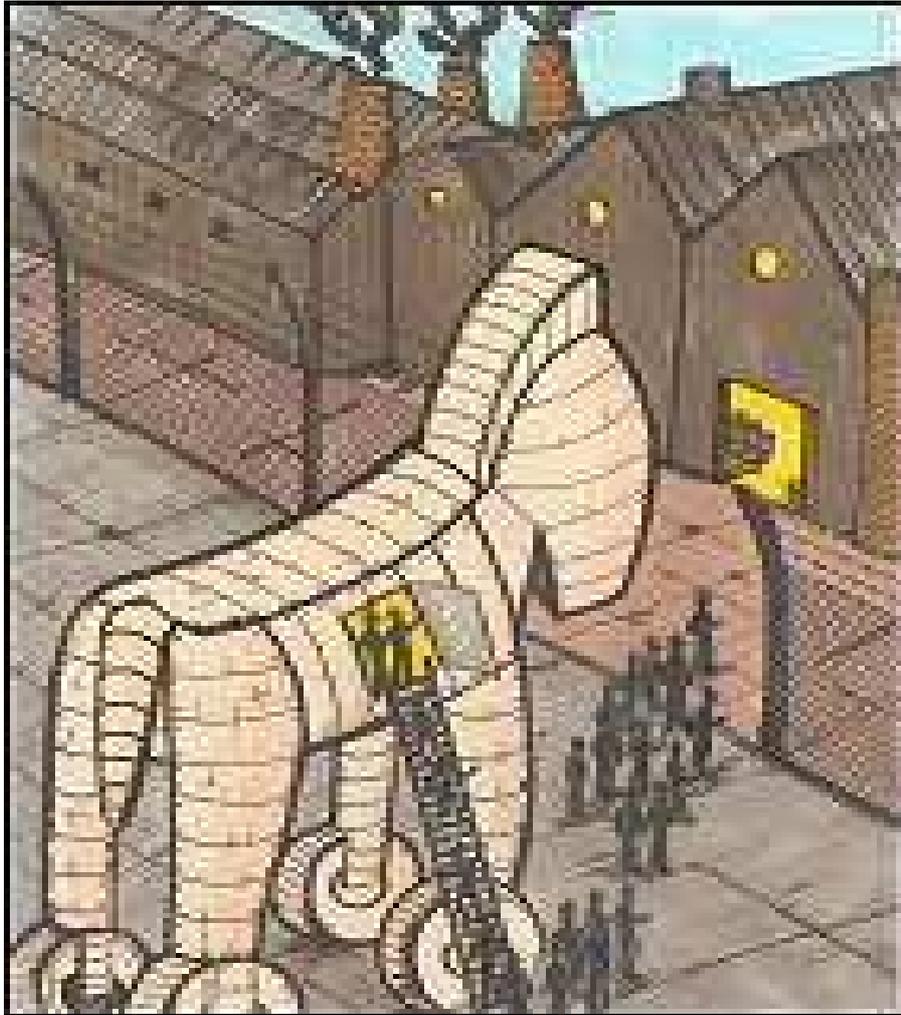


TERCERIZACION O SUBCONTRATACION UN FENOMENO DE GRANDES DIMENSIONES



NUESTRO PUESTO DE TRABAJO NO ESTA EN VENTA

ICEM-COLOMBIA

Agradecimientos

Una especial gratitud a todas aquellas personas que contribuyeron con sus conocimientos, experiencia y parte de su tiempo para realizar aportes con el fin de enriquecer esta investigación, la cual en ultimas pretende buscar garantías para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Comité Coordinador ICEM-COLOMBIA

Pastora Rosales	SINTRAQUIM
Luis Ángel Farfán Triana	SINTRAELECOL
Jorge Agudelo	SINTRACARCOL
Humberto Pubiano	SINTRAVIDRICOL
Carlos Rodríguez	FENALTEC
Jaime Guzmán	FENATEC
Jaime Deluquez	SINTRACARBON
Carlos Bustos	COORDINADOR
Olga Lucia Diossa	INVESTIGADORA

Prólogo

Los últimos años se han caracterizado por una profunda transformación en las relaciones laborales, ocasionada por los avances tecnológicos tan significativos y dados en corto tiempo, originando un mundo globalizado cercano y simultáneo para todos, en el que la sistematización, las comunicaciones y la tecnología han marcado la pauta.

Transformación que ha dado lugar a una relación paradójica: hombre vs. Empleo, sin embargo son cambios que no se generan única y exclusivamente por el proceso de industrialización, existen factores como la globalización e internacionalización de la economía, los mercados comunes, la concentración temporal del cambio en un corto período de tiempo, las sucesivas aceleraciones durante el mismo, la situación política, la competitividad y el requerimiento de mayores ganancias a costa de menores costos.

Estos factores precisamente han estado afectando las relaciones laborales, conllevando a una serie de cambios radicales en los sistemas de contratación rebelando una nueva cultura salarial: la transformación del salario para la simple subsistencia, conllevando a la precarización de las condiciones laborales que contribuyen a aflojar los vínculos de la persona con la organización empresarial.

Fenómeno que le ha permitido a las compañías minimizar los gastos que les implica un trabajador permanente, recurriendo a la contratación con una menor inversión, además de ejecutar las labores de la empresa con un mínimo posible de empleados y delegando a los contratistas o agencias las responsabilidades sobre el personal subcontratado.

La tercerización o Subcontratación es precisamente el tema que aborda esta investigación para Colombia, en la que el objetivo de la ICEM, es abrir un espacio a través del cual todos podamos comprender, para actuar en la búsqueda de mejorar la calidad de vida y de trabajo de los trabajadores.

Contenido

	Pág.
1. El Proyecto.....	7
1.1 Objetivo General.....	7
1.1.1 Objetivos inmediatos.....	7
1.1.2 Cómo se realizó la investigación.....	7
1.1.3 Empresas Multinacionales seleccionadas por la ICEM en Colombia	8
1.2 Apreciación de los términos de referencia de la investigación.....	9
1.3 Aclaración importante.....	9
2. Apreciación global de la economía nacional.....	10
2.1 Ocupados informales según rama de actividad económica.....	11
2.2 Qué es la tercerización?	11
2.3 Investigaciones en Colombia sobre tercerización o precarización del Contrato de trabajo.....	12
2.3.1 Seminario Regional UNI-FES en Bogotá, Tercerización y/o Subcontratación.	12
2.3.2 Diagnóstico y propuesta de un programa Nacional de desarrollo de la subcontratación Industrial en Colombia por la Organización de Desarrollo Industrial de Naciones Unidas.....	13
2.3.3 Coloquio internacional sobre los sindicatos y el sector no estructurado.....	
2.3.4 Conferencia Internacional del Trabajo	

