reajuste del Salario. Incremento salarial a los trabajadores oficiales a partir del 1 de enero de 2015: 3% sobre los salarios básicos vigentes al 31 de diciembre de 2014.			El Hospital debe garantizar que la planta de personal no se reducirá en su número. Las vacantes que se presenten por retiro o cualquier otra causa, serán ocupadas por personal que se vinculará con Contrato de Trabajo a Término Indefinido. (Paragrafo 1/Art.6: Vínculo laboral/Cap. 1)	
4		2016 y 2017: incremento salarial, producto de la negociación directa entre el Sindicato y el Hospital. Previa solicitud del incremento por parte del Sindicato.				Art. 42: Constituido por: 2 representantes del Hospital, 1 asesor del Hospital y 2 representantes del Sindicato

TRABAJO CONVENCIÓN COLECTIVA SINTRAHOSPICLINICAS JULIO 2019.xlsx - Microsoft Excel

	A	O	P	Q	R
2		Permisos Sindicales		Aportes para el Sindicato (Cap. 11)	
3	NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONFLICTIVIDAD LABORAL	Art. 56/Cap. 9: Fuero sindical: los miembros de la Junta Directiva del Sindicato tienen derecho a un amparo de 10 meses de fuero sindical, luego de haber dejado sus cargos.		Art. 69: Auxilio para el sindicato: \$1.149.365 (Año 2014)	
4		Art. 57/Cap. 9: Sede sindical		Art. 81: Auxilio desarrollo principio asociación sindical: \$25.000.000 (Año 2014)	
5		Art. 58: Permiso sindical remunerado para el comité de la mujer: el Hospital otorgara 5 permisos al mes para 1 integrante del Comité de la mujer		Art. 66: Aporte cuota ordinaria beneficio convencional: 1% del salario básico que devengue el trabajador oficial afiliado al sindicato y los no afiliados que se beneficien de la convención	

TRABAJO CONVENCIÓN COLECTIVA SIN

	A	S	T	U
2		Normas rectoras		Instituciones
3	NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONFLICTIVIDAD LABORAL		Art. 57: Paragrafo único/Art. 2: Normas Rectoras/Capítulo 1 (CCT)	La gobernación del departamento del valle del cauca
4		Constitución política	Art. 25: Derecho al trabajo (Art.3: Derecho al trabajo/Capítulo 1 de la CCT)	La secretaria de salud departamental
5			Art. 53: La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana, ni los derechos de los trabajadores (Art. 4: Derechos minimos fundamentales/Capítulo 1 de la CCT)	La asamblea del departamento del valle del cauca

La técnica de relevamiento de archivos y análisis documental también se usó durante la revisión de prensa de los diarios *El Tiempo*, *El Espectador*, y *El País*. Metodológicamente, lo que se hizo fue recopilar en un archivo de Excel todas las noticias que respecto del conflicto laboral y la negociación colectiva entre Sintrahospiclinicas, el H.U.V y la Gobernación publicaron los tres diarios. Las noticias seleccionadas para los efectos de esta investigación van desde el 25 de febrero de 2015, la primera, hasta el 21 de noviembre de 2017, la última. El material trabajado en Excel se organizó cronológicamente desde la noticia más antigua hasta la más reciente, desarrollando las siguientes categorías: fuente de información y/o datos, es decir, el diario al que pertenece la noticia; enlace o URL para acceder directamente al contenido; fecha de la fuente; ciudad a la que se inscribe la noticia; título de la noticia; contenido, donde se volcó la totalidad de la información; y una última categoría: análisis de la noticia, que comprende los fragmentos más sobresalientes de lo que se dice sobre el objeto de estudio y que son muy ilustrativos.

TRABAJO PRENSA OCTUBRE 2019.xlsx - Microsoft Excel

D	E	F	G
1 FUENTE DE INFORMACIÓN y/o DATOS	URL	FECHA FUENTE	CIUDAD
2 El Espectador	nes-de-derechos-humanos-denuncian-amenazas-d-articulo-https://www.elpais.com.co/valle/en-cartago-protestaron-con-ataud-por-la-crisis-de-la-salud.html	25 de febrero de 2015	Valle
3 El país Cali (SIN ACCESO)		26 de febrero de 2015	Cali
4			
5 El Espectador	https://www.elespectador.com/noticias/nacional/sala-de-urgencias-de-hospital-universitario-del-valle-e-articulo-549219	13 de marzo de 2015	Valle
6 El país Cali	https://www.elpais.com.co/cali/trabajadores-del-huv-	4 de junio de 2015	Cali
6 El país Cali	https://www.elpais.com.co/cali/trabajadores-del-huv-	16 de junio de 2015	Cali

La 2da técnica de recolección utilizada fueron las entrevistas estructuradas y en profundidad que constaron de una lista de siete (7) preguntas cada una, se realizaron de manera virtual (vía WhatsApp), y se desgravaron y/o transcribieron en distintos documentos en Word que luego se adjuntaron a la investigación en calidad de anexos. Se construyeron dos tipos de cuestionarios: uno dirigido a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato de Sintrahospiclinicas y otro hecho para los trabajadores oficiales, adscritos al mismo sindicato.

Las preguntas formuladas buscaron respuestas en total relación con los distintos aspectos del objeto de estudio: el conflicto laboral y la negociación colectiva. Desde la primera hasta la séptima pregunta, la entrevista recorre los siguientes elementos: i) los modos de lucha y pelea de Sintrahospiclinicas de cara al hospital y el Estado, ii) la relación del sindicato con el Ministerio de Trabajo Nacional y el Ministerio de Trabajo de la Dirección del Valle del Cauca, iii) el cumplimiento del Retén Social y el estudio técnico previo, iv) la postura del Ministerio de Trabajo, v) la calidad de vida laboral de los trabajadores del hospital, vi) el estado de la Convención Colectiva de Trabajo de Sintrahospiclinicas, vii) la conformación del tribunal de arbitramento, viii) el cumplimiento o no de los puntos convencionales, ix) la situación actual de la negociación colectiva entre Sintrahospiclinicas y el hospital, x) el sentido de pertenencia y compromiso de los trabajadores oficiales en la lucha colectiva, xi) el despido masivo ocurrido en octubre del año 2016, xii) la crisis financiera del H.U.V, xiii) el atraso en el pago de salarios, xiv) el reintegro de los trabajadores oficiales despedidos, xv) la corrupción política, xvi) la mala administración del hospital público, xvii) la reestructuración de la planta de personal, y xviii) la ley 550.

CAPÍTULO III: Nivel meso

Negociación colectiva en el sector de la salud pública en Colombia

Este capítulo pone su foco en realizar una descripción para el caso colombiano, de las relaciones laborales al interior del sector de la salud pública, haciendo una ilustración de la negociación colectiva entre uno de los sindicatos más antiguos y representativos del sector, el Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle del Cauca (SINTRAHOSPICLINICAS), que tiene pactada su Convención Colectiva de Trabajo con el Hospital Universitario del Valle (H.U.V) y el Estado colombiano, personificado en la Gobernación del Valle del Cauca, entre los años 2016 y 2017. El estudio del conflicto colectivo laboral que se dio entre esos años, entre Sintrahospiclinicas, el hospital y la Gobernación, es efecto y tiene una relación directa con el contexto de las relaciones laborales en Colombia, sus características y su desarrollo durante las tres últimas décadas.

72

El nuevo modelo de flexibilización laboral se instaura como respuesta a la crisis económica que vivió el mundo en la década de los años 70's, y que condujo a la reestructuración productiva, el ajuste estructural de la economía, y su globalización. La flexibilización modifica las reglas de juego de las relaciones laborales ya que se tienen que ajustar los procesos de producción domesticos al entorno mundial cambiante. “El sector salud no ha sido ajeno a esa flexibilización, aun cuando la producción de servicios de salud tienen una lógica distinta a la producción de mercancías”. (OIT, 2006, pág. 8)

Las reformas económicas implementadas en los años 90's en Colombia estuvieron direccionadas por el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial. “Su objetivo era reducir el deficit fiscal del país y privilegiar el pago de su deuda externa,

para lo que era necesario un recorte del gasto público y la disminución de la inversión en política social, principalmente, salud y educación”. (Gallego Medina, 2014, pág. 16)

El Estado buscó la inversión extranjera directa, protegió tanto el capital privado nacional como el extranjero y facilitó la alianza entre las elites políticas y económicas nacionales con las mundiales, para la venta y repartición del patrimonio público. “Los trabajadores sindicalizados del sector salud se movilizaron al ver desmantelados sus lugares de labor, los hospitales públicos, las políticas fiscales que restringían la prestación del servicio de salud, la baja o nula inversión en la infraestructura de la red pública hospitalaria y la reducción de sus puestos de trabajo”. (Gallego Medina, 2014, pág. 16)

Los procesos de reestructuración en la salud pública en Colombia (1994-2017)

“El retén social es una figura creada por la ley laboral colombiana a principios de la década de los años 2000, dentro del marco de los procesos de reestructuración laboral que se dieron durante esos años en el ámbito estatal y público. En el año 2002 fue suscrito como la ley 790”. (Rueda, 2016) Esta ley dentro de la cual está la figura del retén social, prevé mecanismos especiales de estabilidad laboral para los trabajadores que se vieran afectados por los procesos de reforma institucional pública, adoptando medidas de protección a favor de ciertos grupos sociales como las madres cabeza de familia sin alternativa económica, las personas con limitaciones físicas, mentales, visuales o auditivas, y los servidores públicos que cumplieran con la totalidad de los requisitos: edad y tiempo de servicio para acceder a su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres años contados a partir de la promulgación de esta ley.

Los procesos de reestructuración laboral, de quienes es hijo el retén social, que durante los años 2000 se implementaron en el sector público, generaron un cumulo de paros y huelgas en Colombia. La contestación por parte de los distintos sectores estatales, incluyendo el de la salud pública, son ilustrados por Hernández Valderrama en su texto sobre sindicalismo en Colombia:

Tabla 4. Paros y Huelgas (Año 2.000)

Sector	Conflictos	Huelguistas	Jornadas no laboradas	Jornadas / hombre perdidas
Manufactura	9	16.280	189	316.472
Construcción	1	500	1	500
Agricultura	1	13.000	1	13.000
Minas y Canteras	1	100	6	600
Transporte y Comunicación	9	11.830	17	22.260
Magisterio	40	624.798	455	2.206.122
Salud Pública	41	58.676	266	201.646
Rama Judicial	4	33.700	10	66.500
Resto de Servicios	34	1.751.233	204	1.918.255
Total	140	2.510.117	1.149	4.745.355

Fuente: CINEP (2000).

El sector de la salud pública presentó 41 conflictos en el lapso de un año, en donde hubo 58.676 huelguistas, que representaron 266 jornadas no laboradas y 201.646 jornadas-hombre perdidas. De los 140 movimientos huelguísticos en oposición a los procesos de reestructuración del sector de la salud pública, el 85% estuvo a cargo de los educadores, los trabajadores de la salud pública y el resto de servicios del área estatal: ministerios, institutos descentralizados, y empresas industriales y comerciales del Estado. “Es claro que la aversión a las directrices del Estado nacional nace, se mantiene y se fortalece entre los trabajadores del sector público, sucediendo lo contrario en el sector privado” (Hernández Valderrama, 2004, págs. 341-343)

Los procesos de reestructuración, no solo laboral sino de reingeniería general de los hospitales públicos en Colombia, se desarrollaron entre los años 1999 y 2007, aproximadamente.

Durante este periodo, no solo fueron altos los índices de paros y huelgas en el sector de la salud pública, sino también los índices de riesgos políticos por la actividad sindical: fueron asesinados entre afiliados y directivos, durante esos nueve años, un total de 128 miembros de la Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, la Seguridad Social Integral y Servicios Complementarios de Colombia (ANTHOC), lo que configuró una pérdida de capacidad de negociación colectiva frente a la arremetida de la reestructuración de la salud pública en el país. (ANTHOC, 2007, pág. 23)

Durante los primeros meses del año 2010, en medio de un contexto de emergencia social en salud inminente. La reforma regresiva del sistema de salud, que había presentado en su gobierno, Álvaro Uribe, concertó múltiples fuerzas y novedosos repertorios de acción, durante el desarrollo de las jornadas de protesta, “las protestas contaron con la participación de estudiantes, usuarios, enfermos, ciudadanos de a pie, sindicalistas, gremios médicos, sectores académicos, trabajadores del sector salud y pensionados, logrando retroceder dicha reforma”, (Escuela Nacional Sindical , 2010) cuyo aspecto más polémico era “la eliminación de recursos que pagaba el Estado colombiano al sistema de salud, trasladando esa carga financiera a los pacientes y sus familias, quienes debían ahora cubrir con sus ingresos, patrimonio y/o ahorros pensionales, los costos de enfermedades o procedimientos de alto costo no cubiertos por el plan beneficiario de salud”. (Uribe, 2011)

Aunque aparecieron nuevos motivos en la lucha de los trabajadores sindicalizados como los de las demandas de salud en tanto derecho, “desde 1994 y hasta el 2011, las reivindicaciones laborales nunca se abandonaron, principalmente cuando había retención de salarios y despidos masivos de empleados como consecuencia del cierre de hospitales y centros de atención ambulatoria”. (Escuela Nacional Sindical, 2009, pág.

11)

Frente a las políticas neoliberales de los años 1998-2002 y la crisis puntual del año 1999, líderes sindicales del sector salud ven un aprovechamiento de ese discurso por parte del gobierno y las empresas, para legitimar los procesos de reestructuración, deteriorar los hospitales y justificar la oleada de despidos en esos años.

La afectación a partir de los procesos de reestructuración de los hospitales públicos han dañado enormemente los sindicatos de empresa, los sindicatos de base como el que estudia esta investigación, Sintrahospiclinicas, a raíz de la desafiliación de los trabajadores. El caso de estudio, el Hospital Universitario del Valle (H.U.V) no está tampoco alejado de este panorama.

“Los procesos de transformación de las instituciones rompen la unidad de empresa ya que se divide en varias Empresas Sociales del Estado, lo que ha provocado la descomposición de los sindicatos de empresa, siendo los más afectados”. (Observatorio de recursos humanos en salud. Nodo de suroccidente. Universidad del Valle, 2006, págs. 55-56)

La expresión más fuerte de sindicato en el sector de salud pública es el sindicato gremial, dejando en segundo plano, el sindicato de base. El sindicato gremial se compone de asociaciones de médicos, enfermeras, auxiliares de servicios asistenciales, odontólogos, entre otros. Debido a que tienen una cobertura más amplia, no se restringen al ámbito de una empresa o institución, pudiendo desarrollar su acción sindical por rama de servicios. “Algunos ejemplos son la Asociación Nacional de Enfermeras en Colombia (ANEC), la Asociación Sindical de Médicos (ASMEDAS), y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Seguridad Social (SINTRASEGURIDAD SOCIAL)”. (Rosado, 2006, pág. 54)

“La implementación de estrategias gerenciales con un enfoque de flexibilización laboral y de limitación a la organización de los trabajadores alrededor de una organización

sindical” (Torres-Tovar, Luna-García, Parra, & Shell Spurling, 2016, pág. 427) es una realidad generalizada a la que no escapa hospitales públicos como el Hospital Universitario del Valle. Las empresas, sean públicas o privadas, ofrecen solamente contratos temporales, que deben ser renovados cada año. La contratación temporal produce la individualización de la fuerza de trabajo y la fragmentación de cualquier organización de trabajadores. “El miedo a los despidos por la fragilidad implícita en los contratos temporales y el altísimo desempleo, impactan en las organizaciones sindicales y las debilitan”. (OIT, 2006, págs. 11-12)

El Observatorio de Recursos Humanos en Salud de la Universidad del Valle, en Colombia, refiriéndose a la crisis sindical que viven estas organizaciones hoy día, afirma que parte de esa situación también está relacionada con una visión endógena que han tenido las organizaciones de sus trabajadores. “Una visión en la que poco se ha vinculado a los usuarios de los servicios de salud y que al centrar su lucha en la clase que vive del trabajo, dejaron de lado asuntos macro que convocan a la población en general”. (Observatorio de recursos humanos en salud. Nodo de suroccidente. Universidad del Valle, 2006, págs. 64-65). Siendo un pecado capital para Sintrahospiclinicas y organizaciones similares.

Sistema de financiamiento de la salud pública

Anteriormente el Estado colombiano a través del régimen de salud contributivo, pagaba un peso por cada peso gastado del régimen de salud subsidiado, ahora ese pago depende de si el ente territorial, en este caso el Departamento del Valle del Cauca, tiene los recursos para pagar lo gastado por el régimen subsidiado. Ese aporte nacional que antes era a la par, quedó condicionado a que en los territorios haya disponibilidad financiera. “Actualmente ya no se subsidia la oferta de salud pública, sino solamente su demanda,

haciendo que los hospitales públicos se conviertan en entidades que deben ser rentables y autofinanciadas”. (Delgado, 2001, pág. 14)

La ley 344 del año 1996 es la que transformó la manera en que el Estado nacional transfería parte de sus recursos a los hospitales públicos. El Estado, luego de esa ley, subsidia únicamente la demanda de salud pública, es decir, los servicios de salud que ofrecen los hospitales públicos y que logran vender a las EPS, las Administradoras del Régimen Subsidiado (ARS) y las Instituciones Prestadoras de Servicio de Salud (IPS). “En este escenario, lo que ha sucedido es que la población que tiene más recursos para atención en salud busca clínicas privadas, dejando a los hospitales públicos con la atención de la población subsidiada o población que no está afiliada al sistema de salud”. (Pereira Arana, 2007)

De esta manera hay mucha presión económica sobre hospitales públicos como el Hospital Universitario del Valle, pues se les pide que sean auto-sostenibles financieramente, cuando las dinámicas de la competencia no se lo permiten y cuando es bajo el porcentaje de contribuyentes al sistema de salud, debido a la flexibilización laboral y el desempleo, que engrosaron la lista de la población pobre subsidiada. (Puello, 2009)

La lucha de los trabajadores del sector de la salud pública encuentra sobrados motivos para su existencia: primero, centros hospitalarios en condiciones deplorables, que no cuentan con insumos ni personal médico para brindar una atención adecuada y vital; segundo, sobrecostos y caos en la prestación del servicio de salud, consecuencia del montaje administrativo de la ley 100 del año 1993;² tercero, conversión del servicio de

² Dentro de la política de salud se promulgó la Ley 100 de 1993, la cual creó el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) basado en el aseguramiento de los trabajadores asalariados con capacidad de pago, mientras que la población desempleada y/o pobre quedó en manos de la solidaridad del Estado y de la población contribuyente al sistema. Así las cosas, el primero se encargó de focalizar y asistir a los más pobres mediante la creación del Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (SISBEN). De tal manera la política de salud determinó algunos principios como la solidaridad, universalidad e igualdad, para favorecer a la población más vulnerable, sin embargo, a lo largo de los años estudiados (1994-2011), el funcionamiento del sistema de salud mostró una atención de menor calidad entre la población pobre subsidiada y los contribuyentes directos del sistema (trabajadores), desvirtuando así dichos principios.

Otro elemento importante a resaltar con la implantación de la Ley 100 fue la apertura del sistema para que el sector privado y las fuerzas del mercado se encargaran de administrar los recursos de los trabajadores, que con sus aportes cotizaban en salud, pensión y riesgos profesionales. Así, la participación

salud en un negocio con alta rentabilidad; y cuarto, la campaña del capital privado por acabar con el sistema de seguridad social, cimiento de todo el sistema de salud pública.

La lucha de los trabajadores sindicalizados del sector salud siempre ha demostrado un interés por defender la salud, rechazando el cierre y la liquidación de muchos hospitales públicos que conforman la red y oponiéndose al recorte de las transferencias desde el Ministerio de Salud Nacional hacia los centros hospitalarios públicos.

En Colombia los procesos de reformas, materializados en privatizaciones, cambio de la legislación laboral y del sistema de seguridad social, acontecidos de manera más profunda y contundente durante la década de los años 90's, estuvieron favorecidos por la fragilidad de las distintas organizaciones sociales y el debilitamiento del movimiento sindical, relacionados ambos, con la violencia política, principal responsable de la disminución gradual de la participación y organización política y social del país. Las luchas laborales de principios de los años 90's, a pesar de que fueron encabezadas principalmente por los trabajadores estatales de la salud pública, paradójicamente, terminaron convirtiéndolos en uno de los sectores más afectados por las políticas neoliberales de los años 1998 hasta 2002, experimentando un descenso en su actividad huelguística que coincidió con la peor crisis económica registrada, con la mayor tasa de desempleo y despidos en la historia de Colombia.

de estos nuevos actores en la administración de la seguridad social, implicó el desmonte de las prórrogas construidas durante el Estado intervencionista dando un giro hacia un sistema regulado por las leyes de la oferta que derivó en la mercantilización de la seguridad social.

Las reformas que se dieron en el campo laboral disminuyeron las cesantías, facilitaron el despido y uso flexible de mano de obra, al igual que se crearon nuevas modalidades de contrato laboral que fracturaron los esquemas tradicionales de protección laboral (prestaciones sociales, estabilidad laboral, seguridad social, indemnizaciones, sindicalización, entre otros). Esta situación de flexibilización laboral implicó un desplazamiento del riesgo en el trabajo, ya que sobre el trabajador recayó la responsabilidad de financiar su seguridad social.

El panorama descrito a grandes rasgos, sobre las reformas laborales y de salud, generó un malestar social en los trabajadores sindicalizados quienes se movilaron en contra de la precarización laboral como producto de las políticas de privatización, flexibilización del mercado de trabajo, cierre de hospitales públicos, despidos e incumplimiento en el pago de salarios, entre otros. (Gallego Medina, 2014, págs. 16-17)

CAPÍTULO IV: Nivel meso

Contextualización del conflicto colectivo laboral entre Sintrahospiclinicas, el H.U.V y la Gobernación del Valle del Cauca

Introducción

Este capítulo hace una contextualización de corte general del conflicto laboral y la negociación colectiva entre Sintrahospiclinicas, el H.U.V y la Gobernación del Valle del Cauca, basándose en la revisión y el análisis de la bibliografía relacionada con el tema del sindicalismo, las relaciones laborales y el mundo del trabajo, en el sector de la salud pública en Colombia específicamente.

La personería jurídica de Sintrahospiclinicas en calidad de organización sindical fue creada en 1960 por el Ministerio de Trabajo Nacional. Sintrahospiclinicas representa los intereses de los trabajadores oficiales que pertenecen a la red hospitalaria pública del Departamento del Valle del Cauca, en Colombia. La Convención Colectiva de Trabajo pactada entre el Hospital Universitario del Valle y el sindicato, cobijaba alrededor de 1.500 empleados y/o plazas de trabajo. A nivel de la región del suroccidente colombiano, Sintrahospiclinicas ha estado en el “ojo del huracán” no solo del Estado colombiano, sino también de los medios masivos de comunicación y la sociedad civil, al haber protagonizado muchas de las protestas, mítines, arengas públicas, manifestaciones, asambleas permanentes y bloqueos en la vía pública, (además de otro tipo de acciones sindicales), más representativos del sector de la salud pública, buscando, primero, el cumplimiento de su convención colectiva de trabajo; segundo, el cumplimiento del proceso de negociación colectiva entre el hospital y el sindicato; y tercero, la resolución del conflicto colectivo laboral existente al interior de la institución hospitalaria y agravado entre los años 2016 y 2017.

El Hospital Universitario del Valle es una Empresa Social del Estado (E.S.E) por lo que obtiene su financiamiento a partir de dos fuentes: por una parte, recibe de manera directa de la Gobernación del Valle del Cauca y del Ministerio de Salud y Protección Social, recursos públicos para su funcionamiento y prestación del servicio; por otra parte, se financia con el pago que realicen las Empresas Promotoras de Salud (E.P.S) por los servicios hospitalarios que presta el H.U.V a la población más vulnerable que no tiene posibilidad alguna de acceso a la medicina prepagada, ni al sistema de seguridad social colombiano. La gerencia general de esta casa de salud también está en manos del ente departamental, ya que su junta administrativa es designada por el gobernador de turno, haciendo que esté amarrada a los vientos políticos, y muchas veces, siendo el presidente de la junta directiva del hospital, el gobernador del Departamento electo.

Con el cambio administrativo de la Gobernación del Valle del Cauca en enero del año 2016, inicia un proceso de profundización de la crisis laboral, financiera y presupuestaria que ya traía a cuevas el centro hospitalario desde años atrás. La recién pasada gobernación (2016-2019), que tuvo por titular a la gobernadora Dilian Francisca Toro, durante el primer año de su gestión, decidió declarar la ley de quiebra e insolvencia económica para el hospital, la ley 550 (ley de quiebras), que idealmente buscaba blindar financieramente la institución, evitar los embargos por parte de los proveedores y generar un plan de pagos para así evitar su liquidación.

En enero del año 2000, la Gobernación del Valle del Cauca y la administración del hospital, implementaron la primera reestructuración laboral de la entidad, en medio de la oleada reestructurativa que sucedía en Colombia tanto en empresas del sector privado como público. Sin haber transcurrido siquiera tres meses, alrededor de 500 trabajadores oficiales, estuvieron en sus puestos de trabajo hasta el 30 de marzo del mismo año, acogándose, luego de eso, a la reestructuración laboral. Dicha

reestructuración estuvo dirigida principalmente a los trabajadores oficiales, aunque empleados públicos también cesaron sus actividades en el hospital finalizado el proceso de transformación institucional.

Habiendo pasado 16 años desde la primera reestructuración (ocurrida en el año 2000), durante la segunda mitad del año 2016, el hospital, cumpliendo con lo dictaminado por la gobernación, implementa una segunda reestructuración laboral, pero esta vez, mucho más profunda y sin la consulta ni el consentimiento de los trabajadores. El hospital inicia ese proceso difundiendo *cartas de aviso* a todos los empleados públicos y oficiales que conformaban la planta de cargos. Quienes cumplieran con los requisitos estipulados del *retén social*, en el marco de la ley 550, debían presentar toda la documentación que soportara dichas condiciones, y quienes no, inevitablemente quedarían por fuera de los beneficios de la misma, perdiendo su vinculación laboral y contractual con el hospital, y su puesto de trabajo.

La ley 550 y el Tribunal de Arbitramento

La ley 550 (ley de quiebras) del año 1999 llama a la intervención económica para la reactivación empresarial y abona el campo para los acuerdos de reestructuración. En principio, establece la intervención del Estado en la economía con el fin de promover la reactivación y el empleo, mediante la celebración de acuerdos de reestructuración a favor de las empresas que se encuentren en dificultades financieras para atender sus obligaciones pecuniarias y que sean económicamente viables. El nuevo régimen bajo el paraguas de la ley 550, suspende, inicialmente, por el término de cinco años, la aplicación del concordato para las personas jurídicas, es decir, elimina la posibilidad de solicitud de liquidación de la empresa y/o de la restitución del inmueble donde desarrolla sus actividades la empresa deudora. (El tiempo, 1996)

La ley 550 comprendía el cumplimiento por parte del hospital de la estabilidad laboral reforzada o *retén social* que protegía del despido a aquellos trabajadores que cumplieran con las siguientes condiciones: 1) ser padre o madre cabeza de familia sin ninguna otra alternativa económica, 2) estar en situación de discapacidad, 3) ser pre-pensionable, 4) ser una mujer en estado de embarazo y 5) estar amparado por el fuero sindical.

La contracara real de esta ley que fue lo que terminó sucediendo, fue el despido masivo de 594 trabajadores en octubre del año 2016, de los cuales 177 eran trabajadores oficiales afiliados a Sintrahospiclinicas, y la eliminación de 946 plazas de trabajo, cuando existían 1.446. Tras el despido masivo de los casi 200 trabajadores oficiales, Sintrahospiclinicas inicia una lucha sindical sin precedentes, buscando el reintegro de sus afiliados. Declarándose en asamblea permanente, (condición que se ha prolongado hasta la actualidad), instaura una acción de tutela³ en contra del hospital, por la que el Juez del Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, falla a favor de la organización sindical, logrando el reintegro de los trabajadores oficiales en diciembre del mismo año.

Además de la acción de tutela interpuesta por Sintrahospiclinicas, el despido masivo en octubre del año 2016, provoco también que Sintrahospiclinicas solicitara al Ministerio de Trabajo la conformación de un Tribunal de Arbitramento para solucionar el conflicto laboral con el hospital, ya que se habían agotado las etapas de negociación y arreglo

³ La acción de tutela es un mecanismo que tiene por objeto la protección de los derechos constitucionales fundamentales, aún aquellos que no se encuentren consagrados en la constitución, cuando estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública. El fallo que se produce de esta acción es de inmediato cumplimiento. Se encuentra consagrada en el Art. 86 de la Constitución Política Colombiana y ha sido reglamentada por los decretos 2591 de 1991, 306 de 1992 y 1382 de 2000.

La acción de tutela protege los derechos fundamentales. Algunos de éstos derechos fundamentales son la vida, la integridad personal, la igualdad, el reconocimiento de la personalidad jurídica, la libertad de conciencia, de religión, de expresión, de circulación, de escogencia de profesión u oficio, de enseñanza y aprendizaje y de investigación y de cátedra, los derechos a la honra y al buen nombre, al debido proceso, a la defensa y a elegir y a ser elegido. También son derechos fundamentales el derecho de petición, de asociación y los derechos de los niños.

En ningún caso podrán transcurrir más de 10 días entre la solicitud de tutela y su resolución. (2020)

directo. Desde esa primerísima solicitud, han transcurrido cuatro años (2017, 2018, 2019 y 2020) sin haberse conformado nunca dicho tribunal, haciendo que jurídicamente se quede sin sustento y dejando sin resolver el conflicto. El intento de conformar el tribunal de arbitramento mientras el hospital estaba cobijado por la ley de quiebra, la ley 550, no dio los frutos esperados, ya que permitió al Ministerio dilatar el proceso en el tiempo, y al hospital no hacerse cargo, ni cumplir con el tribunal. A las varias citaciones que hizo el Ministerio de Trabajo al hospital para conformar el tribunal, nunca asistió, mientras que las únicas respuestas de la institución frente al proceso estaban llenas de vacíos, y afirmaciones que hablaban de la inexistencia de un conflicto laboral, buscando menoscabar e invalidar un respaldo jurídico con el que cuentan los sindicatos en Colombia.

Frente al fallo a favor de Sintrahospiclinicas del Juez del Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, la Gobernación del Valle del Cauca y la junta administrativa del hospital, en el contexto de la ley 550, buscan el levantamiento del fuero sindical de los trabajadores oficiales reintegrados, logrando en septiembre del año 2017, el fallo de la Corte Constitucional a su favor, que revoca y declara improcedente la acción de tutela que les había devuelto sus puestos de trabajo en diciembre del año 2016. La corte argumenta entonces que el conflicto colectivo laboral entre el hospital y el sindicato debe dirimirse a través de un Tribunal de Arbitramento⁴ ya que el despido masivo no violó los derechos fundamentales que busca salvaguardar una acción de tutela en Colombia.

Respecto al Tribunal de Arbitramento, el Observatorio de Recursos Humanos en Salud de la Universidad del Valle, afirma que la figura de los Tribunales de Arbitramento por

⁴ El Tribunal de Arbitramento está consignado en la ley 50 del año 1990. Esta ley que pertenece al campo del derecho colectivo, restringe el derecho a la asociación sindical ya que exige que la votación de la huelga sea personal e indelegable y pone termino para efectuarla. En el caso de haber huelga y esta se prolongue más de sesenta días, se debe conformar según dice la ley, el tribunal. (Art. 61, 62 y 63). (2006: 61)

su composición y esencia, se constituyen en una limitación al pleno derecho de asociación y contratación colectiva:

No ha sido una garantía de respeto de los derechos de los trabajadores y se ha desprestigiado de tal manera, que desde el año 2003 aproximadamente, los sindicatos del sector de la salud pública en Colombia han dejado de presentar pliegos de peticiones y evitan la solución de cualquier conflicto colectivo, sin denunciar⁵ la Convención Colectiva de Trabajo y prefiriendo su prorrogación sucesiva, para no perder los derechos adquiridos o ganados en la negociación directa o la huelga, que les ha significado largos años de lucha gremial. (OIT, 2006, pág. 59)

Tras el fallo de la Corte Constitucional a favor del hospital y la Gobernación del Valle del Cauca en septiembre del año 2017, los trabajadores oficiales despedidos por segunda vez tuvieron como única opción, iniciar de manera individual y particular sus demandas contra el centro hospitalario por un lado y la gobernación por otro, exigiendo nuevamente su reintegro laboral. La lucha entonces dejó de ser colectiva a nivel de organización sindical, para pasar a ser individual y en solitario. Este escenario actual es expresión de la atomización de la lucha sindical en medio de este conflicto laboral, y evidencia la pérdida de fuerzas colectivas y comunes de Sintrahospiclinicas. Hoy por hoy estas demandas contra el Estado están en curso, esperando su resolución, que teniendo en cuenta los tiempos de los procesos jurídicos en Colombia, puede tardar hasta cinco o más años.

¿Qué se dice de lo sucedido con la ley 550 y el Tribunal de Arbitramento?

La imposibilidad de la conformación del Tribunal de Arbitramento durante los últimos cuatro años se corresponde entonces con el hecho de que no se haya denunciado la Convención Colectiva de Trabajo de Sintrahospiclinicas, no se haya presentado un pliego petitorio y no haya habido una resolución del conflicto colectivo laboral que inició en el año 2016. Más allá de que el tribunal salvaguarde o no y hasta qué punto,

⁵ La denuncia de una Convención Colectiva de Trabajo en el derecho laboral colombiano no es otra cosa que la actualización año tras año, de los puntos convencionales, a partir y a través de la negociación colectiva entre los trabajadores y la empresa.

los derechos laborales de la organización sindical, la realidad es que nunca ha sido conformado el tribunal, y según afirma Sintrahospiclinicas, el desinterés de la administración del hospital al respecto no ha permitido ningún tipo de conciliación o encuentro en dialogo. Al contrario, la gerencia general del hospital tiene una actitud de aversión plena hacia el sindicato y hacia los menos de cien trabajadores oficiales que actualmente laburan en el centro médico.

Frente al otro elemento analizado en este apartado, la ley de insolvencia económica, la ley 550 (ley de quiebras), es vista por el sindicato como una excusa para disminuir la planta de cargos y despedir los trabajadores oficiales, llevando a la muerte sindical, ya que con una base sindical de pocos trabajadores se hace muy difícil dar la pelea por el respeto de los derechos convencionales y laborales.

El primer despido masivo ocurrido en octubre del año 2016, desconoció e incumplió las premisas del retén social que comprende la ley 550, ya que muchos trabajadores, por ejemplo, a pesar de haber presentado pruebas clínicas que constataban el padecimiento de distintas enfermedades, fueron desplazados de sus puestos de trabajo. Para Sintrahospiclinicas fue un *adefesio* de reforma administrativa que no tuvo en cuenta compañeros de trabajo incapacitados, que tenían un diagnóstico médico de enfermedades terminales, otros, de enfermedades profesionales y otros, de enfermedad general. Según la organización sindical, el hospital se limitó a respetar aquellos empleados pre-pensionables a quienes solo les faltaban 1 o 2 años para jubilarse, y que a efectos de la lucha sindical, por su condición de edad, poco tiempo restante en el hospital y condiciones físicas y de salud, no tenían mucho para ofrecer. A los ojos de Sintrahospiclinicas fue una medida injusta e innecesaria, que fue en contra de los derechos laborales ganados durante una larga trayectoria histórica de lucha sindical y negociación colectiva.

Tercerización Laboral

De acuerdo al análisis de los diarios y la prensa escrita desarrollado en esta investigación y que se plasma en el siguiente capítulo (capítulo V) es importante hablar de la tercerización laboral como un efecto de la flexibilización y reestructuración laboral que a partir de los años 90's y que se acentuó a principios de los años 2000's, vienen viviendo las distintas instituciones públicas de Colombia.

Los problemas financieros del hospital son consecuencia de los malos manejos administrativos. El H.U.V al ser una institución pública que está amarrada a la Gobernación del Valle del Cauca, se ha convertido en el lugar de pago de las cuotas políticas de las administraciones gubernamentales de turno que rotan cada cuatro años, esto, afecta la estabilidad laboral al interior del centro hospitalario. La privatización o venta a terceros (tercerización) de los distintos servicios médicos que oferta el hospital, lo terminan convirtiendo en una misma casa en donde viven varias familias con distintos apellidos que no comparten herencia alguna. Lo anterior hace que el hospital deje de percibir ingresos totales y propios. Otra causa del problema financiero es la baja facturación y mal manejo de la misma. El H.U.V no factura la totalidad de los servicios hospitalarios que presta y lo que factura no lo hace de manera adecuada, ya que no diligencia correctamente muchas de las glosas que debe pasar a cobrar mes a mes.

Mejor dicho, el pago de las cuotas políticas (al ser una institución pública) había afectado el hospital ya que se había llenado de empleados contratistas, sin que se ampliara la planta de cargos. Los contratistas se empleaban a través de las mal llamadas “agremiaciones sindicales” que no son otra cosa que las cooperativas de trabajo, una forma de contratación tercerizada que desplaza la mano de obra habida de derechos laborales constituidos. Mientras la nómina de los contratistas hoy por hoy le cuesta al hospital más de \$4.000 millones de pesos (US\$1.181.169 aproximadamente), los 1.446

servidores públicos que conformaban la planta de cargos del hospital, no llegaban a costarle \$1.200 millones de pesos mensuales (US\$354.350 aproximadamente). Frente a esta situación que parecería no ser conveniente para el hospital, este prefiere tener una mayor cantidad de empleados contratistas que ampliar la planta de cargos, ya que la tercerización no genera ningún vínculo laboral estable ni duradero, no genera obligaciones contractuales por parte del hospital, y pueden ser despedidos en cualquier momento, haciendo inexistente el sentido de pertenencia hacia su labor misional y el hospital.

La situación actual

En el hospital existen en la actualidad alrededor de 1.400 personas empleadas de manera tercerizada a través de las cooperativas de trabajo, mientras la planta de cargos es cada vez menor. Actualmente existe una fuerte sobrecarga laboral ya que los puestos de trabajo eliminados no han sido reemplazados, generando que muchos servicios hospitalarios no se presten a la población, hayan sido cerrados durante los años 2016 y 2017, o se presten a medias. Durante esos años muchos pacientes no fueron atendidos y otros murieron a causa de la falta de insumos y personal médico especializado.

La situación general actual del Hospital Universitario del Valle es desfavorable, por no decir, crítica, acompañada del deterioro en las formas de contrato de trabajo, de empleabilidad del total de la comunidad hospitalaria, y del incumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores oficiales. El desfavorable escenario laboral que viven hoy los trabajadores oficiales en particular y los empleados contratistas en general, corre por cuenta de las decisiones que tienen en sus manos órganos como la gobernación, la administración del hospital y el Ministerio de Trabajo tanto nacional como departamental, que son los encargados de regular las relaciones laborales del

centro médico. El deterioro financiero y misional de la casa de salud pública más importante de la región del suroccidente colombiano como un todo, y del incumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo de Sintrahospiclinicas como parte, son dos realidades innegables hoy por hoy. Las respuestas dadas por los tres entes decisorios están llenas de desinterés hacia el cumplimiento de la convención, son vacías en otros momentos y están repletas de argumentos que contradicen los derechos laborales ganados por Sintrahospiclinicas desde la década de los años 60's.