3.	La Tercerización en Colombia	
3.1	Contratos de trabajo.....	
3.1.1	Contrato de trabajo a término indefinido.....	
3.1.2	Contrato de trabajo a término fijo.....	
3.1.3	Contrato ocasional, accidental o transitorio.....	
3.1.4	Contrato por realización de una obra o labor realizada.....	
3.1.5	Contrato de aprendizaje o de formación.....	
3.1.6	Trabajo a domicilio.....	
3.2	Contratación externa	
4.	Legislación	
4.1	Resumen de la Legislación Colombiana que impacta el uso de Contratistas.....	
4.1.1	Agencias de Empleo.....	
4.1.2	Gestión de empleo o intermediación laboral.....	
4.1.3	Empresas asociativas de Trabajo.....	
4.1.4	Empresas de Servicios Temporales.....	
4.1.5	Contrato sindical.....	
	MULTINACIONALES	
5.	GLENCORE, BHP-BILLINTON Y ANGLOAMERICAN- (XSTRATA)-CARBONES DEL CERREJÓN.....	
5.1	Ubicación.....	
5.2	Personal Tercerizado.....	
5.2.1	Tabla del personal que labora en la empresa.....	
5.2.2	Funciones del personal tercerizado.....	
5.2.3	Cuadro de contratación.....	
5.2.4	Términos y condiciones de la contratación.....	
5.2.5	Diálogos o acciones sobre tercerización.....	
5.2.6	Seguridad y Capacitación al trabajador tercerizado.....	
5.3	SINTRACARBON.....	
5.3.1	Afiliación.....	
5.3.2	Políticas o acciones sobre la tercerización.....	
5.3.3	Contacto del sindicato con los trabajadores tercerizados.....	
5.3.4	Derecho de consulta.....	
5.3.5	Procesos judiciales.....	
5.3.6	Aportes.....	
6.	UNION FENOSA S.A. – ELECTRICARIBE E.S.P- ELECTROCOSTA E.S.P.....	
6.1	Personal tercerizado.....	
6.1.1	Tabla del personal tercerizado.....	

6.1.2	Funciones del personal tercerizado.....
6.1.3	Cuadro de contratación.....
6.1.4	Términos y condiciones de la contratación.....
6.1.5	Diálogos o acciones sobre tercerización.....
6.1.6	Seguridad y capacitación al trabajador tercerizado.....
6.2	SINTRAELECOL.....
6.2.1	Afiliación.....
6.2.2	Políticas o acciones sobre la tercerización.....
6.2.3	Contacto del sindicato con los trabajadores tercerizados.....
6.2.4	Derecho de consulta.....
6.2.5	Procesos judiciales.....
6.2.6	Aportes.....
7.	SMURFIT KAPPA – CARTON DE COLOMBIA S.A.....
7.1	Personal tercerizado.....
7.1.1	Tabla del personal que labora en la empresa.....
7.1.2	Funciones del personal tercerizado.....
7.1.3	Cuadro de contratación.....
7.1.3	Cuadro de contratación.....
7.1.4	Términos y condiciones de la contratación.....
7.1.5	Diálogos o acciones sobre tercerización.....
7.1.6	Impacto de la tercerización en los Estándar de calidad.....
7.1.7	Seguridad y capacitación al trabajador tercerizado.....
7.2	SINTRACARCOL
7.2.1	Afiliación.....
7.2.2	Políticas o acciones sobre la tercerización.....
7.2.3	Contacto del sindicato con los trabajadores tercerizados.....
7.2.4	Aportes.....
8.	AGA LINDE HEALTHCARE – AGA FANO S.A.....
8.1	Personal tercerizado.....
8.1.1	Funciones del personal tercerizado.....
8.1.2	Cuadro de contratación.....
8.1.3	Términos y condiciones de la contratación.....
8.1.4	Diálogos o acciones sobre tercerización.....
8.1.5	Impacto de la tercerización en los Estándar de Calidad.....
8.1.6	Seguridad y capacitación al trabajador tercerizado.....
8.2	SINTRAQUIM.....
8.2.1	Afiliación.....
8.2.2	Políticas o acciones sobre la tercerización.....
8.2.3	Contacto del sindicato con los trabajadores tercerizados.....
8.2.4	Derecho de consulta.....

8.2.5	Procesos judiciales.....
8.2.6	Aportes.....
9.	OWENS ILLINOIS – PELDAR.....
9.1	Personal tercerizado.....
9.1.1	Funciones del personal tercerizado.....
9.1.2	Cuadro de contratación.....
9.1.3	Términos y condiciones de la contratación.....
9.1.4	Impacto de la tercerización en los estándar de calidad.....
9.1.5	Seguridad y capacitación al trabajador tercerizado.....
9.2	SINTRAVIDRICOL.....
9.2.1	Afiliación.....
9.2.2	Políticas o acciones sobre la tercerización.....
9.2.3	Contacto del sindicato con los trabajadores tercerizados.....
9.2.4	Derecho de consulta.....
9.2.5	Procesos judiciales.....
9.2.6	Aportes.....
10.	EMPRESA NACIONAL DE ELECTRICIDAD, ENDESA S.A.
10.1	Personal tercerizado.....
10.1.1	Funciones del personal tercerizado.....
10.1.2	Cuadro de contratación.....
10.1.3	Términos y condiciones de la contratación.....
10.1.4	Diálogos o acciones sobre tercerización.....
10.1.5	Seguridad y capacitación al trabajador tercerizado.....
10.2	SINTRAEELECOL.....
10.2.1	Afiliación.....
10.2.2	Políticas o acciones sobre la tercerización.....
10.2.3	Contacto del sindicato con los trabajadores tercerizados.....
10.2.4	Derecho de consulta.....
10.2.5	Procesos judiciales.....
10.2.6	Aportes.....
11	CONCLUSIONES GENERALES.....
11.1	Tercerización?
11.1.1	Quién es el beneficiado?.....
11.1.2	La doble fachada de la flexibilidad.....
11.1.3	Datos estadísticos sobre procesos judiciales.....
11.1.4	Como la tercerización ha afectado la afiliación sindical....
11.1.5	Proactividad de los sindicatos con respecto a la tercerización.....
12.	SUGERENCIAS PARA MEJORAR CONDICIONES LABORALES.....

12.1	Sugerencias para la ICEM.....
12.2	Sugerencias para los sindicatos.....

1. El Proyecto

1.1. Objetivo General

El objetivo de esta investigación es proveer información básica sobre la tercerización o la subcontratación en Colombia, enfocándonos en las 8 empresas multinacionales comprometidas en el proyecto ICEM para el diálogo social.

Objetivos inmediatos

- La discusión con los afiliados, los empleadores y el gobierno en lo relacionado a la tercerización.
- La promoción del respeto de los convenios internacionales que protegen los derechos humanos y laborales de las actuaciones de las empresas.
- La identificación de las modalidades de contratos que están utilizando las diferentes multinacionales y sus subsidiarias en Colombia.