La situación actual de la Convención Colectiva de Trabajo de Sintrahospiclinicas es de *congelamiento* y quietud en el tiempo. La vigencia de la Convención firmada entre la organización sindical y el hospital, había sido pactada con la gerencia del mismo, para los años 2015, 2016 y 2017. Transcurridos esos años, la convención pasó a estar congelada en el tiempo, ya que Sintrahospiclinicas en la actualidad, no abre ni inicia el proceso de negociación colectiva con el hospital por temor a que la convención sea atacada y les sean eliminados puntos convencionales. En pocas palabras, el sindicato no abre la negociación colectiva con el único objetivo de proteger la convención y menos aún, siendo desfavorables para los trabajadores los lineamientos políticos de la Gobernación del Valle del Cauca y el Ministerio de Trabajo actuales.

Conclusiones

Durante los años 2016 y 2017 se hicieron reales la pérdida de la fuerza de negociación colectiva de Sintrahospiclinicas, de sus acciones y lucha sindicales, su atomización, el temor generalizado entre sus afiliados a perder sus puestos de trabajo, la pérdida del sentido de pertenencia de su base sindical y la eliminación de los puestos de trabajo de los empleados oficiales.

En cifras: de los 1.446 servidores públicos, la base sindical de Sintrahospiclinicas contaba con 312 trabajadores oficiales, el resto eran trabajadores públicos que pertenecían a su vez al segundo sindicato existente en el hospital, el Sindicato de Servidores Públicos del H.U.V (SINSPUBLIC). Tras el despido masivo, quedaron en total alrededor de 300 empleados de planta entre trabajadores públicos y oficiales, de los cuales, aproximadamente 90, son trabajadores oficiales.

Es evidente que Sintrahospiclinicas ha sido abatida por los cambios en el mundo del trabajo y en el sistema de seguridad social en Colombia. Esas transformaciones han producido modificaciones en las condiciones de trabajo que se han traducido en una mayor precarización: salarios más bajos; desprotección social progresiva; y crecimiento acelerado de la inestabilidad laboral, dada por la flexibilidad en los contratos de trabajo, llegando al denominado *trabajo en negro* que elimina las garantías laborales y redundando en la pérdida del poder negociador de los sindicatos, de sus trabajadores afiliados y en el miedo al desempleo. Para mantener el trabajo, las organizaciones sindicales han tenido que ceder en conquistas importantes como lo son el cuidado de la salud de los trabajadores y la pérdida de los beneficios de la seguridad social, por ejemplo. “Actualmente redundan las limitaciones en los procesos organizativos y de participación de los trabajadores, expresadas en dificultades para configurar organizaciones sindicales y gremiales” (Rueda, 2016, págs. 416-418) Hoy por hoy en el H.U.V es una realidad la precarización de la vida de los trabajadores y sus familias.

CAPÍTULO V: Nivel meso

Análisis a partir de los *diarios* y la *prensa escrita* del Conflicto Colectivo Laboral entre Sintrahospiclinicas, el H.U.V y la Gobernación del Valle del Cauca

Introducción:

Este capítulo tomó como fuentes de información las noticias publicadas en los tres (3) más importantes diarios de la prensa colombiana. Se revisaron y analizaron las noticias publicadas durante los años 2016 y 2017 que hablaban específicamente del caso de estudio que es foco de esta investigación. Los diarios analizados fueron: a) el periódico “El País”, el más diario más importante de la región del suroccidente colombiano, b) el periódico “El Espectador” de circulación nacional y c) el periódico “El Tiempo”, también de circulación nacional.

Tanto este capítulo como el capítulo siguiente (VI) están estructurados de manera cronológica ya que sus fuentes de información proveen de mayor sentido y orden los contenidos desarrollados si se relatan los sucesos “amarrados” al momento en el que ocurrieron, dándole mayor comprensión de cada aspecto del objeto de estudio al lector.

El criterio de selección de las noticias retomadas en este capítulo fue conceptual, es decir, fueron elegidas aquellas noticias que hablaban directamente de los conceptos y definiciones nucleares de esta investigación: el conflicto colectivo laboral y la negociación colectiva entre el sindicato de *Sintrahospiclinicas*, el H.U.V y la Gobernación del Valle del Cauca, más allá de que las noticias seleccionadas hablen de aspectos y elementos relacionados con los dos grandes conceptos señalados más arriba como: 1) las acciones de hecho o acciones sindicales, 2) la crisis financiera, 3) la intervención estatal, 4) la implementación de la ley 550 (o ley de quiebra), 5) la discusión acerca de si la escala salarial de los trabajadores oficiales genera alta carga

prestacional o no a la finanzas del hospital, 6) los malos manejos administrativos, 7) las altísimas deudas de las E.P.S (empresas prestadoras de salud) al hospital, 8) la corrupción, 9) el reintegro laboral de los trabajadores oficiales despedidos y 10) el despido de aquellos por 2da vez. El desarrollo de todos y cada uno de los aspectos enumerados se hace a lo largo del capítulo a partir del análisis de cada una de las noticias, por lo que no serán temas a elaborar en esta introducción. Además de lo anterior, son conceptos y situaciones que son retomados, mencionados y analizados en los capítulos subsiguientes ya que conforman el objeto de estudio y son parte inherente de él.

Diciembre de 2015

Titular de la noticia:

Estudiantes adelantan marcha en Cali por crisis del Hospital Universitario del Valle

El primer titular que aborda esta investigación se refiere a la crisis financiera del hospital que ya venía cargando la institución desde mucho antes de diciembre de 2015 y que habla de las marchas y protestas lideradas no solo por Sintrahospiclinicas, sino también por los estudiantes de la más importante universidad pública de la región del Suroccidente de Colombia, a modo de visibilizar y denunciar lo que sucedía con el hospital y la afectación que tenía sobre las labores de los estudiantes de las ciencias de la salud y la prestación del servicio de salud a la comunidad en general.

Los estudiantes de la Universidad del Valle (UNIVALLE) reclaman más recursos para el centro hospitalario, advirtiendo el riesgo en el que se encuentra el hospital ante eventuales emergencias que pudieran suceder durante la Feria de Cali.⁶ Sobre las 10:30

⁶ La Feria de Cali, también llamada Feria de la Caña, es una festividad celebrada anualmente con este nombre desde 1958 en la ciudad vallecaucana de Cali en Colombia que se lleva a cabo entre el 25 y el 30 de diciembre. Sus eventos más importantes son el Salsódromo y el llamado *Superconcierto*. Durante sus eventos participan orquestas locales, nacionales e internacionales que representan todos los ritmos tropicales bailables.

Es organizada por la Corporación de Eventos, Ferias y Espectáculos de Cali, Corfecali. (Wikipedia, 2020)

hs de este viernes arrancaron en Cali las marchas protagonizadas por centenares de estudiantes, quienes protestan por la crisis financiera que enfrenta el Hospital Universitario del Valle (H.U.V). La movilización, que inició en la sede Meléndez de la Universidad del Valle, cuenta con la participación de profesores, sindicatos y trabajadores, quienes reclaman más recursos para el centro hospitalario. (El Espectador, 2015)

Las marchas y protestas son la última opción a la que recurren estudiantes y trabajadores de la salud, adscritos al hospital y a Univalle, cuando se dan momentos de silencio total y desentendimiento por parte de los entes encargados de dar respuesta que en este caso son el Ministerio de Salud Nacional y las deudoras del hospital (las E.P.S), frente a la falta de recursos que requiere la institución para comprar insumos médicos, pagar la nómina de sus empleados y poder operar efectivamente.

Según los promotores de las marchas –que buscan llegar hasta la plazoleta de la Gobernación del Valle del Cauca– las protestas obedecen también al cierre de ciertos servicios en el H.U.V, así como la falta de insumos para atender a pacientes. “Creemos que no existen garantías, no tenemos cómo atender la Feria de Cali”, aseguró a la emisora Blu Radio, Felipe Rebolledo, uno de los organizadores de la movilización, cuyo trasfondo es la falta de respuestas y acciones por parte del Gobierno Nacional y departamental, así como de las Empresas Prestadoras de Salud (E.P.S), a la crisis del Hospital. El pasado martes se hizo efectiva la renuncia de 38 médicos generales del H.U.V, quienes argumentaron su decisión en la falta de insumos para atender a sus pacientes, así como deudas de hasta cuatro meses de salario. Los galenos, reunidos en su mayoría en la Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud (Asstracud), aseguraron en una misiva que las condiciones actuales en las que se

encuentra el centro médico en materia de prestación del servicio, les impiden cumplir a cabalidad con su trabajo, lo que ha derivado en las múltiples quejas de los pacientes respecto al servicio y la atención. (El Espectador, 2015)

Marzo de 2016

Titular de la noticia:

Piden control excepcional para el Hospital Universitario del Valle por crisis financiera

Se observa con el paso del tiempo cómo se acentúa la crisis financiera al interior del hospital y cómo frente a la situación, el Estado ve necesario observar y hacer un monitoreo excepcional de lo que está generando los grandes problemas económicos que vive el centro de salud.

La presidenta de la Comisión de Seguridad Social y Servicios Públicos de la Asamblea Departamental, manifestó que la Superintendencia y el Ministerio de Salud tienen que definir la situación del centro de salud. La asamblea departamental del valle, a través de dicha Comisión, pidió que se tomen decisiones respecto a la crisis que vive el Hospital Universitario del Valle Evaristo García (H.U.V). La presidenta de la Comisión, Mariluz Zuluaga, planteó solicitarle a la Contraloría General el *control excepcional*, es decir, ejercer control fiscal en cualquiera de sus modalidades. Cabe destacar que el pasado 5 de febrero, el Contralor General, Edgardo Maya Villazón, le hizo un llamado a las veedurías ciudadanas del Valle del Cauca para que realizaran una solicitud de control excepcional al hospital. (El Espectador, 2016)

Las intervenciones de la Superintendencia de Salud y el Ministerio de Salud empiezan a pensar en medidas para ayudar al hospital a manejar la crisis por la que atraviesa, mientras la Gobernación del Valle del Cauca “se lava las manos” afirmando que las finanzas de la institución ya no son de su jurisdicción y que a pesar de los desembolsos hechos al hospital, la plata nunca le alcanza.

Zuluaga afirmó que “no hay que dilatar más este tema, la Superintendencia y el Ministerio de Salud tienen que definir y esperamos que la decisión beneficie al hospital”. La presidenta de la comisión junto con los diputados de seguridad social y servicios públicos: Julio César García, José Snehider Rivas, Géssica Vallejo y los asambleístas: Juan Carlos Garcés, Juana Eloísa Cataño, Myriam Cristina Juri y Ramiro Rivera, pidieron conocer el Informe de Avance del Plan de Salvamento 2016. Por su parte, la secretaria de salud departamental, María Cristina Lesmes indicó que “las finanzas del HUV ya no pasan por la Gobernación, sino por las empresas administradoras y la crisis no tiene una fácil solución”. Añadió que el departamento le ha dado al H.U.V este año (2016) \$3.580 millones de pesos (US\$973.000 aproximadamente) y le adelantará \$48.815 millones de pesos más (US\$13 millones aproximadamente), lo que no es suficiente para el funcionamiento de la prestación de salud. (El Espectador, 2016)

Octubre de 2016

Titular de la noticia:

Gobernadora del Valle defiende intervención del H.U.V

La solución que encuentra el Estado (representado en la Superintendencia de Salud y la Gobernación del Valle del Cauca) a la crisis financiera que envuelve al hospital, es su intervención a través de la implementación de la ley 550 (la ley de quiebras) que acciona la reestructuración total de la institución, mientras mucho de los servicios médicos quedan suspendidos.

Quedó en Ley 550 y las cirugías programadas para este jueves fueron suspendidas. Luego de que la gobernadora del Valle, Dilian Francisca Toro, anunciara en la noche del miércoles que la Superintendencia Nacional de Salud había aceptado el acuerdo de reestructuración de pasivos para el Hospital Universitario del Valle (H.U.V), el más importante centro hospitalario del suroccidente del país, la incertidumbre reina por todas

las salas. Las cirugías programadas para este jueves quedaron suspendidas, según denunció Sintrahospiclinicas, versión que confirmó el director del H.U.V, Juan Carlos Corrales. No obstante, el directivo aseguró que los servicios de urgencias y consulta externa estaban garantizados. (El Tiempo, 2016)

La ley 550 es entendida tanto por la dirección del hospital como por la gobernación como la única salvación que tenía la institución, huyendo de su liquidación; y mientras Univalle acompaña totalmente la decisión de ambos actores, Sintrahospiclinicas que representa los trabajadores habla abiertamente de una traición y engaño por parte de la gerencia del hospital hacía los trabajadores oficiales adscritos al sindicato. La reestructuración laboral se materializo de manera plena y queda preguntarse entonces si la reestructuración a nivel financiero, organizacional y operacional se han venido implementado de manera efectiva, dado que la supresión de cargos, no significa la óptima reestructuración en otros aspectos del hospital.

El HUV pasó a la Ley 550 y de la mano de esta decisión 400 cargos que estaban vacantes quedaron eliminados y se suspendieron 61 cargos más que, según la gobernadora del Valle, Dilian Francisca Toro, muchos de ellos no se justificaban. ‘Encargados que superaban los 20 años transgrediendo toda norma’, dijo. “Liquidar no fue nuestra opción y por eso, como parte de las acciones de salvamento, pusimos en marcha un plan de desempeño fiscal para transferir recursos desde la Gobernación y pagar los salarios y las primas atrasados. Hoy estamos al día con todos los empleados”, dijo la mandataria. Edgar Varela, rector de la Universidad del Valle, la Institución que le dio vida al H.U.V y donde se forman sus estudiantes de medicina, pidió acompañar este nuevo proceso, mientras los sindicatos del Hospital dijeron que la Gobernadora los había traicionado. (El Tiempo, 2016)

Titular de la noticia:

Bloquearon carriles del M.I.O (Masivo Integrado de Occidente) con protesta por intervención del H.U.V

Tras la implementación de la ley 550 (la ley de quiebras), Sintrahospiclinicas hace uso abierto de las acciones sindicales (también llamadas vías de hecho), llamando la atención de los medios de comunicación y la comunidad en general, y poniendo en el centro de la noticia lo que el sindicato denomina y entiende como una “masacre laboral”. La denuncia de la masacre laboral acompaña también la denuncia de la baja en el nivel de cobertura de la prestación de los servicios de salud a la población.

Trabajadores escenificaron “homicidios” en las calzadas del M.I.O. La calle Quinta, frente al Hospital Universitario del Valle, amaneció este lunes con protestas de trabajadores del centro asistencial y miembros de uno de sus sindicatos. En la tarde fue un bloqueo a los carriles del M.I.O, donde trabajadores se acostaron cubiertos por sábanas. La manifestación se refiere a la aplicación de la Ley 550 o de reestructuración de pasivos que fue aprobada la semana pasada por la Superintendencia de Salud, y propuesta por la gobernadora del Valle del Cauca, Dilian Francisca Toro, como presidenta de la junta directiva del HUV, ante la crisis hospitalaria. El Sindicato de Trabajadores y Clínicas (Sintrahospiclinicas), uno de los sindicatos en el Universitario, reiteró su desacuerdo al referirse a que la Ley 550 implicaría una “masacre laboral”, por la salida de más de 500 trabajadores, además rechazan la reducción del número de camas para atender a pacientes de alta complejidad, que pasaron de 500 a 400 unidades. (El Tiempo, 2016)

No solo los trabajadores oficiales fueron los afectados por la reestructuración laboral, sino también los empleados contratados de manera tercerizada, haciendo que no hubiera una discriminación en las formas de contratación del conjunto de los empleados del hospital al momento de hacerla. La reestructuración fue una abierta violación a los

derechos laborales de la comunidad hospitalaria en general, aunque la gobernación afirme totalmente lo contrario.

El senador Jorge Iván Ospina, quien en el pasado fue gerente del H.U.V, dijo que los contratistas y aquellos que no hicieron parte de la nómina serán los más afectados porque no saldrán con indemnización, sino con el último monto del salario. Mientras que el senador Alexander López, del Polo Democrático, expresó que la Ley 550 no garantiza una salida a la crisis del H.U.V ni los derechos de los trabajadores del hospital. La gobernadora Toro defendió la Ley 550 como la opción para evitar que el hospital fuera liquidado y que salieran más de mil trabajadores. Debido a la manifestación se registraba congestión vehicular en esta zona del sur de Cali y poca movilidad del Masivo Integrado de Occidente (MIO). Entre tanto, esta mañana también había congestión en la estación “Paso del Comercio” del MÍO, en el nororiente de la capital vallecaucana. (El Tiempo, 2016)

Noviembre de 2016

Titular de la noticia:

Agite, gritos y caída en crisis de Hospital Universitario del Valle

Gran parte de los empleados que hacían parte de la comunidad hospitalaria de la institución, afirman que había otra posibilidad y otra solución, distintas a la reestructuración laboral y la ley 550 (la ley de quiebras). La asamblea permanente es una de las muchas maneras en la que Sintrahospiclinicas confirma su total desacuerdo con la decisión tomada y su reclamo al hospital y a la gobernación de respeto de los derechos laborales de los trabajadores oficiales. La parálisis del hospital no solo se dio a nivel laboral, sino también al nivel de la oferta del servicio de salud a la ciudadanía.

En la mañana y la tarde del lunes, trabajadores, entre médicos, enfermeras y personal administrativo, pidieron una salida distinta a la supresión de unos 590 cargos. Los miembros del Sindicato de Trabajadores y Empleados de Hospitales y Clínicas

(Sintrahospiclinicas), uno de los del H.U.V, se declararon en asamblea permanente. Afirman que el Hospital se paralizó, pero gerencia responde que eso no es cierto. (El Tiempo, 2016)

No solo fueron grotescas e irrespetuosas las maneras usadas por la gerencia del hospital al realizar los despidos de manera unilateral, sino que también hubo una abierta violación del debido proceso en el tratamiento de la terminación de los contratos de los empleados sindicalizados que estaban cobijados por una convención colectiva de trabajo.

De acuerdo con Andrés Galeano, secretario general de Sintrahospiclinicas, se espera que la Junta Directiva, presidida por la gobernadora Toro, y la gerencia del H.U.V, frenen lo que el sindicato ha calificado como una ‘masacre laboral’. Según ellos, los despidos se aplican de manera irregular y por mensaje de texto, afirmación con la que las directivas del H.U.V no están de acuerdo. “Hace 15 días se llevaron las historias laborales y ahora salió la resolución que dice que quienes están en vacaciones deben reintegrarse por necesidad del servicio”, dijo Jorge Rodríguez, presidente de Sintrahospiclinicas. (El Tiempo, 2016)

Titular de la noticia:

El HUV entra a segunda etapa en su “cirugía” por la Ley 550

La salida del personal hospitalario estuvo acompañada de la baja en la cantidad de pacientes que atendía el centro de salud. Lo afirmado por la gobernación frente a los efectos de la ley 550 (la ley de quiebras) hablan del cambio total en la misión y visión del hospital que con las sucesivas crisis, desorganización administrativa y financiera, y corrupción, habían bajado los niveles de especialidad en salud que atendía el hospital y que no hacían parte de su razón de ser inicial.

Hay poco movimiento de pacientes por el Hospital Universitario del Valle. En la segunda fase dentro del proceso de la Ley 550 o “Ley de quiebras” en la que entró el Hospital Universitario del Valle (HUV) se implementará una reacomodación de los servicios. En otras palabras, el hospital brindará una oferta, teniendo en cuenta su nivel de especialidad, el III y el IV que son los más complejos en cuanto a atención médica y de procedimientos quirúrgicos se refiere. Es así que el HUV dejará de ser el hospital que, según la Gobernación, recibía a todos los pacientes que no eran atendidos por otros centros asistenciales, tanto del nivel I, que corresponde a urgencias vitales, como del nivel II. (El Tiempo, 2016)

La reorganización administrativa del hospital de la que habla la gobernación busca la disminución y el abaratamiento de la totalidad de los costos que tiene que asumir la institución, en detrimento, por ejemplo, de los derechos laborales, y a cualquier costa. Siempre la pregunta que queda por hacerse es si este abaratamiento de costos decanta en un mejor y más eficiente servicio de salud para la población o si por el contrario termina beneficiando los intereses privados de unos pocos, como ha pasado con o sin ley 550. Ya se sabe que el “ahorro” nunca buscara salvaguardar los derechos laborales de ninguna persona. La situación muestra que la alta disminución de la planta de personal hospitalario no se condice con la búsqueda de una mejora plena en la prestación del servicio de salud y que las contrataciones tercerizadas que seguirá manteniendo el hospital tampoco son una fuente de ahorro. Entonces, ¿cuál es en definitiva, la razón de ser de la ley 550 para el hospital?

Lesmes dijo que en esta etapa figura también el proceso de reorganización de la parte administrativa; es decir, “la contratación a menor costo de los servicios que ahora estamos tercerizando, la licitación de la compra de alimentos al por mayor y a menores costos, la terminación de una imprenta y la revisión de procesos en las áreas de

quirófanos y esterilización”. Destacó que con estos ajustes “generaremos un ahorro de alrededor de 40.000 millones de pesos (US\$10 millones aproximadamente), recursos que requerimos para el pago de la Ley 550. Esto no es un proceso único, es un proceso paulatino de mejoramiento continuo, de modificación de procesos, de revisión de las cargas laborales y de la reacomodación de la planta de personal”. Jorge Rodríguez, presidente del Sindicato de Trabajadores y Clínicas (Sintrahospiclinicas), uno de los sindicatos del HUV, reiteró su desacuerdo con la Ley 550 y señaló que no es un plan de salvamento como lo ha calificado la gobernadora del Valle, Dilian Francisca Toro. “La Gobernadora deja una planta de 500 empleados. Eran 1.446, es decir, que anuló 946 plazas de trabajo. Deja 850 contratistas, siendo uno de los factores de desangre de la institución. Es decir, el hospital no estará preparado para la época de la Feria, en diciembre”. (El Tiempo, 2016)

Titular de la noticia:

Movilización contra Ley 550 en HUV recorrió el sur de Cali

Según Sintrahospiclinicas, el retén social no fue cumplido por la gerencia general del hospital ya que violó las condiciones en las que se encontraban muchos de los empleados que eran cubiertos por esta estructura, quitándoles su derecho a conservar sus puestos de trabajo.

Se mantiene la asamblea contra la salida de 590 trabajadores. HUV insiste en reacomodar servicios. Miembros del Sindicato de Trabajadores de Hospitales y Clínicas (Sintrahospiclinicas), uno de que los existen en el Hospital Universitario del Valle (HUV), salieron a protestar nuevamente hoy por la calle Quinta, en contra de la Ley 550 o Ley de Quiebras. La movilización se llevó a cabo desde la Universidad del Valle, en Meléndez, hasta el centro asistencial. Además, reiteró que habrá dos procesos: “Uno que es la reacomodación de las personas que quedan en planta temporal, un número

muy importante de personas en discapacidad temporal e incapacidades. El segundo es la revisión de retén social”. (El Tiempo, 2016)

Titular de la noticia:

Carga prestacional, otra de las causas de la crisis financiera del HUV

Los beneficios convencionales de trabajadores: el punto de la discordia. Sintrahospiclínicas indicó que la acción de tutela obligaría a reintegrar a 177 trabajadores oficiales. La carga prestacional había disparado en más de un 80% los costos laborales del Hospital Universitario del Valle, HUV, indicó la Gobernación del Valle este sábado en un comunicado. El ente administrativo explicó que la pesada carga económica que significan los beneficios convencionales de los trabajadores del HUV, habían disparado los costos laborales de la entidad en más de un 80% y son una de las causas del colapso financiero al que llegó esta casa salud. (El País, 2016)

Como lo advirtió la Superintendencia de Salud y el Ministerio de salud, la mayor parte de los ingresos del HUV de (\$8000 millones (US\$2 millones aproximadamente) de los \$11.000 millones (US\$3 millones aproximadamente) que le ingresaban cada mes) se iban en el pago de nómina y prácticamente no quedaban recursos suficientes para compra de insumos y funcionamiento. Detrás de esta situación no sólo estaban los ineficientes manejos administrativos, la baja facturación y el no pago de las EPS, sino también la enorme carga prestacional de los trabajadores, dice el comunicado de la Gobernación. Sin embargo, representantes de sindicatos del HUV refutaron este argumento. “Lo que expresa el comunicado no es verdad, hablan de la plata de los trabajadores pero no hablan de la tercerización, el Hospital paga mucho más dinero a terceros para realizar los mismos trabajos que hacen los empleados de planta. Nuestra comisión colectiva no pasa del 2% del presupuesto del HUV”, expresó Héctor Fabio Osorio, presidente de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores y

Empleados Públicos, FENASITRAP, seccional suroccidente. El análisis, también reveló que los costos convencionales adicionales para los empleados son elevados, pues no los tiene casi ninguna otra entidad. (El País, 2016)

Y lo más grave para las finanzas del Hospital es que la mayoría de las primas, subsidios y pagos extralegales y convencionales cuentan como factor salarial y elevan el promedio de cesantías y aumentan significativamente el valor de su retroactividad. A ello respondió Jorge Rodríguez, presidente de Sintrahospiclínicas, subrayando que “de los 1.045 empleados que tenía el HUV hasta el 26 de noviembre, costaban \$3300 millones (US\$900.000 aproximadamente), pero los más de 800 empleados por agremiación valen \$4.700 millones (US\$1.300.000 aproximadamente), entonces el negocio está ahí, quieren limpiar el HUV a través de contrataciones, sacrificando a los trabajadores de planta, que son quienes realmente tienen derechos legales constituidos”. El comunicado deja entrever que por costos laborales el HUV es insostenible e inviable, como lo dijo el Ministro de Salud, Alejandro Gaviria. (El País, 2016)

Jorge Rodríguez, presidente de Sintrahospiclínicas, también informó que el juez Quinto Administrativo Municipal falló a favor del sindicato una tutela interpuesta tras el despido de funcionarios en la reestructuración del HUV. El fallo, en primera instancia, obligaría al centro asistencial a reintegrar a 177 trabajadores oficiales que salieron tras la entrada a la ley 550 (ley de quiebras). "El fallo habla de un reintegro en 48 horas de estos trabajadores. Además, en él se habla de la suspensión del proceso de reestructuración del Hospital", señaló. Al respecto, el director del Hospital Universitario, Juan Carlos Corrales, señaló que no conoce de manera oficial la determinación, sino que se ha enterado del proceso solo de manera verbal. (El País, 2016)

Los costos convencionales que son causa principal de la crisis financiera por la que atraviesa el hospital, según afirma la gobernación, son costos que ha tenido el centro de

salud desde los años 60's, momento en el que fue pactada y firmada la convención colectiva entre el hospital y Sintrahospiclinicas, y aprobada por Mintrabajo. Han pasado alrededor de 60 años desde ese momento en el que no solo fue firmada la convención, sino también fue creado el H.U.V como primer hospital público de la ciudad de Cali. Lo que llama la atención es que esos costos convencionales sean hoy una carga financiera insoportable para el hospital, cuando, desde los años 60's y hasta finales de los años 90's, el hospital funciono sin crisis alguna y destinando el 2% de su presupuesto para pagar la totalidad del gasto convencional.

Es evidente entonces que el gasto que generaba la Convención Colectiva de trabajo empezó a ser un costo *supuestamente* inmanejable para el hospital a partir de la fuerte implementación de las políticas neoliberales de los años 90's a lo largo y ancho del país y la gruesa oleada de reestructuración organizacional de los hospitales públicos de Colombia desde finales de esa década y principios de los años 2000's. Tiempos a partir de los cuales la corrupción ha venido siendo una enfermedad sin cura al interior del hospital universitario del valle.

Por otra parte, la Superintendencia de Salud y el Ministerio de Salud Nacional aceptan y confirman que la crisis del hospital no se debe, ni es consecuencia solamente del altísimo pago de la nómina, sino que es efecto directo también de otros factores distintos y lejanos, factores con los que nada tienen que ver los trabajadores del hospital, sino que por el contrario son totalmente independientes y ajenos a ellos.

La gran masa de contratistas que pululan al interior del hospital aún después de iniciada la implementación de la ley 550, es expresión del único objetivo que tienen tanto la Gobernación como la junta administrativa del hospital de cambiar la contratación directa, dejándola a un lado, más no de ahorrar que es lo que tanto profesan ambos entes. Los contratistas que caminan por los pasillos del hospital son hoy por hoy una

realidad, así como la alineación política en el momento entre los intereses de la Superintendencia de Salud y la cartera ministerial correspondiente.

Lo curioso de lo que sucede en noviembre de 2016 es el hecho de que para parte de la justicia, en este caso, el Juzgado Quinto Administrativo Municipal, los trabajadores oficiales despedidos sin justa causa, deban ser reintegrados a sus puestos de trabajo, siendo que les fueron violados sus derechos humanos, sindicales y laborales.

Titular de la noticia:

Malos manejos y deudas de EPS tienen en jaque a hospitales

La misma suerte que corrió el Hospital Universitario del Valle (HUV), que entró hace una semana en Ley 550 o ley de quiebras, podrían tener otros 10 hospitales públicos del país a comienzos del próximo año. De acuerdo con Javier Villarreal, delegado para medidas especiales de la Superintendencia de Salud, hasta hace poco, cuatro hospitales públicos del país se encontraban bajo seguimiento, y, antes de que se acabe el año, otros seis entrarán a ser observados. “De aquí a febrero habrá unos 10 bajo vigilancia; luego de examinarlos se determina si deben ser intervenidos para rescatarlos. Nuestras medidas especiales son exitosas”, indicó. (El Tiempo, 2016)

Otro factor que influye en esta crisis son las deudas que las EPS tienen con la red pública de la salud. El delegado de la Superintendencia señaló que este año se ordenaron medidas especiales en 13 de estas empresas, vigilancia en seis de ellas y el resto, en recuperación de entidades. Datos con corte al 30 de junio indican que las EPS que más deben a los hospitales públicos son Capital Salud, Café Salud, Salud Vida, Savia Salud y Emdisalud. (El Tiempo, 2016)

Ante la iniciativa de la gobernadora del Valle, Dilian Francisca Toro, en cabeza de la junta directiva del HUV, Javier Villarreal considera que la decisión era la única viable. “A mi criterio, estaban en causal de liquidación. Uno mira lo que pesa la nómina del

HUV y es como si usted tuviera seis empleadas; por eso, soy optimista frente a este proceso”, sostiene Villarreal. El delegado de la Supersalud enfatiza que la respuesta es solo una: “¿Qué quiero, salud o que los hospitales públicos generen empleo? Ese hospital es uno de los más grande del país, no hay que darle más vueltas”. (El Tiempo, 2016)

Se puede hablar entonces de una 2da oleada de reestructuración organizacional de la red hospitalaria pública del país a manos de la Superintendencia de Salud que ve con éxito sus intervenciones en los distintos procesos de reorganización administrativa, pero es importante preguntarse: ¿en qué sentido son exitosos? ¿Para quién lo son?

Por otra parte, el no pago de las E.P.S, de los servicios de salud prestados por los distintos hospitales públicos, puede ser perfectamente definido como “descarado” y a pesar de los intentos de cobro por parte de las mismas entidades de salud públicas y de la Superintendencia del sector (en representación del Estado nacional), resulta increíble que las Empresas Prestadoras de Salud sigan creyendo poder no pagar, ni deber pagar.

Más allá de que la razón de ser de un centro médico, cualquiera sea su nivel o capacidad, sea la oferta de salud al general de la población, los hospitales necesitan buenos empleados que en parte llegan a ser tal cosa porque tienen buenos empleos y una estabilidad laboral que les provee tranquilidad y motivación para hacer bien su labor. Por lo que la respuesta a la pregunta que se hace la Superintendencia de si los hospitales deben generar empleo o salud, se invalida cuando no es posible acceder a buenos servicios de salud cuando los trabajadores del sector no tienen buenos trabajos. En este punto un buen trabajo no es aquel que solamente es bien pagado, sino que cuenta con un buen ambiente laboral y tiene los riesgos laborales cubiertos.

Diciembre de 2016

Titular de la noticia:

Fiscalía captura a siete exfuncionarios del HUV

Un funcionario del H.U.V ya se entregó y serán investigados otros funcionarios por un millonario detrimento patrimonial. La Fiscalía General de la Nación, sede Cali, confirmó la captura de varios exfuncionarios del Hospital Universitario del Valle, HUV, por presunta corrupción. Se trataría del exgerente Jaime Rubiano, Luz Marina Lagarenjo jefe jurídico, Alejandro Vallejo, jefe de planeación, Natalia Caicedo, Tesorera, entre otras personas. Según el presidente de Sintrahospiclínicas, Jorge Rodríguez, las capturas son “una prueba de que no son los trabajadores los que han desangrado la institución y es bueno que se haga justicia”. En el transcurso de la mañana la Fiscalía revelaría los demás capturados que podrían ser hasta 7. (El País, 2016)

El detrimento patrimonial que ha sufrido el hospital durante las dos últimas décadas es la cara viva de la corrupción que durante esos años se ha carcomido de a poco la institución; también es el padre del desfalco financiero del hospital. La búsqueda del cumplimiento de justicia en el caso del detrimento patrimonial, hace también justicia de que los trabajadores nada tienen que ver con la administración corrupta que “ha manejado” las finanzas del hospital durante los últimos años, ni mucho menos con ese detrimento del que se la acusa. La justicia en estos casos más que en cualquier otro debe ser imparcial y más cuando la investigación muestra que nunca los trabajadores han sido culpables de tal detrimento.

Titular de la noticia:

Juzgado ordena reintegro de 177 trabajadores del H.U.V.

La tutela fue interpuesta por Sintrahospiclínicas, uno de los sindicatos del Hospital Universitario del Valle. El Juzgado Quinto Administrativo del Distrito de Cali, en

respuesta a una acción de Tutela, falló en segunda instancia y ordenó reintegrar a 177 trabajadores oficiales del HUV que habían sido separados de sus cargos dentro del proceso de reforma administrativa. La tutela fue interpuesta por Sintrahospiclínicas, uno de los sindicatos del Hospital Universitario del Valle. (El País , 2016)

Según el juzgado “se ordena que dentro las próximas 48 horas el HUV suspenda los efectos de los acuerdos 019, 020 y 021 del 26 de octubre del 2016, expedidos por la Junta Directiva del HUV respecto a los trabajadores oficiales afiliados a Sintrahospiclínicas, sujetos de despido de dicha entidad hospitalaria”. Aunque en un comienzo el sindicato del HUV reportó que debían ser reintegrados 547 trabajadores, versiones preliminares de la Gobernación del Valle ratifican que son 177 los trabajadores que deberán ser reintegrados. No obstante, esta cifra variaría con el pasar de los días ya que muchos de los trabajadores optaron por acogerse al retiro y otros han mostrado intenciones de hacerlo. (El País , 2016)

El primer centro asistencial público de salud del suroccidente colombiano se acogerá a un plan de reestructuración administrativa para hacerlo viable, lo que incluye un plan de pagos a sus 700 acreedores por siete años. (El País , 2016)

Tras el despido masivo de octubre de 2016, Sintrahospiclínicas vio violados los DD.HH de sus trabajadores oficiales, encontrando como única posible reivindicación de ellos, la acción de tutela interpuesta, mientras que la decisión del juzgado justifica plenamente que fueron despedidos sin justa causa, poniéndose del lado de la vereda de los trabajadores y no de la empresa.

Además de la opción que tienen los trabajadores oficiales de ser reintegrados, el hecho de que también consideren como opción el retiro voluntario de sus puestos de trabajo es expresión de una insatisfacción anterior (de tiempo atrás) con sus puestos de trabajo, debido al insoportable y pésimo ambiente laboral en el que se encontraban realizando

sus labores. Esta situación tiene su origen en los principios de los años 2000's cuando luego de ocurrida la 1ra reestructuración laboral, muchos de los empleados de planta fueron reemplazados por los nuevos contratistas, quebrándose una *cultura laboral* que venía forjándose desde los años 60's.

Lo único que se espera es que la masacre laboral justifique, al menos, el cumplimiento del plan de pagos por el hospital hacia sus proveedores para que entonces haya tenido sentido.

Titular de la noticia:

Reintegro de empleados llevaría a la liquidación del Hospital Universitario del Valle

Para la gobernadora del Valle, acatar la decisión “nos pone en una posición financiera muy difícil”. Para la gobernadora Dilian Francisca Toro, esto podría llevar a la liquidación del HUV. (El Espectador, 2016)

El despido de los empleados se tomó como una medida durante la reestructuración de una de las I.P.S más importantes del Valle. Según Dilian Francisca Toro, la disminución de la planta iba a suponer el ahorro de “unos \$25.000 millones de pesos (US\$7 millones aproximadamente). Con este reintegro nos vamos a gastar \$7.000 millones de pesos (US\$2 millones aproximadamente) sin las primas de quinquenios”. El fallo del juzgado sostiene que el Hospital Universitario del Valle tiene un plazo de dos días, 48 horas, para suspender los efectos de los decretos de octubre pasado. (El Espectador, 2016)

La afirmación de la gobernación lleva a pensar que el hospital no tiene dinero para pagar el reintegro de 177 personas que reintegrándolas todas no llegan a cubrir el 2% de lo que le cuesta al presupuesto del hospital, la Convención Colectiva de Trabajo. Al parecer la entidad si tiene dinero para otras cosas pero no para pagar los costes mínimos (que lo son, en comparación con el pago de lo adeudado a los proveedores, por ejemplo) que implican el reintegro y el cumplimiento de la convención. Acaso, ¿no hay otras

formas de conseguir el tan “anhelado ahorro”, que no impliquen cambiar las formas de contratación?

Titular de la noticia:

Ordenan reintegro de 178 trabajadores del H.U.V

Los trabajadores sostienen una asamblea permanente. La junta administrativa del hospital explicó que se suspendía una escalera laboral de 61 cargos, muchos sin justificación y labor por encargo que superaban 20 años. (El Espectador , 2016)

La gobernadora Dilian Francisca Toro sostiene que estas medidas buscan garantizar el ahorro y el servicio. La junta del HUV ha señalado que el costo más representativo del Hospital está en sus salarios y el elevado factor prestacional, de tal modo que de 11.000 millones de pesos (US\$ 3 millones aproximadamente) facturados cada mes por servicios prestados, \$8.000 millones de pesos (US\$ 2 millones aproximadamente) iban al pago de nómina. Los trabajadores aseguran que la crisis se debe a manejos de politiquería. Mientras tanto, ocho personas, entre ellas el director del HUV, Jaime Rubiano, quedaron bajo libertad, pero seguirán en el proceso por una presunta celebración indebida de contratos. (El Espectador , 2016)

No es válido ni legítimo hablar de “cargos sin justificación” cuando ningún trabajador oficial nunca dejó de hacer durante más de 50 años su trabajo ni las funciones con las que tenía que cumplir, y menos aun cuando tras meses sin salario, las seguía cumpliendo de manera efectiva.

Titular de la noticia:

Gobernación acata fallo sobre HUV, pero advierte riesgos financieros

Protestas en el Hospital Universitario del Valle. “Procederemos en el tiempo que se nos ha otorgado para el reintegro de los trabajadores oficiales y convocaré a una junta directiva ordinaria, pero con mucha urgencia debido a que esta situación implica una

serie de situaciones desde lo financiero, recordemos que estamos ad portas del cierre fiscal de 2016”, dijo el gerente del HUV, Juan Carlos Corrales. Recordó el funcionario que no se trató de una decisión por capricho. (El Tiempo , 2016)

Reiteró que “son decisiones que la junta directiva tomó basadas en unos estudios técnicos, con un soporte anterior a un estudio, así que no fue ninguna decisión al azar, pero pues si esa es la orden por parte del honorable Tribunal pues la acataremos”. Las directivas del HUV, que preparan un informe de los dos meses posteriores al ingreso a Ley 550 (ley de quiebras), tendrán que mirar con lupa las cifras. “La nómina oficial del hospital y los empleados públicos ascendía a \$3.300 millones de pesos (US\$900.000 aproximadamente), con la restructuración inicial ese valor descendió a \$1.800 millones de pesos (US\$500.000 aproximadamente), con esta decisión tenemos que replantear muchas cosas porque nosotros tenemos que cubrir los gastos del mes que la gente estuvo por fuera, nos toca ahora asumir nuevamente el compromiso de la prima navideña y el salario de diciembre, algo que ya no estaba presupuestado”, indicó el gerente Corrales. Todavía no hay cifras de lo que implica la decisión del Tribunal Contencioso Administrativo para el Universitario del Valle, dijo Corrales, quien anotó que ante su déficit que lo hace financieramente inviable, se plantearán fórmulas para enfrentar la situación. (El Tiempo , 2016)

Las declaraciones de la gerencia general del hospital son más que esperables cuando se le solicita a una persona jurídica como es el hospital universitario del valle, el cumplimiento de una decisión judicial, a raíz del incumplimiento previo de los derechos humanos, laborales y sindicales de los trabajadores oficiales adscritos a Sintrahospiclinicas; sencillamente el hospital no puede decir que no cumplirá lo ordenado por la ley.

Según alega Sintrahospiclínicas, el estudio técnico en el que se basó el hospital para justificar la reestructuración de octubre de 2016 es muy polémico y debe ser cuestionado ya que no cumplió con los estándares adecuados durante su realización, dejando mucho que decir y desear de los resultados que arrojó.

El hospital en todas y cada una de sus declaraciones siempre hace referencia a los grandísimos gastos que le genera el pago de la nómina de los trabajadores de planta reintegrados y de aquellos que nunca fueron despedidos, pero curiosamente nunca habla de los demás gastos generados por el pago de la nómina de los trabajadores tercerizados y otros que seguramente tiene la institución. ¿Será que acaso no existen?

Septiembre de 2017

Titular de la noticia:

Revocan tutela que ordenaba reintegro de trabajadores del HUV

La tutela interpuesta por Sintrahospiclínicas para el reintegro de algunos trabajadores que salieron afectados por la Ley 550 (ley de quiebras) fue revocada en las últimas horas. Así lo determinó la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional quien reconoció que el ente sindical reclamaba por la supuesta violación de los derechos de los trabajadores que salieron en octubre del 2016 del Hospital Universitario del Valle por cuenta de su reestructuración administrativa. Según el ente judicial, la Gobernación del Valle del Cauca, “no violó ningún derecho de los trabajadores en la reforma administrativa, ni tampoco violó el fuero sindical ni la libre asociación de los trabajadores que hacen parte del Sintrahospiclínicas”. (El Tiempo, 2017)

“Nosotros siempre hemos sido garantistas, hemos sido personas que respetamos los derechos de los trabajadores y pues ahora vamos a cumplir la sentencia de la Corte Constitucional. Ahora tendremos que llamar a la junta directiva del Hospital Universitario para tomar las decisiones pertinentes de acuerdo con la sentencia que acaba de proferir la Corte Constitucional”, dijo la Gobernadora del Valle, Dilian

Francisca Toro. “Fue después de la reestructuración que se realizó en el hospital que por una tutela se reintegraron 177 trabajadores oficiales, que no son misionales, son trabajadores oficiales y apelamos a la Corte Constitucional y hoy acepta esa apelación diciendo que no hemos violado ningún derecho”, reiteró la gobernadora Dilian Francisca Toro. En el proceso de reestructuración se suprimieron 955 cargos en el HUV, de los cuales 407 se encontraban vacantes y 548 estaban provistos. De este último número, 177 correspondían a trabajadores oficiales, afiliados a Sintrahospiclínicas. Asimismo, se respetó la estabilidad laboral de 359 trabajadores que se encontraban en el llamado ‘retén social’. (El Tiempo, 2017)

El análisis nos debe llevar a pensar si existe una alineación (no me atrevo a decir si política) desde la Corte Constitucional hasta el ente departamental. Es una pregunta que debe hacerse ya que llama la atención que las decisiones sean tan opuestas entre sí en las distintas entidades de la justicia: la Corte Constitucional por un lado y el Juzgado Quinto Administrativo de Cali por otro. Más allá de que sean decisiones opuestas, es muy importante tener en cuenta el razonamiento jurídico y la interpretación que se hace de la ley, que evidentemente son procesos tan distintos y que decantan en decisiones diametralmente alejadas.

Titular de la noticia:

Debate a sentencia que frena reintegros en Hospital Universitario

Trabajadores protestaron este lunes. Analizan fallo de la Corte que reversó tutela de reintegro. Los trabajadores del hospital han realizado diversas manifestaciones exigiendo su reintegro. Este lunes hicieron otra protesta. Una sentencia de la Corte Constitucional reversó un fallo de tutela del Tribunal Administrativo del Valle que ordenó el reintegro de 177 trabajadores del Hospital Universitario del Valle. Este lunes hicieron una nueva manifestación frente al Hospital, en la calle Quinta. Jorge

Rodríguez, vicepresidente de Sintrahospiclínicas, que agrupa a los trabajadores del HUV, dijo que se está a la espera de ser notificados de la sentencia de la Corte y que el fallo será analizado hoy en asamblea general de trabajadores. (El Tiempo, 2017)

Tras la decisión de la Corte Constitucional se hizo evidente el descontento de los trabajadores oficiales quienes hicieron uso de las acciones sindicales y las vías de hecho.

Sintrahospiclínicas instauró una tutela, fallada a favor de los trabajadores del HUV y en la que el Tribunal Administrativo del Valle ordenó el reintegro, que se cumplió en diciembre pasado. En su decisión, la Corte Constitucional echa para atrás ese reintegro.

En su sentencia, la Corte Constitucional señala que "no se puede inferir que la decisión de la parte accionada (el HUV) persiguiera desnaturalizar el ejercicio del derecho de asociación sindical de Sintrahospiclínicas". Y señala que "se respetó la estabilidad laboral reforzada de 359 trabajadores que se encontraban en alguna de las siguientes condiciones: padre/madre cabeza de familia, personas en situación de discapacidad, prepensionables, mujeres en estado de embarazo y fuero sindical". Y consideró que hay otros mecanismos legales diferentes a la tutela para proteger derechos como el de fuero sindical y circunstancial y que ese mecanismo resulta improcedente. (El Tiempo, 2017)

El dirigente sindical señala que estos 177 trabajadores realizan labores en la cocina, laboratorios, esterilización, lavandería y la morgue, entre otros, labores esenciales en el funcionamiento del hospital. "No somos el gasto fiscal, nos prefieren echar a los 177 y ahora la planta es de unos 800 trabajadores de planta frente a unos 1.400 tercerizados, figura laboral por la que el Ministerio de Trabajo ha anunciado una multa", manifestó.

Rodríguez agregó que "se ha podido demostrar que los trabajadores se necesitan y que como institución podemos, con un buen equipo administrativo y unas buenas acciones

para cobrarle a las EPS, elevar las finanzas de la institución para al menos cumplir con la Ley 550 (ley de quiebras)". (El Tiempo, 2017)

El cumplimiento de la estabilidad laboral por parte del hospital, del que habla la Corte Constitucional en su sentencia, ha sido abierta y fuertemente cuestionado por Sintrahospiclinicas y la comunidad hospitalaria en general. La acción de tutela de la que se valió Sintrahospiclinicas era el mecanismo legal y jurídico con más rápida resolución y respuesta por parte de la justicia, siendo, en medio de la situación de despido masivo, el más efectivo a usar, razones por las que fue ese el más idóneo. Por el contrario, otros mecanismos legales que sugiere la Corte usar para la resolución del conflicto colectivo laboral entre Sintrahospiclinicas y el H.U.V implican procesos jurídicos muchísimo más tardados y engorrosos. De todos modos, sigue siendo evidente que el objetivo principal del hospital es cambiar sus modos de contratación laboral, así ello implique sacar gente de la que el hospital necesita su trabajo día a día. Una expresión de ese cambio de paradigma en la contratación que hace el hospital, son las vinculaciones laborales tercerizadas sobre las que Mintrabajo había anunciado multar a la institución de salud.

Titular de la noticia:

Irne Torres, nuevo gerente del Hospital Universitario del Valle

“No queda más que darle el agradecimiento a Juan Carlos Corrales por implementar sus decisiones y darle paso a una segunda fase al Hospital, de crecimiento, desde el punto de vista del ordenamiento de unidades de negocio de altísimo nivel tales como la conformación de la unidad de hemofilia, de atención de enfermedades huérfanas, de hemato-oncología, y el desarrollo de una unidad de trasplantes en el mediano plazo”, dijo la secretaria de Salud Departamental, María Cristina Lesmes. (El Tiempo, 2017)

Una mancha en el ser del hospital es el continuo cambio de su administración general y los vientos políticos que acompañan cada gestión que más que avances y desarrollos,

implican cada vez, un retroceso y aletargamiento en el deseo de mejoramiento administrativo y financiero de la entidad de salud.

Édgar Varela, rector de la Universidad del Valle, precisó que el médico Corrales tomó la gerencia del hospital en una situación muy difícil. “Termina su gestión y hemos dado un reconocimiento a todo su trabajo y la experticia que tiene como médico, como experto en gestión administrativa y financiera del hospital”, dijo el rector Varela. Los que no están contentos con la decisión son los directivos del sindicato de trabajadores del HUV, quienes afirman que es un acto más de 'politiquería'. Por su parte Juan Carlos Corrales indicó que sale del cargo alegre al indicar que "Ahora, el hospital Universitario del Valle entrará en una fase de re potenciamiento desde el punto de vista de tecnología para ponerse a la vanguardia en el manejo de enfermedades complejas como el cáncer y continuar con el cumplimiento de las exigencias de la Ley 550". Irne Torres Castro ya inició labores en el Hospital Universitario. (El Tiempo, 2017)

116

No debe quedar duda de que el cambio de la gerencia general del H.U.V es “una piedra en el zapato” para la supuesta *efectiva* implementación de la ley 550, no porque haya sido mejor la gestión de Corrales en comparación a la que vaya ser la de Torres Castro, sino por el corte abrupto de un proceso que ya “venía caminando” y que como único justificativo tiene el cambio en los vientos políticos que llegan a la Gobernación del Valle del Cauca. Queda preguntarse en qué va el proceso de la ley 550 al interior del hospital y cuáles son sus perspectivas futuras.

Octubre de 2017

Titular de la noticia:

Empleados del HUV, en Cali, se encadenan como rechazo a despidos

Trabajadores decidieron encadenarse frente a la puerta principal del centro médico. Antes de que dieran las 7:00 de la mañana de este martes, un grupo de trabajadores del Hospital Universitario del Valle (HUV) decidió encadenarse para protestar por el

despido de 177 trabajadores oficiales de la Institución. “Esta jornada de encadenamiento en la puerta principal es en rechazo a despidos, nos aferramos a nuestros puestos de trabajo”, dijeron los directivos de Sintrahospiclinicas. (El Tiempo, 2017)

Desde la Gobernación se les propuso conformar dos empresas, una de servicios generales y otra que prestara el servicio de lavandería y se les dijo que el Hospital estaría dispuesto a contratarlos. También se les planteó conformar una agremiación objeto de contratación. (El Tiempo, 2017)

Las propuestas hechas por el hospital a los trabajadores oficiales luego de ser despedidos por 2da vez no tienen ningún atractivo para aquellos ya que las contrataciones tercerizadas que actualmente implementa la institución a través de las cooperativas de trabajo (mal llamadas “agremiaciones sindicales”) no tienen en cuenta todos los puntos convencionales que estos trabajadores tenían cuando estaban bajo el ala de Sintrahospiclinicas, cobijados por una *verdadera* convención colectiva de trabajo, ni mucho menos el régimen salarial especial del que tenían derecho. Más allá de la cuestión salarial y la forma de contratación, el cambiado medio ambiente laboral que se implantó en el hospital, no es tampoco un incentivo para volver al hospital, ya que existe una abierta situación de stress, maltrato y presión laborales nunca antes vividos que está acompañada de la poca calidad humana de los nuevos empleados contratados de manera tercerizada. Es evidente entonces que junto con el cambio generacional, hubo un cambio en la contratación y empleabilidad, y en la cultura del trabajo.

Titular de la noticia:

Gobernación acatará fallo de retiro de trabajadores de hospital

"El Hospital Universitario del Valle cumplirá la decisión de la Corte Constitucional a través de la cual quedó sin piso una tutela que amparó inicialmente a los trabajadores

oficiales y ahora obliga a su salida", dijo la secretaria de salud, encargada del Valle del Cauca, María Cristina Lesmes. (El Tiempo, 2017)

Lesmes dijo que "es bueno que la comunidad se entere que en el proceso de reestructuración del HUV, un hospital en quiebra que fue necesario incluirlo en Ley 550 (ley de quiebras), se consideró que no es de vital importancia las personas que no hacen tareas del orden asistencial y que en consecuencia no hacen producción de servicios de salud, que es la razón de ser del hospital". (El Tiempo, 2017)

Anotó que "en ese entonces se retiraron 177 personas y por una tutela se obligó al hospital universitario a reincorporar a esos funcionarios y la Gobernación del Valle y el Hospital Universitario en cumplimiento de las normas las reincorporó y en ese instante a los miembros del sindicato les pareció bien el cumplimiento de la norma". De acuerdo con la administración del Hospital, los beneficios convencionales elevan los costos laborales en un 80% por ciento. Por ejemplo, un técnico en mantenimiento en el HUV tiene un salario básico de \$2.038.812 millones de pesos (US\$500 aproximadamente), que con las prestaciones legales y con lo extralegal permitido en la Ley se le convierte en \$3.483.721 millones de pesos (US\$900 aproximadamente). No obstante, cuando se contabilizan los beneficios convencionales extralegales pactados con el sindicato, ese costo mensual por trabajador sube a \$5.990.154 millones de pesos (US\$1.600 aproximadamente) cuando se tiene una antigüedad de 10 años, y a \$6.442.885 millones de pesos (US\$1.800 aproximadamente) con 20 años de servicios. La Gobernadora encargada recordó que "la Corte Constitucional dejó sin piso el reintegro por tutela a esos funcionarios y al caerse esa tutela ellos deben salir, desde luego con el pago de todo lo que la Ley obliga y adicionalmente con la posibilidad de encontrar trabajo en otras condiciones, no con la vinculación laboral que tienen y que desde luego producía beneficios superiores a los razonables en unos empleos de esos cargos y que en

consecuencia hace tan doloroso el retiro a estos funcionarios”. Para el Hospital Universitario del Valle el sostenimiento del personal que debió salir con la reestructuración de la institución demanda recursos por \$6.000 millones de pesos anuales (US\$1.600.000 aproximadamente). (El Tiempo, 2017)

Existe una gran disparidad entre las cifras que siempre presentan la gobernación por un lado, y Sintrahospiclinicas, por otro, lo que lleva a preguntarse ¿por qué hay tanta distancia en las cifras? Es obvio que el hecho de presentar unos y otros valores es expresión de un acentuado conflicto de intereses entre ambos “bandos” en el que las intenciones de cada cual están muy bien marcadas y contribuyen a la argumentación y defensa propia de cada uno en medio del abierto conflicto colectivo laboral.

Conclusiones

En base al análisis desarrollado a partir de la revisión de los diarios y de la prensa escrita se pueden identificar aspectos generales, relacionados con el objeto de estudio:

1) durante el año 2001, momento en que se dio una fuerte reestructuración del sistema de salud del país, fue muy alto el represamiento de trabajo en el hospital debido al desmantelamiento sistemático de la red hospitalaria pública del departamento del Valle del Cauca que hizo que todos aquellos pacientes que no tenían forma de ser atendidos en los distintos municipios del Departamento, fueran llevados al H.U.V; 2) el default financiero del hospital es resultado de muchos factores pero entre ellos no se debe dejar de mencionar la acumulación de deudas durante más de una década, siendo verdad que nunca antes la institución había visto la liquidación tan real y cercana; 3) es más que obvio que un hospital no puede funcionar sin insumos, ni pacientes, ni profesionales de la salud y con sus unidades cerradas, pero el gran ambiente de desconfianza total y generalizada hacia el hospital, se convirtió en un ingrediente e inconveniente más que hacía muy difícil para la institución salir de la oscuridad. Las sucesivas malas

decisiones administrativas como los muchos casos de tercerización fueron lo peor que le pudo suceder al centro de salud, faltando muchísimo por hacer y resolver, además de que escasean los recursos y una buena fórmula administrativa: grandes retos para el futuro pero que vale la pena cumplir de la mano de una buena gestión que los puede hacer realidad; 4) dos de los aspectos que más deben importar al hospital hoy día es la inversión en máquinas de salud de alta complejidad y la necesidad de contar con una base de datos y de información financiera bien ordenada que pueda ser usada. El hospital ha pasado por momentos de gran ineficiencia en la prestación del servicio de salud, más allá de que bien administrado es una empresa altamente rentable. Lo que resulta increíble es que haya pasado de brindar un servicio de salud integral y de altísima complejidad durante cuatro décadas, a todas sus salas de cirugía y unidades cerradas ¿cómo se llegó a esto? Es una verdad indiscutible: al hospital le tocó volver a empezar de cero. El hecho de que los demás centros de salud tanto del municipio como del Departamento y de la región del suroccidente de Colombia no presten servicios de alta complejidad y que se hayan acostumbrado a que el H.U.V fuera el único encargado de suplirlos, es otra de las razones de su crisis; y 5) Sintrahospiclinicas por su parte hace las veces de auditor cuando denuncia y dice lo que hace falta resolver, mejorar o cambiar mientras yo me pregunto ¿cómo no salvar un hospital que atiende la gente en situación de pobreza y pobreza extrema que no cuenta con ningún tipo de seguridad social? La respuesta incluye un poco de ética y de buena cabeza administrativa-financiera.

También se puede adicionar que el análisis de los diarios y la prensa escrita hace que llame la atención el hecho de que haya habido un importante flujo de noticias relacionadas con el conflicto laboral y la negociación colectiva entre el H.U.V y Sintrahospiclinicas hasta diciembre de 2016 y que luego de esa fecha exista un vacío de

información periodística hasta agosto de 2017, como si no hubieran sucedido situaciones adversas al interior del hospital entre los meses de enero y agosto de 2017. Pareciera entonces que solo existen noticias cuando se necesita registrar y contar momentos de alta y gran algidez entre Sintrahospiclinicas y el H.U.V. Lo que se puede decir es que la falta de noticias durante la primera mitad del año 2017 no se debe a un escenario de paz y estabilidad plenas en el hospital, por el contrario, cuando esta investigación analiza otro tipo de fuentes de información como los oficios y las comunicaciones entre los actores involucrados (capítulo VI), y los documentos de corte jurídico y judicial como las acciones de tutela, por ejemplo, (capítulo VII), se puede observar que la falta de información y de datos que se encuentra en los diarios durante ese tiempo, se termina cuando se revisan aquellos documentos. Los sucesivos capítulos son muestra de muchas voces hablando de muchas cosas.

Durante el mes de diciembre de 2016, los periódicos más importantes del país volcaron su mirada a lo que sucedía en el hospital, de hecho se puede decir que el fallo del Juzgado Quinto Administrativo Municipal a favor de Sintrahospiclinicas que obligaba al hospital a reintegrar la totalidad de los trabajadores oficiales despedidos el pasado octubre, genero tal revuelo no solo en la gerencia general del hospital, sino también en la gobernación y en la comunidad hospitalaria en general, que los periódicos eran de lo único que hablaban mostrando una batalla ganada por el sindicalismo frente al Estado. Puede ser entonces que dicho reintegro fue visto por los medios de comunicación como el punto final del conflicto colectivo laboral que a los ojos del público externo del hospital había iniciado en octubre.

Acompañando diciembre, está noviembre con una gran cantidad de titulares que hablan no solo de la crisis financiera por la que atraviesa el hospital, sino también de las disputas abiertas entre la administración del hospital, Sintrahospiclinicas y la

comunidad hospitalaria en general. No hay que olvidarse que no fueron solamente los trabajadores oficiales quienes fueron despedidos, sino también los empleados públicos afiliados al sindicato de Sinspublic.

El análisis de prensa presenta distintos y nuevos actores sobre el escenario del conflicto colectivo laboral: la Superintendencia de Salud y el Ministerio de Salud Nacionales; mencionando solo una vez, al Ministerio de Trabajo, lo que lleva a afirmar cómo de acuerdo a la fuente de información sobre la que se está trabajando, los actores que hacen parte del objeto de investigación cambian, así como su importancia.

CAPÍTULO VI: Nivel Meso

Descripción del conflicto colectivo laboral y la negociación colectiva entre Sintrahospiclinicas, el H.U.V y el Ministerio de Trabajo a partir del análisis de *Oficios y Comunicados*

Introducción

En el capítulo anterior (capítulo V), presenté la contextualización del Conflicto Laboral y la Negociación Colectiva entre Sintrahospiclinicas y el H.U.V a partir de una juiciosa revisión de prensa de todas y cada una de las noticias que publicaron los más importantes medios de comunicación de Colombia durante los años de estudio: 2016 y 2017. La contextualización hecha sirvió para entender la disputa laboral desde otro punto de vista: el periodístico, mostrando otros matices, otro tipo de información, otros actores, otros sucesos y otras características del conflicto que también hacen parte de él pero que en los oficios y comunicados retomados en este capítulo no están incluidos. Mientras en el capítulo anterior (Capítulo V) se retomaron los diarios e información periodística, en este Capítulo VI se retomaran otro tipo de fuente: los oficios y comunicados que hablaran del conflicto laboral desde el dialogo oficial y formal entre Sintrahospiclinicas, el H.U.V y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Ese dialogo oficial y formal lo defino a partir del tipo de fuentes usadas en el desarrollo de este capítulo: los oficios y comunicados. Ese dialogo oficial y formal lo conceptualizo como lo dicho de manera escrita y con un estilo sobrio por todos y cada uno de los actores involucrados en el conflicto laboral y las respuestas de cada uno, siempre dados a través de los oficios. La dimensión comunicacional que comprende este apartado es un aspecto clave en el desenvolvimiento de las relaciones laborales entre el hospital y el sindicato, de ahí la importancia de analizar su expresión escrita: los oficios.

La investigación tomó como fuentes de información, los oficios y comunicados que se intercambiaron entre las partes involucradas en el conflicto colectivo laboral de los años 2016 y 2017. Este grupo de fuentes de información (oficios y comunicados) que conforman este capítulo muestran la dimensión comunicacional entre los actores involucrados, es decir, el dialogo directo y oficial entre el sindicato, el empleador y el mediador de la disputa: Mintrabajo, constituyendo la riqueza y el aporte único de estas fuentes de información. La anterior característica hace que este capítulo agregue un ingrediente distinto del objeto de estudio, a lo aportado por los diarios y la revisión de prensa del capítulo V.

Los *oficios* descritos y analizados en este capítulo son comunicaciones escritas, referentes a los asuntos del servicio público en las dependencias del Estado y por extensión son los documentos que median entre los individuos de varias corporaciones particulares sobre asuntos concernientes a ellas. Dentro de la amplitud que ofrece la exposición de las ideas, puede contener los más variados temas. Lo que distingue a los oficios es la sobriedad en el estilo, lo cual se debe a que las comunicaciones oficiales pretenden regular el despacho de los asuntos del Estado en todos los casos que requieran constancia escrita. (Álvarez Vallina, 2010, pág. 1) Según el diccionario de la Real Academia Española, los oficios son también comunicaciones escritas, referentes a los asuntos de las administraciones públicas. (Diccionario de la lengua española. Real academia española , 2020) Este tipo de documentos dan respuesta a consultas, solicitan información, comunican hechos y son en sí mismos, una norma de procedimiento. Los oficios analizados en este capítulo hacen las veces de documentos de transmisión ya que comunican los actos ocurridos a otras instituciones del Estado (Ministerio Secretaría General de la Presidencia , 2019, pág. 5) que en nuestro caso son: el sindicato, el hospital, el Ministerio y la Gobernación. Estas comunicaciones son de dominio público,

con una misma materia que entrega una instrucción o información general a un grupo específico de personas tanto interna como externamente. (Ministerio Secretaría General de la Presidencia , 2019, pág. 19)

Los actores-parte del objeto de estudio de esta investigación desarrollan su dialogo a través de este tipo de documentos mostrando la faceta comunicativa del foco de estudio de esta investigación: el conflicto laboral entre un sindicato del sector de la salud pública, una empresa social del Estado (E.S.E) y un Ministerio público nacional y regional.

Este capítulo busca hacer una descripción juiciosa y detallada del Conflicto Laboral y la Negociación Colectiva, mostrando la comunicación y el dialogo entre los actores involucrados, desde finales del año 2015 hasta principios del año 2018, incluyendo minuciosamente todo lo que sucedió en el medio. El capítulo se organizó de manera cronológica a efectos de mostrar las comunicaciones más relevantes mes a mes, con el objetivo de que el lector entienda con certeza, primero, el orden de los hechos, segundo, los hechos en sí mismos, tercero, lo dicho por cada parte involucrada y tercero, el desarrollo o resolución (si es que la hubo) de los acontecimientos con sus idas y vueltas. A lo largo del capítulo presento el desarrollo de uno de los objetivos específicos de esta investigación que se delineó de la siguiente manera: la descripción de la dimensión comunicacional del conflicto laboral y la negociación colectiva a través del análisis de los oficios que fueron el canal de comunicación entre el sindicato, el hospital y Mintrabajo durante el desarrollo del conflicto laboral y la negociación colectiva, logrando así describir toda la situación a partir de estas fuentes de información. Además de que siempre el propósito sea presentar una descripción objetiva de la disputa laboral que se dio entre el H.U.V, en calidad de empleador, Sintrahospiclinicas, en

representación de los trabajadores oficiales y el Ministerio de Trabajo, en calidad de organismo mediador.

Diciembre de 2015

En diciembre del año 2015, Sintrahospiclinicas solicita la negociación con el Hospital del incremento salarial para la vigencia que va desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año 2016, a través de la Sección Asuntos Colectivos, de la Dirección Territorial del Valle del Cauca, del Ministerio de Trabajo. El incremento salarial solicitado por el sindicato fue del 8%, incremento aprobado previamente mediante Asamblea General de sus afiliados. (Sintrahospiclinicas, 2015) Esta solicitud de Sintrahospiclinicas también es dirigida al gerente general del hospital en ese momento, Juan Carlos Corrales, pero lo hace mencionando el Acta de Acuerdo Extraconvencional, firmada en diciembre del año 2014, que concuerda con la Convención Colectiva de Trabajo vigente, que en su Art. 15, se refiere al reajuste del salario. Ambas solicitudes hechas por Sintrahospiclinicas tanto al Ministerio como al empleador (H.U.V), dan comienzo al conflicto colectivo laboral entre el sindicato y el hospital con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo. (Sintrahospiclinicas, 2015)

Agosto de 2016

En agosto del año 2016, habiendo transcurrido ocho (8) meses desde las solicitudes hechas por el sindicato del incremento salarial, recién se instala la Mesa de Negociación Salarial para la vigencia 2016. El Acta de instalación de la Mesa de Negociación es suscrita tanto por Sintrahospiclinicas como por el H.U.V. Según este Acta, las reglas a cumplir para la Mesa de Negociación son: “1) se requiere un mínimo de 3 personas por

Comisión, de cada una de las partes; 2) Se harán Reuniones Ejecutivas; 3) Se acuerda la 1ra reunión para el 24 de agosto de 2016; y 4) El aplazamiento de reuniones no incidirá sobre los 20 días reglamentarios” (Sintrahospiclinicas & H.U.V , 2016) En cumplimiento de las reglas de la Mesa de Negociación, hubo tres (3) participantes por cada comisión: la de la administración del hospital, la de la Junta Directiva del sindicato y la de la base sindical o afiliados al sindicato. (Sintrahospiclinicas & H.U.V , 2016) Lo que llama la atención es el tiempo transcurrido desde la solicitud del sindicato hasta la instalación de la Mesa de Negociación para hacer el reajuste salarial del año 2016, faltando cuatro (4) meses para que finalice el año, lo que confirma dos situaciones: primero, la falta de interés por parte del hospital de negociar el incremento salarial con el sindicato y segundo, el hecho de que los trabajadores oficiales de la entidad venían trabajando desde enero de 2016 con un salario desactualizado que por convención debió haber sido reajustado mucho antes.

El día 24 de agosto de 2016, luego de la instalación de la Mesa de Negociación, se llevó a cabo la reunión entre Sintrahospiclinicas y el H.U.V. El Acta de Reuniones tuvo por objetivo el incremento salarial de los trabajadores oficiales para el año 2016. El presidente del sindicato para ese momento, Jorge Rodríguez Sánchez, respecto al ítem del reajuste salarial, expuso en el acta lo siguiente:

El tema a tratar es exclusivamente el incremento salarial para los trabajadores oficiales para el año 2016. La propuesta del Sindicato es 8%. Durante los últimos 5 años (2011-2015), debido al programa de saneamiento fiscal y financiero, la administración del hospital impuso un incremento del 3%, emitiendo después una resolución en la que aumentaba 0.66%. Para el año 2015, el aumento fue fraccionado: primero el 3% y segundo el 0.66%. Por el contrario, el hospital estaba obligado a aumentar lo del IPC (Índice de precios al consumidor) que fue 4.66%. Estando a punto de aplicar la Ley 550, la Gobernadora del Valle del Cauca llamó a los sindicatos y acordó un incremento de 8% para 2016. La administración del hospital ha tenido una mala planificación en el tema del incremento salarial. (Sintrahospiclinicas & H.U.V , 2016)

Jorge Rodríguez en el Acta de Reuniones se refiere a las malas decisiones tomadas por la gerencia del hospital respecto a los recursos financieros, denunciándolas:

Hay fuga de recursos a través de terceros: se han entregado los procesos más rentables para el Hospital como lo fue el SOAT (seguro obligatorio de accidentes de tránsito) y facturación. El Hospital a través de alianzas público-privadas beneficia a terceros. Existen contratos por prestación de servicios por \$27.000 millones de pesos (US\$7 millones aproximadamente), mientras hay trabajadores dispuestos a contribuir para reducir el gasto. Para el año 2015, la Oficina Jurídica contrató una abogada por \$38 millones de pesos al año (US\$9.900 aproximadamente), sin tener el perfil para el cargo, cuyo contrato no tuvo un estudio técnico. (Sintrahospiclinicas & H.U.V , 2016)

Jorge Rodríguez denuncia parte de las decisiones administrativo-financieras tomadas por el hospital durante el 2016:

El IPC para el año 2016 es de 6.77% y para los Servidores Públicos es de 7.77%. El Hospital desembolsó \$4.478 millones de pesos (US\$1.200.000 aproximadamente) para 12 contratos con la Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud (ASTRACUD) para pagarle a auxiliares, técnicos administrativos, auxiliares de enfermería, y médicos, mientras para los trabajadores oficiales no hay dinero. El Hospital es productivo, existe una cartera por cobrar. No es posible que el Hospital haya reconocido \$32.000 millones de pesos en glosas (US\$ 8.300.000 aproximadamente), porque eso es aceptar que no le paguen al hospital. (Sintrahospiclinicas & H.U.V , 2016)

El gerente financiero del hospital, Holmer Reyes, afirma por su parte en el mismo Acta que con la implementación de la ley 550 es un riesgo que el hospital se comprometa a pagar un aumento salarial del 8% cuando no hay flujo de recursos. (Sintrahospiclinicas & H.U.V , 2016)

Septiembre de 2016

En septiembre de 2016, Sintrahospiclinicas informa a la dirección general del H.U.V, el agotamiento de la etapa directa de negociación del incremento salarial, afirmando que la Convención Colectiva sigue teniendo su vigencia hasta el año 2017 y no puede ser desatendida. Según la Junta Directiva de la organización sindical, el 16 de agosto de 2016 se instaló la Mesa de Negociación sin llegar a ningún acuerdo sobre el punto único de la negociación salarial, agotando la 1ra etapa del arreglo directo y decidiendo prorrogarla hasta el 5 de septiembre de 2016. En este mismo comunicado Sintrahospiclinicas decide poner como fecha límite para una 2da etapa del arreglo

directo, el día 25 de septiembre de 2016. (Sintrahospiclinicas , 2016) Llegado el día 27 de septiembre y sin haber habido concertación total ni parcial entre las partes sobre el incremento salarial para el año 2016 durante la 2da etapa, la de prórroga, la Comisión Negociadora del sindicato, avisa a la administración del hospital, la autorización a través de su Asamblea General, que la negociación de ahí en adelante se ciña al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El Ministerio de Trabajo a partir de la fecha y por petición del sindicato, empieza a intervenir y mediar el conflicto colectivo laboral existente entre las partes: el hospital y Sintrahospiclinicas. (Sintrahospiclinicas , 2016)

Octubre de 2016

En octubre de 2016, Sintrahospiclinicas realiza la solicitud al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de convocar el Tribunal de Arbitramento. El sindicato informa al Ministerio el agotamiento de las etapas de negociación directa y de prórroga, sin haber llegado a ningún acuerdo total, niquiera parcial con el hospital. Informa además la decisión de la Asamblea General de conformar dicho tribunal para dirimir el conflicto laboral existente. La organización sindical se acoge entonces al Capítulo 9 del Decreto 1072 de 2015 que reglamenta el procedimiento para la convocatoria e integración de estos tribunales en el ministerio, anexando los siguientes documentos: 1) acta de instalación de la mesa de negociación, 2) carta de terminación de la etapa de arreglo directo, 3) carta de la etapa de prórroga, 4) acta de terminación de la etapa de prórroga, 5) acta de la asamblea general de Sintrahospiclinicas, y 6) listado de firmas de los afiliados asistentes a la asamblea. (Sintrahospiclinicas, 2016)

Diciembre de 2016

El H.U.V, en nombre de su gerente general, Juan Carlos Corrales, en diciembre de 2016, emite un derecho de petición⁷ a la División Departamental del Ministerio de Trabajo del Valle del Cauca, haciendo seis (6) peticiones, a ser resueltas por el ministerio. Las peticiones hechas por la administración del hospital fueron las siguientes:

- 1) Certificar si con posterioridad al 1 de enero de 2015, Sintrahospiclinicas ha radicado ante Mintrabajo, denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Hospital y dicho Sindicato, en los términos del Art. 14/Decreto-Ley 616 de 1954; 2) Solicitar, como autoridad administrativa del trabajo, al Sindicato, el libro de actas de la Asamblea General de trabajadores afiliados a Sintrahospiclinicas, con el fin de verificar y certificar si entre el 1 de enero de 2015 y el 19 de diciembre de 2016, la Asamblea General de Trabajadores, afiliados a dicho Sindicato, o de trabajadores al servicio de la entidad, aprobaron un Pliego de Peticiones y, en caso afirmativo, en qué fecha; 3) Solicitar a Sintrahospiclinicas el libro de actas de la asamblea general para constatar y certificar si se decidió en asamblea general, la solicitud de un tribunal de arbitramento, según el oficio radicado el 12 de octubre de 2016. Certificar si los trabajadores dieron aviso para que el inspector de trabajo presenciara y comprobara dicha votación para optar por el tribunal de arbitramento; 4) Certificar si Sintrahospiclinicas radicó una solicitud de convocatoria de tribunal de arbitramento el 12 de octubre de 2016. En caso afirmativo, cuál es el conflicto colectivo de trabajo que deberá dirimir dicho tribunal y con base en qué pliego de peticiones. Sintrahospiclinicas deberá certificar si existen actas de la etapa de arreglo directo, su instalación, el día en que se instaló la mesa de negociación y quiénes fueron los negociadores designados por las partes; 5) Certificar si Sintrahospiclinicas radicó ante la División Departamental de Trabajo del Valle del Cauca, un acta de acuerdo extraconvencional del 30 de diciembre de 2014, para prorrogar hasta el 31 de diciembre de 2017, la convención colectiva de trabajo vigente, pactada entre el sindicato y el H.U.V para un periodo de vigencia entre el año 2012-2014; y 6) Constatar la petición elevada por Sintrahospiclinicas para convocar un tribunal de arbitramento, considerando la existencia de un acuerdo extra-convencional suscrito el 30 de diciembre de 2014, por el cual se prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2017, la convención colectiva de trabajo vigente, pactada entre Sintrahospiclinicas y el H.U.V para un periodo de vigencia entre 2012-2014. (H.U.V, 2016)

⁷ El derecho de petición lo contempla la Constitución de Colombia en su artículo 23, que permite a los ciudadanos presentar solicitudes y hacer peticiones a las autoridades, para que se les suministre información sobre situaciones de interés general y/o particular.

El derecho de petición es una de las herramientas más valiosas que la constitución nacional ofreció al ciudadano común y corriente para exigir información y respuestas a las autoridades administrativas, que de no atender la petición incurren en falta administrativa que puede ser sancionable.

El derecho de petición es un derecho que la ley concede a toda persona a realizar peticiones o solicitudes a las autoridades administrativas quienes deberán atenderlas en la medida en que la petición elevada se ajuste a la ley.