- Desarrollar una mayor visión con respecto al compromiso de los sindicatos y centrales obreras frente al fenómeno de la tercerización o subcontratación.
- Crear un documento que sirva de base para iniciar los trabajos correspondientes a una campaña frente a este fenómeno en Colombia.

1.2. **Cómo se realizó la investigación**

La primera fase del proceso de investigación fue recoger la información de cada Empresa Multinacional a través de su expresión en Colombia, la vía principal fue con la ayuda de encuestas escritas que se diseñaron tanto para las empresas como para los sindicatos, se procedió a solicitar entrevista directa con personal de cada una de las entidades y ciudades respectivas donde se encontraba ubicada la subsidiaria. Miembros de los sindicatos de igual forma colaboraron en la recopilación del material e información documentada; proceso acompañado alternamente con llamadas telefónicas y comunicación electrónica.

Así que en primera instancia hay que reconocer el interés y la disposición que tuvieron los afiliados a los sindicatos de ICEM para suministrar aportes informativos sobre el sindicato y la situación de los trabajadores en las empresas seleccionadas lo que permitió enriquecer el trabajo de investigación.

También fueron significativos los informes con los que contribuyeron entidades como el Ministerio de Protección Social y el DANE.

A pesar de la contribución de las empresas y de los sindicatos, no hay la suficiente y total información sobre el tema de la tercerización o subcontratación, precisamente porque cuando se habla de personal vinculado laboralmente en forma precarizada, es complicado obtener datos sólidos y precisos que corroboren la realidad.

1.3. **EMPRESAS MULTINACIONALES SELECCIONADAS**

MULTINACIONALES	SUBSIDIARIAS	SINDICATO
-----------------	--------------	-----------

GLENCORE		
BHP BILLINTON	Carbones del Cerrejón	Sintracarbón
ANGLO AMÉRICAN- XSTRATA		
ENDESA	Codensa y Emgesa	Sintraelecol
UNIÓN FENOSA	Electricaribe y Electrocosta	Sintraelecol
LINDE DE ALEMANIA	Agafano	Sintraquim
SMURFIT	Cartón de Colombia	Sintracarcol
OWENS ILLINOIS	Peldar	Sintravidricol

1.4 APRECIACION DE LOS TERMINOS DE REFERENCIA PARA LA PRESENTE INVESTIGACION

Para el desarrollo claro y comprensible sobre la investigación de la Subcontratación o tercerización en Colombia, desarrollaremos la información en el siguiente orden:

Introducción

- Iniciaremos con datos generales sobre la economía nacional (datos estadísticos)
- Referencia de investigaciones existentes en Colombia sobre el tema del uso de la precarización del contrato de trabajo y la pobreza.

Tercerización

- Resumen a cerca de los contratos de trabajo, la tercerización y la precarización del empleo dominante en Colombia.
- La mano de obra estimada en los diferentes sectores que cobija la ICEM
- Las tendencias estimadas en el uso de la tercerización y las agencias entre los años 1995 - 2005

Legislación

- Resumen de la legislación Colombiana que impacta el uso de contratistas.
- Sindicatos u organizaciones que utilizan los convenios internacionales para abordar el tema de la tercerización y las agencias.
- Cambios propuestos en la legislación nacional que afectan la tercerización.

Multinacionales

- Estimación del nivel de contratación
- Identificación de los contratistas primarios
- Comparación de los términos y condiciones de los contratos y funciones actuales con relación a la tercerización.
- Diálogos actuales con la dirección de las compañías en el aspecto de la subcontratación.
- Información sobre el impacto de la tercerización en los Standard de calidad.

Información del sindicato

- Políticas o acciones adoptadas por el sindicato sobre el tema de la investigación.
- Relación del sindicato con los trabajadores tercerizados.
- Derecho de consulta
- Discusiones actuales que se relacionan con la tercerización
- Lecciones o ejemplos que los sindicatos ofrecen a otros sindicatos

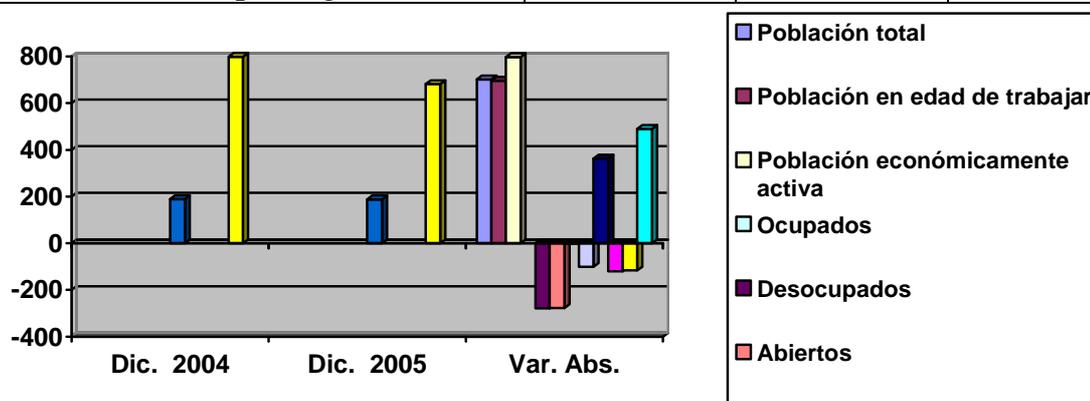
2. ALGUNOS INDICADORES NACIONALES DESDE LA OPTICA DEL GOBIERNO

Concepto	Dic. 2005	Dic. 2006	Var. Abs.
Población total	44.889.005	45.605.639	716.634
Población en edad de trabajar	34.478.165	35.180.877	702.712

Población económicamente activa	20.957.337	19.956.461	-1.000.876
Ocupados	18.785.901	17.604.752	-1.181.149
Desocupados	2.171.436	2.351.709	180.273
Abiertos	1.982.626	2.096.268	113.642
Ocultos	188.810	255.441	66.631
Inactivos	13.520.828	15.224.416	1.703.588
Subempleados	6.529.408	7.132.046	602.638
Insuficiencia de horas	2.234.177	2.291.943	57.766

INDICADORES NACIONALES

Empleo inadecuado por competencias	681.280	3.522.516	2.841.236
Empleo inadecuado por ingresos	5.453.754	6.366.309	912.555



A Diciembre de 2006 la **Tasa de desempleo** registró el valor de **12%**, aumentando los niveles presentados en los últimos meses, contrario a los deseos del gobierno de alcanzar cifras de un solo dígito en el corto plazo.

Según el cuadro, se destaca el importante decrecimiento que presentaron los ocupados en el último año, **de 1.181.149**, pasando de **18.785.901** en diciembre de 2005 a **17.604.752** los ocupados en diciembre de 2006.