Los particulares pueden solicitar y tener acceso a la información y documentación que repose en las diferentes entidades, siempre y cuando no se trate de información que por ley, no tengan el carácter de reservados, caso en los cuales no procede el derecho de petición. (Gerencie.com)

Hacia el 29 de diciembre de 2016, Sintrahospiclinicas deposita en las oficinas de la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo, en la sección de Asuntos Colectivos, la solicitud del incremento salarial para la vigencia que va desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2017. El único punto de este pliego de peticiones que presenta el sindicato es la solicitud de negociación del incremento salarial, cuya propuesta, aprobada por la Asamblea General de Afiliados, el día 22 de diciembre, es de 12%. (Sintrahospiclinicas, 2016)

Estando no resuelto el incremento salarial del año anterior, 2016, la organización sindical solicita ante el Ministerio, un incremento salarial del 12% correspondiente al año siguiente, 2017. El sindicato tiene la facultad de solicitar un nuevo incremento salarial año tras año ante el Mintrabajo, teniendo un plazo para hacerlo hasta el 31 de diciembre del año que finaliza. Ha habido años en los que Sintrahospiclinicas ha solicitado incrementos salariales hasta del 20% anual siendo que en el proceso de la negociación directa efectivamente se terminan aumentando porcentajes mínimos del 3%, 4% o 5% anual. Los incrementos salariales para la organización sindical se define de acuerdo a dos factores: el IPC (índice de precios al consumidor) y nunca por debajo del aumento anual del SMMLV (salario mínimo mensual legal vigente) en Colombia. Además del depósito de la solicitud del incremento salarial para la vigencia 2017, hecho por Sintrahospiclinicas; en enero de 2017, la gerencia del hospital informa al sindicato estar al tanto de la solicitud, habiendo sido informado por el Ministerio. (H.U.V, 2017)

Enero de 2017

El día 6 de enero de 2017, la Subdirección de Inspección, Vigilancia y Control, a cargo de Fredy Alexander Hidalgo, el coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales del Mintrabajo, confirma e informa a Sintrahospiclinicas la

recepción de la solicitud para convocar el Tribunal de Arbitramento, presentada al Ministerio el 10 de octubre de 2016. Hidalgo afirma que el Ministerio para proceder con la convocatoria del tribunal que daría fin al conflicto colectivo de trabajo existente, de acuerdo con el Decreto 017 de 2016 y el Derecho de Petición presentado por Sintrahospiclinicas, requiere que la organización remita inmediatamente al Ministerio los siguientes documentos:

1) La Declaración de la existencia de pluralidad de Sindicatos en Negociación Colectiva con el mismo empleador y la etapa en que está la negociación; 2) La denuncia de la Convención Colectiva, conforme lo previsto en el Art. 479 del Código Sustantivo de Trabajo, si el conflicto se ha originado dentro de esa norma; 3) Pliego de peticiones presentado por el Sindicato, o pliego de peticiones unificado, en caso de que exista más de una organización sindical; y 4) Designación del árbitro. (Subdirección de inspección, vigilancia y control. Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales. Ministerio de Trabajo, 2017)

Febrero de 2017

En febrero de 2017, la Subdirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio, informa a la gerencia del hospital haber recibido el 25 de octubre de 2016 la solicitud de Sintrahospiclinicas para conformar el Tribunal de Arbitramento. La Subdirección pide entonces al hospital, así como lo hizo con el sindicato, remitir de manera inmediata al Ministerio los siguientes documentos en un término máximo de ocho (8) días, contados a partir de la recepción de este comunicado: “1) La designación del árbitro, 2) la manifestación de ser notificados electrónicamente (Art. 56/Ley 1437 de 2011), y 3) la declaración de la existencia de pluralidad de Sindicatos en negociación colectiva con el mismo empleador y la etapa en que está la negociación”. (Subdirección de inspección, vigilancia y control. Grupo interno de trabajo de relaciones laborales. Ministerio de Trabajo , 2017)

Mayo y Junio de 2017

La administración del hospital en mayo de 2017 convoca a Sintrahospiclinicas a la Negociación Directa del Reajuste Salarial para la vigencia 2017, prevista para el día 30 de mayo, a las 15:30, en las instalaciones del hospital. (H.U.V, 2017)

La Subdirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio a cargo de Fredy Alexander Hidalgo, el coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales del Mintrabajo, en junio de 2017 da respuesta a la solicitud hecha por la administración del hospital mediante un Derecho de Petición, presentado por la institución en diciembre de 2016, diciéndole:

1) Sintrahospiclinicas solicitó la Convocatoria del Tribunal de Arbitramento con el H.U.V.; 2) El conflicto colectivo de trabajo que se originó entre las partes, es con ocasión del Pliego de Peticiones presentado por el sindicato a la empresa. Documento que Mintrabajo le solicito al Hospital el 6 de enero de 2017; 3) El Acta de Asamblea del Sindicato en la que se decidió la Convocatoria al Tribunal de Arbitramento Obligatorio, NO ha sido enviada a Mintrabajo; y 4) Respecto al acuerdo entre las partes, mediante la suscripción de un Acuerdo Convencional, el Hospital debe acercarse a la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Mintrabajo, para verificarlo. (Subdirección de inspección, vigilancia y control. Grupo interno de trabajo de relaciones laborales. Ministerio de Trabajo , 2017)

133

Respecto a los seis (6) puntos solicitados a ser resueltos y verificados por el Ministerio de Trabajo a petición del H.U.V, enumerados más arriba, el Ministerio da respuesta total o parcial a los ítems que se refieren a la existencia del Pliego de Peticiones (punto 2) y a la solicitud de la convocatoria del Tribunal de Arbitramento (punto 3), confirmando la existencia de un pliego peticionario presentado por Sintrahospiclinicas y la existencia de la solicitud de conformar el Tribunal de Arbitramento. A su vez, el Ministerio informa al hospital que el Libro de Actas en el que está consignada el Acta de Asamblea del sindicato en la que se decide convocar al tribunal, *no* ha sido enviado por Sintrahospiclinicas al Ministerio (punto 3). Respecto a si existe un Acta de Acuerdo Extraconvencional (punto 5) que prorroga hasta el 31 de diciembre de 2017, la Convención Colectiva de Trabajo entre el sindicato y el H.U.V, el Ministerio responde

diciéndole al hospital que debe acercarse a sus oficinas para verificar su existencia. Mintrabajo en este comunicado de junio de 2017 no da ninguna respuesta a si existe o no la denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo (punto 1), ni a si existen las Actas de la etapa de Arreglo Directo (punto 4).

Septiembre de 2017

Para septiembre de 2017, Sintrahospiclinicas presenta nuevamente y por segunda vez consecutiva, la solicitud para la Convocatoria del Tribunal de Arbitramento, a la Subdirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio de Trabajo. Con tono *urgente*, la organización sindical en el comunicado hace un racconto, denunciando lo sucedido a partir del despido masivo sin justa causa, ocurrido en octubre de 2016:

La Corte Constitucional revoco los fallos de tutela colectiva puesta por Sintrahospiclinicas, durante la 1ra y 2da instancia. La justicia viola los derechos fundamentales: el derecho de Asociación Sindical, derecho a negociar, derecho al trabajo y al debido proceso. No tuvo en cuenta el Fuero Circunstancial, por lo que el conflicto se debe dirimir mediante Tribunal de Arbitramento. Tanto el H.U.V como la Defensoría del Pueblo y el magistrado Lizarazo afirmaron, según ellos, que el Sindicato no tenía fuero circunstancial⁸ y aunque Sintrahospiclinicas se pronunció al respecto, la Corte no resolvió de fondo este asunto. (Sintrahospiclinicas, 2017)

134

Sintrahospiclinicas justifica la conformación del laudo arbitral a partir de la vigencia de la Convención Colectiva, la negociación de 2016 y el pliego de peticiones:

⁸ La fuente legal del Fuero Circunstancial está en los Artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 10° del Decreto 1373 de 1966.

El Fuero Circunstancial cobija a “los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones” que comprende a los “afiliados al sindicato o a los no sindicalizados”. Se impone recordar lo que la Corte en sentencia de 11 de mayo de 2006, radicado 26726, razonó en el sentido de que están excluidos de este fuero los trabajadores que desempeñen cargos de alta dirección o jerarquía dentro de la empresa, con capacidad de compromiso y de representación, dado que no pueden “pretender estar acogidos por el pliego de peticiones que la organización sindical presentó, en tanto los intereses empresariales, de los cuales en su calidad de alto directivo lo comprometían, estaban en contraposición con los suyos propios, lo que resulta inadmisibles”.

La protección que brinda el Fuero Circunstancial opera desde el momento de la presentación del pliego de peticiones al empleador hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere pertinente o en aquellos casos en donde se verifique la terminación anormal del conflicto colectivo.

La razón de ser del Fuero Circunstancial para los trabajadores es no ser despedidos sin justa causa.

El trámite procesal del Fuero Circunstancial, al no estar consagrado en la ley un trámite especial, el asunto se surte a través de un proceso ordinario de primera instancia. (Gerencie.com)

La Negociación Colectiva entre el H.U.V y Sintrahospiclinicas comprende el incremento salarial para el 4to año de vigencia de la Convención Colectiva. El sindicato solicita la conformación del Laudo Arbitral correspondiente al resultado de la negociación de 2016 y del Pliego de Peticiones que como único punto a negociar fue el aumento salarial de 2016. Sintrahospiclinicas solicita que se unifiquen las negociaciones 2016 y 2017 con único punto, el del aumento salarial. El tribunal conformado debe definir las dos (2) negociaciones ya que el hospital no lo hace. (Sintrahospiclinicas, 2017)

Las afirmaciones de Sintrahospiclinicas respecto a la violación del Fuero Circunstancial por parte del hospital, hacen necesaria la conformación del Tribunal de Arbitramento para que sea él quien resuelva el conflicto colectivo existente.

La Negociación Colectiva comprende todas las negociaciones para fijar las condiciones de trabajo como es el salario y por ello las apreciaciones de los opositores a la tutela del Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, quedan sin piso, por cuanto el derecho a la negociación comprende también la discusión del incremento salarial para el 4to año de vigencia de la Convención Colectiva, sin importar si se llama Pliego la petición o memorial respetuoso, o como se quiera, pues se trata de la fijación de la principal conquista de los trabajadores, su salario, que por la obligatoriedad del posible acuerdo, entra a formar parte de la Convención Colectiva. (Sintrahospiclinicas, 2017)

Según el Sindicato, la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo pactada entre la organización y el hospital, hace que el incremento o ajuste salarial año tras año sea un derecho de cumplimiento obligatorio por parte del empleador y al no haber existido una negociación directa hospital-Sintrahospiclinicas, se hace necesaria la conformación y posterior intervención del tribunal. Sintrahospiclinicas también pone en tela de juicio la gestión del Ministerio respecto a la información brindada a la Corte Constitucional denunciando: “la información suministrada por Mintrabajo a la Corte dejo en el limbo el hecho de si realmente estábamos en Negociación Colectiva o no, pues los radicados no coinciden con los enviados al Sindicato ya que su número es totalmente errado. (Sintrahospiclinicas, 2017)

Octubre de 2017

En octubre de 2017, la Subdirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio de Trabajo, respecto al segundo pedido hecho por Sintrahospiclinicas de convocar un

Tribunal de Arbitramento, responde a la organización solicitándole nuevamente (por 2da vez también) aportar al Ministerio los siguientes documentos:

1) La Declaración de la existencia de pluralidad de Sindicatos en Negociación Colectiva con el mismo empleador y la etapa en que está la negociación; 2) La denuncia de la Convención Colectiva, conforme lo previsto en el Art. 479 del Código Sustantivo de Trabajo, si el conflicto se ha originado dentro de esa norma; 3) Pliego de peticiones presentado por el Sindicato, o pliego de peticiones unificado, en caso de que exista más de una organización sindical; 4) Designación del árbitro; 5) La manifestación de que se trata de un Sindicato Minoritario, si así fuere, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores no hayan optado por la huelga cuando esta sea procedente; 6) Acta de Inicio de la negociación firmada por los representantes de ambas partes; y 7) La manifestación de ser notificados electrónicamente, conforme al Art. 56 de la Ley 1437 de 2011. (Subdirección de inspección, vigilancia y control. Grupo interno de trabajo de relaciones laborales del Ministerio de Trabajo, 2017)

El Ministerio afirma que para poder convocar el Tribunal de Arbitramento y atender los derechos del Sindicato, “la documentación debe ser remitida en el término de un (1) mes, contado desde el momento de recepción de esta comunicación, de acuerdo a la Ley 1755 de 2015” (Subdirección de inspección, vigilancia y control. Grupo interno de trabajo de relaciones laborales del Ministerio de Trabajo, 2017)

El día 10 de octubre de 2017, José Yesid Olaya Andrade, trabajador oficial afiliado a Sintrahospiclinicas, solicita a la Dirección Territorial del Valle del Cauca, del Ministerio de Trabajo, una medida preventiva al H.U.V debido a la vulneración de sus derechos laborales. El trabajador a través de esta solicitud presenta al Ministerio un listado de seis (6) hechos:

1) 31 de octubre de 2016: Reestructuración. Despido sin justa causa siendo trabajador oficial y miembro actual de la Junta Directiva de Sintrahospiclinicas; 2) Sentencia del 10 de noviembre de 2016: Juez Quinto Administrativo: dio derecho al Debido Proceso, al Trabajo, y a la Dignidad Humana de los trabajadores oficiales afiliados a Sintrahospiclinicas; 3) 19 de diciembre de 2016: Tribunal Administrativo del Valle del Cauca: modificó los numerales 1 y 2 de la Sentencia en 1ra instancia, amparó los derechos fundamentales a: Asociación Colectiva, Libertad Sindical, Negociación Colectiva, Debido Proceso Administrativo y Trabajo de los Trabajadores afiliados a Sintrahospiclinicas; 4) 22 de diciembre de 2016: el Hospital cumplió el fallo. Reintegro del señor Olaya. Reconocimiento del Fuero Sindical y Circunstancial; 5) Acción de Tutela: la Corte la declaró improcedente; y 6) Administración: nuevo despido sin justa causa. (Olaya Andrade, 2017)

Olaya en su solicitud de la medida preventiva presenta como derechos vulnerados, “la violación al debido proceso, la libertad sindical, la negociación colectiva, la dignidad humana y el derecho al trabajo”. (Olaya Andrade, 2017) Afirmando que en “el Art. 2/Código Sustantivo de Trabajo: la Negociación Colectiva comprende todas las negociaciones entre un empleador y una organización de trabajadores con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, y b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores”. (Olaya Andrade, 2017) El trabajador dice contar con pruebas testimoniales de los empleados del hospital, compañeros suyos de trabajo y pretende con la solicitud, que el Ministerio realice la “diligencia de inspección al H.U.V, actuando de manera preventiva, para evitar un nuevo despido y la vulneración de derechos laborales”. (Olaya Andrade, 2017)

Fabio Miller Mosquera Pistala, es otro de los trabajadores oficiales afiliados a Sintrahospiclinicas que en la misma fecha de su compañero de trabajo, Olaya Andrade, solicitó al Ministerio una medida preventiva al H.U.V con motivo de la vulneración de sus derechos laborales y los de sus compañeros quienes fueron despedidos un (1) año después de su reintegro en diciembre de 2016, presentando los mismos hechos, derechos violados, pruebas testimoniales, y pretensiones.

Olaya Andrade y Mosquera Pistala son dos de los más de 170 trabajadores oficiales que fueron despedidos sin justa causa en octubre de 2016 a partir de la efectivización de la ley 550 que permitió la reestructuración de la planta de cargos, hecha por la administración del hospital y bajo las directrices de la Gobernación del Valle del Cauca. Los 177 trabajadores oficiales fueron reintegrados a sus puestos de trabajo en diciembre de 2016 luego de que la tutela colectiva interpuesta por Sintrahospiclinicas obtuviera el fallo a su favor en noviembre de 2016 por decisión del Juez Quinto del Tribunal Administrativo del Valle del Cauca. Estos mismos trabajadores fueron despedidos

nuevamente sin justa causa y por segunda vez, transcurrido casi un (1) año de su reintegro por orden del fallo de la Corte Constitucional que declaró improcedente dicha tutela colectiva de octubre de 2016.

El 17 de octubre de 2017 Sintrahospiclinicas realiza una nueva Asamblea General Obligatoria, informando a la comunidad hospitalaria el tema único de la asamblea: la conformación del Tribunal de Arbitramento para la vigencia 2017. La asamblea contó con cuórum deliberatorio, re-afirmando la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo para el año 2017 que en su Art. 15/Parágrafo 1: “establece el incremento salarial, resultado de la negociación directa entre las partes”, (Sintrahospiclinicas, 2017) haciendo previa solicitud de ese incremento. La organización sindical confirma que “ante la petición de Sintrahospiclinicas, las directivas del H.U.V hacen caso omiso. Por ello, la Junta Directiva de Sintrahospiclinicas convoca a Asamblea General Obligatoria con el fin de conformar el Tribunal de Arbitramento de 2017”. (Sintrahospiclinicas, 2017)

La desatención por parte de la administración del hospital de la negociación directa con el sindicato para resolver el incremento salarial del año 2017 vuelve a ser evidente y más acentuada cuando han transcurrido ocho (8) meses del año en vigencia, lo que no deja otra opción a Sintrahospiclinicas que el llamado *reiterativo* a la convocatoria del Tribunal de Arbitramento como una posible solución al desinterés total del H.U.V de cumplir las obligaciones adquiridas para con el sindicato.

El 19 de octubre de 2017, el Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales del Ministerio informa a la Oficina Jurídica del H.U.V, todo lo sucedido antes de la interposición de las ocho (8) Acciones de Tutela en contra del hospital, procesos todos que fueron radicados los días 18 y 19 de octubre de 2017 ante el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali:

El día 20 de octubre de 2016, el sindicato hace una petición a la subdirección de inspección del Mintrabajo que consiste en la conformación inmediata del Tribunal de Arbitramento y de la medida provisional de protección. Luego de eso, la administración del hospital inició el levantamiento del fuero sindical y circunstancial ante la jurisdicción ordinaria laboral. Entre los días 16 de agosto y 5 de septiembre de 2016 se llevó a cabo el proceso de negociación colectiva entre el sindicato y el hospital. El día 2 de octubre de 2017, Sintrahospiclinicas presenta un Derecho de Petición en el que reitera su solicitud de convocatoria del Tribunal de Arbitramento. Entre el día 20 de octubre de 2016 y el 9 de octubre de 2017, el Ministerio de Trabajo señala la falta de oportunidad e inmediatez por parte del sindicato en las 8 acciones de tutela interpuestas ya que ha pasado más de 1 año desde que la oficina del Ministerio le pidió la documentación pertinente para la conformación de dicho tribunal, comunicación recibida en la oficina del sindicato, desde el día 13 de enero de 2017. (Grupo interno de trabajo de relaciones de trabajo. Ministerio de Trabajo, 2017)

Lo que termina sucediendo a partir del día 9 de octubre de 2017:

Transcurrido el 9 de octubre de 2017, la decisión de la Corte Constitucional consiste en la terminación de las RR.LL de los trabajadores oficiales con el hospital siendo que los accionantes no están en una situación de amenaza, consecuencia de la terminación de la relación laboral de forma injustificada. El día 9 de octubre de 2017, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali decide no proceder a la atención de las pretensiones de los ciudadanos en las tutelas. (Grupo interno de trabajo de relaciones de trabajo. Ministerio de Trabajo, 2017)

Tras la primera solicitud hecha por Sintrahospiclinicas al Ministerio de convocar el Tribunal de Arbitramento en octubre de 2016, inmediatamente después del despido masivo sin justa causa, la organización sindical hace una segunda solicitud, un (1) año después, en octubre de 2017, sin haberse logrado conformar dicho tribunal. Al respecto, el Ministerio de Trabajo afirma haber solicitado a Sintrahospiclinicas seis (6) documentos para convocar el tribunal en enero de 2017, afirmando falta de oportunidad, inmediatez y cumplimiento por parte del sindicato, y haciéndolo responsable de la no conformación del Tribunal de Arbitramento durante el año 2017 al nunca haberle presentado al Mintrabajo, la documentación solicitada. Hay que tener en cuenta que la no conformación del tribunal no permitió el incremento salarial de los años 2016 y 2017, haciendo que los trabajadores oficiales que permanecieron en el H.U.V, cumplieran con sus labores sin gozar de un aumento salarial y manteniendo un salario desactualizado. El día 9 de octubre de 2017, además de la respuesta del Ministerio de Trabajo frente al proceso de conformación del Tribunal de Arbitramento,

Sintrahospiclinicas recibe otro fuerte golpe, esta vez, proveniente de la Corte Constitucional y el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, quienes decidieron la terminación total del vínculo laboral de los trabajadores oficiales con el hospital, desatendiendo sus peticiones, consignadas en las ocho (8) Acciones de Tutela presentadas en octubre de 2017.

En este documento, el Ministerio enlista nuevamente “Los documentos solicitados al Sindicato en enero de 2017: 1) acta de inicio del arreglo directo, 2) acta final, 3) acta de asamblea general (Art. 444/Código sustantivo de trabajo), 4) pliego de peticiones, 5) denuncia de la convención colectiva (Art. 479/Código sustantivo del trabajo), y 6) designación del árbitro”. (Grupo interno de trabajo de relaciones de trabajo. Ministerio de Trabajo, 2017) y confirma:

Una falta al deber de asumir las cargas probatorias y diligencia mínima ante la administración por parte del sindicato, la improcedencia de las acciones de tutela, la falta de acción y diligencia por el Sindicato. Sintrahospiclinicas no da respuesta a la solicitud de la documentación adicional por lo que resulta inviable e improcedente la convocatoria e integración del Tribunal de Arbitramento. El Ministerio habla del desinterés del Sindicato que vuelve improcedentes las acciones de tutela ya que no hubo respuesta alguna por parte del Sindicato. (Grupo interno de trabajo de relaciones de trabajo. Ministerio de Trabajo, 2017)

Noviembre de 2017

En noviembre de 2017 el Grupo de Prevención, Vigilancia y Control de Mintrabajo, a través del inspector de trabajo y seguridad social, Luis Enrique Sánchez, informa a Sintrahospiclinicas el cumplimiento de la medida preventiva y la inspección a hacerse al H.U.V (procedimientos a efectivizarse a través del Auto⁹ No. 2017007440), solicitados

⁹ El auto judicial o mandato judicial (también llamado en algunos ordenamientos sentencia interlocutoria) es una resolución judicial mediante la cual un juzgado o tribunal se pronuncia sobre peticiones de las partes, resolviendo las incidencias, es decir, las cuestiones diversas del asunto principal del litigio, pero relacionadas con él, que surgen a lo largo de un proceso jurisdiccional.

El auto, como la mayoría de las resoluciones, debe ir acompañado de un razonamiento jurídico (consideraciones y fundamentos), en los casos en que las leyes de procedimiento (civil o penal) así lo determinan.

por los trabajadores oficiales despedidos. El pasado 10 de octubre de 2017 los trabajadores oficiales presentaron ante Mintrabajo la queja contra el H.U.V por motivo del despido colectivo ocurrido por segunda vez, ese mes. (Grupo de Prevención, Vigilancia y Control. Inspección de trabajo y seguridad social. Ministerio de Trabajo, 2017) Mintrabajo pide entonces a Sintrahospiclinicas acreditar y presentar con una fecha límite del 23 de noviembre de 2017 los siguientes documentos:

- 1) anexo técnico de la gerencia general del hospital en la diligencia del 10 de octubre de 2017; 2) listado de trabajadores indicando: a) tipo de contrato, b) nombres, apellidos y cedula de ciudadanía de los trabajadores con fuero circunstancial, c) trabajadoras con licencia de maternidad y/o lactancia, d) trabajadores con recomendaciones, restricciones y/o reubicación laboral, e) trabajadores amparados por la ley 361 de 1997, f) miembros de la junta directiva, de la comisión de reclamos y negociadores, g) listado de prepensionados, y h) listado de trabajadores a quienes la sala laboral del tribunal les levantó el fuero sindical; 3) acta de inicio y terminación de la negociación colectiva; y 4) conformación del tribunal de arbitramento. (Grupo de Prevención, Vigilancia y Control. Inspección de trabajo y seguridad social. Ministerio de Trabajo, 2017)

Mintrabajo afirma que su objetivo es garantizar el debido proceso y los derechos de defensa y contradicción y advierte a Sintrahospiclinicas que no dar cumplimiento a esta solicitud implicaría el pago de una multa al SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) de entre 1 y 5.000 SMMLV (Art. 7/ley 1610/año 2013). (Grupo de Prevención, Vigilancia y Control. Inspección de trabajo y seguridad social. Ministerio de Trabajo, 2017)

El día 27 de noviembre de 2017, Sintrahospiclinicas se dirige a la Subdirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio a cargo de Fredy Alexander Hidalgo, el coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales de Mintrabajo, refiriéndose a la Acción de Tutela impetrada por los trabajadores oficiales afiliados al sindicato:

Al auto judicial también se le denomina sentencia interlocutoria, que se refiere a toda aquella decisión judicial que resuelve una controversia incidental suscitada entre las partes en un juicio. Se distingue de la sentencia definitiva en que esta resuelve el asunto principal objeto del litigio. En este sentido, la razón por la que se denomina *interlocutoria* es porque sus efectos jurídicos en relación con las partes son provisionales, en el sentido de que pueden modificarse sus consecuencias a través de la sentencia definitiva. (Wikipedia)

Mintrabajo manifiesta que el Sindicato no ha cumplido con los requisitos para dicho Tribunal. Se aclara que al momento de solicitar el Tribunal se allegaron documentos que establecen como requisitos el Decreto 1072 de 2015, que son reglamentados por el Decreto 017 del 8 de enero de 2016: en ninguno de sus apartes se admite que por la falta de un documento como requisito, expire el inicio del proceso para la conformación del Tribunal de Arbitramento. El Sindicato emitió el último escrito, del 20 de septiembre de 2017, con el objetivo de que se dé por terminado el conflicto a través de un laudo arbitral. Sintrahospiclinicas ha allegado nuevamente, documentos que fueron enviados por correo electrónico, sin obtener respuesta alguna. El sindicato necesita saber cuáles son los documentos faltantes para iniciar el proceso. (Sintrahospiclinicas , 2017)

Y afirma:

Al momento de la Negociación, no se conoce otro Sindicato de Trabajadores Oficiales que estuviera negociando salario ya que Sintrahospiclinicas era el único encargado de dicha negociación. La Denuncia de la Convención Colectiva no se realizó por cuanto se firmó un Acta Extraconvencional donde se pactó que el único punto de negociación era el salario. Por ello, el Pliego de Peticiones contempla un único punto: Negociación Salarial para el año 2016. El árbitro designado corresponde a la Dra. Beiba María Gonzáles. (Sintrahospiclinicas , 2017)

Diciembre de 2017

En diciembre de 2017, la organización sindical hace de manera reiterativa una nueva solicitud de convocatoria para el tribunal de arbitramento informando que:

142

Agotadas las solicitudes de Negociación y sin llegar a ningún acuerdo parcial o total por parte de la Administración del H.U.V y Sintrahospiclinicas, y una vez convocada la Asamblea General, se decidió por mandato de la Asamblea, la conformación del Tribunal de Arbitramento para que se dirima el conflicto laboral en que nos encontramos. La Convención Colectiva del Sindicato está vigente hasta el 31 de diciembre de 2017, en ella está pactado como único punto de negociación para el año 2017, el incremento salarial del mismo año. (Sintrahospiclinicas, 2017)

Sintrahospiclinicas anexa a esta nueva solicitud los siguientes documentos:

1) Solicitud de negociación del Incremento Salarial. Vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2017, 2) Convocatoria Negociación Directa Reajuste Salarial, 3) Investigación por incumplimiento en negociación salarial años 2016-2017, 4) Acta de Asamblea General Sintrahospiclinicas, 5) Listados de firmas de los afiliados asistentes a la Asamblea de Sintrahospiclinicas, y 6) Árbitro asignado: Dra. Beiba María Gonzáles. (Sintrahospiclinicas, 2017)

Enero de 2018

En enero de 2018, la Subdirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio a cargo de Fredy Alexander Hidalgo, el coordinador del Grupo Interno de Trabajo de

Relaciones Laborales de Mintrabajo, comunica a la administración del hospital el sorteo del tercer árbitro para el Tribunal de Arbitramento según lo establecido en la resolución 3503 de 2017. Dicha resolución define la designación de árbitros del tribunal de arbitramento obligatorio. En esta comunicación Mintrabajo solicita al H.U.V comparecer ante el despacho el día 2 de febrero de 2018 para efectuar el sorteo del tercer árbitro en el conflicto colectivo laboral. (Subdirección de inspección. Grupo interno de trabajo de relaciones laborales. Ministerio de Trabajo , 2018) Mintrabajo respecto al proceso del sorteo del tercer árbitro explica:

El coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales de Mintrabajo citará a sorteo una sola vez a los representantes de las partes, que podrán elegir a quien quieran. La inasistencia de cualquiera de las partes citadas no impedirá la realización del sorteo ya que se realiza en audiencia pública en presencia de los funcionarios de Mintrabajo. (Subdirección de inspección. Grupo interno de trabajo de relaciones laborales. Ministerio de Trabajo , 2018)

El día 29 de enero de 2018, la gerencia general del H.U.V, en la cabeza de Irne Torres Castro, se refiere a los derechos de petición interpuestos por Sintrahospiclinicas, en un comunicado dirigido a la Subdirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio a cargo de Fredy Alexander Hidalgo, el coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales de Mintrabajo, solicitando los documentos mediante los cuales el sindicato dio cumplimiento a los requisitos que reglamentan la convocatoria e integración del Tribunal de Arbitramento dentro del conflicto colectivo laboral y solicitando también la constancia del comunicado que pide al H.U.V la designación de su árbitro. (H.U.V, 2018)

En estos comunicados de enero de 2018 se hace evidente la postura del hospital de no querer contribuir abiertamente a la convocatoria del Tribunal de Arbitramento ya que cuestiona lo hecho en el proceso tanto por el sindicato como por Mintrabajo, poniendo “palos en la rueda”.

Conclusiones

El H.U.V antes de octubre de 2016 contaba con 1.425 trabajadores de planta, entre los que 312 eran trabajadores oficiales afiliados a Sintrahospiclinicas, el caso de estudio, mientras 1.113 eran empleados públicos y pertenecían a SINSPUBLIC (el Sindicato de los Servidores Públicos). Luego de la reestructuración laboral de octubre de 2016, quedaron trabajando en el hospital un total de entre 300 y 400 servidores/empleados públicos, de los que un poco más de 100 personas son trabajadores oficiales que están cobijados por la Convención Colectiva de Trabajo pactada entre Sintrahospiclinicas y el hospital.

La implementación de la ley 550 que sucede con el cambio en la administración departamental se efectiviza de un modo paradójico ya que la gobernación promete a Sintrahospiclinicas un aumento salarial del 8%, mientras declara la ley de quiebra para el hospital. Contrariamente a lo prometido por la gobernación, lo que termina sucediendo es la materialización de la ley 550 hacia octubre del 2016, con el despido masivo de trabajadores de la entidad, sin que hubiese a lo largo de ese año ningún aumento salarial. El incremento salarial, uno de los puntos convencionales que negocia el sindicato con el hospital año tras año, ha sido resuelto a través de un laudo arbitral que es designado a partir de la conformación de un Tribunal de Arbitramento autorizado por el Ministerio de Trabajo, en ocasiones anteriores a lo ocurrido durante los años 2016-2017, foco de esta investigación. La no negociación directa del incremento salarial entre las partes, ha terminado más de una vez, resuelta por una tercera instancia interventora, el Tribunal de Arbitramento, saliendo victoriosa la administración del hospital unas veces, y Sintrahospiclinicas, otras. Cuando el ganador ha sido el sindicato, el mismo Tribunal de Arbitramento ha indicado al hospital cuánto pagar y cómo hacerlo. El desarrollo de esta investigación tiene en cuenta la figura del tribunal ya que

en medio del conflicto colectivo laboral es la petición que hace Sintrahospiclinicas para resolverlo.

La desatención por parte de la administración del hospital hacia la negociación con Sintrahospiclinicas se hace evidente al no cumplir con los plazos establecidos de la 1ra etapa de arreglo directo y la 2da etapa de prórroga en medio del contexto de la materialización al interior del H.U.V de la ley 550.

Más allá de la implementación de la ley 550, la tercerización tanto de los servicios que ofrece el hospital como de la contratación de su personal es una realidad del centro hospitalario que termina afectando el origen y destino de sus recursos financieros. Las decisiones administrativas son expresión del pago de favores (cuotas) políticos que se valen de las opciones que ofrece el hospital para ser efectivizados, mientras los malos manejos en el sector de facturación hacen que el H.U.V deje de cobrar miles de millones de pesos por los servicios prestados, ingresos que al dejar de percibir conducen a la entidad al default, endeudamiento y desmejoramiento de los servicios hospitalarios y de la calidad de vida de sus trabajadores.

Más allá de la alineación política que pudo haber tenido durante esos años (2016 y 2017) la cartera ministerial, cuya administración presidencial estuvo a cargo de Juan Manuel Santos, esta investigación se ciñe fielmente a la información que brindan los oficios y comunicaciones entre Sintrahospiclinicas, el H.U.V y Mintrabajo. Este grupo de fuentes de información han sido re-escritas, re-leídas, revisadas y citadas durante la construcción de este capítulo, siempre con el objetivo de desarrollar un argumento anclado a dichas fuentes escritas, legítimas y pertinentes, dejando a un lado la divagación o suposición.

Los oficios y comunicaciones retomados como fuentes de estudio en este capítulo hacen evidente la contradicción entre la solicitud reiterativa de documentación por parte de

Mintrabajo a la organización sindical como requisito para conformar el Tribunal de Arbitramento y la respuesta del sindicato que afirma haber entregado toda la documentación pertinente y la inoperancia de la expiración del proceso de conformación del tribunal cuando las normas, Decreto 1072 de 2015 y Decreto 017 de 2016, no consideran dicha expiración por faltar documentación. Hay otra contradicción cuando el sindicato alega haber entregado toda la documentación sin que Mintrabajo le haya notificado acuso de recibido de la misma, mientras vuelve a preguntar a Mintrabajo cuáles son los documentos faltantes para iniciar el proceso de conformación del tribunal. Frente al proceso de la conformación del tribunal, Sintrahospiclinicas ha cumplido con la presentación ante Mintrabajo de su árbitro, la Dra. Beiba María Gonzáles.

La organización sindical describe los motivos que según ella dan validez a la solicitud reiterativa del Tribunal: 1) el agotamiento de las solicitudes de negociación, 2) la inexistencia de un acuerdo siquiera parcial entre el hospital y el sindicato, 3) la existencia real de un conflicto laboral, 4) la vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017 de la Convención Colectiva de Trabajo, y 5) el incremento salarial como único punto de negociación.

Sintrahospiclinicas ya ha cumplido más de tres (3) años solicitando en varias oportunidades la convocatoria y conformación del Tribunal de Arbitramento, sin que se haya conformado hasta la actualidad. Lo que ha hecho este capítulo es un racconto descriptivo de ese proceso, mostrando lo dicho y hecho por las partes involucradas: la administración del hospital, Mintrabajo y el sindicato, las contradicciones en el proceso y la evidente falta de voluntad por parte de la gerencia general del H.U.V de llevar a cabo el cumplimiento del mismo siendo poco conveniente para la realización de sus intereses que están alineados con los de la Gobernación del Valle del Cauca. Es

importante, como ya se dijo en un momento, tener en cuenta el tejido político que constituyó la cartera ministerial durante los años 2016 y 2017 en Colombia y la relación de ese tejido con la alineación política de la gobernación. Lo político juega un rol importante en esta disputa laboral siendo el hospital una Empresa Social del Estado (E.S.E) y Mintrabajo el encargado de resolverla.

En la actualidad, la Convención Colectiva de Trabajo no está denunciada ya que en su lugar existe la firma de un Acta de Acuerdo Extra-convencional cuyo único punto de negociación del pliego de peticiones presentado, es la negociación salarial.

Este capítulo que retoma como fuentes de análisis, los oficios y comunicados entre las partes involucradas en el conflicto permite observar el dialogo formal entre el hospital, el sindicato y Mintrabajo, uno de los aspectos más importantes del desarrollo del conflicto laboral y la negociación colectiva. Las ideas descritas anteriormente y a lo largo del capítulo son resultado del análisis de este grupo y tipo de fuentes. El análisis de los oficios que se ha realizado permite observar el diálogo constante entre los actores, siendo esa comunicación, una de las expresiones del conflicto colectivo laboral y una de sus formas.

Los oficios y comunicados al ser un tipo de fuente de información específico, brindan al capítulo un matiz también particular que toma en cuenta lo que cada actor involucrado afirma y dice. El aporte al análisis del objeto de estudio de esta investigación es la descripción juiciosa y ordenada de los hechos ocurridos durante los años 2016 y 2017, siendo lo más importante (y que se deriva del tipo de fuente), lo dicho por cada parte involucrada respecto a la resolución (si es que la hubo) de los acontecimientos. Los oficios presentan la disputa laboral en *términos comunicativos* entre el H.U.V, en calidad de empleador, Sintrahospiclinicas, en representación de los trabajadores oficiales y el Ministerio de Trabajo, en calidad de organismo mediador.

Más allá de ser una de las fuentes que fue posible recolectar y posteriormente analizar, la importancia de incluir este tipo de fuentes de información existe en tanto hace parte de los folios de documentos que en su archivo maneja la organización sindical y que de los años de estudio, 2016 y 2017, habían en las oficinas de Sintrahospiclinicas. Dato nada menor.

CAPÍTULO VII: Nivel meso

Descripción del conflicto colectivo laboral entre Sintrahospiclinicas, el H.U.V y el Ministerio de Trabajo a partir del análisis de *Expedientes y Documentos Jurídicos y Judiciales*

Introducción

En el capítulo anterior (Capítulo VI) desarrolle la descripción del conflicto retomando dos tipos de fuentes: los *oficios* y *comunicados*, que hablaron del conflicto laboral y la negociación colectiva desde el aspecto del *dialogo oficial y formal* entre Sintrahospiclinicas, el H.U.V y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Los oficios y comunicados tienen una característica en común: son los medios más formales de comunicación escrita entre las instancias del sector público, y agrupados dieron forma y contenido al capítulo VI.

Por el contrario, este capítulo se desarrolla a partir del trabajo y análisis de cuatro (4) grandes documentos que fueron previamente seleccionados y que constan de treinta (30) páginas en adelante cada uno, constituyendo un grupo selecto de los expedientes y documentos judiciales y jurídicos. Este grupo de fuentes se distinguen de las retomadas y analizadas en los capítulos V, VI y VIII ya que son la expresión y dimensión *jurídicas* del objeto de estudio. El análisis de esa expresión jurídica del conflicto laboral y la negociación colectiva agrega información distinta y específica acerca de lo que sucedió durante los años 2016 y 2017, siendo este su gran aporte al desarrollo de esta investigación.

Los documentos jurídicos y judiciales analizados en este capítulo son una selección relevante de entre muchos otros expedientes y folios del mismo tipo. Esta selección, a mi juicio, permite mostrar en toda su complejidad y totalidad, la dimensión jurídica del conflicto laboral y la negociación colectiva entre Sintrahospiclinicas, el H.U.V, la

gobernación y Mintrabajo, presentando otras facetas y aspectos del objeto de estudio a partir de este tipo de fuentes de información: los expedientes y documentos jurídicos.

Así como en el capítulo VI, se hizo una descripción al detalle de la negociación colectiva y la disputa laboral en las que Sintrahospiclinicas, el H.U.V y el Ministerio de Trabajo son los actores-parte involucrados, desde el aspecto del dialogo formal y lo comunicacional, este capítulo tiene por objetivo hacer una descripción del objeto de investigación desde los aspectos jurídico y judicial, a partir de la revisión y el análisis de los documentos y expedientes también de corte jurídico y judicial que para el caso de esta indagación son cuatro (4): 1) una acción de tutela, 2) una demanda¹⁰, 3) un acto administrativo y 4) un informe de la gerencia general del H.U.V que hace un racconto de las decisiones jurídicas que tomo el hospital, las justifica y las argumenta desde la óptica de la institución de salud pública. El análisis del matiz jurídico del conflicto a través de estos cuatro (4) documentos muestra cómo cada uno de los actores involucrados desarrolla un hilo argumentativo a su favor, alegando cada uno con sus propias afirmaciones cuál es en definitiva la verdad de los hechos y cuál es la manera más idónea de resolver la disputa en cuestión.

Los cuatro (4) documentos están organizados en esta sección de manera cronológica, siendo el primero, de diciembre de 2016 y el cuarto y último, de enero de 2018. Es importante tener en cuenta que el lenguaje jurídico presente en este capítulo, deriva del

¹⁰ En el caso de la demanda, el demandante o peticionante solicita la apertura de un proceso y formula la pretensión que constituirá objeto de este, por medio de un escrito. La demanda es un medio hábil para ejercer el derecho a la acción, siendo la forma común de ejercitarlo. En la mayoría de los sistemas debe ser escrita, aunque excepcionalmente puede ser verbal, en algunos procedimientos orales. Es un documento cuya presentación a la autoridad (juez o árbitro) tiene por objeto lograr de esta la iniciación de un procedimiento para sustanciar en él tantos procesos como pretensiones tenga el demandante para ser satisfechas por persona distinta a dicha autoridad. Una vez presentada ante el tribunal competente, la demanda debe ser acogida a tramitación, mediante una resolución, debiendo emplazarse al demandado (o sea, notificársele y dándole un plazo para contestar tal demanda). (Wikipedia , 2020)

tono también jurídico en el que originalmente están escritas las fuentes, lo que se evidencia en las citas textuales incluidas a lo largo del capítulo.