La población económicamente activa en 1.000.876, entre diciembre de 2005 y diciembre de 2006. De otro lado, los inactivos presentaron un notorio aumento en el último año de 1.703.588. Otro indicador no favorable es el crecimiento en el número de los subempleados en **602.638**, alcanzando la cifra **de 7.132.046** los subempleados en el país. (1)

2.1. OCUPADOS INFORMALES SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA

Rama de actividad y Género	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	4.959.383	2.570.592	2.388.791
Agricultura	69.706	61.593	8.113
Minas y canteras	4.986	4.053	933
Industria	779.533	402.937	376.596
Electricidad –gas y agua	2.520	2.478	42
Construcción	332.795	321.595	11.200
Comercio	1.880.111	1.021.783	858.328
Transporte y comunicación	510.185	423.710	86.475
Servicios	1.040.804	136.503	904.301
Intermediación F	27.296	14.089	13.207
Actividades inmobiliarias	311.230	181.851	129.379
No informa	217	0	217

La población ocupada informal se concentra básicamente en los sectores de Comercio, el 37.9% y los servicios el 21% con porcentajes mucho mas bajos participan la industria manufacturera, 15.7%; el sector de transporte y comunicaciones, 10.3% y el sector de la construcción con el 6.7%.

En cuanto a género, el mayor porcentaje de trabajadores informales se ubica en el sector comercio, 20.6%; mientras que las trabajadoras informales se

desempeñan en los sectores de Servicios, el 18.2% y Comercio el 17.3%. (Fuente DANE. Cálculos: Dirección General de Promoción de Trabajo, febrero 2007).

2.2. ¿Qué es la tercerización?

Para comprender el término que utilizaremos durante la presente investigación es importante entender el significado de Tercerización en las relaciones laborales, esta es cuando una determinada actividad deja de ser desarrollada por los trabajadores de una empresa y es transferida para otra empresa o contratista. Esta otra empresa o contratista, es una “tercera persona”, que interviene en la producción o en la prestación del servicio, de ahí el nombre de “tercerización” al proceso mediante el cual se transfieren actividades de la empresa que ejerce determinada actividad, a otros.

Por su naturaleza, la tercerización es aplicable a todo tipo de organizaciones empresariales, desde el área de producción, hasta los servicios más básicos.

Sin embargo, la externalización de actividades productivas o de servicios no siempre es posible. Deben existir condiciones técnicas que hagan factible la fragmentación del proceso productivo en distintas fases, de modo que cada una de ellas pueda realizarse independientemente.

2.3 OTRAS INVESTIGACIONES EN COLOMBIA SOBRE TERCERIZACION O PRECARIZACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Cuando se habla de los sistemas de subcontratación y tercerización en Colombia son pocas las investigaciones que podemos mencionar al respecto, han sido más bien procesos de exploración por parte de estudiantes de últimos semestres de algunas universidades, trabajos basados en la presentación de modelos de contratación actual y como han contribuido a la precarización de las condiciones laborales, pero que desafortunadamente no han salido de su ámbito académico; sin embargo dando una mirada macro sobre la temática, que se pretende analizar, es sorprendente encontrar que hay una serie de organizaciones internacionales dedicadas a la exploración de este tema como es el caso de la UNI, la FES, La ONU y la OIT, aclaramos que la ICEM adelantó también una investigación sobre el tema a nivel mundial. Se han

desarrollado, de la misma manera, diferentes eventos en los cuales se ventila el tema de la Tercerización en Colombia, a través de los cuales se ha dado a conocer sus implicaciones y se ha abierto espacio para la propuesta de soluciones que aún están en vía de desenlace.

2.3.1 Seminario Regional UNI-FES en Bogotá, "Tercerización y/o Subcontratación"

Entre el 8 y 11 de noviembre de 2005, se celebró en la Ciudad de Bogotá, Colombia, el sexto seminario regional, del Programa UNI-FES en las Américas. Evento que reunió a dirigentes de sindicatos de la región latinoamericana, representantes de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Perú, Panamá, Paraguay, República Dominicana y Venezuela. Los participantes tuvieron la oportunidad de conocer y discutir sobre las propuestas de UNI sobre el tema, así como de compartir sus experiencias nacionales y sindicales con todos y todas los/las participantes en el tema, hecho muy importante ya que permitió tener una idea bastante clara sobre la consideración e importancia que reviste para los sindicatos participantes el incorporar el tema de la "tercerización y/o subcontratación" a sus programas de trabajo. Quedó evidenciado que aun hay graves falencias en el tratamiento del tema por los sindicatos aglutinados en UNI-América, ya que se reconoce que la subcontratación y tercerización es denigrante para los trabajadores/as, que en muchos casos comparten actividades y tareas en el mismo ámbito de trabajo con los sindicalizados miembros de UNI, pero en condiciones muy disminuidas. Quedó claro que un universo muy grande de trabajadores/as de los sectores de UNI-Américas está en estas condiciones y más aun, se reconoce que es una tendencia creciente en todos los países lo que pone en riesgo la calidad del trabajo en su conjunto, y permite consolidar la explotación del trabajador/a. Se consensó que la acción fundamental y prioritaria en este caso, es la conformación y ejecución de "campañas de organización sindical" de los y las trabajadoras/es en estas condiciones. La coordinación del evento a cargo UNI-Américas alentó este compromiso, y promovió la incorporación de esta acción al plan de trabajo de los sindicatos asistentes, para el año 2006-2007.

Este encuentro permitió de igual manera la presentación de las diversas facetas de esta forma de "relación de trabajo", a cargo de concedores del tema, así como de dirigentes sindicales que hacen trabajo directo sobre el particular, lo que sin duda enriqueció el contenido del seminario. De igual forma, se tuvo la

oportunidad de profundizar en cuanto a la realidad del movimiento sindical colombiano, que sigue siendo muy difícil a pesar de que se quiere evidenciar avances significativos en el campo del respeto a los derechos sindicales y humanos. La presencia del Presidente de la CTC, Apecides Albis, y del representante de la CUT Bogotá-Cundinamarca, Manuel Téllez, no solo en el acto de apertura, sino en diversas sesiones de trabajo evidencia la importancia del tema, así como la importancia que tiene para el movimiento sindical colombiano la presencia de organizaciones internacionales que puedan conocer de primera mano su realidad. Es de destacar que como conferencista para analizar la tercerización en Colombia y a nivel global, participó el compañero Carlos Bustos, coordinador de la ICEM.

Al final se concluyó con la propuesta de un Plan de acción, que en la medida de lo posible debe contribuir al programa de trabajo de los sindicatos participantes en el tema, para 2006-2007, compromiso que tienen los participantes y la coordinación de UNI-Américas.