Esta sección de la tesis cumple con exponer las distintas voces y argumentos de los tres actores involucrados en este conflicto laboral, con el objetivo de mostrar sus incongruencias, intereses particulares y en disputa, la defensa de cada uno, las tomas de posición, las distintas versiones de los hechos y sus pretensiones. Con estos documentos se expresa el conflicto en distintas instancias jurídicas: 1) la acción de tutela involucra a dos (2) de los actores en disputa: Sintrahospiclinicas y el H.U.V, tutela en la que la organización sindical es quien demanda al hospital; 2) la demanda interpuesta por uno de los trabajadores oficiales afiliados a Sintrahospiclinicas quien fue despedido en octubre de 2016, Reyes Yonjairo Barrios Zambrano, quien demanda al Ministerio de Trabajo y el H.U.V a razón de la no conformación del Tribunal de Arbitramento; 3) el acto administrativo expedido por la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo en el marco de la demanda contra los investigados: la junta directiva del hospital y la Secretaría de Salud Departamental de la Gobernación del Valle del Cauca; y 4) el informe desarrollado por la gerencia general del H.U.V en respuesta a Mintrabajo y Sintrahospiclinicas frente a las decisiones jurídicas tomadas respecto a la no conformación del Tribunal de Arbitramento.

El análisis de los documentos jurídicos muestra las incongruencias de los hechos ocurridos durante los años 2016 y 2017 en medio de los argumentos de cada una de las partes involucradas. Incongruencias que se hacen evidentes a lo largo del capítulo. Este capítulo habla también de los intereses particulares y las disputas entre todos y cada uno de los actores: sindicato, empleador, órgano mediador y Estado.

19 de diciembre de 2016: Acción de Tutela¹¹

Demandante: Sintrahospiclinicas vs. Demandado: H.U.V.

Respuesta del Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca a Sintrahospiclinicas y H.U.V.

El 19 de diciembre de 2016, el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, responde a través de un comunicado de más de cuarenta (40) páginas a Sintrahospiclinicas, la Acción de Tutela interpuesta por la organización sindical, en la que el demandado fue el H.U.V.

El comunicado hace un racconto de los antecedentes y hechos de lo ocurrido. Según Sintrahospiclinicas, el sindicato se encontraba en Asamblea Permanente ya que estaban negociando el incremento salarial de 2016, razón suficiente para contar con Fuero Circunstancial y haciendo que el conflicto colectivo laboral aún no se haya resuelto. El sindicato advierte que aún bajo estas condiciones, a la administración del H.U.V “no le importó dejar sin sustento a nuestras familias y sin seguridad social. Ante este *proceder ilegal*, el argumento del director general del H.U.V afirma que la decisión fue tomada por la Junta Directiva y confirmada por la Gobernadora del Valle del Cauca públicamente” (Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, 2016)

152

¹¹ La acción de Tutela es un mecanismo de derecho procesal constitucional, con carácter específico y directo del que se puede valer toda persona, cuando los derechos fundamentales han sido violados o existe amenaza de violación o de vulneración por parte de una autoridad pública o de un particular encargado de la prestación de un servicio o actividad pública, frente a la cual se encuentre en circunstancias de subordinación.

La Acción de Tutela es la garantía que ofrece la Constitución Política de Colombia de 1991 del derecho que tienen todas las personas a la protección judicial inmediata de sus derechos fundamentales. Esto está expresado en el Artículo 86 de la Constitución al indicar que: toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.

La acción de Tutela, está prevista como un mecanismo complementario, específico y directo que tiene por objeto la protección concreta e inmediata de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución, en una determinada situación jurídica, cuando estos sean violados o se presente amenaza de su violación, sin que se pueda planear en esos estados discusión jurídica sobre el derecho mismo.

Todo ciudadano que quiera hacer uso de este mecanismo jurídico debe tener en cuenta que la Acción de Tutela es informal en cuanto a su presentación, es decir que no se necesita de mayores tecnicismos en cuanto a su forma, por lo tanto busca eficacia y hacer más fácil a los ciudadanos acceder a ella; es una acción sumaria, refiriéndose a que es rápida, es una acción eficaz por cuanto se logra el objetivo para el que fue creada que consiste en la protección de los derechos fundamentales siendo titulares de esta calidad a aquellos que obtienen este calificativo. (Ámbito Jurídico)

En la Acción de Tutela, Sintrahospiclinicas alega que:

El despido colectivo afecta el Sindicato, puesto que cancelarle el contrato en forma unilateral y sin justa causa a tantos trabajadores oficiales (90% de los afiliados al sindicato), no solo disminuye el número de afiliados, en detrimento de Sintrahospiclinicas y de su posibilidad de representar a una gran cantidad de trabajadores en los conflictos que surgieren, sino que lanza un mensaje al resto de trabajadores en el sentido de amenazar con el despido a quienes estén sindicalizados. El hecho de que adicionalmente se despidieran otros empleados no sindicalizados, no destruye la amenaza ni neutraliza el detrimento ocasionado al sindicato, máxime cuando no se tiene contemplado el ingreso de trabajadores oficiales. (Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, 2016)

El comunicado del Tribunal habla de dos fundamentos que legitiman la Acción de Tutela interpuesta por Sintrahospiclinicas. Uno de los fundamentos de esta Acción de Tutela es el elemento del Fuero Circunstancial (definido en la Sentencia 26726 del 11 de mayo del 2006) que consagra protección a los trabajadores que son parte de un Conflicto Colectivo Económico, cuyo fin es el de posibilitar el mejoramiento de sus condiciones de trabajo. Tales trabajadores son los afiliados a un Sindicato, quienes se benefician de un Convenio Colectivo.

153

Otro fundamento de la Acción de Tutela según el Tribunal es la

Sentencia T-1328 de 2001 que se refiere al actuar abusivo que ejerce el empleador frente a los trabajadores cuando se finaliza el contrato de trabajo de manera unilateral y cuando dicho despido se usa para: 1) Desconocer el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, afiliarse a estos, o permanecer en ellos, 2) Promover la desafiliación a dichas asociaciones, 3) Adoptar medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o que pretendan afiliarse al Sindicato, 4) Obstaculizar o desconocer el ejercicio del derecho de huelga, en los casos en que este es garantizado, 5) Constreñir la Libertad de Expresión o la escogencia de Profesión y oficio, y 6) Burlar el derecho y la posibilidad que se le reconoce a los Sindicatos para representar a los trabajadores e intervenir en defensa de sus propios intereses en todos los casos en que el empleador adopta decisiones que afectan la entidad sindical. (Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, 2016)

Es evidente la relación entre el despido masivo de octubre de 2016 y la muerte sindical de Sintrahospiclinicas, argumento que usa el sindicato en su reclamo al H.U.V, haciendo eso de herramientas jurídicas como la Sentencia T-1328 de 2001.

El hospital en el comunicado solicita la negación de las pretensiones de la Acción de Tutela interpuesta por Sintrahospiclinicas a razón de que la Asamblea Permanente por la

Negociación Salarial encaminada a establecer el incremento salarial del año 2016, no es fundamento suficiente para afirmar que sus fundadores y afiliados gozan de la protección del Fuero Circunstancial respecto al proceso de reestructuración laboral que se hizo en octubre de 2016. Según la administración del hospital, “la Asamblea Permanente no tiene por fin fortalecer la posición de los trabajadores para entrar a debatir sobre las condiciones de trabajo con el empleador y al suceder que la planta fue suprimida, dichas condiciones también están llamadas a desaparecer”. (Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, 2016).

La gerencia general del hospital, ve en el uso que hace Sintrahospiclinicas de la herramienta de la Asamblea Permanente, solo una protección temporal de sus cargos, ante la decisión administrativa de suprimirlos. El Art. 3 del Acuerdo No. 020 del 26 de octubre de 2016, prevé la protección de los trabajadores amparados por el Fuero Sindical, aunque para el caso de Sintrahospiclinicas el hospital afirma que no se puede apelar al Fuero Circunstancial para solicitar dicha protección ya que Sintrahospiclinicas no pudo sentar sus bases sindicales para negociar mejores condiciones laborales puesto que sus cargos fueron suprimidos. (Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, 2016)

La eliminación de la planta de cargos en octubre de 2016 es razón suficiente y válida según el hospital, respecto a la inoperancia del Fuero Sindical Circunstancial que contrariamente alega Sintrahospiclinicas tener.

Dentro de las pruebas aportadas por Sintrahospiclinicas al expediente, el Tribunal enumera:

- 1) el listado oficial de los 283 trabajadores pertenecientes a Sintrahospiclinicas, 2) el Acta de instalación de la mesa de negociación salarial del 16 de agosto de 2016, suscrita por Sintrahospiclinicas y el H.U.V, mediante la cual se instala la mesa negociadora que resolvería el conflicto laboral relacionado con la solicitud del incremento salarial, elevado por el sindicato para la vigencia 2016, y 3) el oficio del 12 de octubre de 2016, suscrito por el accionante (Sintrahospiclinicas), remitido a Mintrabajo, mediante el cual eleva la solicitud de convocatoria para el Tribunal de Arbitramento, ante la

imposibilidad de llegar a un acuerdo por parte de la administración y el sindicato, respecto a la negociación del incremento salarial para la vigencia 2016. (Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, 2016)

El Tribunal Contencioso se refiere a la total procedencia de la Acción de Tutela interpuesta por Sintrahospiclinicas, amparando los derechos a la Asociación Sindical, la Negociación Colectiva y al debido proceso, todo esto en su revisión en 2da instancia. La Acción de Tutela según el Tribunal, es procedente para efectos de determinar si la Administración, como lo afirma el Accionante (Sintrahospiclinicas), “afectó los derechos de los trabajadores afiliados al sindicato, con el despido unilateral efectuado con ocasión del proceso de reestructuración del hospital, conforme lo refiere el Accionante en su escrito de Tutela”. (Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, 2016)

El comunicado del Tribunal hace una descripción del caso expuesto en la Tutela. En la descripción del caso, Sintrahospiclinicas alega el amparo de la Garantía de Estabilidad Laboral (Art. 25/Decreto 2351 de 1965) según la cual: “los trabajadores que hubieren presentado al patrón un Pliego de Peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del Conflicto”. (Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, 2016) A lo que el H.U.V responde en su defensa:

Que nunca fue necesario acudir al juez laboral para efectuar el despido de los trabajadores oficiales afiliados al sindicato y vinculados al H.U.V, por tratarse de un proceso de reestructuración, en el que fueron suprimidos sus cargos y en el que la única forma de retiro era a través de la terminación del trabajo en forma unilateral sin justa causa pero con el pago de una indemnización. (Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, 2016)

El Tribunal encuentra entre los documentos aportados al caso, la suscripción de la Convención Colectiva de Trabajo para el periodo 2012-2014, cuya vigencia fue prorrogada hasta el 31 de diciembre de 2017, mediante Acta de Acuerdo

Extraconvencional del 30 de diciembre de 2014, radicada ante Mintrabajo. (Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, 2016)

El Tribunal acredita “que a Sintrahospiclinicas pertenecen 283 trabajadores, conforme el listado oficial allegado por el sindicato, de los cuales 175 eran trabajadores oficiales que laboraban al servicio del H.U.V, los cuales fueron despedidos por la Administración. El Hospital nunca controvirtió esas cifras”. (Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, 2016)

El Tribunal afirma que el día 16 de agosto de 2016, Sintrahospiclinicas y el H.U.V instalaron la mesa de negociación para efectos de resolver el conflicto laboral relacionado con la petición del incremento salarial para la vigencia 2016, elevada por el sindicato, de la cual no hubo acuerdo entre las partes, por lo que Sintrahospiclinicas radicó ante Mintrabajo, el 12 de octubre de 2016, la solicitud de convocatoria para el Tribunal de Arbitramento, a fin de que dirimiera el Conflicto Laboral, desconociéndose a la fecha (19 de diciembre de 2016) algún pronunciamiento por parte de Mintrabajo. (Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, 2016) Sintrahospiclinicas presentó al Tribunal un comunicado interno con fecha del 13 de septiembre de 2016, en el que el Gerente General del H.U.V, solicitó a los Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos que expresarán su interés en participar en un eventual Programa de Retiro Voluntario el cual se desconoce si efectivamente la Administración lo elaboró.

Ante el retiro de los trabajadores oficiales afiliados a ambos sindicatos (Sintrahospiclinicas y Sinspublic), los representantes de dichos sindicatos informaron a Mintrabajo la situación de despido masivo, mediante comunicado del 28 de octubre de 2016. En respuesta a ese comunicado, Mintrabajo afirmó que el H.U.V en ningún momento le dio a conocer la medida de despido adoptada, no solicitó concepto sobre el proceso de reestructuración que adelantó, ni tampoco participó en los estudios técnicos

requeridos para hacer una reestructuración laboral, porque nunca tuvo conocimiento de la situación. (Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, 2016) De igual forma, Mintrabajo en su comunicado advierte al hospital que previo a efectuar el despido de los trabajadores con fuero sindical o circunstancial, debió haber acudido a la justicia ordinaria, por ser la única competente para autorizar o no su despido (conforme a lo estipulado en el Art. 140 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el Decreto 204 de 1995 en su Art. 8). La respuesta de Mintrabajo al comunicado presentado por Sintrahospiclinicas sobre la situación de despido masivo, desvirtúa la afirmación de la Administración de haber presentado los estudios técnicos previos.

El Tribunal Contencioso en su comunicado advierte que la fecha de presentación de los *estudios técnicos previos* de los que se vale el H.U.V para justificar la reestructuración laboral, fue el 4 de noviembre de 2016, es decir, fue posterior a todo el proceso de despido y a la presentación de la Acción de Tutela por Sintrahospiclinicas, el 31 de octubre de 2016. El Tribunal indica que más allá del incumplimiento por el hospital del requisito de presentación de los estudios técnicos para el re-diseño de la entidad, la disputa se centra en determinar si se afectaron o no los derechos colectivos de Sintrahospiclinicas, específicamente el derecho a la Asociación Sindical, que está íntimamente relacionado con el derecho al Fuero Sindical o Circunstancial y con el derecho a la Negociación Colectiva. (Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, 2016)

La sentencia discutida y aprobada en la Sala Jurisdiccional de Decisión el día 19 de diciembre de 2016 por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca comunica lo siguiente:

De la secuencia del proceso de negociación colectiva y del proceso de reestructuración, se observa que para la fecha en que ocurrieron los despidos de los trabajadores oficiales, con posterioridad a la expedición de los Acuerdos No. 019, 020, y 021 del 26 de octubre de 2016, aquellos gozaban de fuero circunstancial, que si bien no constituía un impedimento para suprimir los cargos, puede que no sirviera de sustento a su despido

sin justa causa, porque para ello se requería de la intervención del juez laboral, conforme lo dispuesto en el Art. 410 del Código Sustantivo de Trabajo, procedimiento que fue advertido por Mintrabajo al Hospital demandado, conforme se desprende del informe de contestación presentado por Mintrabajo. (Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, 2016)

Advirtiendo y describiendo el rol de peso que tiene el juez laboral en la definición de si se hizo o no correctamente la reestructuración laboral y en la suspensión o no de la ejecución de los Acuerdos de reestructuración expedidos por el hospital.

Si bien, respecto de la legalidad, pertinencia y procedencia de la supresión de cargos en un proceso de reestructuración, el juez constitucional no es competente para intervenir, si lo es para definir, si con la ejecución de los actos administrativos que sustentan tal proceso, se lesionan los derechos fundamentales alegados, si para ello se requería de la autorización judicial previa, como sucedió en este caso. Todo ello justifica la suspensión de la ejecución de los Acuerdos 019, 020 y 021 de 2016, expedidos por la junta directiva del H.U.V en relación con los trabajadores, que fueron sujetos de despido, hasta tanto el Juez Laboral, califique las razones alegadas por el empleador para el despido de los trabajadores aforados, conforme lo dispuesto en el Art. 410 del CST, lo cual se erige como una protección a los derechos de la Asociación Sindical, Libertad Sindical y Negociación Colectiva. (Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, 2016)

El Tribunal Contencioso finaliza su comunicado a Sintrahospiclinicas argumentando que si el empleador omite la calificación del despido por parte de un juez ordinario laboral, en medio de un proceso de reestructuración, está atentando contra el debido proceso ya que la facultad de un despido con las características del de octubre de 2016 la tienen los jueces competentes, siendo esta debida diligencia “la única protección con la que cuentan los trabajadores oficiales, con la intención de que los procesos de reestructuración no se conviertan en una excusa para violentar los derechos inherentes a la asociación sindical y de negociación colectiva, con la finalidad de reemplazarlos por otros trabajadores”. (Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, 2016)

La Sala Jurisdiccional de Decisión certifica que la Administración del hospital no sometió ante el Juez Ordinario Laboral el despido de octubre de 2016 y que vulneró los derechos fundamentales a la asociación colectiva, la libertad sindical y la negociación colectiva, así como también los derechos fundamentales al debido proceso

administrativo y al trabajo, que pasaran a ser amparados ahora por el juez constitucional. (Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, 2016)

Si bien esta sentencia confirma la sentencia de 1ra instancia, la modifica, ordenando al H.U.V que en un plazo no mayor a las 48 horas siguientes a la comunicación de esta sentencia, suspenda los efectos de los Acuerdos 019, 020, y 021 del 26 de octubre de 2016, expedidos por la Junta Directiva del Hospital, hasta tanto el juez ordinario laboral decida sobre la procedencia del despido masivo sin justa causa, conforme al modo en que se hizo.

27 de octubre de 2017: Demandante¹²: Reyes Yonjairo Barrios Zambrano vs. Demandados: Ministerio de Trabajo y H.U.V.

Hecho generador: convocatoria del Tribunal de Arbitramento

Ministerio de Trabajo responde al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali

En octubre de 2017, Mintrabajo envía un comunicado a la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali. El hecho generador de la demanda en el que el accionante (demandante) es Reyes Yonjairo Barrios y los accionados (demandados) son Mintrabajo y H.U.V, es la Solicitud de Convocatoria del Tribunal de Arbitramento.

¹² Una demanda judicial es un acto procesal u acción meramente escrita o verbal ante el órgano judicial (derecho real). La demanda la inicia una persona (natural o jurídica) la cual se denomina como demandante contra otra quien es el demandado (también persona natural o jurídica), haciendo una petición ante la rama judicial para que se pronuncie sobre un litigio de estas dos partes.

Para que la demanda o denuncia sea válida, se debe presentar con unos requisitos formales, los cuales se encuentran en el código general del proceso colombiano *ley 1564 de 2012* (CGP) o también en el código de procedimiento civil colombiano decreto *1400 de 1970* (CPC).

Cuando la demanda cumple los requisitos y es presentada en el palacio de justicia en una oficina de reparto donde le brindarán una copia de recepción y le asignaran el juzgado, ésta la remitirá ante uno de los juzgados dependiendo del caso si es laboral, civil, familiar o administrativo.

El juzgado hará el trámite para admitir la demanda y dará traslado al demandado con un auto de notificación dentro de los 30 días siguientes, para que este conteste la demanda con su respectivo de excepciones.

A partir de la notificación corre traslado de 3 días, en estos 3 días el demandado contesta la demanda. Los efectos son interrumpir la prescripción con solo presentar la demanda. (ColConectada, 2020)

Dentro de los antecedentes que retoma nuevamente Mintrabajo de la demanda interpuesta por Reyes Yonjairo Barrios, este comunicado de más de veinte (20) páginas expone los siguientes:

El señor Barrios Zambrano labora en el H.U.V desde el 15 de abril de 2003, como auxiliar de servicios generales. Ha prestado sus servicios incondicionalmente pese a las adversidades y con responsabilidad. Se ha sostenido con su familia de 3 hijos y su esposa, teniendo como única fuente de ingresos, el H.U.V. El 10 de octubre de 2017, la administración expone un comunicado donde dice que acogándose a la Corte Constitucional, debe ser retirado de la institución, el 13 de octubre de 2017. Su derecho al trabajo es vulnerado sin tener en cuenta que es afiliado al sindicato y que cuenta con fuero circunstancial, además de que Sintrahospiclinicas se encuentra negociando el salario de 2016, conflicto que aún no termina. (Oficina de Asesoría Jurídica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. , 2017)

En palabras de Sintrahospiclinicas, Reyes Yonjairo Barrios contaba con ambos fueros, el circunstancial y el sindical, lo que decanta en una disputa en el juzgado laboral por el reconocimiento de ambos fueros y de la conformación del tribunal de arbitramento:

Adicionalmente, se encuentra afiliado al sindicato Sintraoficiales Generales y cuenta con Fuero Sindical pues pertenece a la Junta Directiva como Vocal, además de Fundador, tampoco la Administración lo tuvo en cuenta. La Administración no puede dejarlo sin empleo, tras reconocerle el Fuero Circunstancial. El H.U.V instaura demanda en su contra para levantamiento de dichos fueros, demanda que cursa en el Juzgado 2 Laboral. El Hospital acudió a la vía ordinaria, que favorece la conformación del Tribunal de Arbitramento para que dirima el conflicto laboral respecto al fuero circunstancial, Mintrabajo entonces debe obligar a la Administración a que nombre su árbitro para tal efecto. (Oficina de Asesoría Jurídica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. , 2017)

La solicitud que hace entonces Reyes Yonjairo Barrios al juez en la demanda es la concesión de la medida provisional y el tutelaje de sus derechos fundamentales constitucionales de manera transitoria. También solicita que se le ordene al director del H.U.V, Irne Torres, la suspensión del comunicado emitido por la administración del hospital, el 10 de octubre de 2017 y que se ordene a Mintrabajo, la conformación inmediata del Tribunal de Arbitramento para terminar a través de la vía ordinaria, el conflicto, dado que “no se le ha exigido a la administración del hospital, el nombramiento de su árbitro, ni tampoco Mintrabajo se lo ha asignado” (Oficina de Asesoría Jurídica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. , 2017)

Mintrabajo en respuesta a la demanda interpuesta por Reyes Yonjairo Barrios, hace un racconto de lo sucedido:

Teniendo en cuenta que las ocho (8) acciones de tutela se refieren a los mismos hechos que amenazan la vulneración de los derechos fundamentales: a la libre asociación sindical, la libertad de asociación, el trabajo, el debido proceso, y la primacía sobre las formas y la seguridad social, Mintrabajo se pronunció de manera unificada. Alegan los accionantes que se ordene a Mintrabajo la conformación inmediata del Tribunal de Arbitramento que dé solución al conflicto colectivo de trabajo que se presenta entre Sintrahospiclinicas y el H.U.V, con el fin de que se defina la suerte jurídica de sus derechos fundamentales vulnerados, para lo cual solicitan una medida provisional de protección hasta que la jurisdicción ordinaria laboral en lo que respecta al levantamiento del fuero circunstancial, se pronuncie. (Oficina de Asesoría Jurídica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. , 2017)

Mintrabajo enlista los hechos en los que el demandante apoya su defensa:

Lo anterior lo justifican los accionantes apoyados en los siguientes hechos: 1) Todos son trabajadores del H.U.V en diferentes cargos y periodos de tiempo, y son miembros de Sintrahospiclinicas; 2) Todos fueron retirados del H.U.V por decisión de la Administración, lo que afecta sus derechos fundamentales que alegan fueron vulnerados, lo que resulta contrario a la protección del Fuero Sindical y Circunstancial, además de que la administración dio inicio al proceso de levantamiento de fuero ante la jurisdicción ordinaria laboral, proceso que está en curso; y 3) La ausencia de la convocatoria e integración del Tribunal de Arbitramento solicitado ante el Mintrabajo, agudiza la vulneración de sus derechos fundamentales. (Oficina de Asesoría Jurídica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. , 2017)

161

Según Mintrabajo, Sintrahospiclinicas presentó ante sus oficinas, la solicitud de convocatoria del Tribunal de Arbitramento el 20 de octubre de 2016, que fue conocida por la Subdirección de Inspección de Mintrabajo el 25 de octubre. Dicha comunicación contiene la notificación que hace Sintrahospiclinicas al Hospital el 19 de septiembre de 2016, en donde delimita el objetivo de la negociación colectiva previa, así como el periodo de tiempo en el que se adelantó el proceso de negociación entre el H.U.V y el sindicato, que fue entre el 16 de agosto y el 5 de septiembre de 2016. Incluye también el Acta de Inicio firmada por los delegados del sindicato y el Acta de Terminación firmada por los delegados de ambas partes (H.U.V y Sintrahospiclinicas). El Sindicato aportó el Acta de la Junta Directiva, donde se adoptó mediante Asamblea General, la decisión de convocar el Tribunal de Arbitramento, con las firmas de los asistentes. Siendo así, la Subdirección de Inspección de Mintrabajo procedió a requerir tanto al Sindicato como

al Hospital, el resto de la documentación requerida para cumplir con los requisitos para continuar con el trámite del tribunal. (Oficina de Asesoría Jurídica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. , 2017)

La Subdirección de Inspección de Mintrabajo en medio del proceso de la conformación del Tribunal de Arbitramento afirmó que como requisito a cumplir, tanto sindicato como hospital deben entregar a Mintrabajo toda la documentación requerida. Mintrabajo se refiere entonces al cumplimiento del Decreto 017 de 2016 del Sector Trabajo que señala los documentos que deben ser aportados por el Sindicato. En el Art. 2.2.2.9.2 del Decreto 017 que se refiere a la solicitud de Convocatoria del Tribunal de Arbitramento, los documentos enlistados con los que debió cumplir Sintrahospiclinicas son: 1) Acta de Inicio de la etapa de Arreglo Directo firmada por las partes; 2) Acta Final suscrita por las partes, con la expresión del estado en que queda la negociación del Pliego de Peticiones, indicando los acuerdos parciales; 3) Declaración de la existencia de pluralidad de organizaciones sindicales en negociación colectiva con el mismo empleador y la etapa en la que se encuentra la negociación; 4) Designación del árbitro por parte del Sindicato; 5) Acta de Asamblea General, suscrita por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o de la Asamblea General de los afiliados al sindicato o sindicatos, que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores en los términos del Art. 444 del Código Sustantivo de Trabajo, que contenga la decisión de dirimir el conflicto por un Tribunal de Arbitramento y la designación del árbitro correspondiente; 6) Pliego de Peticiones presentado por el Sindicato o pliego de peticiones unificado en caso de ser más de 1 sindicato; 7) Denuncia de la Convención Colectiva (Art. 479 del Código Sustantivo de Trabajo), cuando de esa forma se hubiera originado el conflicto; y 8) Manifestación de que es un sindicato minoritario, si así fuere, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores no hayan optado por la huelga cuando esta sea

procedente. (Oficina de Asesoría Jurídica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. , 2017)

Mintrabajo advierte que para la conformación del Tribunal de Arbitramento, Sintrahospiclinicas debió cumplir con la entrega de los documentos enumerados en el párrafo anterior y al no hacerlo en su totalidad, cayó en una *falta al deber de asumir las cargas probatorias y diligencia mínima*, lo que hace improcedentes las ocho (8) Acciones de Tutela.

La falta de convocatoria e integración del Tribunal de Arbitramento se debe exclusivamente a la falta de acción y diligencia por parte de Sintrahospiclinicas que no ha dado respuesta de fondo a la documentación solicitada y requerida por Mintrabajo para continuar con el trámite que exigen las normas laborales. La Constitución advierte que el ejercicio de los derechos de libertad como lo son la Libre Asociación, y la Negociación Sindical, exige el despliegue de cargas mínimas para hacer efectivo las condiciones de libertad (Art. 6 de la Constitución). (Oficina de Asesoría Jurídica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. , 2017)

Mintrabajo afirma que el acceso a los Tribunales de Arbitramento en lo laboral, exige que los interesados desplieguen las cargas mínimas necesarias probatorias que permiten verificar un legítimo interés en que se integre el tribunal, ya que de este dependerá la solución definitiva del conflicto laboral, así como la definición de la suerte de los derechos individuales y colectivos. Según el Juez Constitucional, los trabajadores que presentan las Acciones de Tutela, al hacer parte del mismo Sindicato y dentro de la expresión de los derechos y deberes de los Sindicatos, tal como lo refiere el Código Sustantivo de Trabajo, debieron haber cumplido con los requisitos mínimos para integrar el Tribunal de Arbitramento. Mintrabajo afirma haberse comunicado con el Sindicato en dos (2) oportunidades, sin que en ningún momento se recibiese información que soportara la petición de integrar el Tribunal de Arbitramento, lo que demuestra “el desinterés del Sindicato en dar curso a la gestión administrativa solicitada, lo que vuelve improcedente la Acción de Tutela, puesto que las cargas que debía cumplir el sindicato como persona jurídica que aglutina los intereses

fundamentales de los trabajadores, no fue cumplida”. (Oficina de Asesoría Jurídica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. , 2017)

Por otra parte, Mintrabajo en su defensa se refiere al incumplimiento del *Requisito de Inmediatez de la Acción de Tutela* y a la existencia de otro mecanismo de defensa judicial efectivo. La solicitud que dirigió Sintrahospiclinicas a Mintrabajo fue de octubre de 2016 y “durante todo este periodo (hasta octubre de 2017), el sindicato no se manifestó en la medida de aportar la documentación requerida, lo que demuestra la falta de oportunidad e inmediatez de acudir a la Acción de Tutela” (Oficina de Asesoría Jurídica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. , 2017). Mintrabajo afirma que los ocho (8) accionantes (demandantes) no cumplen con el principio de inmediatez para presentar las Acciones de Tutela, pues ha pasado más de un (1) año desde que fueron requeridos para aportar la documentación pertinente para que Mintrabajo se pudiese pronunciar. A pesar del anterior argumento usado por Mintrabajo, la cartera ministerial afirma en línea con lo alegado por Sintrahospiclinicas que “los accionantes han sido retirados de sus trabajos mediante la terminación de las relaciones laborales con el Hospital, decisión de la Corte Constitucional, sin tener en cuenta que eran trabajadores con Fuero Sindical o Circunstancial, lo que hacía improcedente la terminación del vínculo laboral” (Oficina de Asesoría Jurídica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. , 2017)

En palabras de Mintrabajo, los Accionantes nunca expusieron o demostraron estar en una situación de amenaza inminente como violación potencial inmediata que pudiera afectar sus derechos fundamentales, consecuencia de la terminación de la relación laboral de forma injustificada, por lo que esos mismos accionantes pudieron haber acudido al Juez Natural Componente para controvertir las decisiones de terminación laboral de los trabajadores con Fuero Sindical y no valerse de la Acción de Tutela. A los

ojos de Mintrabajo: “los cargos de las Acciones de Tutela resultan entonces *improcedentes* y es pertinente solicitar al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali no prestar atención a las pretensiones formuladas en las Tutelas” (Oficina de Asesoría Jurídica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. , 2017)

26 de diciembre de 2017: Acto Administrativo¹³ Definitivo de la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo

Actuación administrativa adelantada en contra de los investigados: Junta Directiva del H.U.V y Secretaría de Salud Departamental de la Gobernación del Departamento del Valle del Cauca

La Dirección Territorial del Valle del Cauca de Mintrabajo en este informe de investigación administrativa de más de veinte y cinco (25) páginas, presenta un Acto Administrativo Definitivo en el caso de la demanda interpuesta por Sintrahospiclinicas hacia la administración del H.U.V y la Secretaría de Salud Departamental de la Gobernación del Valle del Cauca.

165

Dentro de los hechos expuestos por la dirección territorial, Mintrabajo afirma que una de sus funcionarias realizó la diligencia administrativa en el Hospital, siendo atendida por Claudia María Álzate, subgerente administrativa de la entidad, quien manifestó que

¹³ Un acto administrativo es toda manifestación o declaración emanada de la administración pública en el ejercicio de potestades administrativas, mediante el que impone su voluntad sobre los derechos, libertades o intereses de otros sujetos públicos o privados y que queda bajo el del comienzo. Ejemplo: conceder o denegar jubilaciones a personas humanas. También es una manifestación de la voluntad de una autoridad en su ejercicio de la actividad administrativa que produce efectos jurídicos como crear, transmitir, modificar o extinguir derechos y obligaciones. (Wikipedia, 2020)

Los Actos Administrativos son las manifestaciones de voluntad de la administración tendientes a modificar el ordenamiento jurídico, es decir, a producir efectos jurídicos. Según la sentencia c-1436/2000, el acto administrativo definido como la manifestación de la voluntad de la administración, tiende a producir efectos jurídicos ya sea creando, modificando o extinguiendo derechos para los administrados o en contra de éstos, tiene como presupuestos esenciales su sujeción al orden jurídico y el respeto por las garantías y derechos de los administrados. Para el caso de esta investigación, el tipo de acto administrativo usado fue *unilateral* ya que la entidad que lo emitió lo hizo en expresión de la manifestación unilateral y la posición predominante en la que se encuentra el Estado, la cual está justificada en la defensa de los intereses generales. Por tanto, no se tuvo en cuenta para su emisión y ejecución, la voluntad de los individuos afectados con el acto. (Guía de derecho administrativo)

Según el listado de los cargos que fueron suprimidos y las copias de la Convención Colectiva y del Acuerdo, se convocó a cada uno de los representantes de los sindicatos para que hicieran presencia en la diligencia, pero al no tener conocimiento del sindicato que menciona el presidente de Sintrahospiclinicas, Jorge Rodríguez, no se realizó la convocatoria al presidente de dicha organización. (Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , 2017)

La oficina de Mintrabajo luego de realizar la diligencia administrativa quedó a la espera de la documentación que certificara la inexistencia de una negociación colectiva en curso.

Continuando con la diligencia, Alba Lucia Campaz Cuero, presidente del sindicato de Servidores Públicos del H.U.V, Sinspublic, manifestó:

Nuestra organización desde el 31 de diciembre de 2015, presentó ante la Gerencia General, el inicio de la negociación por el incremento salarial, pactado en el Acuerdo Colectivo de Trabajo. Se realizaron 2 o 3 reuniones y después, de manera unilateral, la administración suspendió esta negociación, razón por la cual se considera que esta negociación sigue vigente y se configuró el fuero circunstancial. (Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , 2017)

Refiriéndose a la Estabilidad Laboral Reforzada, Alba Lucía Campaz afirma que

Se han cometido vulneraciones por parte de la Administración, no solo con los afiliados, sino también con los no afiliados, antes del proceso de reestructuración aplicado, por la adopción por la Administración de la Ley 550. Permanentemente, le solicitamos al gerente general, Juan Carlos Corrales Barona, explicación sobre la manera en que se desarrollaría ese proceso, pero nunca hubo claridad, hasta el 26 de octubre de 2016 que ocurrió el despido de más de 542 servidores públicos, de los cuales el 35% eran afiliados a Sinspublic. (Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , 2017)

166

Sinspublic afirma la violación del Art. 36 del Acuerdo Colectivo de Trabajo suscrito entre el H.U.V y la organización sindical, Art. que se refiere a la estabilidad laboral:

En el Acuerdo Colectivo de Trabajo suscrito entre el H.U.V y Sinspublic, existe el Art. 36 que habla de una protección de estabilidad laboral, que no fue tenido en cuenta al aplicar la reestructuración. Por la violación de este Art. Sinspublic colocó una queja ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT (Comité que se subsanó en el año 2013) y se acordó formar una Planta Transitoria para proteger aquellos compañeros que tenían su estabilidad laboral amenazada. Ahora, vuelve y se repite la violación del mismo Art. 36, razón por la que, con el Comité Ejecutivo de la Central Unitaria de Trabajadores a nivel nacional (CUT), se presentó la queja ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT. (Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , 2017)

Sinspublic afirma que

En cuanto al Fuero de Estabilidad Laboral Reforzada, aquellos afiliados que hemos conocido, cuando la Administración solicitó la inscripción de aquellos que eran beneficiarios del Reten Social (Art. 12, Ley 790 de 2002), allegaron la documentación pertinente y en el momento de efectuar los despidos, no fueron tenidos en cuenta. En medio de esta situación se habían despedido compañeros pre-pensionados con discapacidad, con derechos de carrera, y madres y padres cabeza de familia. (Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , 2017)

Respecto a la lista de trabajadores incluidos en el retén social y entregada por Sinspublic a la gerencia general del hospital, el sindicato dice:

De la lista de compañeros de Reten Social de Claudia María Álzate, están algunos compañeros relacionados en la lista de Sinspublic que se hizo llegar a la Dirección General el 3 de noviembre de 2016. Se violó el Fuero Sindical de los dos miembros principales de la Comisión de Reclamos: Jaime Alberto Ladino y Martha Isabel Piedrahita; se comunicó la falta a la Administración y hasta la fecha (26 de diciembre de 2017) no se ha subsanado esa situación. (Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , 2017)

Fue la Junta Directiva del Hospital la que acordó la supresión de cargos y ejecutó dichas terminaciones de vínculos laborales. Así les fue comunicado al personal desvinculado: trabajadores oficiales, servidores públicos y en general, población trabajadora, sin miramiento de sus condiciones de amparo. La gerencia general del H.U.V comunicó que

167

Con el propósito de lograr el equilibrio fiscal, financiero e institucional y atendiendo las necesidades del servicio y los principios de modernización, se modificó la planta global de cargos del H.U.V, modificaciones necesarias para implementar una nueva estructura que asegure la supervivencia de la institución. El 26 de octubre de 2016 se expidió el Acuerdo No. 020, Acto Administrativo que dispuso la supresión del empleo denominado Profesional Universitario Área Salud, situación que produce su desvinculación en virtud de lo consagrado en el Art. 41, Ley 909 de 2004. (Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , 2017)

Según Sinspublic, nunca se allegó copia del permiso expedido por Mintrabajo que soporte la terminación del vínculo laboral de Luz Ángela Astudillo Espinosa, por ejemplo, quien al momento de su despido estaba incapacitada, de igual forma sucedió con los trabajadores del Hospital a quienes su contrato de trabajo fue terminado sin el

trámite debido, por estar en plena negociación colectiva o aquellos trabajadores que aun contando con amparo de la Convención Colectiva fueron despedidos. (Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , 2017)

El H.U.V afirma no haber invitado a Sintrahospiclinicas a estar presente durante el desarrollo de la diligencia administrativa hecha por Mintrabajo debido a que no tenía conocimiento de la existencia de la organización sindical, terminando asistiendo solamente los representantes de Sinspublic. El desconocimiento del que habla la administración del hospital resulta increíble y descarado dadas las circunstancias de conflictividad y disputa entre aquella y Sintrahospiclinicas.

Al igual como lo había hecho Sintrahospiclinicas en diciembre de 2015, Sinspublic también había iniciado la negociación colectiva con el H.U.V por el incremento salarial para la vigencia 2016, negociación que según Sinspublic fue suspendida por el hospital y que siguió vigente, configurando la validez de su Fuero Circunstancial.