2.3.2 DIAGNOSTICO Y PROPUESTA DE UN PROGRAMA NACIONAL DE DESARROLLO DE LA SUBCONTRATACION INDUSTRIAL EN COLOMBIA POR LA ORGANIZACIÓN DE DESARROLLO INDUSTRIAL DE NACIONES UNIDAS

Debemos analizar y tener mucho cuidado en nuestro trabajo, ya que tras una solicitud oficial urgente por parte del gobierno de Colombia se ha propuesto el siguiente proyecto, que prevé: (1) un análisis de la situación actual de la subcontratación en Colombia y una propuesta para el diseño y el desarrollo de una Red Colombiana de Subcontratación, (2) la preparación y realización de acciones específicas de promoción de la Subcontratación en Colombia. Se prevé una fase posterior que conlleve en un plazo mas amplio a contribuir a la promoción de la subcontratación industrial dentro de un Programa Nacional financiado por el Ministerio de Desarrollo Colombiano y a ser ejecutado por la ONUDI, Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, que ayuda a los países en desarrollo y a los países con economías en transición a combatir la marginación en el mundo globalizado de hoy. La ONUDI moviliza conocimientos generales y especializados, información y tecnología para promover el empleo productivo, una economía y “ un medio ambiente saludable”.

En red ofrece un servicio informativo de contactos, basado en la asociación entre Gobierno, Cámaras de Comercio, Gremios y Centros tecnológicos. Promueve el desarrollo empresarial y las relaciones de subcontratación tanto nacionales como internacionales. A través de este proyecto hasta el momento se han establecido Centros de Subcontratación en la zona centro del país (sede en Bogotá), zona de Antioquia (sede en Medellín), zona de Occidente (sede en Cali), zona del Eje Cafetero (sede en Manizales), zona de los Santanderes (sede en Bucaramanga), zona de la Costa Caribe (sede en Barranquilla), zona del Tolima / Huila (sede en Ibagué), zona de Frontera (sede en Pasto) y el Centro de Subcontratación de Barrancabermeja.

La ONUDI posee particular experiencia en el suministro de asistencia para el establecimiento y funcionamiento de bolsas de subcontratación internacionales, a las que luego alienta para que desarrollen entre ellas redes nacionales, regionales e internacionales. Colombia participa en la Asociación Latinoamericana de Bolsas de Subcontratación (ALABSUB). (Informes en la página web: www.unido.org/doc). Con esta información debemos tener en cuenta que la subcontratación tiene ramificaciones internacionales a las que tenemos que hacer frente de manera eficaz.

Por otra parte debemos tener en cuenta que la subcontratación cuenta ya con Empresas multinacionales que ejercen esta labor de deslaboralización. Datos encontrados en la investigación global que hiciera la ICEM.

AGENCIA	OPERACION	OBSERVACIONES
ADECCO SUIZA	5.800 OFICINAS 70 PAISES	PARTICIPA EN EL PACTO MUNDIAL
MANPOWER EEUU	4.300 OFICINAS 67 PAISES	PROVEE CADA AÑO 400.000 COMPAÑIAS
VEDIOR PAISES BAJOS	2.200 OFICINAS 35 PAISES	APOYA EL CODIGO DE CONDUCTA
RANDSTAD PAISES BAJOS	13 PAISES EN PLAN DE EXPANCIION	MIEMBRO DEL PACTO MUNDIAL

Es importante señalar que estas compañías están inspiradas en el pensamiento de expertos internacionales en administración de empresas, que se atrevieron a decir: “ES RECOMENDABLE TERMINAR CON EL CONCEPTO DEL CARGO/EMPLEADOR DE TODA LA VIDA, ADUCIENDO QUE LA SEGURIDAD EN EL EMPLEO NO ES SALUDABLE PARA EL ALMA”.

De otra parte el doctor MIGUEL ANGEL PEREZ GARCIA, abogado de la Universidad de Caldas, profesor universitario, alto ejecutivo de varias asociaciones de Empleadores, consejero técnico de los empresarios en las conferencias de la OIT en los años 96, 97, 98, 99 y 2006, en su libro “doctrina y alcance de la temporalidad laboral”, indica: “que las empresas de servicios temporales constituyen un instrumento de la mayor importancia para responder a las exigencias de una sociedad en una economía en permanente ebullición, que exige respuestas rápidas, oportunas y eficientes para atender los servicios que se incrementan por diversas razones, tanto en el sector público como en el sector privado, para cuyo cubrimiento se deben dar opciones que flexibilicen el mercado laboral, dando alternativas que permitan adecuarse de manera efectiva a las nuevas realidades”.

Es esta la justificación del gran capital, que esconde su verdadera razón, de unas mayores ganancias a costa de los bajos salarios y de la miseria de millones de colombianos. De esta misma manera justifican la contaminación de los ríos y del medio ambiente, alegando los altos costos que tiene el establecer medidas de protección para un desarrollo sostenible.

2.3.3 Coloquio internacional sobre los sindicatos y el sector no estructurado, Ginebra, 18-22 de octubre de 1999

Los participantes examinaron detalladamente las dificultades que plantea una definición precisa del sector informal. Coincidieron en la necesidad de evitar que esta expresión sea muy amplia, tanto que abarque al conjunto de trabajadores del sector informal.

Se definieron tres segmentos principales de la fuerza de trabajo en el sector informal. El primer segmento corresponde a los propietarios o empleadores de microempresas, incluidos los agricultores, que pueden ocupar normalmente a unos pocos trabajadores y/o aprendices. No suelen constituir un grupo al que le interesen las políticas de organización sindical, pero pueden beneficiarse de la acción de los sindicatos ante los gobiernos y las organizaciones internacionales. El segundo segmento comprende a los trabajadores por cuenta propia y abarca principalmente a los trabajadores independientes propiamente dichos, los vendedores ambulantes o los pequeños agricultores. Es el segmento más importante y más «visible» del sector informal. A pesar de designarse como «trabajadores por cuenta propia», muchos trabajadores de

este segmento dependen económicamente de una sola empresa o de un «intermediario» para sobrevivir. El tercer segmento comprende a los trabajadores ocupados a tiempo completo u ocupados en un empleo ocasional. Lo integran los trabajadores asalariados ocupados en microempresas sobre una base continuada, ocasional o empleados como mano de obra subcontratada, los trabajadores no remunerados, incluidos los trabajadores familiares y los aprendices, los trabajadores a domicilio y los trabajadores domésticos remunerados. La mano de obra en este segmento es a menudo una mano de obra físicamente «encubierta», por lo cual es de difícil ubicación, comunicación y organización.

Los participantes reconocieron que esta clasificación no reflejaba plenamente la complejidad del sector, pero ofrecía una base para el desarrollo de nuevas políticas. Se decidió que el esfuerzo de movilización y reclutamiento de los sindicatos debería centrarse a la vez en el segundo y tercero de los segmentos antes mencionados. (Documento extraído del sitio web de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), de la OIT, complementado con la página www.ilo.org/public)

2.3.4 CONFERENCIA INTERNACIONAL DE TRABAJO, 86ª REUNION, GINEBRA, JUNIO DE 1998, INFORME DE LA COMISION DE TRABAJO EN SUBCONTRATACION

El Informe establece una propuesta de convenio y recomendación basada en las conclusiones adoptadas por la Conferencia en su 86ª Reunión. Para facilitar las discusiones de la Comisión, el Informe contiene una sección introductoria y un anexo indicando los cambios posibles, los cuales podrían considerarse como una base para un convenio y una recomendación sobre el trabajo en régimen de subcontratación como posible alternativa a los textos propuestos en el Informe. De acuerdo con éste, el «trabajo en régimen de subcontratación» abarcaría situaciones en las que las condiciones de dependencia y subordinación frente a la empresa, que utiliza trabajo en régimen de subcontratación, son similares a aquellas que caracterizan a la relación de trabajo entre la empresa usuaria y sus empleados. Tanto los contratistas independientes que son realmente trabajadores por cuenta propia, como los trabajadores de la empresa usuaria estarían fuera de la definición de trabajo en régimen de subcontratación.

A la vez que reconocía las dificultades que la Comisión había encontrado en el tratamiento del tema del trabajo en régimen de subcontratación, el representante del Secretario General recordó que había numerosas áreas de acuerdo. En particular, todos parecían estar de acuerdo en la necesidad de realizar mayores esfuerzos para combatir los abusos ligados a las relaciones de trabajo encubiertas y para garantizar que no se eludan las obligaciones ni se denieguen los derechos previstos en la legislación laboral y de seguridad social cuando se recurra al trabajo en régimen de subcontratación. También subrayó que existe una preocupación generalizada sobre situaciones particulares de trabajo en régimen de subcontratación que deben ser corregidas, y señaló que muchos constituyentes defendían que todos los trabajadores en régimen de subcontratación deberían disfrutar de ciertas garantías básicas.

Así mismo también considero que se realicen reuniones de expertos a fin de examinar, como mínimo, las distintas cuestiones que han surgido de las deliberaciones de esta Comisión, que siguen a continuación:

- 1) cuáles son los trabajadores, en las situaciones que la Comisión ha comenzado a identificar, que necesitan protección;
- 2) los medios adecuados para la protección de dichos trabajadores y la posibilidad de tratar separadamente las distintas situaciones;
- 3) cómo se podrían definir tales trabajadores, teniendo en cuenta los diferentes sistemas legales existentes y las diferencias idiomáticas;
- 4) tomar otras medidas con miras a completar el trabajo iniciado por la Comisión del Trabajo en Subcontratación.

2.3.5 PAPEL DE LA CSI

La reciente creada Confederación Sindical Internacional CSI, producto de la fusión entre la CIOSL y la CMT, en su congreso constitutivo del mes de noviembre del año anterior, abordó con mucha importancia el tema de la tercerización y la subcontratación, y ha tomado el papel de liderar en la UE, los estándares de trabajo ante la Organización Mundial del Comercio OMC, partiendo del compromiso de 27 estados miembros, con los estándares de trabajo internacionalmente

reconocidos. En Ginebra del 26 al 28 de febrero de 2007, aprovechando la reunión anual que realiza la OMC, plantearon con la fuerza que le da la representación de 150 millones de afiliados las propuestas del Movimiento Sindical Internacional, para acabar con el trabajo infantil y la deslaborización del empleo.

A su vez la ORIT en las Américas con muchas organizaciones nacionales están haciendo lo propio, de ahí que hayan reparos a los TLC que pretende firmar el gobierno de los EEUU con algunos Países de América Latina, sobre la base de las condiciones laborales.

3. La Tercerización en Colombia

En la historia del derecho laboral, la jornada máxima de ocho horas es, sin duda la conquista paradigmática de la clase trabajadora.

Es posible que la duración haya resultado influida por la vieja trova inglesa que fraccionaba el día en tres porciones iguales: eighth hours to work, eight hours to sleep, eight hours to rest, eight pennies to day.

La así llamada jornada máxima laboral quedó fijada, al menos en sus primeras manifestaciones, en ocho horas por día y proyectada a la semana en 48 horas. Así quedó plasmada en el Convenio número 1 de la OIT que, no por coincidencia, fue el primero adoptado por tan importante organización.

A través del siglo XX prácticamente todas las legislaciones y muchas constituciones incorporaron el límite máximo de horas laborales, si consideraban hacer alguna modificación, tomaban decisiones por convenio colectivo, respetando los parámetros establecidos por la OIT.

Es importante recordar, que se ha sido establecido universalmente que las horas laboradas en exceso tienen el carácter de sobre tiempo u horas extras, que deben ser remuneradas con una tasa adicional al costo de la hora ordinaria.

La Legislación Laboral Colombiana modificó la Jornada Máxima con el artículo 161 de la Ley 50/90 de la siguiente manera:

” La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

Estos son los caracteres más generales que destacan de las jornadas laborales típicas, sin embargo hay muchas jornadas laborales que escapan a esta normalidad y son por lo tanto atípicas, modalidades que precisamente examinaremos en el siguiente apartado; comenzando con el contrato que predominaba inicialmente en nuestro ámbito laboral antes de que la precarización de los contratos prevaleciera al día de hoy.

3.1 CONTRATOS DE TRABAJO

3.1.1 Contrato de trabajo a término indefinido

Esta normado en el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo. Es aquel en el que no se estipula un plazo fijo, su duración no está determinada por la duración de una obra y no es de carácter accidental o transitorio. En ese sentido, su vigencia se mantiene mientras subsistan las causas que le dieron origen.

Los contratos que se acuerdan verbalmente siempre son considerados a término indefinido. Por esta razón, y ante la necesidad de consagrar los acuerdos extralegales (cláusulas adicionales) al que lleguen las partes, conviene que consten por escrito.

Pero, ¿entonces cuándo termina un contrato a término indefinido? Según las normas, cuando ya termina o bien la materia del trabajo o las causas que le dieron origen. Sin embargo, existen otras situaciones que implican su terminación tales como el despido con o sin justa causa y la renuncia.

Es en este tipo de contratos las empresas están comprometidas con el pago de prestaciones sociales, derecho a vacaciones, prima de servicios, descansos remunerados y aportes parafiscales. El empleador debe afiliarse a su trabajador

al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, Salud y Riesgos Profesionales. Su incumplimiento puede determinar el pago de cuantiosas multas e indemnizaciones que tienen como fin garantizar la reparación de los perjuicios causados al trabajador.

3.1.2 Contrato de trabajo a término fijo

Por mandato legal, necesariamente debe constar por escrito. El límite temporal impuesto para esta forma de vinculación es de tres años. Sin embargo, puede ser prorrogado indefinidamente, salvo en los casos en los cuáles el plazo pactado es inferior a un año.