Las violaciones en las que incurrió el hospital durante la implementación de la reestructuración de la planta de cargos en octubre de 2016 comprenden el Art. 25 del Decreto 2351 de 1965 que define la *Protección de los trabajadores en Conflictos Colectivos* afirmando que “los trabajadores que hubiesen presentado al patrón un Pliego de Peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del Pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”, el Art. 10 del Decreto 1373 de 1966, el Art. 36 del Decreto 1469 de 1978 y el Art. 25 del Decreto 2351 de 1965 que brindan *protección* “a los Trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al patrono hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la Convención o del pacto, o

quede ejecutado el Laudo Arbitral”. (Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , 2017)

El análisis jurídico expuesto por Mintrabajo en este informe del Acto Administrativo Definitivo refiere cuatro (4) puntos a tener en cuenta. El primero de ellos es el *proceso de levantamiento del Fuero Sindical y la acción especial de reintegro por Fuero Sindical* en el que “el empleador no podrá despedir sin justa causa y previa autorización judicial al empleado aforado. Será necesario un proceso de levantamiento del Fuero Sindical, iniciado por el patrono para que el Juez permita despedir o desmejorar las condiciones del empleado aforado (Art. 113 al 117 del Código Procesal de Trabajo)”. (Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , 2017). Según la ley laboral colombiana, existe Fuero Sindical con la sola certificación de la inscripción en el Registro Sindical o con la comunicación del empleador de la inscripción; en esos casos, el empleador deberá imponer una demanda para obtener el permiso del Juez, invocando una Justa Causa. Este Fuero aplica a todos los trabajadores excepto los que cumplen funciones directivas en la empresa. El respeto que le debe el Estado y los particulares a los derechos de Asociación y Negociación Colectiva, exige que durante el trámite del Conflicto Colectivo de Trabajo se les garantice la estabilidad laboral a los trabajadores que lo han provocado con la presentación del Pliego de Peticiones. Y fue para asegurar esa garantía, que se incluyó dentro de la normatividad laboral, la figura del Fuero Circunstancial. (Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , 2017)

(Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , 2017). Según la ley laboral colombiana, existe Fuero Sindical con la sola certificación de la inscripción en el Registro Sindical o con la comunicación del empleador de la inscripción; en esos casos, el empleador deberá imponer una demanda para obtener el permiso del Juez, invocando una Justa Causa. Este Fuero aplica a todos los trabajadores excepto los que cumplen funciones directivas en la empresa. El respeto que le debe el Estado y los particulares a los derechos de Asociación y Negociación Colectiva, exige que durante el trámite del Conflicto Colectivo de Trabajo se les garantice la estabilidad laboral a los trabajadores que lo han provocado con la presentación del Pliego de Peticiones. Y fue para asegurar esa garantía, que se incluyó dentro de la normatividad laboral, la figura del Fuero Circunstancial. (Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , 2017)

El segundo punto tenido en cuenta en el análisis jurídico es el estipulado mediante el Acuerdo 029 del 21 de diciembre de 2016 que dispuso la *reincorporación de varios trabajadores a una Planta de Cargos Transitoria, a los funcionarios con Fuero Circunstancial*. En el caso del H.U.V:

Efectivamente hubo personal que gozaba de dicha protección y al cual le fue terminado su vínculo laboral, encontrándose en medio del conflicto que se generó con la falta de acuerdo en el incremento salarial y que como se pactó entre las partes sería el producto de la negociación directa, indica lo anterior entonces que cualquier desacuerdo sería sometido al proceso de Tribunal de Arbitramento. (Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , 2017)

Existen demandas de levantamiento de Fuero de James Herrera Motato, Reinaldo Arango Zúñiga y Héctor Fabio Restrepo Lozano, miembros de Sintrahospiclinicas. Así las cosas, a los trabajadores aquí relacionados:

El Hospital les terminó el contrato unilateralmente, encontrándose amparados con el Fuero Circunstancial, sin que mediara previamente una decisión judicial de levantamiento del Fuero del Juez Laboral y Sentencia en firme de cancelación de la personería jurídica de Sintrahospiclinicas. Encontrándose en trámite el Tribunal de Arbitramento, el conflicto se encuentra vigente. Aunado a lo anterior, fueron presentadas demandas ordinarias, para proceder de conformidad con la norma, la solicitud para el levantamiento del Fuero. (Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , 2017)

El tercer punto del análisis jurídico se refiere a los Acuerdos 024, 026 y 029, por los cuales se modificó el primer Acuerdo y se ordenó el *reintegro de algunos funcionarios a los que se les concedió el amparo por diferentes situaciones: Retén Social o Fuero Sindical*. Al momento de haberse dado la terminación masiva de los contratos y vínculos reglamentarios, no se encontraba conformada la Comisión de Personal, a fin de que fueran interpuestos los recursos por parte de los trabajadores, lo que generó más traumatismo en la terminación de las referidas relaciones laborales. (Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , 2017)

En el cuarto punto del análisis jurídico, Mintrabajo afirma que el *Hospital pretende desconocer las normas que de mutuo acuerdo han pactado las partes para desarrollar sus condiciones laborales*, lo que va en contravía de lo estatuido en la materia (Parágrafo 1 del Art. 15 de la Convención Colectiva de Trabajo) y el *Acuerdo de que el incremento salarial para los años 2016 y 2017 será el producto de la negociación directa*. La solicitud de Sintrahospiclinicas del nombramiento del Tribunal de Arbitramento, a la fecha no se ha hecho, en consecuencia, no existe Laudo Arbitral

ejecutado que ponga fin a la negociación. (Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , 2017) Frente a los argumentos de la Gobernación del Valle del Cauca, Mintrabajo afirma que:

Si bien es cierto que la Junta Administrativa del Hospital es un órgano de control que solo tiene dentro de sus funciones dar directrices, también lo es que la decisión de reestructuración de la Planta de Cargos, tomada por dicha Junta, debió haber sido adoptada por la dirección del Hospital, acto que no se evidencia en ninguno de los apartes del plenario, pues la terminación de los vínculos laborales, fue el Acuerdo 020 del 26 de octubre de 2016, que fue suscrito por la presidenta y el secretario de la Junta Directiva. Es decir, de facto, la decisión fue tomada por la Gobernación aunque la responsabilidad jurídica de las terminaciones sean del resorte del Hospital. (Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , 2017)

Mintrabajo cierra este informe con el caso de Astudillo Espinosa, trabajadora que según el hospital debía informar que se encontraba incapacitada para el momento de la terminación de la relación laboral, al respecto Mintrabajo del Valle del Cauca considera inadmisibles las solicitudes hechas por el H.U.V, toda vez que la trabajadora había presentado en debida forma sus incapacidades al Hospital y tenía su diagnóstico desde Julio de 2016, es decir, el H.U.V tenía pleno conocimiento del accidente de tránsito que había sufrido la trabajadora. Adicionalmente, el Hospital argumenta que no era beneficiaria de Retén Social porque no era madre cabeza de familia, pero frente a la disminución de la capacidad laboral de Astudillo Espinosa, Mintrabajo no admite discusión alguna (Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , 2017)

30 de enero de 2018: aclaración de información para la conformación del Tribunal de Arbitramento **Gerencia General del H.U.V**

El día 30 de enero de 2018 la gerencia general del H.U.V en la cabeza de Irne Torres Castro envía un oficio de más de treinta (30) páginas a la Subdirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio a cargo de Fredy Alexander Hidalgo, el coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales de Mintrabajo, en el que hace

una aclaración de información para la conformación del Tribunal de Arbitramento afirmando que el hospital está en total desacuerdo con la conformación de dicho tribunal realizada por Mintrabajo. Dentro de los antecedentes de lo ocurrido la administración del hospital relata:

El análisis por parte de la administración del H.U.V del Art. 15 de la Convención Colectiva de Trabajo pactada entre el H.U.V y Sintrahospiclinicas, en vigencia, que se refiere al Reajuste de Salario deduce: se requiere aclaración del alcance de la Negociación Directa dispuesta en el parágrafo 1 de aquel artículo, ya que no se puede contemplar que dentro de un instrumento de solución pacífica de conflictos, que regula las relaciones laborales, se contemple la existencia y generación de conflictos año tras año. Lo ha interpretado erróneamente el sindicato. (H.U.V, 2018)

Lo que dice el hospital respecto a la cualidad de conflictividad o no de la solicitud del incremento salarial que hace Sintrahospiclinicas deja entrever la contradicción en su argumento:

La interpretación del Hospital es que no se debe confundir el escenario de la solicitud del incremento salarial con el conflicto laboral por ese incremento. Las solicitudes no deben ser resueltas mediante los mecanismos de la huelga o el arbitramento, sino que, quedan insolutas porque no tienen la cualidad de conflictivas. Por estar vigente la Convención Colectiva de Trabajo en el momento en que se produjo el despido unilateral, no había conflicto colectivo de trabajo, conforme lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia. (H.U.V, 2018)

172

Por otra parte el hospital invalida la existencia del conflicto colectivo a partir de la vigencia de la Convención Colectiva y al invalidar el conflicto, legítima el despido unilateral ocurrido en dos oportunidades, mientras para Sintrahospiclinicas es totalmente legítima la existencia del conflicto y del Acta de Acuerdo Extraconvencional.

El H.U.V justifica la terminación unilateral de los contratos de los trabajadores oficiales según lo dispuesto en el Art. 51 del Decreto 2751 de 1945 que faculta al empleador, el retiro del servicio de los empleados públicos. Lo contradictorio en el argumento que presenta el hospital es que el Decreto 2751 se refiere de manera exclusiva a los empleados públicos sin referirse a la cesación de labores de los trabajadores oficiales.

La reestructuración institucional ocurrida en octubre de 2016 y que se realizó bajo el

paraguas de la implementación de la ley 550, la ley de quiebra, es entendida por el H.U.V como el debido cumplimiento de las normas que regulan la función público-estatal y de las normas que regulan las relaciones laborales en el Art. 46 de la Ley 909 de 2004, modificada por el Art. 228 del Decreto 19 de 2012 que establece en su Art. 46:

Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán fundarse en necesidades del servicio, en razones de modernización de la administración, y basarse en Estudios Técnicos que así lo demuestren, elaborados por las entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de la Administración Pública (ESAP). (H.U.V, 2018)

Respecto a los estudios técnicos, Sintrahospiclinicas alega justamente la falta de esos estudios previos al momento de la reestructuración que se realizó en octubre de 2016.

El hospital se refiere también a la ley 909 de 2004 que en su Art. 1 habla del tipo de trabajadores que hacen parte de la función pública: “a) empleos públicos de carrera administrativa, b) empleos públicos de libre nombramiento y remisión, c) empleos de periodo fijo, y d) empleos temporales, sin incluir los trabajadores oficiales por el régimen especial que los regula”. (H.U.V, 2018) El listado anterior que define la ley 909 de 2004, describe muy bien los tipos de empleos dentro de la función pública más no incluye bajo ningún punto de vista los trabajadores oficiales, afirmando por el contrario, que no son incluidos a razón de la existencia de un régimen especial que los regula, por lo que esta ley puede ser funcional a la administración para justificar el despido de los empleados públicos que se encontraban en el hospital, más no, bajo ningún punto de vista, el despido de los trabajadores oficiales.

Para la administración del hospital, el conflicto colectivo es inexistente a causa de la vigencia del Acta de Acuerdo Extra-convencional que Prorroga la Convención Colectiva, situación que es expuesta en el numeral 4° del Acta: “el Sindicato se compromete durante la vigencia de la Convención a no presentar pliego de peticiones”,

(H.U.V, 2018) lo que a los ojos del hospital imposibilita jurídicamente cualquier alegato del Sindicato de la existencia de un Conflicto Colectivo.

En palabras del hospital, una Convención Colectiva es:

Producto de una Negociación Colectiva. Es un acuerdo que regula las remuneraciones y condiciones de trabajo en las relaciones laborales. Su efecto es crear estabilidad y prevenir conflictos durante su vigencia, propiciando la paz social en el centro de trabajo. No toda Negociación Colectiva genera Conflicto Laboral y aunque hubo una negociación por incremento salarial para el 2016, no tiene la entidad suficiente para que surta todo el trámite dispuesto en el Art. 432 del Código Sustantivo de Trabajo y termine en la suscripción de una nueva Convención Colectiva pues ya existe una. Por el contrario, el incremento salarial en la Convención Colectiva es un mecanismo voluntario para que Sindicato y empleados creen una Comisión que fija el ajuste salarial año tras año. (H.U.V, 2018)

El hospital más allá de ver en la vigencia de la convención colectiva la imposibilidad de un conflicto laboral, afirma que el hecho de que haya habido una negociación colectiva por el incremento salarial para el año 2016, no justifica en ningún momento, la suscripción de una nueva Convención Colectiva, siendo además que ya existe una. Según el empleador, la solicitud del incremento salarial que hizo el Sindicato solo puede tener por finalidad la presentación de eso, una solicitud, por lo que *solicitud* y *conflicto colectivo laboral* no son términos equivalentes, aun cuando lo que haya sucedido haya sido que la cláusula del incremento salarial se usó como objeto del conflicto colectivo de trabajo a pesar de que es solamente un mecanismo para actualizar los salarios, así como lo es también la Convención Colectiva de Trabajo. (H.U.V, 2018)

Leída por el hospital, la Convención no obliga a la administración del H.U.V a solucionar un conflicto colectivo de naturaleza laboral. El Parágrafo 1 del Art. 15 de la Convención Colectiva permite que el hospital y Sintrahospiclinicas puedan crear un mecanismo para examinar propuestas de naturaleza laboral del incremento salarial, pero por el contrario, no permite crear un escenario para solucionar Conflictos Colectivos Laborales sobre condiciones de trabajo, mediante la presentación de pliegos de peticiones, ya que el compromiso que la Convención genera a las partes es el

establecimiento de una comisión de estudio de propuestas para definir un incremento salarial para los afiliados al sindicato, a diferencia de la negociación de las condiciones de trabajo o aspiraciones laborales de los trabajadores que necesita de la denuncia previa de la Convención Colectiva de Trabajo para ser concretadas en un pliego de peticiones. (H.U.V, 2018)

Justificando el despido masivo sin justa causa ocurrido en octubre de 2016, la gerencia general del hospital dice:

La terminación del contrato, días después de presentada la solicitud por incremento salarial y que obedeció a un hecho ajeno a la Negociación Colectiva, como lo es la Reestructuración Administrativa, no sucedió en medio de un Conflicto Colectivo Laboral que según el Decreto 2351 de 1965, confiere protección especial a los trabajadores ya que según lo dispuesto en ese Decreto, un despido de las características del de octubre de 2016 no es ineficaz. La entidad hospitalaria afirma no contar con la documentación que pruebe que Sintrahospiclinicas llevo a cabo una negociación colectiva que culminara en una Convención Colectiva de Trabajo, condición sine qua non para el surgimiento del Fuero Circunstancial que tanto alega el sindicato, cuestionando si Sintrahospiclinicas obro o no, conforme lo dictaminado por el Art. 432 del Código Sustantivo de Trabajo. (H.U.V, 2018)

En el comunicado a Mintrabajo, la gerencia general del hospital hace un racconto de la solicitud hecha a la cartera ministerial para certificar si la organización sindical radicó una solicitud de convocatoria de tribunal de arbitramento el 12 de octubre de 2016 y siendo cierta esa solicitud, definir cuál es el conflicto colectivo de trabajo que debe, supuestamente, dirimir dicho tribunal y con base en qué pliego de peticiones. El hospital le exigió a Sintrahospiclinicas a través de Mintrabajo la debida certificación de la existencia de las actas de la etapa de arreglo directo, su instalación, el día en que se instaló la mesa de negociación y quiénes fueron los negociadores designados por las partes. (H.U.V, 2018) A las solicitudes anteriores hechas por el hospital, la respuesta de Mintrabajo entre los meses de junio y julio de 2017 fue la siguiente:

1) Sintrahospiclinicas solicitó convocatoria de Tribunal de Arbitramento, 2) El conflicto colectivo de trabajo que se originó entre las partes, es efecto del pliego de peticiones presentado por el sindicato a la empresa el 6 de enero de 2017, 3) El acta de asamblea del sindicato, donde se decidió la convocatoria del tribunal de arbitramento obligatorio, no ha arribado a Mintrabajo, y 4) Respecto al acuerdo convencional entre las partes, la

Administración debe acercarse a la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Mintrabajo para verificarlo. (H.U.V, 2018)

El hecho de que Mintrabajo confirme la falta del acta de asamblea del sindicato donde se decidió la convocatoria del Tribunal de Arbitramento obligatorio se corresponde con parte de la documentación faltante que ha sido solicitada por Mintrabajo a Sintrahospiclinicas y con la que aún el sindicato no ha cumplido, haciendo que frente a este ítem la organización sindical este en falta respecto de la conformación del tribunal.

El pronunciamiento de Mintrabajo frente a las 133 Acciones de Tutela presentadas por los trabajadores oficiales afiliados a Sintrahospiclinicas en octubre de 2017 para la convocatoria y posterior integración del Tribunal de Arbitramento para que se resuelva el conflicto laboral colectivo, se refiera a “la falta de acción y diligencia por parte del sindicato, que no ha dado respuesta de fondo a los documentos adicionales solicitados que se requieren para continuar con el trámite que exige las normas laborales”. (H.U.V,

2018) Según Mintrabajo:

Los trabajadores oficiales como parte del sindicato, deben asumir unas cargas probatorias y activas, encaminadas a desplegar los efectos que permitan la consolidación de los derechos y oposición de estos ante la administración del hospital. Los trabajadores oficiales que presentan las Acciones de Tutela, todos, al hacer parte del mismo sindicato y dentro de la expresión de los derechos y deberes que hacen parte de los sindicatos, tal como lo refiere el Código Sustantivo de Trabajo, debieron haber cumplido con los requisitos mínimos para que la administración del hospital llevara a cabo la convocatoria e integración del tribunal de arbitramento. (H.U.V, 2018)

Mintrabajo hace evidente en su argumento su toma de postura frente al cumplimiento del hospital y frente a la falta de Sintrahospiclinicas en la debida diligencia para la conformación del tribunal de arbitramento:

La administración del hospital se comunicó con el Sindicato en dos oportunidades diferentes, sin que en ningún momento se recibiese información que soportase la petición de integrar el Tribunal de arbitramento. Esto demuestra el desinterés del sindicato en dar curso a la gestión administrativa solicitada, lo que torna improcedente la Acción de Tutela, pues las cargas probatorias que debe cumplir el Sindicato como persona jurídica que aglutina los intereses fundamentales de los trabajadores no fue cumplida. (H.U.V, 2018)

Al final del comunicado emitido por el hospital, la entidad concluye con la improbabilidad de que el sindicato haya cumplido con la totalidad de los requisitos y con la debida solicitud a Mintrabajo de la conformación del Tribunal. El hospital afirma que no hubo comunicación alguna por parte de Mintrabajo para la designación de su árbitro, diciendo que de haberlo hecho, habría tenido oportunidad para pronunciarse al respecto. (H.U.V, 2018) De la situación anterior, la versión que presenta Mintrabajo es diametralmente opuesta siendo que si ha habido comunicaciones por parte del Ministerio, primero, para la conformación del tribunal y segundo, para la designación del árbitro del hospital, comunicaciones ya expuestas en párrafos anteriores de este capítulo.

Conclusiones

El despido masivo de octubre de 2016 que no solamente afecto a los empleados públicos que pertenecían a Sinspublic, sino también y más fuertemente a los trabajadores oficiales de Sintrahospiclinicas, deriva en la muerte sindical de la organización en el corto y mediano plazo ya que los poquísimos trabajadores oficiales que quedaron trabajando en el hospital, muchos de ellos, están a puertas de pensionarse siendo que uno de los requisitos para cumplir con el retén social y no ser despedidos era contar con no más de 3 años para cumplir la edad de jubilación que según lo estipulado por la ley colombiana es de 57 años para las mujeres y 62 años para los hombres.

El despido masivo de octubre de 2016 tiene una relación evidente con la muerte sindical de Sintrahospiclinicas, siendo ese, un argumento que usa el sindicato en su reclamo al H.U.V.

La reestructuración hecha por el hospital nunca fue legítima a causa de la no presentación del debido permiso expedido por Mintrabajo para este caso de terminación

del vínculo laboral. El H.U.V faltó a la debida diligencia, no tuvo en cuenta la existencia de la negociación colectiva, ni el amparo que brinda a los trabajadores la firma de una Convención Colectiva como la existente entre el hospital y Sintrahospiclinicas.

Los trabajadores oficiales de Sintrahospiclinicas alegan la existencia de los fueros circunstancial y sindical y la existencia de un conflicto colectivo laboral inconcluso de cara al despido reiterado, por segunda vez, de los trabajadores en octubre de 2017. El análisis encuentra una contradicción entre el reconocimiento que hace el hospital de la existencia del fuero circunstancial para los trabajadores oficiales y la demanda que a su vez interpone contra Sintrahospiclinicas con el objetivo de levantarle su fuero circunstancial.

A los ojos de Mintrabajo y de la ley laboral colombiana, la presentación del pliego de peticiones por parte de Sintrahospiclinicas que tenía como único punto de negociación el incremento salarial para el año 2016, invalida totalmente su despido en octubre de ese año hasta ver resuelto el conflicto colectivo mediante una nueva firma de la Convención Colectiva o mediante la ejecución del laudo arbitral, situaciones que no sucedieron hasta el presente. Según el ministerio, el H.U.V no debió haber hecho el despido masivo de octubre sin antes haber iniciado con la justicia ordinaria el proceso de levantamiento del Fuero Sindical de Sintrahospiclinicas, siendo que solamente con el permiso de un juez, el hospital podía despedir en este caso, los trabajadores aforados.

La existencia del conflicto colectivo de trabajo obligaba al H.U.V, garantizar la Estabilidad Laboral de los trabajadores oficiales junto con el cumplimiento de su Fuero Circunstancial. Efectivamente hubo empleados que gozaban de esas protecciones y a quienes el hospital les terminó su contrato unilateralmente, mientras estaba en trámite el Tribunal de Arbitramento. El hospital ha pretendido (y efectivamente lo ha hecho)

desconocer las normas pactadas entre él y Sintrahospiclinicas a través de la Convención Colectiva y lo acordado sobre el incremento salarial para los años 2016 y 2017.

Es importante para efectos de este capítulo, retomar la situación de otro de los sindicatos existentes en el hospital, el sindicato de los empleados públicos, Sinspublic, (del que ya se hizo mención más arriba), que también alega la existencia de la estabilidad laboral reforzada de cara a la junta administrativa de la entidad y su evidente incumplimiento. Esta organización sindical afirma haber solicitado explicaciones al hospital acerca de cómo se efectuaría el proceso de reestructuración bajo la ley 550 sin obtener respuesta alguna hasta el 26 de octubre de 2016 que ocurrió el despido masivo de 542 servidores públicos, de los cuales el 35% eran afiliados a Sinspublic. La violación de la protección a la estabilidad laboral reforzada de los afiliados a Sinspublic así como de los afiliados a Sintrahospiclinicas, no tuvo ningún salvataje a pesar de las denuncias públicas hechas por el sindicato, ni a pesar de haber acordado con el hospital la formación de una Planta Transitoria para los trabajadores que tenían su estabilidad laboral amenazada. La presentación de toda la documentación por parte de los trabajadores que eran beneficiarios del Reten Social nunca fue tomada en cuenta por el hospital, lo que se hizo evidente al momento de despedirlos, por lo que la lista que presentó Sinspublic fue dejada a un lado completamente por el hospital. Además del incumplimiento por el H.U.V del Reten Social, la entidad también violó la existencia del Fuero Sindical de los miembros de Sinspublic sin solución alguna hasta el presente.

Por otra parte y a partir de lo analizado, se hizo palpable cómo Mintrabajo dejó sin sustento jurídico las ocho (8) Acciones de Tutela interpuestas por Sintrahospiclinicas a razón de la no entrega de las cargas mínimas necesarias probatorias, es decir, la documentación solicitada y requerida por el Ministerio para la conformación del Tribunal de Arbitramento, durante más de un (1) año transcurrido desde la primera

solicitud de Sintrahospiclinicas de convocar dicho tribunal. El análisis lleva a preguntarse por qué Sintrahospiclinicas, siendo el mayor interesado en la conformación del tribunal, no cumplió con la documentación requerida, si fuera así cómo sucedieron las cosas. Ahora, la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, distinto a la Acción de Tutela, podría no ser motivo suficiente para volver improcedentes las ocho (8) Acciones de Tutela interpuestas por los trabajadores oficiales, ya que como bien afirma Mintrabajo, el H.U.V despidió sin justa causa, trabajadores oficiales con Fuero Sindical o Circunstancial que hacían improcedente la terminación del vínculo laboral de la manera cómo lo hizo el hospital.

Es importante tener en cuenta que en todo conflicto laboral, la existencia de distintas partes implica inevitablemente varias versiones de la disputa que tienden a ser muy distintas entre sí, diferencia que se acentúa aún más cuando cada parte involucrada tiene intereses muy bien definidos. Mintrabajo que debería actuar como un ente objetivo, independiente y autónomo, a causa de su alineación política por su condición de ente administrativo estatal, muestra una tendencia a tomar partido dentro del desarrollo y la posible resolución del conflicto laboral: Sintrahospiclinicas vs. H.U.V. Más allá de la posición partidaria que pueda tomar Mintrabajo (que no corresponde), la no conformación del tribunal, afirma, ser consecuencia de la falta de cumplimiento de las cargas probatorias por parte del sindicato, cuando han sido evidentes también la falta de interés y el incumplimiento de los requisitos mínimos por parte del hospital.

El hospital invalida y deslegitima la existencia de un conflicto colectivo laboral que tiene total sentido de ser para Sintrahospiclinicas y lo hace definiendo el recurso de la negociación directa como una herramienta totalmente pacífica que no da lugar al conflicto, a la huelga, ni al arbitramento, sino que por el contrario, les da la cualidad de insolutos cuando la negociación directa es el escenario de solicitud del incremento

salarial por parte del sindicato. El argumento que usa el H.U.V no se condice con los hechos ocurridos en los que nunca se llevó a término la negociación directa entre las partes, sino que por el contrario, fue inconclusa, razón por la que Sintrahospiclinicas inició la convocatoria del Tribunal de Arbitramento que es el paso a seguir cuando la etapa de negociación directa se agota.

Lo contradictorio en el argumento usado por el H.U.V es la negación de la existencia de una negociación colectiva, cuando anteriormente afirmaba que existió por el contrario el desarrollo de una, inhabilitando el conflicto colectivo laboral y consecuentemente, el arbitraje, la huelga, y la presentación de un pliego de peticiones. El hilo argumentativo presentado por la administración del hospital genera la pregunta acerca de si realmente existió o no una negociación colectiva. Existencia o inexistencia que es usada por el hospital a su favor, invalidando bajo todo punto de vista, la conformación del Tribunal de Arbitramento.

Además de la existencia o no de la negociación colectiva directa, el argumento del hospital acerca de las características de la Convención Colectiva pactada entre el H.U.V y Sintrahospiclinicas, en el que la Convención es operativa única y exclusivamente en el punto convencional de fijar el incremento salarial año tras año, se relaciona directamente con el hecho de que la entidad hospitalaria no entienda como de obligatorio cumplimiento todas las demás condiciones laborales (puntos convencionales) estipulados en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita con Sintrahospiclinicas.

A diferencia del capítulo VI que se enfocó en analizar el dialogo oficial y formal del conflicto laboral entre el H.U.V y Sintrahospiclinicas a partir de los oficios y comunicados, este capítulo (VII) hace un análisis de la expresión jurídica y judicial del conflicto laboral a partir de cuatro (4) grandes documentos también de corte jurídico y

judicial. La instancia jurídica y judicial del objeto de estudio de esta investigación muestra las incongruencias en lo que dice cada actor de lo sucedido durante los años 2016 y 2017 (recorte temporal del estudio) respecto a: 1) el despido masivo de octubre de 2016, 2) la reestructuración laboral, 3) la existencia o no de los fueros circunstancial y sindical de Sintrahospiclinicas, 4) el cumplimiento o no por parte del hospital de la estabilidad laboral reforzada, 5) la entrega o no de las cargas mínimas necesarias probatorias (documentos solicitados por Mintrabajo a Sintrahospiclinicas), 6) la conformación o no del tribunal de arbitramento, 7) el desarrollo o no de la negociación directa entre el H.U.V y Sintrahospiclinicas y 8) el cumplimiento o no de la convención colectiva de trabajo.

Este capítulo más allá de mostrar el cumplimiento o no de las normas y leyes laborales colombianas, mostró también la interpretación y uso que cada actor hizo de ellas en concordancia con sus intereses dentro de la disputa laboral.

La “pintura” jurídica del conflicto laboral que provee el análisis de la acción de tutela, la demanda, el acto administrativo y el informe de la gerencia general del H.U.V, ayuda a entender el matiz y componente jurídico del objeto de estudio respecto a la negociación colectiva y el desenvolvimiento de las relaciones laborales (RR.LL) en el sector de la salud pública en Colombia. Aporte de gran importancia cuando estos documentos jurídicos conforman parte del archivo de la oficina de la organización sindical, existente de estos dos años (2016 y 2017).

CAPÍTULO VIII: Nivel micro

Entrevistas: la mirada del conflicto laboral y la negociación colectiva desde la junta directiva de Sintrahospiclinicas y los trabajadores oficiales

Introducción

Luego del desarrollo del Nivel Meso que comprende esta investigación en el que se analizaron el conflicto laboral y la negociación colectiva entre Sintrahospiclinicas y el H.U.V, a partir de la revisión de prensa (capítulo V), los oficios y comunicados formales (capítulo VI), y los expedientes y documentos jurídicos y judiciales (capítulo VII), este capítulo compone el Nivel Micro de la investigación que busca brindar la mirada del conflicto laboral y la negociación colectiva (el objeto de estudio) durante los años 2016 y 2017, desde la perspectiva de los miembros de la Junta Directiva de Sintrahospiclinicas y los trabajadores oficiales activos en el H.U.V, adscritos al sindicato. Este capítulo (el nivel micro de la investigación) articula las entrevistas en profundidad hechas a ambas partes del sindicato, enfocándose en describir lo sucedido durante esos dos años entre el sindicato, el hospital público, la Gobernación del Valle del Cauca y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Colombia, brindando la mirada subjetiva y vivida desde el interior de la institución. El Capítulo VIII habla entonces del conflicto laboral y la negociación colectiva desde el lugar de trabajo y desde la piel de quienes conforman la fuerza laboral de la comunidad hospitalaria. Quienes también describen lo sentido y sus opiniones al ver muchos de sus compañeros de trabajo despedidos de sus puestos de empleo sin justa causa.

Este capítulo está escrito de manera tal que presenta lo sucedido respecto al conflicto laboral y la negociación colectiva desde la perspectiva de los trabajadores oficiales afiliados a Sintrahospiclinicas y también desde la de los miembros de la junta directiva

de la organización sindical, *tejiendo* lo dicho por cada uno de los actores en las entrevistas en profundidad de manera intercalada, teniendo en cuenta la relación que existe entre todas y cada una de las ideas expuestas tanto por los trabajadores como por la junta directiva respecto a los muchos aspectos del conflicto laboral y la negociación colectiva. A lo largo del capítulo, los aspectos en los que tanto los trabajadores como los miembros de la junta directiva se encuentran y coinciden, son varios y diversos, yendo desde la demanda y acción de tutela interpuestas por Sintrahospiclinicas, pasando por la muerte sindical provocada por la reestructuración laboral de octubre de 2016 hecha por el hospital, hasta el despido masivo por 2da vez de los trabajadores oficiales en octubre de 2017, más todo lo que sucedió en el medio.

El capítulo entonces está escrito en clave de tabla o cuadro sin serlo directamente pero que escribe en la pizarra las afirmaciones de estos dos actores involucrados, haciendo más enriquecedor para el lector, lo presentado. Al ser un capítulo cuyas fuentes son entrevistas en profundidad, su escritura es diametralmente opuesta al capítulo inmediatamente anterior (capítulo VII) que fue desarrollado en un lenguaje más jurídico y judicial por ser sus fuentes de investigación, también documentos y expedientes jurídicos y judiciales. Las dimensiones que se tuvieron en cuenta y que componen los subtítulos presentes a lo largo de este capítulo se derivan de las preguntas que conformaron el cuestionario de las entrevistas en profundidad. Las siete (7) dimensiones más importantes presentes tanto en el cuestionario como en los apartados de este capítulo que además fueron ordenadas desde la más general y abarcativa, hasta la más puntual o específica, respetan también la cronología y el orden en el que fueron ocurriendo los hechos durante los años 2016 y 2017: 1) la corrupción y la mala administración, 2) los modos de pelea de Sintrahospiclinicas, 3) la negociación y convención colectivas durante los años 2016 y 2017, 4) el estudio técnico previo, el

retén social y el retiro voluntario, 5) las acciones de tutela y las demandas de los años 2016 y 2017, 6) el tribunal de arbitramento y 7) la situación actual del H.U.V y los trabajadores oficiales.

Corrupción y mala administración

En el año 2016 se impactó negativamente a los trabajadores atacando su estabilidad laboral, siendo la primera labor de la que fuera gobernadora a partir de ese año, la Sra. Dilian Francisca Toro. Toro sacó del hospital a 547 servidores públicos, de los cuales 177 eran trabajadores oficiales. A partir de ese año se han venido menoscabando los derechos laborales hasta el extremo de que el hospital no dé la dotación correspondiente a sus empleados, desconociendo ese punto convencional. Respecto a la labor del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Junta Directiva afirma que “Los entes que regulan este tipo de conflicto laboral como Mintrabajo, son entidades que están amarradas al tinte político de la región y no son efectivas sus acciones” (Rodríguez Sánchez, 2020)

Sintrahospiclinicas ha hecho a Mintrabajo solicitudes continuas de investigación de lo ocurrido durante el año 2016. El sindicato ha desarrollado querellas que se han elevado al Ministerio dando como único resultado positivo la carta-documento emitida por la Regional del Valle del Cauca de Mintrabajo que certifica y emite un concepto en el que afirma que la Gobernación del Valle del Cauca que representa la Junta Directiva del H.U.V, en ningún momento pidió permiso al Ministerio para efectuar la masacre laboral que se hizo al interior del hospital en octubre de 2016, dicha carta-documento y afirmación de Mintrabajo ha sido un argumento que Sintrahospiclinicas ha tenido en cuenta en las acciones jurídicas que ha interpuesto desde entonces en contra de la administración del hospital y la Gobernación. En la crisis laboral de los años 2016 y

2017, la llegada de una nueva Ministra de Trabajo dejó un sinsabor ya que advirtió que sobre las acciones ya tomadas por parte de la administración del hospital en contra de los trabajadores, no podía hacer nada frente a la recuperación de los puestos de trabajo de los servidores públicos, los empleados públicos de carrera y los trabajadores oficiales que tenían un contrato a término indefinido, a pesar de que no hubo una razón de peso para cancelarles sus puestos de trabajo. Por otra parte, los compañeros de trabajo que corrieron la peor suerte fueron quienes estaban bajo provisionalidad. (Osorio, 2020)

Sintrahospiclinicas ha generado acciones de índole jurídica que hoy por hoy no han permitido el levantamiento del fuero sindical, lo que permitiría despedir más de 27 compañeros. Hoy hay sendas, demandas en los juzgados laborales para que esos 160 trabajadores que fueron mal despedidos vuelvan a sus puestos de trabajo y esas acciones jurídicas han dado un parte positivo a favor de los trabajadores. Nosotros lamentamos todo lo ocurrido porque como sindicato, el Ministerio que es el que debe de abrigar los derechos laborales, hace muy poca cosa, simple y llanamente porque desde el Ministerio todo se maneja politiqueramente, porque el Ministro lo coloca un presidente, porque el Ministerio de Trabajo es colocado por el partido de turno que está liderando y en la región pasa exactamente lo mismo con el Ministerio Seccional del Valle del Cauca ya que tiene poder de decisión el que es avalado por el gobernador, por los asambleístas y los diputados. Están muy infiltrados y muy carcomidos aquellos Ministerios que deberían llevar acciones positivas a favor de los trabajadores. (Rodríguez Sánchez, 2020)

Según la Junta Directiva de la organización sindical, fueron la politiquería, los *desgreños administrativos* y la falta de organización en la gerencia del hospital, los causantes de la violación de sus derechos laborales que han estado consignados en la Convención Colectiva de Trabajo de Sintrahospiclinicas. El gran problema ha sido el

desconocimiento por parte de la administración de la Convención, siendo que “las convenciones en Colombia son ley entre las partes y son contratos que superan en algunos momentos la ley pero que los administradores respaldados por los gobernadores han desconocido para los trabajadores”. (Rodríguez Sánchez, 2020)

Modalidad de enfrentamiento de Sintrahospiclinicas

Los modos de pelea que ha usado Sintrahospiclinicas en sus conflictos laborales ha sido la confrontación a través de la Acción Sindical,

Sintrahospiclinicas, en su tiempo, tengo que decirlo, con unos compañeros de base que eran muy proactivos en su accionar sindical con los llamados del sindicato, generábamos una cantidad de situaciones, lo que hemos llamado mítines, asambleas permanentes y una de las acciones que de una u otra vez protegió a los trabajadores fue una declaratoria de asamblea permanente, en donde todos los afiliados nos declaramos en asamblea permanente por las violaciones y por el ataque a la estabilidad laboral y a nuestra convención colectiva. (Rodríguez Sánchez, 2020)

La Junta Directiva describe dos ítems dentro del desarrollo del conflicto colectivo laboral: el primero de ellos es la *vía administrativa* que está enmarcada en un proceso de negociación colectiva. Sintrahospiclinicas convoca una Asamblea para que se apruebe un pliego de peticiones, llamando a lista y verificando que haya quorum, cuando vota la mayoría de los afiliados y hay una decisión unánime. En esta vía administrativa se asiste a las reuniones pactadas y la ley colombiana permite veinte (20) días para el desarrollo del arreglo directo y otros veinte (20) días para su prorroga. Hay que aclarar que la vía administrativa ha estado siempre acompañada por la protesta que está amparada por la constitución política. (Osorio, 2020)

Son entonces, dos los modos: el administrativo y las acciones sindicales. Los dos tienen que ir de la mano, mientras se está negociando, estamos haciendo acciones sindicales como protestas, mítines, sacamos carteleras, empapelamos el hospital, y nunca cerramos las puertas para que no ingresen pacientes, simplemente hacemos una forma de paro, pero nunca permitimos que el hospital por ser servicio esencial, deje de prestar sus servicios ya que no puede dejar de hacerlo. (Osorio, 2020)

Frente a lo que dice Héctor Fabio Osorio, miembro de la Junta Directiva de Sintrahospiclinicas, Adolfo Villota también se refiere a las acciones sindicales afirmando que:

La ley colombiana prohíbe la obstrucción y parálisis del funcionamiento del hospital, por lo que el sindicato solamente tiene derecho a manifestarse, lo que también dificulta llevar a cabo una efectiva acción sindical porque mientras la administración no vea entorpecido el funcionamiento general del centro hospitalario, no tiene ninguna reacción y siguen todos y todo laborando. Un ejemplo de lo anterior, fue una carpa que duró más de 2 o 3 meses instalada en la entrada del hospital que no generó más que la visualización pública de la existencia de un conflicto, mientras que administrativamente no surgió ningún tipo de obstrucción. (Villota, 2020)

Las acciones sindicales que han sido mal llamadas *vías de hecho* son las más efectivas ya que ejercen presión sobre la mesa de negociación y sobre la base sindical. Son protestas que también se hacen a causa de los malos manejos administrativos y financieros del hospital. Están por ejemplo, la arenga pública y el bloqueo de la calle 5ta al frente del H.U.V, siempre solicitando y exigiendo que la negociación no se dilate en el tiempo sino que se apruebe efectivamente. (Osorio, 2020)

188

Para el momento de la reestructuración de octubre de 2016, Adolfo Villota afirma que los representantes sindicales que ese momento tuvieron que afrontar la crisis de despidos masivos y masacre laboral, habían tomado el camino de las acciones sindicales para hacer un paro por parte de los trabajadores oficiales después de que ya la administración había logrado debilitar la base sindical. (Villota, 2020)

La Negociación y Convención Colectivas durante los años 2016 y 2017

Durante los años 2016 y 2017 no hubo Negociación Colectiva tal como se conoce y entiende, entre el hospital y Sintrahospiclinicas, ya que la organización sindical tuvo que declararse en Asamblea Permanente a causa del incumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo por parte del H.U.V. El despido sin justa causa de los 177 trabajadores oficiales afiliados a Sintrahospiclinicas en octubre de 2016 debilitó al

sindicato y solo se tuvo un refugio en el hecho de no presentar un Pliego de Peticiones. La organización sindical fue avasallada siendo el único interés de la administración del hospital, quitarle afiliados, y con ello, poder de lucha y poder de confrontación, mientras entidades como Mintrabajo no tuvieron una postura definida frente al respeto de los derechos laborales. Sintrahospiclinicas va a completar cuatro (4) años sin presentar Pliego Petitorio alguno al H.U.V ya que los pocos trabajadores que quedaron están inmovilizados y desde hace dos (2) años, el gerente actual del hospital, Irne Torres Castro, tomó la decisión de denunciar en su totalidad la Convención Colectiva de Trabajo. El sindicato tiene denunciados los ochenta y siete (87) puntos que conforman la Convención. La Convención Colectiva de Trabajo le vale al presupuesto del hospital, 0,85%, es una Convención más de índole social que de remuneración pecuniaria y solamente busca ampliar la planta de cargos, situación última que no se pudo dar debido a que fue suprimida. El Gobierno Nacional en los escenarios internacionales afirma respetar los derechos laborales (DD.LL) y estar en contra de la tercerización, mientras en el país suceden cosas totalmente adversas: en Colombia se fomenta la tercerización, la precarización laboral y no se amplían las plantas de cargos como sucede hoy por hoy en el hospital. Para el caso de Sintrahospiclinicas disminuyó la formalización del trabajo (Rodríguez Sánchez, 2020):