Esa restricción establece un límite máximo de hasta tres prórrogas de la misma duración. Cumplido ese plazo la empresa que desee mantener vigente la relación no se podrá extender el contrato por un tiempo inferior a un año. Tanto, la legislación como la jurisprudencia (interpretaciones que las altas cortes de justicia hacen de las normas) han otorgado a empleador y trabajador la facultad para renovar esos contratos por plazos inferiores o superiores al inicialmente pactado.

Las empresas deben tener especial consideración respecto de la finalización de esos contratos. En primer lugar, porque este tipo de contratos exigen una notificación por escrito (con no menos de 30 días calendario de anterioridad al vencimiento) para los casos en los que no se pretende renovar el vínculo laboral. Si esto no sucede, opera un mecanismo según el cual se entiende prorrogado por un periodo igual al pactado inicialmente.

En segundo lugar, porque la ley ha condicionado su terminación definitiva al hecho de que se demuestre que no se necesita más al trabajador para la actividad que inicialmente fue contratado.

Para darlo por terminado, una de las partes debe avisar a la otra con antelación no inferior a 30 días al vencimiento del plazo la intención de no renovarlo, de lo contrario se entiende prorrogado por otro término igual, o lo que es lo mismo, se prorroga automáticamente. Si se termina el contrato antes del plazo y sin justa causa, la empresa está obligada a pagar los salarios y obligaciones que hacían falta hasta el vencimiento. A su vez, si es el trabajador quien lo interrumpe, puede ser demandado por perjuicios, pero la empresa deberá probarlos ante el juez laboral.

Conviene advertir dos condiciones de este contrato: si no se estipula la duración del mismo, se entenderá que es indefinido y la notificación de no prórroga no puede comunicarse a la firma del vínculo.

Los trabajadores tienen derecho tanto a las prestaciones que determina la ley como al reconocimiento de vacaciones y prima de servicios proporcional al tiempo trabajado (de acuerdo con la doctrina jurisprudencial de la Corte Constitucional). El empleador debe afiliar al trabajador al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, Salud y Riesgos Profesionales.

3.1.3 Contrato ocasional, accidental o transitorio

Enunciado en el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo, no puede extenderse más de un mes. Esta condicionado a que sea para la ejecución de labores distintas de las actividades normales de la empresa. Por ejemplo, es el que se presenta cuando una compañía dedicada a la venta de vehículos celebra con un trabajador para desarrollar labores de fontanería en sus instalaciones. Es evidente que la comercializadora descrita no tiene entre sus actividades ordinarias, ni las de la naturaleza de su actividad desarrollar ese tipo de trabajos.

Es un contrato especialísimo que en múltiples oportunidades ha querido ser excluido de la legislación laboral. Pese a que en este existen los tres elementos constitutivos ya expresados (prestación personal, subordinación y retribución), en muchos aspectos el trabajador es tratado como si fuera un contratista independiente. De acuerdo con esa idea, la empresa está exenta del pago de algunas prestaciones y primas a las cuales no tiene derecho como son: auxilio monetario por enfermedad no profesional, dotación (calzado y vestido de labor), auxilio funerario, cesantías y prima de servicios, vacaciones y auxilio de transporte.

No hay obligación de afiliar al trabajador al Sistema General de Seguridad Social, se recomienda al empleador verificar la condición de afiliado por su cuenta.

Las prórrogas del contrato no lo convierten en indefinido. Sentencia 1025 Julio 7/98 Corte Suprema de Justicia.

3.1.4 Contrato por realización de una obra o labor determinada

Es aquel tipo de contrato que se mantiene mientras dure la tarea encomendada. Otorga libertad a las partes en la medida que son ellas las que establecen el tiempo en el que se extiende la realización. Es ampliamente utilizada en empresas dedicadas a la construcción o actividades sujetas a contratos especiales con terceros que exigen incremento de personal únicamente para una obra concreta y en proporción al avance de la misma.

Su celebración puede darse, respecto de su forma, de manera verbal o escrita y no tiene límite temporal. Asimismo, como su extensión es indeterminada, no exige preaviso para su finalización. En ese sentido, una vez termina la obra es necesario suscribir un nuevo contrato si se pretende mantener la relación laboral.

Las recomendaciones alrededor de este formato obedecen a la necesidad de especificar taxativamente en que consiste la labor contratada. Como es un contrato que no goza de regularidad, puede tornarse conflictivo. En este opera el periodo de prueba según las normas generales al respecto; es decir, dos meses. El ejemplo más representativo se presenta en la construcción de obras y la recolección de cosechas.

El empleador debe afiliar al trabajador al Sistema de Seguridad General de Seguridad Social en Pensiones, en Salud y en Riesgos Profesionales.

El trabajador tiene derecho al pago de prestaciones sociales: cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, auxilio de transporte, calzado y vestido de labor.

El trabajador tiene derecho al pago de vacaciones proporcionales al tiempo que dure el contrato.

3.1.5 Contrato de aprendizaje o de formación

Es el suscrito entre una persona natural que se denominará aprendiz, que no esté ni haya estado vinculado a la empresa que lo va a contratar y una empresa de las obligadas a vincular aprendices.

Requisitos de los trabajadores: Debe ser mayor de 16 años y menores de 21 años. Minusválidos sin límite. No deben tener titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el artículo 30 de la ley 789/ 2002

b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.

c) La formación se recibe a título estrictamente personal;

d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Límites a la contratación: En caso de que aquellos convenios habilitados a tal efecto no establezcan nada al respecto, los límites legales son los siguientes:

Número de trabajadores	Empleados en formación
Hasta 5 trabajadores	1 empleado en formación
De 6 a 10 trabajadores	2 empleados en formación
De 11 a 25 trabajadores	3 empleados en formación
De 26 a 40 trabajadores	4 empleados en formación
De 41 a 50 trabajadores	5 empleados en formación
De 51 a 100 trabajadores	8 empleados en formación
De 101 a 250 trabajadores	10 empleados en formación o el 8% de la plantilla
De 251 a 500 trabajadores	20 empleados en formación o el 6% de la plantilla
De 501 en adelante	30 empleados en formación o el 4% de la plantilla.

Las empresas deben cumplir una actividad económica diferente a la construcción.

En las empresas industriales y comerciales del Estado, las sociedades de economía mixta o las empresas sociales del Estado del orden nacional,

departamental, Distrital o Municipal deben tener disponibilidad presupuestal, para este fin.

Los patrocinarán proporcionándoles los medios para adquirir una formación profesional, metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación en el que se va a desempeñar en el ramo propio de las actividades de la empresa (administrativo, operativo, comercial o financiero).

La formación profesional teórico práctica debe cumplirse en cualquiera de las entidades autorizadas para este fin.

El tiempo de duración no puede ser mayor a dos (2) años.

El aprendiz tiene derecho a un apoyo económico que no constituye salario, en la fase lectiva, se le pagará mínimo el 50% de un SMMLV y en la fase práctica o productiva, se le pagará mínimo el 75% de un SMMLV. Si es universitario se le pagará un SMMLV en las dos fases (lectiva y práctica o productiva).