Éramos 1.425 trabajadores de planta, donde 312 éramos trabajadores oficiales, el resto eran empleados públicos. Hoy quedamos alrededor de entre 300 y 400 servidores públicos, donde somos 90 trabajadores oficiales, los demás son empleados públicos que están inscritos en carrera, unos muy pronto a jubilarse. El hospital no está volviendo a renovar la planta de cargos pero si está inflando la planta de contratación a través de las diferentes “agremiaciones sindicales” como ASSTRACUD (Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud), AGESOC (Asociación Gremial Especializada en Salud del Occidente), la de los radiólogos, la de los anestesiólogos (ASAMVALLE), es decir, se están fortaleciendo la precarización laboral y la tercerización, mientras la formalización la está dejando a un lado. Al día de hoy, el Ministerio de Trabajo ha aperturado una investigación preliminar por intermediación laboral, porque la ley en Colombia dice que lo misional y lo permanente debe ser contratado directamente por las instituciones y eso no lo está cumpliendo el H.U.V. Lo anterior está estipulado en la Sentencia 171 del año 2012. (Rodríguez Sánchez, 2020)

Héctor Fabio Osorio, otro de los líderes sindicales de Sintrahospiclinicas, respecto a los años 2016 y 2017 cuenta que no hubo necesidad de denunciar la Convención porque su vigencia había sido pactada desde enero de 2015 hasta diciembre de 2017 a través de un Acta de Acuerdo Extraconvencional. El líder afirma que actualmente la convención está vigente “porque la ley colombiana garantiza que si una Convención no se denuncia se prorroga por cada 6 meses y en los últimos 2 meses se puede denunciar, pero no se va a denunciar porque son los trabajadores con la denuncia los que abren el conflicto y hoy el hospital quiere atacarla y quitar los pocos puntos convencionales que quedan. No se denuncia para protegerla”. (Osorio, 2020) Sintrahospiclinicas prefiere conservar los puntos convencionales que abrirla para conseguir más, además con este Gobierno confabulado con la Gobernación del Valle del Cauca y el Ministerio de Trabajo, es eso lo que puede terminar pasando (Osorio, 2020):

El no denunciar la convención, es no colocarla en riesgo, uno, porque tenemos de este gobierno y esta justicia laboral en Colombia que falla siempre a favor de las empresas y la Gobernación del Valle del Cauca, dos, porque la verdad tenemos pocos trabajadores y dar la pelea con tan pocos no es garantía de poder hacer acciones sindicales para proteger la Convención Colectiva. La convención sigue vigente en la actualidad como hace muchos años. (Osorio, 2020)

Jorge Rodríguez por su parte afirma el riesgo que existe para Sintrahospiclinicas generar un pliego petitorio. Hoy la Convención Colectiva de Trabajo está congelada en el tiempo, el sindicato no puede pelear siquiera un incremento salarial y desafortunadamente esta cobijado por la interpretación que la administración del hospital le quiera dar a la Convención, (Rodríguez Sánchez, 2020) por ejemplo:

La Convención Colectiva de Trabajo dice que nosotros tenemos derecho a la dotación como trabajadores oficiales y que la dotación debe ser acorde a las funciones que realizamos en el hospital. Hoy el gerente dice que ahí no puede decir dotación siendo que los trabajadores oficiales ganamos más de 2 SMMLV (Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes) y que tenemos que cambiarle la palabra dotación a “prenda de labor”. Lo único que busca la administración del hospital es que nosotros generemos cualquier espacio de intromisión a través de la denuncia de la Convención, para ellos venir a atacar puntos de la misma como son las primas de antigüedad que en ningún momento van a generar impacto financiero como si lo están haciendo los contratos de prestación de servicios, los

contratos con las diferentes “agremiaciones sindicales” y los contratos de obra civil, donde si estamos viendo que se están dilapidando los recursos de la institución. (Rodríguez Sánchez, 2020)

Por otra parte, Héctor Fabio Osorio, líder sindical, habla convencido de las bondades que en el pasado les brindo a los trabajadores oficiales, la Convención Colectiva de Trabajo de Sintrahospiclinicas que profesionalizó muchos trabajadores e hijos de trabajadores, mejoró sus condiciones laborales y les dio más seguridad en sus puestos de trabajo. Osorio afirma que el desconocimiento de esta Convención por el H.U.V se dio en el momento en que decidió arrasarla a partir de la gran cantidad de despidos que hubo. En la actualidad sigue vigente y mantiene los derechos de los poquísimos trabajadores oficiales que quedan en el hospital, sin hacerle ningún tipo de daño a la institución. (Osorio, 2020)

Las agremiaciones sindicales

La historia de las agremiaciones sindicales, según Adolfo Villota sucede desde el año 2000. Desde esa fecha, Sintrahospiclinicas ha venido siendo permeabilizada con la existencia de otro gran grupo de trabajadores que fueron contratados a través de las mal llamadas “agremiaciones sindicales”, anteriormente llamadas *cooperativas de trabajo*. “Ese grupo de trabajadores hoy en el H.U.V conforman un número importante, tanto así que si en algún momento los trabajadores de planta decidieran parar, no generarían ningún entorpecimiento en las labores y funcionamiento del hospital” (Villota, 2020)

Carlos Humberto Pérez refiriéndose también a las agremiaciones sindicales infiere que la no renovación de la planta de cargos del hospital y el inflamamiento de la planta de contratación a través de las mal llamadas “agremiaciones sindicales” no solo fortalece la precarización laboral y la tercerización, sino que en palabras de Carlos Humberto Pérez permite también la existencia de un vacío jurídico frente a esas “agremiaciones”. Pérez afirma que actualmente el hospital explota a los compañeros contratados a través de las

cooperativas de trabajo, en las que les pagan un sueldo miserable, mientras la administración disfruta del dinero que se queda a partir del no pago de salarios justos. Esos compañeros de trabajo no tienen seguridad social, no tienen prestaciones sociales, no tienen vacaciones y no tienen primas. Hay casos de compañeros que llevan hasta 6, 7 u 8 años sin aumento salarial, compañeros que no pueden decir ni hacer nada, porque los despiden si reclaman. La ley colombiana ha sido muy previsible, defendiendo solamente a los ricos. (Pérez, 2019)

La base sindical de Sintrahospiclinicas

Adolfo Villota, trabajador oficial afiliado a Sintrahospiclinicas, afirma que 2016 fue un año que tomó por sorpresa a los trabajadores: estaban muy confiados respecto a la Convención Colectiva y al poder que les daba. Los trabajadores oficiales por la Convención tenían una estabilidad laboral que les permitía solamente a través de ella, negociar y definir los puestos. La administración del hospital, por encargo de la gobernadora, despidió a todos los empleados bajo el argumento de la ley 550. El hospital debió tener en cuenta al sindicato y la Convención al momento de efectuar ese despido masivo de octubre de 2016. No hubo reestructuración, no hubo ley 550, lo que hubo fue una *masacre laboral* y es lo que manifiesta el juez en su sentencia de 1ra instancia. No hubo siquiera arreglos a través de la Oficina de Trabajo, simplemente fue una orden desde el ente gubernamental hacia el gerente general del hospital, así que no hubo ningún tipo de negociación, se violentó todo el debido proceso y hoy hay una demanda que se interpuso ante las instancias jurídicas pertinentes. (Villota, 2020)

Adolfo Villota, trabajador oficial activo en el H.U.V define por sí mismo la ley 550:

La ley 550 no soluciona nada en ningún momento, simplemente define un acuerdo de pagos por parte del hospital hacia sus proveedores con quienes tiene grandísimas deudas, además es una ley que fue creada para administrar procesos propios del sector privado, más no del sector público, ya que el H.U.V no opera ni depende de un monto financiero específico. Las instituciones de salud pública como el hospital buscan la aprobación de recursos para cada año de acuerdo a su necesidad y la prestación del servicio que se brinda a la comunidad. (Villota, 2020)

El trabajador afirma que muchos de sus compañeros decidieron no dar la pelea, que simplemente acogieron lo que la administración les decía y reclamaron sus dineros. Al hacerlo y aceptar lo que la administración les sugería, hicieron que perdiera validez y legitimidad cualquier tipo de demanda que se pudiera interponer en 1ra instancia como es la tutela por el mínimo vital. Esa decisión que tomaron muchos trabajadores dejó sin peso las demandas interpuestas que fueron desarrolladas por Sintrahospiclinicas para poder dar la pelea en 1ra instancia. (Villota, 2020)

En opinión de Jorge Rodríguez, miembro de la Junta Directiva de Sintrahospiclinicas:

La situación de Sintrahospiclinicas es una de las situaciones más lamentables que hay en el tema laboral, hemos perdido la fuerza laboral porque nos avasallo el contrato sindical, la pérdida del sentido de pertenencia hacia el sindicato de sus bases es eminente, el miedo, el temor a ser ingresado en procesos disciplinarios, existe mucha apatía porque nuestro pueblo colombiano es estomacal. La etnia indígena y otras etnias luchan a pesar de que estén sufriendo un embate y estén en situaciones deplorables, luchan. (Rodríguez Sánchez, 2020)

193

La desunión en la lucha sindical al interior del sector de la salud pública en Colombia es inminente, llevando al debilitamiento de sindicatos del sector como Sintrahospiclinicas y a su mala “venta”:

Aquí tenemos el sector de la salud pública que es el sector más desunido del país, todos pelean por aparte, los médicos pelean por aparte, las enfermeras pelean por aparte, los empleados públicos pelean por aparte, los trabajadores oficiales pelean por aparte y esta división ha generado que nos veamos más débiles y hoy la lucha de Sintrahospiclinicas se ha encaminado en unas débiles acciones que han quedado determinadas en denuncias que esperamos a veces salgan a favor, otras veces son manipuladas, pero hoy hacen mucha pero mucha entrega de sindicalismo, entrega de sus bases y entrega de nosotros, como miembros de Juntas Directivas que somos, para generar acciones en contra de tanto adefesio administrativo en contra de los trabajadores. (Rodríguez Sánchez, 2020)

Además del aumento del “contrato sindical”, la pérdida del sentido de pertenencia, el miedo, el temor y la apatía que describe Jorge Rodríguez, Adolfo Villota, habla también de que “la administración del hospital fue muy hábil al permeabilizar los trabajadores

que conformaban la base sindical. Lo hizo internamente con ciertos grupos de compañeros a los cuales les vendió la idea de que era mejor liquidarse que estar trabajando en el H.U.V porque este se iba a cerrar ya que no habían recursos financieros para sostenerlo”. (Villota, 2020)

Cuenta Villota que hubo trabajadores que apoyaron a la gobernadora de ese momento ya que les había prometido una mejor calidad de vida, incluso algunos hablaban de que les iba a ofrecer un plan de reestructuración para que se fueran, donde les iban a dar cifras que nunca cumplió el hospital, cifras por encima de los \$250 millones de pesos (más de US\$69.000), eso hizo que internamente Sintrahospiclinicas entrara en un debate entre los trabajadores oficiales y se debilitara. Fue así como flanquearon fácilmente la organización sindical. Con ese grupo de trabajadores fue permeabilizada y fue encontrada débil y desunida a la hora de llevarse a cabo la masacre laboral. (Villota, 2020)

Para Carlos Humberto, lo más difícil además de la permeabilización, la desunión y el debilitamiento de la base sindical de Sintrahospiclinicas, es lograr “llevar adelante una efectiva lucha sindical a través de acciones también sindicales porque hoy hay muchos compañeros de la base de Sintrahospiclinicas que están adormecidos por el miedo, por el temor y por el stress de que los despidan, a pesar de que saben que tienen una protección laboral reforzada, solamente les interesa su propio bienestar”. (Pérez, 2019)

La cuestión de las Empresas Prestadoras de Salud (E.P.S)

El no pago por parte de las E.P.S a los servicios de salud prestados por el hospital imposibilita la estabilidad financiera de la entidad:

Hoy por hoy en Colombia, las E.P.S (empresas prestadoras de salud) que son las que deben pagar la prestación del servicio de salud a los hospitales públicos, no les pagan y si no les pagan los servicios prestados entonces ¿cómo sobrevive financieramente el hospital? El H.U.V año tras año tiene una pérdida estimada entre \$70.000 y \$150.000 millones de pesos (aproximadamente entre US\$19 y US\$42 millones de dólares). (Villota, 2020)

A los ojos del trabajador oficial, desde el gobierno central no ha habido ninguna respuesta a la falta de pagos hacia el hospital y cada año las pérdidas financieras se incrementan, son sumatorias, porque nunca se han definido ni se han saldado, entonces se viene sosteniendo un proceso social a costa de la usufructuación de los salarios y dineros de los trabajadores y de la calidad de la prestación del servicio de salud a la comunidad. “El Estado estaba interesado en diezmar y acabar con Sintrahospiclinicas porque es uno de los sindicatos más antiguos y más fuertes en el sector de la salud pública para reclamar derechos y esa fue la orden directa y tacita de la Gobernación”. (Villota, 2020)

Carlos Humberto Pérez, trabajador oficial, habla convencido de las más de las opciones que tuvo el hospital para salvarse financieramente. Tenía la opción de la ley 1608 de 2011, que en sus Art. 5 o 6, habla de un préstamo que hacía el Ministerio de Hacienda a los hospitales que estaban calificados en nivel de alto riesgo, el H.U.V pudo haber utilizado ese préstamo para salir de la crisis. “Hacienda le prestaba al hospital \$100.000 millones de pesos (US\$28 millones de dólares aproximadamente), depurándole además su cartera que estaba vencida para así poderle pagar ese dinero, pero el hospital no tomo esa decisión sino que tomo el camino más fácil y criminal: echar 500 trabajadores, creyendo que ahorraba muchísimo dinero”. (Pérez, 2019)

El Estudio Técnico Previo, el Reten Social, y el Retiro Voluntario

Es sabido que como requisito que debía cumplir la administración del hospital previamente a la implementación de la ley 550, la entidad debía realizar un Estudio

Técnico Previo. Sintrahospiclinicas en ningún momento participó de ningún Estudio. Fue un Estudio Técnico inventado por la Universidad del Valle del Cauca que al ser firmado por esa institución de educación superior pública, contó con el aval para hacer una investigación al interior del hospital que no cumplió con los parámetros debidos, estipulados por Mintrabajo. Ese estudio estuvo mal desarrollado. No evaluó correctamente los puestos de trabajo de los trabajadores oficiales y empleados públicos que tenía el hospital. El sindicato nunca hizo parte de ninguna estrategia para hacer ese estudio técnico. (Osorio, 2020)

Fue un engaño de parte de la Gobernación del Valle y la Universidad del Valle de un estudio que desembocó en la masacre laboral de más de 500 personas en el H.U.V. La postura de Mintrabajo frente al conflicto del sindicato con el hospital fue de engaño ya que la regional del Valle manifestó que nunca había dado permiso para despedir a tantas personas y Mintrabajo a partir del Código Laboral tiene que autorizar un permiso a la empresa para despedir tantas personas. Giovanni Saavedra, la gerente territorial de Mintrabajo en el Valle del Cauca, manifestó que ella no había dado ningún permiso y a nivel nacional ella lo desconoció, es decir, ella engañó a los trabajadores. (Osorio, 2020)

El Estudio Técnico Previo fue desarrollado y ejecutado por Prospectiva, un Departamento de la Universidad del Valle, encargado de hacer análisis de las finanzas y la viabilidad de las instituciones públicas. En opinión de Sintrahospiclinicas, existió durante el 2016 un conflicto de intereses ya que la Gobernadora del Valle del Cauca tuvo poder de influencia en la decisión de quién es el rector de Univalle, siendo así como llega a dicha rectoría, Edgar Varela, quien es quien propone que sea el Departamento de Prospectiva de Univalle, el ente evaluador encargado de desarrollar el estudio técnico en el H.U.V. Hubo un conflicto de intereses políticos y económicos. El Estudio Técnico Previo afirma que el hospital es inviable sin una reingeniería administrativa. Sintrahospiclinicas avala una reingeniería para el hospital ya que a causa de la politiquería la institución se había llenado de contratistas, no se ampliaba la planta de cargos y solamente aumentaban los contratos de personal a través de las “agremiaciones sindicales” o “contratos sindicales” que son un adfesio administrativo

que desplaza la mano de obra con sus respectivos derechos laborales y genera un cumulo de acciones de corrupción. (Rodríguez Sánchez, 2020)

Efectivamente ese análisis tenía que llegar para darnos la razón de que era más caro contratar el personal por contrato sindical que pasarlo a planta, pero no, el hospital y la gobernación viraron, hicieron un giro totalmente, presentando un montón de mentiras ante los medios de comunicación, diciendo que nosotros los trabajadores oficiales ganábamos millones de millones de pesos, llegaron a afirmar que los trabajadores oficiales ganábamos más de \$180 millones de pesos anuales cada uno, cuando eso es mentira y que nosotros teníamos unas prebendas de índole laboral que eran impagables y que era lo que generaba un hueco fiscal en el H.U.V. (Rodríguez Sánchez, 2020)

Héctor Fabio Osorio, miembro de la junta directiva de Sintrahospiclinicas habla del lugar que tomo Mintrabajo en el escenario del errado estudio técnico previo y del incumplido reten social en medio de la reestructuración laboral:

El Ministerio se puso a favor de la Gobernación y la Administración del hospital, masacrando a todos los trabajadores del H.U.V que en el año 2016 fueron despedidos. El retén social no se tuvo en cuenta en su totalidad porque muchas personas manifestaron tener una enfermedad y Mintrabajo no tuvo en cuenta la gran cantidad de despedidos que padecían enfermedades. Para nosotros Mintrabajo es una arista más que le hace daño a los trabajadores, no solamente a Sintrahospiclinicas, sino a todos los Sindicatos en Colombia, como pasó con el Sindicato de Avianca, y como ha pasado con otros sindicatos a nivel nacional. (Osorio, 2020)

197

Carlos Humberto Pérez, trabajador oficial, habla también de *otro* engaño que vivieron los trabajadores frente a la promesa que hizo el hospital de llevar a cabo un retiro voluntario y no una masacre laboral. Pérez cuenta que anterior a octubre de 2016 Sintrahospiclinicas fue testigo del engaño por parte de la administración del hospital hacia los trabajadores. El hospital engañó al sindicato porque de lo que se habló siempre no fue de un retiro masivo, ni una destitución, ni una cancelación de los contratos, sino de un *retiro voluntario*, eso fue lo que se planteó, se informó a la base sindical y puso a los trabajadores muy al pendientes. “La administración del H.U.V habló una y otra vez de un retiro voluntario, no de una masacre laboral. Lo que sentimos fue que se formó lo que se formó y se hizo y lo que se hizo” (Pérez, 2019)

“El hospital nunca uso el mecanismo de la indemnización o del retiro voluntario conforme, unificado, planeado y conciliado. Ni la gerencia general del hospital, ni la

gobernación escucharon a Sintrahospiclinicas, nunca le permitieron ayudar a la administración, nunca recibió un consejo, ni nunca lo quiso recibir”. (Pérez, 2019)

La Junta Directiva del hospital no respetó el Retén Social ni la Estabilidad Laboral

Reforzada:

Fue un adefesio de reforma administrativa lo que hizo la Gobernadora del Valle del Cauca como presidenta de la Junta Directiva del H.U.V. Despidieron compañeros incapacitados, compañeros con enfermedades terminales, compañeros con enfermedades que iban en curso de su calificación como profesionales o enfermedades generales. Lo único que hizo el hospital fue respetar solamente una parte muy pequeña de aquellas personas que cumplían el retén social, que estaban a 1 o a 2 años de jubilarse, pero Sintrahospiclinicas tuvo que hacer acciones a través de la vía de la tutela y a través de la demanda para recuperar muchos casos más. (Rodríguez Sánchez, 2020)

Las Acciones de Tutela y las Demandas de los años 2016 y 2017

Carlos Humberto Pérez, también trabajador oficial, se refiere a lo sucedido durante los años 2016 y 2017 con la acción de tutela interpuesta por Sintrahospiclinicas:

Durante los años 2016 y 2017 que despidieron los trabajadores yo hacía parte de la Junta Directiva de Sintrahospiclinicas, estábamos en la gran pelea y lucha para poder reclamar ante los entes departamentales y nacionales el derecho a conservar los puestos de trabajo de nuestros compañeros despedidos. En octubre de 2016 que se retiró el personal, se hizo por medio del sindicato y por medio de la compañera Jazmín Gamboa una acción de tutela en 1ra instancia en la que el juez administrativo reconoció que los trabajadores oficiales habían sido mal despedidos. (Pérez, 2019)

198

También cuenta lo sucedido en la 2da instancia del proceso y la suerte que corrieron los trabajadores afiliados a los dos sindicatos existentes en el H.U.V: Sintrahospiclinicas y el de los empleados públicos –Sinspublic-:

En 2da instancia el Tribunal Contencioso Administrativo ratificó el fallo de 1ra instancia, pero separó en dos grupos los empleados afiliados a los dos sindicatos que habían en el hospital, el de los empleados públicos (Sinspublic) y el de los trabajadores oficiales (Sintrahospiclinicas), afirmando que tenían el derecho a conservar sus puestos de trabajo, los trabajadores oficiales, mientras los públicos tenían que cumplir con otros procedimientos. Desde esa fecha comienza a cabalgar una gran lucha, una gran pelea: mítines, protestas, todo lo imaginable. (Pérez, 2019)

Los trabajadores oficiales cobijados por la decisión de las 1ra y 2da instancias vuelven a sus puestos de trabajo en diciembre de 2016, volviendo todo a la normalidad hasta mayo de 2017 momento en que sale el fallo a favor de la Gobernación del Valle del Cauca. La

Gobernación en conjunto con la administración del H.U.V hizo un pedido a la Corte Constitucional para revisar la Acción de Tutela interpuesta por Sintrahospiclinicas. Carlos Humberto Pérez cuenta que la revisión dio como resultado la negación de los derechos laborales de los trabajadores oficiales. El magistrado ponente Bernal Pulido negó también las pretensiones de los trabajadores, quedando otra vez vigente la supresión de los puestos de trabajo. En octubre de 2017 los trabajadores oficiales fueron todos nuevamente despedidos. (Pérez, 2019)

El uso que hizo Sintrahospiclinicas de la acción de tutela y la demanda se vio reflejado en casos como el siguiente:

Existe, por ejemplo, el caso de un compañero que tenía su hija con cáncer terminal, leucemia específicamente, y Sintrahospiclinicas tuvo que llevar a su hija estando en un estado de postración ante la Asamblea Departamental del Valle del Cauca para demostrarle que este compañero que trabajaba en la cocina, el compañero Garcés, había sido muy mal despedido y que necesitaba su puesto de trabajo para poderle dar una salud y tratamiento dignos a su hija. Es un compañero que siempre debió haber estado abrigado por la estabilidad laboral reforzada. (Rodríguez Sánchez, 2020)

Respecto a las demandas y acciones de tutela interpuestas por Sintrahospiclinicas, Villota, trabajador oficial comenta que en la actualidad la disputa por los derechos laborales está en la 2da instancia, materializada a través de la demanda administrativa, siendo un proceso muy tardado. En Colombia la resolución de esa 2da instancia puede durar entre dos (2) y cinco (5) años. En el país, el nivel nacional y departamental de la Gobernación del Valle del Cauca son bastante manipulados y el hospital respecto al despido masivo de octubre de 2016, siempre ha manifestado que lo que hizo fue salvaguardar el hospital al liquidar la planta de cargos, afirmando que era bastante onerosa, según ellos, en cuestión de los salarios de los trabajadores oficiales. Para despedir un trabajador oficial se debe negociar y argumentar en 1ra instancia con el sindicato. “La acción administrativa de octubre de 2016 violentó el Código Sustantivo de Trabajo, violentó los derechos constitucionales, laborales y sindicales, porque con su

acción minimizó la organización sindical, llevándola a su muerte sindical”. (Villota, 2020)

La administración del hospital decidió colocar en Planta Transitoria a más de 52 compañeros de trabajo, compañeros que tenían el abrigo sindical porque hacían parte de Juntas Directivas Sindicales. El H.U.V lo hizo así para dejar en manos de la decisión de un juez, el levantamiento de su fuero sindical y así poderlos despedir. De la Junta Directiva de Sintrahospiclinicas, por ejemplo, fueron despedidos tres (3) compañeros que al ser parte de los comités, tenían fuero sindical y hoy están luchando en medio de los juzgados laborales para recuperar sus puestos de trabajo. “El Estado colombiano, representado en el Ministerio de Trabajo y en la Gobernación del Valle del Cauca, son los peores atacadores de los derechos laborales en el H.U.V”. (Rodríguez Sánchez, 2020)

Jorge Rodríguez, presidente de Sintrahospiclinicas durante los años de estudio, 2016 y 2017, relata una situación personal que vivió esos años, luego del despido masivo sin justa causa ocurrido en octubre de 2016, revelando la situación que viven los poquísimos trabajadores oficiales activos en el hospital:

Fui sancionado dos meses por la administración por hacer una denuncia de la mala disposición de las historias clínicas de nuestro hospital. Tiraron millones y millones de historias clínicas en un lugar no apto provocando su pudrición, a merced de roedores, de la humedad, de los habitantes de calle que se robaron más de 2 toneladas de papel y el pago que recibí fue la separación de mi cargo por dos (2) meses, catalogaron la falta como grave a título de duelo y afectaron mi nombre, afectaron el ingreso a mi familia y sobretodo me dañaron la historia laboral aquí en el hospital. Hoy estoy peleando eso y es lamentable que como líder sindical haya tratado de buscar la mejora de un proceso que es vital para el hospital y me hayan castigado, pero es la forma que tiene el hospital de generar miedo y de que la gente no se pronuncie para hacer respetar sus derechos. (Rodríguez Sánchez, 2020)

El Tribunal de Arbitramento

El sindicato habla de la manipulación que el hospital hizo de Mintrabajo desde lo político. Hubo una vez que Mintrabajo citó al hospital para la conformación del Tribunal de Arbitramento y nunca se presentó, otras veces la conformación del tribunal se dilató en el tiempo. La anterior situación habla de un desconocimiento de ese derecho laboral con el que contaba Sintrahospiclinicas. El sindicato logró conformar el tribunal, tuvo la oportunidad de estar en su elección y en las audiencias respectivas para su conformación, pero cuando llegaba el momento de poner la mesa del tribunal, se dilataba en el tiempo y los árbitros y jueces que intervinieron fueron acomodados para que el hospital diera respuestas llenas de vacíos y de mentiras al afirmar que no existía ningún pleito laboral ya que el incremento salarial se había hecho de acuerdo a lo estipulado en la ley colombiana para el año 2016. El hospital afirmó que dio garantías a los trabajadores respecto a sus pretensiones de porcentaje de incremento salarial. Volvieron “otra vez las maniobras de bajo calibre, las maniobras sucias de parte del hospital y de la Junta Directiva del hospital para acabar con un respaldo jurídico laboral que tenían los trabajadores” (Rodríguez Sánchez, 2020)

Yo creo que las razones por las que no hubo tribunal para conformarlo estos años es porque el Ministerio de Trabajo del Valle y a nivel nacional fue negligente, no envió la comunicación, dilataron todo el proceso, porque se encontraba el hospital en ley 550 y porque sabían que ellos tenían las pruebas de que el sindicato envió la documentación para conformar el tribunal, porque si hubo negociación. El Ministerio fue paquidémico y no quiso agilizar la entrega de estos documentos, porque cada vez que conformaban un tribunal, el abogado del hospital renunciaba, o sea, tumbaban el tribunal. Cuando se escogía el árbitro del hospital, este renunciaba, nadie quería hacerse cargo del tribunal. (Osorio, 2020)

En su opinión, el sindicato nunca falló y garantizó que si hubo negociación colectiva. En la actualidad, ya existe un fallo en el que se afirma que el Tribunal de Arbitramento se tuvo que conformar antes de cumplidos tres (3) años. La falla fue la negligencia y corrupción que manejo Mintrabajo porque no le convenía durante los años 2016 y 2017

que el tribunal se conformara. Fueron la administración del hospital y la gobernación quienes influyeron en el Ministerio para que se dilatara en el tiempo la conformación del tribunal. (Osorio, 2020)

¿Qué sucede hoy con el H.U.V y los trabajadores oficiales?

En opinión de los trabajadores oficiales como Carlos Humberto Pérez, la Gobernación y la dirección del hospital en octubre de 2016 dieron justificación a una crisis económica que los trabajadores no tenían que soportar porque no son quienes administran, ni manejan los recursos, ni manejan el presupuesto del hospital. Los trabajadores son solamente operativos pero el H.U.V, la gobernación del Valle y el gobierno nacional argumentaron que los trabajadores eran los culpables de la crisis económica que vivió la institución, cuando fueron fue los malos manejos, la burocracia, la corrupción, los desvíos de dineros, las cuotas políticas, los manejos burocráticos y el tráfico de influencias, los que habían venido carcomiéndose las entidades del Estado y la salud pública en Colombia. Al igual que Jorge Rodríguez, Pérez afirma que “hoy todavía la dirección del hospital ha venido socavando, persiguiendo y maltratando los poquitos trabajadores oficiales, algunos de ellos que quedaron enfermos, porque no sabe cómo sacarlos, cómo echarlos y sigue cabilgando en esa crisis y en el stress que siempre quiere generar en los trabajadores, perjudicándolos y persiguiéndolos”. (Pérez, 2019)

Hoy, al hospital le falta re-abrir más servicios y recuperar el sentido de pertenencia que no tienen los empleados contratados mediante cooperativas o agremiaciones. Si el hospital no tiene ningún compromiso con esos empleados al no contratarlos como trabajadores de planta, los empleados no lo tienen de vuelta con el hospital. El H.U.V los entiende solamente como “procesos”. “Durante los años 2016 y 2017 muchos

pacientes que estaban internados en el hospital, murieron, la atención fue paupérrima en el área de urgencias, por ejemplo, y el hospital estaba colapsado. El director actual del hospital es un tirano, un miserable, un perseguidor y una persona desagradable”. (Pérez, 2019)

Carlos Humberto Pérez relata cómo debido a la masacre que hizo el H.U.V en el 2016 y 2017, muchos servicios de salud se prestaron a medias. Según Pérez, el hospital antes de 2016 manejaba 750 camas en todas las áreas, estaba superpoblado de pacientes, tenía una cartera muy grande. La reestructuración masiva o la masacre laboral, enmascarada en la ley 550, hasta hoy no se ha visto que haya sido sentenciada. El hospital utilizó el mecanismo criminal de la ley 550, personificada en la crisis de insolvencia económica, para despedir a los trabajadores a sabiendas del incremento de la cooperativa de trabajo. Hoy, las “agremiaciones sindicales” están conformadas por más de 1.000 personas, cuando el hospital físicamente despidió 500 personas en octubre de 2016. A las “agremiaciones sindicales” hay que sumarles las cuotas que vienen cada año, cada 4 años o cada 3 años que hay cambio de gerente general del hospital. “Contratan unos y despiden otros, no hay estabilidad para los trabajadores de agremiación, los tratan no como trabajadores ni como personas, sino como procesos, como lo ha dicho el gerente en varias ocasiones. Muchos servicios hospitalarios durante los años 2016 y 2017 se cerraron”. (Pérez, 2019)

¿En qué situación están Sintrahospiclinicas y su Convención Colectiva de Trabajo?

Jorge Rodríguez cuenta que actualmente (año 2020), el gerente del H.U.V, Irne Torres Castro, tiene denunciada la totalidad de la Convención Colectiva de Trabajo con el único objetivo de dejar a Sintrahospiclinicas sin convención, lo que ha desembocado en

la inmovilización del sindicato para generar un nuevo Pliego Petitorio. (Rodríguez Sánchez, 2020)

De la situación actual de Sintrahospiclinicas, Jorge Rodríguez la define como muy *lamentable*. Hoy, de la organización, hay entre 3 y 4 líderes amenazados de muerte, hay amenazas contra el comité de DD.HH y han amenazado a Héctor Fabio Osorio Prada porque simplemente se ha generado una propuesta de rechazo y porque Sintrahospiclinicas se ha declarado en franca oposición a las políticas de la Gobernación del Valle del Cauca, del Municipio de Cali y de la nación, representada por el presidente Iván Duque, su congreso y toda su camada de Ministerios que lo único que han buscado es favorecerse a sí mismos. (Rodríguez Sánchez, 2020)

Para los trabajadores oficiales y del hospital en general no ha habido ningún beneficio, por el contrario solo se han profundizado el acoso, la estigmatización, la sobrecarga laboral y el desconocimiento de las restricciones laborales que tienen estos trabajadores que conforman la comunidad hospitalaria. La reestructuración laboral ocurrida en octubre de 2016 dejó muchos trabajadores enfermos que no pudieron ser despedidos luego de demostrar que debían ser incluidos en el Retén Social, mientras los trabajadores sanos, activos en el hospital, sufren hoy en sus puestos de trabajo, el arrume y la sobrecarga laboral. (Rodríguez Sánchez, 2020)

Para Carlos Humberto Pérez, trabajador oficial que actualmente labura en el hospital, la crisis económica se mantiene y la sobrecarga laboral que sufren hoy día los trabajadores como él, es extenuante:

Hoy, 2019, seguimos en una crisis que está camuflada en mentiras, dicen que el hospital está bien y no, el hospital está cabalgando en una crisis tremenda, el hospital no ha superado todavía su crisis económica, ha mejorado un porcentaje, no el 100%, hoy el hospital tiene sobrecupo y mala atención. El cambio que más me golpeo en esa crisis económica del hospital de los años 2016 y 2017 fue que sacaron muchos compañeros, se recargó, hay una sobrecarga laboral, es muy extenuante porque eran 15 motoristas, de los 15 no quedamos sino 5 y todo lo tenemos que hacer nosotros 5, como motorista que

soy de urgencias, me ha tocado muy duro y a mis compañeros también les ha tocado muy duro, tenemos a veces que hacer doble turno, hacer dos turnos de 12 horas cada uno, a veces cubrir al compañero si salimos a vacaciones y los compañeros que quedan, quedan sufriendo porque no hay quien los reemplace, esto ha sido muy difícil. (Pérez, 2019)

Hoy muchas personas de esos trabajadores están muy mal, están en crisis, hay otros que están enfermos y otros se han vuelto limosneros. Continúa Carlos Humberto Pérez diciendo que “esa reestructuración del 2016, masivamente y criminalmente que hizo la administración del H.U.V y la Gobernación del Valle del Cauca, en complicidad con el Ministerio de Trabajo fue muy tenaz y feroz. Arrasaron con los trabajadores, les quitaron sus derechos y pusieron a aguantar hambre a sus familias” (Pérez, 2019)

¿Qué sucede hoy con el reintegro de los trabajadores oficiales despedidos?

Para Carlos Humberto, el reintegro de los compañeros que se viene peleando y luchando en este momento depende de la decisión de los jueces y de la defensa que hagan los abogados que están trabajando a favor de los trabajadores oficiales. Se espera que durante el año 2020 muchos trabajadores puedan volver a sus puestos de trabajo siendo que muchos de ellos están enfermos y a pesar de que contaban con una protección laboral reforzada, el hospital los despidió, violándole sus derechos. Se busca que en el desenlace del juicio, los trabajadores oficiales sean los vencedores, ganen esa batalla y los compañeros vuelvan a sus puestos de trabajo para seguir buscando el bienestar y fortalecimiento del sindicato para que vuelva a ser el sindicato que siempre ha sido: un sindicato luchador, peleador, que no le debe favores a la administración del hospital, no ha recibido coimas, un sindicato honesto, con una seriedad muy clara y transparente pelea de frente ante el patrón para defender el derecho laboral de los trabajadores. (Pérez, 2019)

Conclusiones

El aporte de este capítulo que conforma el nivel micro de la investigación y que pone sobre la mesa la opinión y la perspectiva subjetivas de quienes vivieron en “carne propia” el conflicto laboral y la negociación colectiva de los años 2016 y 2017, consiste en presentar a los lectores una versión *experiencial* de lo que sucedió al momento en que compañeros de trabajo y miembros de Sintrahospiclinicas fueron despedidos sin justa causa en octubre de 2016 por vez primera y en octubre del siguiente año (2017) por 2da vez.

En síntesis, en este capítulo dos de los actores involucrados en la disputa laboral, los trabajadores oficiales y los miembros de la junta directiva de Sintrahospiclinicas, cuentan desde su “piel” el cómo llevaron a cabo y desarrollaron las acciones sindicales en medio de la búsqueda de la protección y defensa de sus derechos laborales; describieron cómo y cuál fue la actuación de la gerencia general del hospital, la gobernación y Mintrabajo durante los años de estudio; hablaron de la afectación que en sus economías personales tuvo la crisis financiera del hospital; hicieron un sondeo del momento en el que se encuentra el proceso de reintegro de sus demás compañeros de trabajo; se refirieron abiertamente a la corrupción y los malos manejos administrativos que tienen en jaque al hospital; hablaron de las inclemencias que padecieron mientras se materializaba la reestructuración laboral; desenmascararon la ley 550 y sus verdaderos propósitos; denunciaron el incumplimiento por parte del hospital del retén social y la mala elaboración del estudio técnico previo; confirmaron la existencia de la negociación colectiva y al mismo tiempo, la violación de la convención colectiva de trabajo; vislumbraron las intenciones detrás de la no conformación del tribunal de arbitramento; y describieron la situación que hoy por hoy vive el hospital, el sindicato y los pocos trabajadores oficiales activos.

Como se ha dicho, el relato de todos y cada uno de los puntos mencionados anteriormente encuentra su riqueza en el hecho de ser retratos hablados por quienes vivenciaron todos estos momentos y es allí donde se ancla el valor y particularidad de este capítulo.

CONCLUSIONES GENERALES

La pregunta general que se propuso responder esta investigación buscó describir en un corte temporal determinado (años 2016 y 2017), el conflicto colectivo laboral y la negociación colectiva entre *Sintrahospiclinicas*, el H.U.V, la Gobernación del Valle del Cauca, y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por lo que su interés estuvo en indagar acerca de: ¿Cómo se caracterizó el conflicto laboral y la negociación colectiva a la luz de las distintas fuentes de información y la visión de los actores involucrados, durante los años 2016 y 2017?

A partir de la pregunta general delineada, otra instancia de esta investigación estuvo interesada en conocer el surgimiento o no de un nuevo modelo de relaciones laborales, ya que las fuentes de información dieron cuenta del rol significativo que tuvo el sindicato de *Sintrahospiclinicas* durante el desarrollo del conflicto laboral y la negociación colectiva con el hospital, H.U.V. El alto grado de confrontación que tuvo *Sintrahospiclinicas* durante los años 2016 y 2017 fue evidenciado por las distintas fuentes de investigación: 1) los diarios y la prensa escrita (Capítulo V) cuando se refiere a las sucesivas marchas, por mencionar una sola situación; 2) los oficios y los comunicados (Capítulo VI) que muestran las continuas interpelaciones del sindicato a los tomadores de decisiones; 3) los expedientes y documentos jurídicos y judiciales (Capítulo VII) que son demandas y acciones de tutela en contra del hospital; y 4) las entrevistas (Capítulo VIII) que muestran el rol que tuvo el sindicato desde la piel de quienes vivieron el conflicto laboral y sufrieron sus consecuencias. De la relación que se analizó entre Estado y sindicalismo, importó preguntarse por ¿Cómo quedan conformadas y cuáles son las características de las relaciones laborales (RR.LL) luego de empezado y sucedido el conflicto laboral y la negociación colectiva al interior del H.U.V?

Para dar respuesta a las dos preguntas de esta investigación, se perfiló un objetivo general que consiste en describir y analizar el conflicto colectivo laboral y el proceso de negociación colectiva entre el sindicato de *Sintrahospiclinicas*, el Hospital Universitario del Valle (H.U.V), la Gobernación del Valle del Cauca, y el Ministerio de Trabajo, en Colombia, durante los años 2016 y 2017. Y para alcanzar el objetivo general que a su vez busca dar respuesta a las preguntas de la investigación, se contó con el aporte que brindaron todas y cada una de las fuentes de información, y la visión y perspectiva de todos y cada uno de los actores involucrados.

Factibilidad de la investigación

La factibilidad con la que contó la metodología planteada es alta. El tejido metodológico mientras estuvo en proceso de construcción contó con grandes posibilidades para obtener la información y posteriormente, para trabajar con ella, y aunque en toda investigación, el desarrollo metodológico y la escritura de los resultados es un camino repleto de idas y vueltas, de revisión y reconstrucción, el desarrollo óptimo de la metodología tuvo altísimas posibilidades: por un lado, la revisión documental pudo hacerse con éxito ya que se tuvo acceso sin restricciones a todo el archivo que de los años 2016 y 2017 tiene el sindicato en su oficina, en la ciudad de Cali y a su Convención Colectiva de Trabajo; por otro lado, las entrevistas se ejecutaron sin inconvenientes al ser los entrevistados, personas conocidas y amistades de años atrás, y al haber sido la madre de la investigadora, una trabajadora oficial que desde el año 1985 estuvo afiliada a *Sintrahospiclinicas*. La documentación analizada entonces fue oficial y legítima. El sistema de entrevistas pensado con el objetivo de conocer desde adentro los procesos de *negociación colectiva* y *conflictividad laboral* que ha manejado *Sintrahospiclinicas* en momentos de disputa álgidos con la gobernación y el hospital, se

pudo implementar, ya que, como se dijo más arriba, existe un contacto directo y una buena relación tanto con el presidente actual del sindicato, como con los miembros de la junta directiva y por supuesto con ciertos empleados que conforman la base sindical, lo anterior fue un panorama favorable que se deriva de una experiencia personal de vida con el sindicato y con la institución prestadora de salud.

La revisión de prensa que fue otra de las propuestas metodológicas, tuvo una factibilidad del cien por ciento (100%) siendo que se obtuvo toda la información sin restricción alguna de las plataformas web de los diarios seleccionados que manejan a su vez, las noticias archivadas por año de las notas publicadas.

A través de las entrevistas se buscó conocer de primera mano el cómo los trabajadores del Hospital Universitario del Valle vivieron la lucha sindical y la disputa por sus derechos colectivos laborales frente a la Gobernación del Valle del Cauca y el hospital. Las entrevistas nos brindaron información justa acerca de lo que importó en el momento de “sentarse” a negociar con la administración hospitalaria y la Gobernación, los puntos a incluir y cumplir de manera efectiva a partir de la Convención Colectiva de Sintrahospiclinicas y las características de los escenarios que involucraron esos procesos de negociación. Lo que se planteó fue entrevistar dos tipos de actores involucrados en el proceso de la negociación colectiva y el conflicto laboral: primero, los trabajadores oficiales adscritos al sindicato y segundo, los miembros de la junta directiva de Sintrahospiclinicas. La posibilidad de llegar a buen puerto con estas entrevistas fue alta ya que se contó con un acceso directo a todos y cada uno de los entrevistados y porque además, antes de ser trabajadores, fueron primero, amigos y personas cercanas.

Capítulo III (Nivel macro)

Las fuentes bibliográficas fueron el insumo para la elaboración de los Capítulos III y IV. En el *Capítulo III* sirvieron para describir los procesos de negociación colectiva al interior del sector de la salud pública en el contexto colombiano, mientras que en el Capítulo IV se enfocaron en hacer una contextualización del conflicto laboral y la negociación colectiva específicamente al interior del H.U.V con Sintrahospiclinicas. Las fuentes bibliográficas retomadas en el Capítulo III nos reafirman la instauración total de un modelo de flexibilización laboral que comenzó en los años 70's, un modelo que modificó las reglas de juego de las relaciones laborales y que tuvo que ajustar los procesos de producción domésticos al entorno económico mundial cambiante, afectando también el sector de los servicios de salud. La bibliografía nos dice que las reformas económicas de los años 90's en Colombia privilegiaron el pago de la deuda externa del país, el recorte del gasto público y la disminución de la inversión en las políticas sociales, principalmente en salud y educación, haciendo que en los años 90's empezara la venta y repartición del patrimonio público. Los sindicatos del sector de la salud pública se movilizaron a razón del desmantelamiento de sus lugares de labor (los hospitales públicos), de las políticas fiscales que restringían la prestación del servicio de salud, de la baja o nula inversión en la infraestructura de la red hospitalaria pública y de la reducción de sus puestos de trabajo. El aporte de esta bibliografía está en describir los procesos de reestructuración del sector de la salud pública en Colombia entre los años 1994 y 2017, que están íntimamente relacionados con las modificaciones del sistema de financiamiento del sistema público de salud, corazón del Capítulo III.

Capítulo IV (Nivel meso)

La bibliografía usada en la construcción del *Capítulo IV* se enfoca en la contextualización del conflicto laboral y la negociación colectiva de nuestro caso de estudio. Los resultados del trabajo con estas fuentes hablan de la pérdida de fuerza de la negociación colectiva de Sintrahospiclinicas, de sus acciones sindicales, de su atomización, del temor generalizado entre sus afiliados a perder sus puestos de trabajo, de la pérdida del sentido de pertenencia de su base sindical y de la eliminación de los puestos de trabajo de los empleados oficiales. La revisión bibliográfica hace evidente la descolocación que ha sufrido Sintrahospiclinicas debido a los cambios en el mundo del trabajo y en el sistema de seguridad social en Colombia. Transformaciones que han producido una mayor precarización en las condiciones de trabajo. Lo que nos dice la bibliografía se resume en la realidad de la precarización de la vida de los trabajadores y sus familias al interior del H.U.V. Ese resumen de la precarización del trabajo en el H.U.V no es posible sin tener en cuenta los efectos de la ley 550, la no conformación del tribunal de arbitramento, y la tercerización laboral, partes fundamentales del Capítulo IV.

Capítulo V (Nivel meso)

El análisis del conflicto laboral y la negociación colectiva que se desarrolló en el *Capítulo V* a partir del trabajo que se hizo con los diarios y la prensa escrita estructuró el objeto de estudio de manera cronológica, ordenando los sucesos y “amarrándolos” al momento en el que ocurrieron. El análisis de los diarios y la prensa aportó aspectos y elementos vitales para entender el conflicto laboral y la negociación colectiva entre Sintrahospiclinicas y el H.U.V, y los modos de las relaciones laborales al interior de la entidad hospitalaria. Enumerados, los diarios y la prensa escrita los mostró: 1) las acciones de hecho o acciones sindicales, 2) la crisis financiera, 3) la intervención estatal,

4) la implementación de la ley 550 (o ley de quiebra), 5) la discusión acerca de si la escala salarial de los trabajadores oficiales genera alta carga prestacional o no a la finanzas del hospital, 6) los malos manejos administrativos, 7) las altísimas deudas de las E.P.S (empresas prestadoras de salud) al hospital, 8) la corrupción, 9) el reintegro laboral de los trabajadores oficiales despedidos y 10) el despido de aquellos por 2da vez.

El Capítulo V y su análisis de los diarios y la prensa escrita develó un importante flujo de noticias al respecto del tema de estudio, hasta diciembre de 2016, pasada esa fecha, existió un vacío de información periodística hasta agosto de 2017. La falta de noticias durante la primera mitad del año 2017 no se debió a un escenario de paz y estabilidad plenas en el hospital, por el contrario, cuando esta investigación analizó otro tipo de fuentes de información como los oficios y las comunicaciones entre los actores involucrados (capítulo VI), y los documentos de corte jurídico y judicial como las acciones de tutela, por ejemplo, (capítulo VII), se pudo observar que la falta de información y de datos que se encontró en los diarios durante ese tiempo, se terminó cuando se revisó esas fuentes de información. El análisis de prensa aportó distintos y nuevos actores sobre el escenario del conflicto colectivo laboral: la Superintendencia de Salud y el Ministerio de Salud Nacionales; mencionando solo una vez, al Ministerio de Trabajo, lo que llevó a afirmar cómo de acuerdo a la fuente de información sobre la que se trabajó, los actores que hacen parte del objeto de investigación cambian, así como su importancia.

Capítulo VI (Nivel meso)

Los oficios y comunicados, las fuentes de información con las que se construyó el *Capítulo VI* describieron el conflicto laboral y la negociación colectiva desde el dialogo

oficial y formal entre *Sintrahospiclinicas*, el H.U.V y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, constituyendo el mayor aporte de este tipo de fuentes. El dialogo oficial y formal entre los actores involucrados, que aporta este capítulo, mostró la interacción entre aquellos, las idas y vueltas en sus comunicaciones, y las interpelaciones y respuestas. La dimensión comunicacional que comprendió el Capítulo VI fue un aspecto clave en el desenvolvimiento de las relaciones laborales entre el hospital y el sindicato, de ahí la importancia de analizar su expresión escrita: los oficios. La dimensión comunicacional agregó un ingrediente distinto del objeto de estudio al análisis, un ingrediente diferente a lo aportado por los diarios y la revisión de prensa del capítulo V. El Capítulo VI respondió uno de los objetivos específicos de esta investigación: la descripción de la dimensión comunicacional del conflicto laboral y la negociación colectiva a través del análisis de los oficios que fueron el canal de comunicación entre el sindicato, el hospital y Mintrabajo. Importa resaltar la aparición del Ministerio de Trabajo como un actor fundamental a partir del análisis de estas fuentes de información, actor que no había aparecido en la revisión y análisis de prensa; por el contrario, la Superintendencia de Salud y el Ministerio de Salud son dos actores que no tienen un lugar en ninguno de los oficios ni de los comunicados.

Los oficios y comunicados del Capítulo VI hicieron evidentes las contradicciones en los argumentos usados por los actores en disputa respecto a la conformación del tribunal de arbitramento, figura del derecho laboral colombiano necesaria para lograr la resolución de cualquier conflicto colectivo laboral. El Capítulo VI describió el proceso de conformación del tribunal de arbitramento, que tras haber transcurrido tres (3) años, nunca se conformó. Al respecto, el capítulo mostro lo dicho y hecho por las partes involucradas, siendo este su mayor aporte a la investigación y respondiendo a la

pregunta general, acerca de caracterizar el conflicto laboral y la negociación colectiva a partir de la visión de los actores.

Capítulo VII (Nivel meso)

Los expedientes y documentos jurídicos y judiciales, cuyo análisis se desarrolló en el *Capítulo VII* de esta investigación describieron el conflicto laboral desde la dimensión jurídica, siendo su mayor y principal aporte a la investigación. El Capítulo VII aportó el matiz jurídico del objeto de estudio y mostró también (al igual que el Capítulo VI) el proceso del conflicto colectivo laboral desde la visión y óptica de los actores involucrados. Cada actor desarrolló un hilo argumentativo a su favor y en su defensa, alegando su verdad de los hechos y la manera más idónea de resolver la disputa en cuestión. El análisis de los documentos jurídicos mostró las incongruencias de los hechos ocurridos durante los años 2016 y 2017 en medio de los argumentos de cada una de las partes involucradas y presentó una cadena de intereses particulares. El Capítulo VII mostró que en todo conflicto laboral en el que hay distintas partes, existen varias versiones de la disputa que tienden a ser muy distintas entre sí. Las fuentes de información mostraron que Mintrabajo tendió a tomar partido dentro del desarrollo y la posible resolución del conflicto laboral: Sintrahospiclinicas vs. H.U.V. y expresión de ello fue la no conformación del tribunal de arbitramento cuando fueron evidentes también la falta de interés y el incumplimiento de los requisitos mínimos por parte del hospital.

Las fuentes jurídica y judicial del objeto de estudio de esta investigación mostró las incongruencias en lo que dice cada actor de lo sucedido durante los años 2016 y 2017 respecto a: 1) el despido masivo de octubre de 2016, 2) la reestructuración laboral, 3) la existencia o no de los fueros circunstancial y sindical de Sintrahospiclinicas, 4) el

cumplimiento o no por parte del hospital de la estabilidad laboral reforzada, 5) la entrega o no de las cargas mínimas necesarias probatorias (documentos solicitados por Mintrabajo a Sintrahospiclinicas), 6) la conformación o no del tribunal de arbitramento, 7) el desarrollo o no de la negociación directa entre el H.U.V y Sintrahospiclinicas y 8) el cumplimiento o no de la convención colectiva de trabajo. El Capítulo VII mostró no solamente el cumplimiento o no de las normas y leyes laborales colombianas, sino también el desenvolvimiento de las relaciones laborales (RR.LL) en el sector de la salud pública en Colombia, dando respuesta a las preguntas de la investigación.

Capítulo VIII (Nivel micro)

Las entrevistas en profundidad conformaron el corpus del *Capítulo VIII* que fue el principio y el fin del nivel micro de la investigación. Las entrevistas brindaron la mirada subjetiva y vivida del conflicto laboral desde el interior de la institución y desde la perspectiva de los miembros de la Junta Directiva de Sintrahospiclinicas y los trabajadores oficiales activos en el H.U.V, adscritos al sindicato. Estas fuentes de información hablaron del conflicto desde el lugar de trabajo y desde la piel de quienes conforman la fuerza laboral de la comunidad hospitalaria. Los trabajadores oficiales y la junta directiva hablaron de la demanda y acción de tutela interpuestas por Sintrahospiclinicas, de la muerte sindical provocada por la reestructuración laboral de octubre de 2016 hecha por el hospital, y del despido masivo por 2da vez de los trabajadores oficiales en octubre de 2017, solo por mencionar algunos aspectos. Las dimensiones que permitieron analizar las entrevistas en profundidad fueron: 1) la corrupción y la mala administración, 2) los modos de pelea de Sintrahospiclinicas, 3) la negociación y convención colectivas durante los años 2016 y 2017, 4) el estudio técnico previo, el retén social y el retiro voluntario, 5) las acciones de tutela y las demandas de

los años 2016 y 2017, 6) el tribunal de arbitramento y 7) la situación actual del H.U.V y los trabajadores oficiales.

El Capítulo VIII y las entrevistas que lo acompañan aportaron la versión *experiencial* de lo que sucedió al momento en que compañeros de trabajo y miembros de Sintrahospiclinicas fueron despedidos sin justa causa en octubre de 2016 por vez primera y en octubre del siguiente año (2017) por 2da vez. Estas fuentes de información brindaron su riqueza a la investigación al ser retratos hablados del conflicto laboral y la negociación colectiva desde la visión de los trabajadores oficiales y la junta directiva del sindicato, lugares experienciales que responden también a las preguntas de esta investigación, diciendo mucho sobre la maquinaria de las relaciones laborales al interior del H.U.V.

La diferencia analítica que añaden las entrevistas en profundidad está en la perspectiva subjetiva, vivida, sentida y experiencial que aportan del conflicto laboral y la negociación colectiva. Hay que tener en cuenta que esta visión subjetiva del caso de estudio fue provista solamente por dos de los actores involucrados en el conflicto: la junta directiva de Sintrahospiclinicas y sus trabajadores oficiales, ya que por cuestiones logísticas no fue posible obtener esta misma perspectiva (la subjetiva) de los demás actores implicados como la dirección o gerencia general del H.U.V y la Gobernación del Valle del Cauca, lo que hace que el aporte analítico de estas fuentes se enfoque en hablar acerca de lo que hicieron esos otros actores, de sus intenciones, de sus intereses, de sus opiniones, de sus verdades, de sus argumentos, de sus soluciones al conflicto colectivo laboral, y de las características que le dieron al mismo.

Para finalizar, a partir del énfasis puesto en los actores: la Gobernación del Valle del Cauca, el sindicato de *Sintrahospiclinicas* y el hospital H.U.V y el análisis por niveles

macro, meso y micro se hizo una clasificación de cada fuente de información en esos tres (3) niveles de estudio. Se concluye entonces que cada actor involucrado tuvo una posición-opción estratégica, durante el desarrollo del conflicto y la negociación, impactando así al sistema de las RR.LL. quedando debilitadas luego del conflicto que se desencadenó como consecuencia de la pérdida de los derechos colectivos de los trabajadores oficiales. No obstante, la importancia de los actores en este enfoque nos permitió dar cuenta también de una de las consecuencias más evidentes para las relaciones laborales durante este período: la lucha y disputa abiertas tanto al interior del hospital como fuera de la institución de salud, realidad que reflejó el análisis de los diarios y la prensa escrita. La actitud de lucha y disputa por parte de Sintrahospiclinicas, aunque debilitada, persiste hasta hoy, y muestra el rol de la organización sindical durante el conflicto, en defensa de sus derechos laborales y su Convención Colectiva.

BIBLIOGRAFÍA FINAL

Libros

- Arango, L. G., & López, C. M. (1999). *Globalización, apertura económica, y relaciones industriales en América Latina*. Bogotá: Centro de estudios sociales - CES- .
- Baglioni, G. (1987). *Stato, politica e relazioni industriali in Europa*. Milán : Franco Angeli.
- Baglioni, G., & Crouch, C. (1990). *European Industrial Relations*. Londres : SAGE.
- Bensusán, G. (2000). El modelo mexicano de regulación . En G. Bensusán, *Modelos de regulación laboral. Tendencias y cambios* . México: Plaza y Valdez.
- Boyer, R. (1989). *La Teoría de la Regulación, un Análisis Crítico*. Buenos Aires: Humanitas .
- Cárdenas, M. E. (1990). *El sindicalismo en Colombia: situación y perspectivas*. Bogotá: Fescol, Ismac, ENS.
- Cardoso, A. M. (2003). *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil* . São Paulo : Boitempo.
- Chica Avella, R. (1994). *Crisis y reconversión industrial colombiana*. Bogotá: Ceja .
- De La Garza Toledo, E. (2000). La flexibilidad del trabajo. En E. De La Garza Toledo, *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* . México: COLMEX-FLACSO-UAM-FCE.
- De la Garza Toledo, E. (2001). *La formación socioeconómica neoliberal*. México: Plaza y Váldes.
- De la Garza Toledo, E. (2006). *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*. México: FCE.
- De La Garza Toledo, E. (2016). Estudio introductorio . En E. De La Garza Toledo, *Los estudios laborales en América Latina. Orígenes, desarrollo y perspectivas* (págs. 7-18). México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- De La Garza Toledo, E. (2016). Los estudios laborales en América Latina antes de la consolidación del neoliberalismo . En E. De La Garza Toledo, *Los estudios laborales en América Latina. Orígenes, desarrollo y perspectivas* (págs. 19-35). México : Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa.

- De La Garza, E. (1997). Trabajo y mundos de vida. En H. Zemelman, *Subjetividad: umbrales del pensamiento social*. Barcelona : Anthropos.
- Delgado, Á. (2001). *Retos del sindicalismo colombiano*. Bogotá: Fundación Friedrich Ebert de Colombia (FESCOL).
- Dombois, R. (s.f.). *Tendencias en las transformaciones de las relaciones laborales en América Latina. Los casos de Brasil, Colombia y México*.
- Dombois, R., & Pries, L. (1995). Sistema de relaciones industriales en el proceso de transformación económica y política de América Latina: Brasil, Colombia y México en una perspectiva comparativa. *Avances de investigación*.
- Dombois, R., & Pries, L. (2000). *Relaciones laborales entre mercado y Estado: sendas de transformación en América Latina*. Caracas: Nueva sociedad.
- Fisher, R., & Ury, W. (1981). *Getting to yes*. Nueva York: Houghton Mifflin.
- Hernández Valderrama, F. (2004). *El sindicalismo en Colombia. Implicaciones sociales y políticas*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Kochan, T., Katz, H., & Mc. Kerise, R. (1994). A strategic choice perspective on industrial relations. New York: Cornell University.
- López Pino, C. M. (2002). *Las relaciones laborales en Colombia: opciones estratégicas de los actores*. Madrid : Universidad Complutense de Madrid.
- Pereira Arana, M. (2007). *La prestación del servicio de salud en Colombia y sus implicaciones para la gobernanza*. Institut gouvernance.
- Péres, C., & Ominami, C. (1985). *La tercera revolución tecnológica*. Buenos Aires: Gel.
- Piore, M., & Sabel, C. (1990). *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza.
- Reynolds, L. (1949). *Labor Economics and Labor Relations*. Fifth printing edn.
- Rosado, J. B. (2006). *Informe sobre la violación a los derechos humanos a los y las sindicalistas colombianos en el año 2005*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- Samper, E., De Martínez, M. M., Perez, W., Lora, E., Dos Santos Filho, O., Pradilla, E., y otros. (1991). *La reconversión industrial, Colombia y otras experiencias*. Bogotá: FESCOL (Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Colombia).
- Sanin Vásquez, J. L. (2009). *Situación de los derechos de los trabajadores en Colombia: violencia, impunidad y violación a los derechos laborales y sindicales*. Medellín : Escuela Nacional Sindical.

- Torres Tovar, M., & Luna García, J. (2008). *Informe continental sobre la situación del derecho a la salud en el trabajo*.
- Torres Tovar, M., & Luna García, J. (2008). *Informe continental sobre la situación del derecho a la salud en el trabajo*.
- Torres-Tovar, M., Luna-García, J. E., Parra, J., & Shell Spurling, P. (2016). Acción colectiva por el derecho a la salud en el trabajo: el caso de ASOTRECOL. En E. N. Sindical, *La salud laboral en el siglo XX y el XXI: de la negación al derecho a la salud y la enfermedad* (págs. 413-442). Medellín: Ediciones Escuela Nacional Sindical.
- Uribe, M. (2011). *Los vaivenes de las políticas sociales en Argentina, Colombia, Chile, México y Uruguay. ¿Neo posneoliberalismo?* México: Editorial Porrúa.
- Urrea Giraldo, F. (2010). Dinámica de reestructuración productiva, cambios institucionales y políticos y procesos de desregulación de las relaciones asalariadas: el caso colombiano. En E. De la Garza Toledo, & J. C. Neffa, *Trabajo y modelos productivos en América Latina. Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela, luego de la crisis del modelo de desarrollo neoliberal* (págs. 137-200). Buenos Aires: CLACSO.
- Urrea Giraldo, F., & Celis Ospina, J. C. (2016). Los estudios laborales en Colombia entre 1993 y 2014. En E. De La Garza Toledo, *Los estudios laborales en América Latina: Orígenes, desarrollo y perspectivas* (págs. 127-156). México: Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa.
- Urrea, F. (1994). Principales tendencias de los estudios sociológicos sobre el mundo del trabajo en Colombia. En F. Urrea, *Economía y Sociología del Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Revistas

- Gallego Medina, W. M. (2014). La salud sumergida entre los motivos de lucha del movimiento sindical colombiano en los años de 1994-2011. *Revista Eleuthera*, 15-30.
- Neffa, J. C. (1994). Estado actual de la Sociología del Trabajo en Argentina. *Economía y Sociología*.
- Olney, S. L. (s.f.). Conflictos colectivos por cuestiones de salud y seguridad. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, 34-38.
- Ostau de Lafont de León, F. R., & Poveda Peña, R. (2009). La negociación colectiva: análisis y su papel en la protección social en Colombia. *Novum Jus*, 237-270.

- Puello, J. (2009). Del pacto constitucional al acuerdo neoliberal. Multilateralismo, descentralización y fiscalidad en la era de las reformas en Colombia. *Revista Espacio Crítico*.
- Santos, M., Ruesga, B., & Pérez Ortiz, L. (2007). Comisión consultiva nacional de convenios colectivos. Análisis económico de la negociación colectiva en España. *Una propuesta metodológica. Informes y estudios de relaciones laborales. N° 83*.
- Senén Gonzáles, C. (2006). Teoría y práctica de las relaciones industriales. Reflexiones sobre los cambios recientes en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (18), 171-194.
- Trebilcock, A. (s.f.). Relaciones laborales y gestión de recursos humanos: visión general. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, 2-9.
- Wright, M. J. (s.f.). Negociación colectiva y salud y seguridad. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, 15-19.

Diarios

- El Espectador . (20 de Diciembre de 2016). Ordenan reintegro de 178 trabajadores del HUV. *El Espectador* , págs. 3-4.
- El Espectador. (18 de Diciembre de 2015). Estudiantes adelantan marcha en Cali por crisis del Hospital Universitario del Valle. *El Espectador*, págs. 1-2.
- El Espectador. (2 de Marzo de 2016). Piden control excepcional para el Hospital Universitario del Valle por crisis financiera. *El Espectador*, págs. 2-3.
- El Espectador. (20 de Diciembre de 2016). Reintegro de empleados llevaría a la liquidación del Hospital Universitario del Valle. *El Espectador*, págs. 3-4.
- El País . (19 de Diciembre de 2016). Juzgado ordena reintegro de 177 trabajadores del HUV. *El País* , págs. 2-3.
- El País . (20 de Noviembre de 2017). Sindicato del HUV denuncia mala disposición de historias clínicas y facturas abandonadas. *El País* , págs. 4-5.
- El País. (12 de Noviembre de 2016). Carga prestacional, otra de las causas de la crisis financiera del HUV. *El País*, págs. 1-2.
- El País. (14 de Diciembre de 2016). Fiscalía captura a siete exfuncionarios del HUV. *El País* , págs. 1-3.
- El Tiempo . (20 de Diciembre de 2016). Gobernación acata fallo sobre HUV, pero advierte riesgos financieros. *El Tiempo* , págs. 1-2.

- El Tiempo . (8 de Agosto de 2017). El Hospital Universitario del Valle sale de cuidados intensivos. *El Tiempo* , págs. 2-3.
- El Tiempo. (1 de Noviembre de 2016). Agite, gritos y caída en crisis de Hospital Universitario del Valle. *El Tiempo*, págs. 1-2.
- El Tiempo. (31 de Octubre de 2016). Bloquearon carriles del M.I.O con protesta por intervención del H.U.V. *El Tiempo*, págs. 3-4.
- El Tiempo. (9 de Noviembre de 2016). El HUV entra a segunda etapa en su "cirugía" por la Ley 550. *El Tiempo*, págs. 2-3.
- El Tiempo. (28 de Octubre de 2016). Gobernadora del Valle defiende intervención del H.U.V. *El Tiempo*, págs. 2-3.
- El Tiempo. (17 de Noviembre de 2016). Malos manejos y deudas de EPS tienen en jaque a hospitales. *El Tiempo*, págs. 2-3.
- El Tiempo. (10 de Noviembre de 2016). Movilización contra Ley 550 en HUV recorrió el sur de Cali. *El Tiempo*, págs. 3-4.
- El Tiempo. (21 de Noviembre de 2017). Ante entes de control arrume de historias clínicas y facturas del HUV. *El Tiempo*, págs. 3-4.
- El Tiempo. (25 de Septiembre de 2017). Debate a sentencia que frena reintegros en Hospital Universitario. *El Tiempo*, págs. 4-5.
- El Tiempo. (10 de Octubre de 2017). Empleados del HUV, en Cali, se encadenan como rechazo a despidos. *El Tiempo*, págs. 2-3.
- El Tiempo. (11 de Octubre de 2017). Gobernación acatará fallo de retiro de trabajadores de hospital. *El Tiempo*, págs. 1-2.
- El Tiempo. (27 de Septiembre de 2017). Irne Torres, nuevo gerente del Hospital Universitario del Valle. *El Tiempo*, págs. 4-5.
- El Tiempo. (12 de Octubre de 2017). Pilotos se sumaron a la marcha hacia el centro de Cali. *El Tiempo*, págs. 1-2.
- El Tiempo. (22 de Septiembre de 2017). Revocan tutela que ordenaba reintegro de trabajadores del HUV. *El Tiempo*, págs. 2-3.

Oficios y comunicados

H.U.V. (2017). *Convocatoria Negociación Directa Reajuste Salarial*. Cali.

- H.U.V. (2017). *Deposito Solicitud Incremento Salarial. Vigencia: 1 de enero a 31 de diciembre de 2017*. Cali.
- H.U.V. (2018). *Aclaración de información para la conformación del Tribunal de Arbitramento* . Cali.
- Sintrahospiclinicas & H.U.V . (2016). *Acta de reuniones* . Cali.
- Sintrahospiclinicas & H.U.V. (2016). *Acta de Instalación de Mesa de Negociación Salarial para la Vigencia 2016*. Cali.
- Sintrahospiclinicas. (2015). *Deposito solicitud negociación incremento salarial vigencia 1 de enero a 31 de diciembre de 2016*. Cali .
- Sintrahospiclinicas. (2016). *Agotamiento de la etapa directa*. Cali.
- Sintrahospiclinicas. (2016). *Deposito Solicitud Incremento Salarial. Vigencia: 1 de enero a 31 de diciembre de 2017*. Cali.
- Sintrahospiclinicas. (2016). *Solicitud de convocatoria para el tribunal de arbitramento*. Cali.
- Sintrahospiclinicas. (2017). *Acta Asamblea General Obligatoria No. 006*. Cali.
- Sintrahospiclinicas. (2017). Cali.
- Sintrahospiclinicas. (2017). *Nuevamente solicitud de Tribunal de Arbitramento* . Cali.
- Sintrahospiclinicas. (2017). *Solicitud de convocatoria para el tribunal de arbitramento*. Cali.
- Subdirección de inspección, vigilancia y control. Grupo interno de trabajo de relaciones laborales del Ministerio de Trabajo. (2017). *Convocatoria Tribunal de Arbitramento*. Cali.
- Subdirección de inspección, vigilancia y control. Grupo interno de trabajo de relaciones laborales. Ministerio de Trabajo . (2017). *Respuesta Radicado* . Bogotá.
- Subdirección de inspección, vigilancia y control. Grupo interno de trabajo de relaciones laborales. Ministerio de Trabajo . (2017). *Solicitud de Tribunal de Arbitramento por Organización Sindical*. Bogotá.
- Subdirección de inspección, vigilancia y control. Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales. Ministerio de Trabajo. (2017). *Convocatoria Tribunal de Arbitramento*. Bogotá.
- Subdirección de inspección. Grupo interno de trabajo de relaciones laborales. Ministerio de Trabajo . (2018). *Sorteo del tercer árbitro para el tribunal de arbitramento según lo establece la Resolución No. 3503 de 2017*. Bogotá.

Expedientes y documentos jurídicos y judiciales

Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social . (2017). *Acto Administrativo Definitivo. Actuación Administrativa adelantada en contra de los investigados: Junta Directiva del H.U.V, representada por Juan Carlos Corrales y la Secretaría de Salud Departamental de la Gobernación del Valle del Cauca.* Cali.

Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social . (2017). *Acto Administrativo Definitivo. Actuación Administrativa adelantada en contra de los investigados: Junta Directiva del H.U.V, representada por Juan Carlos Corrales y la Secretaría de Salud Departamental de la Gobernación del Valle del Cauca.* Cali.

Grupo de Prevención, Vigilancia y Control. Inspección de trabajo y seguridad social. Ministerio de Trabajo. (2017). *Averiguación preliminar y acreditación .* Cali .

Grupo interno de trabajo de relaciones de trabajo. Ministerio de Trabajo. (2017). *Atención acciones de tutela hospital departamental del valle. Procesos del tribunal superior del distrito judicial de cali. Radicados del 18 y 19 de octubre de 2017.* Bogotá .

H.U.V. (2016). *Derecho de petición .* Cali.

H.U.V. (2018). *Derechos de petición .* Cali.

Oficina de Asesoría Jurídica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. . (2017). *Demanda interpuesta por Reyes Yonjairo Barrios Zambrano a Mintrabajo y H.U.V .* Bogotá.

Olaya Andrade, J. Y. (2017). *Solicitud de medida preventiva al H.U.V por vulneración a derechos laborales.* Cali.

Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca. (2016). *Acción de tutela.* Cali.

Entrevistas

Osorio, H. F. (7 de Enero de 2020). Entrevista miembro de la Junta Directiva de Sintrahospiclinicas . (L. F. Herrera García, Entrevistador)

Pérez, C. H. (19 de Diciembre de 2019). Entrevista trabajador oficial afiliado a Sintrahospiclinicas . (L. F. Herrera, Entrevistador)

Rodríguez Sánchez, J. (21 de Enero de 2020). Entrevista miembro de la Junta Directiva de Sintrahospiclinicas. (L. F. Herrera, Entrevistador)

Villota, A. (2 de Enero de 2020). Entrevista trabajador oficial afiliado a Sintrahospiclinicas. (L. F. Herrera, Entrevistador)

Otras fuentes consultadas

ANTHOC. (2007). *Estadísticas del Departamento de Derechos Humanos*. Bogotá: ANTHOC.

Escuela Nacional Sindical. (2009). *Informe Nacional de Trabajo Decente 2009*. Bogotá: Escuela Nacional Sindical.

Escuela Nacional Sindical. (2010). *Informe nacional de trabajo decente 2010*. Bogotá: Escuela Nacional Sindical.

Observatorio de recursos humanos en salud. Nodo de suroccidente. Universidad del Valle. (2006). *Relaciones laborales en el sector salud. El sistema general de seguridad social en salud de Colombia: el caso de la ciudad de Cali*. Cali: Ministerio de la Protección Social de Colombia.

Observatorio de recursos humanos en salud. Nodo de suroccidente. Universidad del Valle. (2006). *Relaciones laborales en el sector salud. El sistema general de seguridad social en salud de Colombia: el caso de la ciudad de Cali*. Cali: Ministerio de la Protección Social de Colombia.

226

OIT. (2006). *Memoria del director general. Cambios en el mundo del trabajo. Conferencia internacional del trabajo*. Ginebra: OIT.

OIT. (2006). *Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica 2006-2015*. Ginebra: OIT.

OIT. (2006). *Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica 2006-2015*. Ginebra: OIT.

Wikipedia . (20 de Julio de 2020). *Wikipedia* . Recuperado el 28 de Julio de 2020, de Wikipedia : https://es.wikipedia.org/wiki/Demanda_judicial#:~:text=En%20Derecho%2C%20la%20demanda%20es,y%20el%20tr%C3%A1mite%20del%20proceso.

Wikipedia . (s.f.). *Wikipedia*. Recuperado el 11 de Junio de 2020, de Wikipedia: https://es.wikipedia.org/wiki/Auto_judicial

Wikipedia. (12 de Mayo de 2020). *Wikipedia*. Recuperado el 22 de Julio de 2020, de Wikipedia: [https://es.wikipedia.org/wiki/Oficio_\(documento\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Oficio_(documento))

Wikipedia. (28 de Junio de 2020). *Wikipedia*. Recuperado el 28 de Julio de 2020, de Wikipedia: https://es.wikipedia.org/wiki/Acto_administrativo

Wikipedia. (30 de Julio de 2020). *Wikipedia*. Recuperado el 1 de Septiembre de 2020, de Wikipedia: https://es.wikipedia.org/wiki/Feria_de_Cali

Páginas web

Âmbito Jurídico . (s.f.). *Âmbito Jurídico* . Recuperado el 28 de Mayo de 2020, de Âmbito Jurídico: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/la-accion-de-tutela-en-colombia/>

ColConectada. (2020). *ColConectada*. Recuperado el 28 de Julio de 2020, de ColConectada: <https://www.colconectada.com/que-es-una-demanda/>

Definición ABC. (Junio de 2009). *Definición ABC* . Recuperado el 22 de Julio de 2020, de Definición ABC : <https://www.definicionabc.com/comunicacion/oficio.php>

El tiempo . (9 de Septiembre de 1996). *El tiempo*. Recuperado el 17 de Enero de 2020, de El tiempo: <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-494165>

Gerencie.com . (s.f.). *Gerencie.com*. Recuperado el 26 de Mayo de 2020, de Gerencie.com: <https://www.gerencie.com/derecho-de-peticion.html>

Gerencie.com. (s.f.). *Gerencie.com*. Recuperado el 28 de Mayo de 2020, de Gerencie.com: <https://www.gerencie.com/diferencias-entre-el-fuero-circunstancial-y-el-fuero-sindical.html>

Guía de derecho administrativo . (s.f.). *Guía de derecho administrativo*. Recuperado el 28 de Julio de 2020, de Guía de derecho administrativo: <https://sites.google.com/site/guiaderechojd/home/el-acto-administrativo>

Morantes Hernández, J. A. (13 de Junio de 2018). *Las 2 orillas*. Recuperado el 24 de Enero de 2020, de Las 2 orillas : <https://www.las2orillas.co/analisis-ley-100-de-1993-25-anos-despues/>

Red de derechos humanos del suroccidente colombiano Francisco Isaias Cifuentes. (2020). *Red de derechos humanos del suroccidente colombiano Francisco Isaias Cifuentes*. Recuperado el 24 de Enero de 2020, de Red de derechos humanos del suroccidente colombiano Francisco Isaias Cifuentes: https://www.reddhfic.org/index.php?option=com_content&view=article&id=61&Itemid=144

Rueda, P. (30 de Diciembre de 2016). *Arkhaios*. Recuperado el 17 de Enero de 2020, de Arkhaios: <https://www.arkhaios.com/?p=3486>

Slideshare. (2020). *Slideshare*. Recuperado el 22 de Julio de 2020, de Slideshare: <https://es.slideshare.net/etelvinagrefa/definicion-de-oficios>

Siglas

AGESOC: Asociación Gremial Especializada en Salud del Occidente

ANEC: Asociación Nacional de Enfermeras en Colombia

ANTHOC: Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, la Seguridad Social Integral y Servicios Complementarios de Colombia

ARS: Administradoras del Régimen Subsidiado

ASMEDAS: Asociación Sindical de Médicos

ASSTRACUD: Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud

BDA: Confederación de Asociaciones Alemanas de Empleadores, en español

CGP: Código General del Proceso Colombiano

CPC: Código de Procedimiento Civil Colombiano

CT: Congreso del Trabajo

CTA: Cooperativas de Trabajo Asociado

CUT: Central Unitaria de Trabajadores

DD.LL: Derechos Laborales

DGB: *Deutscher Gewerkschaftsbund* / Federación Alemana de Sindicatos

E.P.S: Empresas Prestadoras de Salud

E.S.E: Empresa Social del Estado

ESAP: Escuela Superior de la Administración Pública

ETT: Empresas de Trabajo Sindical

FMI: Fondo Monetario Internacional

H.U.V: Hospital Universitario del Valle

I.P.S: Instituciones Prestadoras de Servicio de Salud

IPC: Índice de Precios al Consumidor

M.I.O: Masivo Integrado de Occidente

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PT: Partido de los trabajadores

RR.LL: Relaciones Laborales

SENA: Servicio Nacional de Aprendizaje

SGSSS: Sistema General de Seguridad Social en Salud

SINSPUBLIC: Sindicato de Servidores Públicos

SINTRAHOSPICLINICAS: Sindicato de Trabajadores de Hospitales y Clínicas del Departamento del Valle del Cauca

SINTRASEGURIDAD SOCIAL: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Seguridad Social

SISBEN: Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales

SMMLV: Salario Mínimo Mensual Legal Vigente

SOAT: Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito

UNIVALLE: Universidad del Valle