El empleador deberá afiliarlo a su ARP y al Sistema General de Seguridad Social en Salud, asumiendo el pago del 100% de la cotización como si fuese trabajador independiente.

En el plazo de un mes desde la finalización de la formación teórica, el empresario deberá expedir al aprendiz un certificado en el que conste la duración de la relación, puesto de trabajo desarrollado y grado de aprovechamiento. Igualmente el centro donde se haya desarrollado tal formación deberá expedir otro certificado.

3.1.6 Trabajo a domicilio

Este es un tipo de contrato que esta regulado por el artículo 89 al 93 C. 210/53 del Código Sustantivo del Trabajo.

Hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia, por cuenta de un patrono.

Todo patrono que quiera contratar trabajos a domicilio debe previamente obtener la autorización del respectivo inspector del trabajo o en su defecto, del alcalde del lugar.

Los patronos que den trabajo a domicilio deben llevar un libro autorizado y rubricado por el respectivo inspector del trabajo o por la primera autoridad política donde no existiere este funcionario, en el que conste:

1. Nombre y apellido de los trabajadores y domicilio en donde se ejecuta el trabajo.
2. Cantidad y características del trabajo que se encargue cada vez.
3. Forma y monto de la retribución o salario.
4. Motivos o causas de la reducción o suspensión del trabajo.

El patrono debe entregar gratuitamente al trabajador a domicilio que ocupe una “libreta de salario” foliada y rubricada por el inspector del trabajo de su jurisdicción y en su defecto por la primera autoridad política del lugar. En esta libreta, además de las anotaciones a que se refieren los numerales del artículo anterior, se harán las siguientes:

- a) Valor y clase de los materiales que en cada ocasión se entreguen al trabajador y la fecha de la entrega;
- b) Fecha en que el trabajador entregue la obra terminada, y
- c) Cuantía de los anticipos y salarios pagados.

Los patronos que ocupen trabajadores a domicilio están obligados a suministrar a las autoridades administrativas del trabajo todos los informes que les soliciten y en particular aquéllos que se refieren a las condiciones de trabajo y a las tarifas de salario pagadas al personal a su servicio.

CONTRATACION EXTERNA

Actualmente se está utilizando un sistema de contratación que es muy práctico para las empresas y es la contratación externa, a través de la cual la compañía realiza un proceso de licitación en el cual se presentan agencias de empleo, cooperativas, temporales y otras entidades que ofrecen sus servicios a través de propuestas por medio de las cuales pretenden ganar la licitación, compitiendo en calidad, economía y facilidades. Finalmente la entidad ganadora firma un contrato comercial para proveer determinado servicio por un plazo determinado.

Para comprender de manera clara como es la dinámica bajo la cual funciona cada una de estas entidades, se realizaron cuadros comparativos en los cuales

se destacan los aspectos normativos y característicos de cada institución que identifican su naturaleza y marcan sus diferencias.

Previo a esta información también es necesario entender algunos términos que se utilizarán en el transcurso de la investigación, por lo tanto se hace necesario explicarlos.

TERMINOLOGÍA

- A la persona natural o jurídica que contrate los servicios de una E.S.T (Empresa de Servicios Temporales), la ley le da el calificativo de usuario, (Art. 73, Ley 50 de 1990)
- La persona que se encarga de la ejecución de una labor determinada y agrupa, ocasionalmente, las actividades de otras, por su cuenta, adquiere el carácter de contratista o intermediario.
- Cooperativas de trabajo asociado CTA, que de ser entidades de carácter solidario se han convertido en intermediarias del empleo.
- Contrato sindical, cuando una organización sindical se convierte en intermediaria para garantizar la mano de obra a un tercero, asumiendo el papel de empleador.

4. LEGISLACION

4.1 Resumen de la Legislación Colombiana que impacta el uso de contratistas

La Legislación Laboral ha realizado diversas reformas en los últimos gobiernos que han conllevado a la flexibilización del trabajo, a continuación observaremos algunas de sus modificaciones, las cuales estaremos relacionando durante la presente investigación; normas, decretos, artículos y estatutos que son objeto de violación por parte de algunas empresas y contratistas y por otra parte son ignorados por los trabajadores, lo que a la vez permite que sus derechos laborales sean profanados e infraccionados.

Iniciaremos mencionado brevemente algunos artículos de los decretos que regulan las entidades que proveen personal a las empresas primarias.

4.1.1 AGENCIAS DE EMPLEO

DECRETO 2676 DE 1971

ART. 1º—Toda persona natural o jurídica que tenga establecido o establezca un servicio privado lucrativo de colocación o empleo, cuya finalidad directa o indirecta sea el suministro de trabajadores permanentes o temporales a terceros (personas naturales o jurídicas), cualquiera que sea su modalidad de operación o la denominación del mismo, para la legalidad de su funcionamiento deberá someterse a los requisitos y cumplir las obligaciones señaladas en el presente decreto.

ART. 9º—Los servicios o agencias privadas lucrativas de colocación o empleo, cualquiera que sea su modalidad de operación o funcionamiento o su denominación, podrán cobrar al empleador una comisión hasta de cinco por ciento (5%) sobre el salario básico mensual que el trabajador postulado ganará y sólo en el caso en que éste sea aceptado por el empleador. Este cobro se hará por una sola vez respecto al tipo ocupacional del trabajador solicitado.

4.1.2 GESTIÓN DE EMPLEO E INTERMEDIACIÓN LABORAL

DECRETO-LEY 1421 DE 1989

(Junio 30)

“Por el cual se distribuyen unos negocios”.

ART. 1º—Asignase al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, la función de promoción y ejecución de la gestión e intermediación pública y gratuita de empleo que actualmente desarrolla el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la dirección general del servicio nacional de empleo y sus dependencias, en todo el territorio nacional.

4.1.3 EMPRESAS ASOCIATIVAS DE TRABAJO

LEY 10 DE 1991

(Enero 21)

“Por la cual se regulan las empresas asociativas de trabajo”.

ART. 1º—Las empresas asociativas de trabajo serán organizaciones económicas productivas, cuyos asociados aportan su capacidad laboral, por tiempo indefinido y algunos además entregan al servicio de la organización

una tecnología o destreza u otros activos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

ART. 4°—Los aportes de carácter laboral que haga cada uno de los asociados serán evaluados por la junta de asociados por períodos semestrales, asignando una calificación al desempeño y a la dedicación. En el caso de que haya aportes adicionales en tecnología o destreza, la calificación se hará teniendo en cuenta su significado para la productividad de la empresa.

La redistribución de estos aportes adicionales en ningún caso podrá ser superior a la cuarta parte de lo que se asigne a la totalidad de los aportes de carácter laboral.

Los asociados tienen una relación de carácter típicamente comercial con las empresas asociativas de trabajo. Por tanto, los aportes de carácter laboral no se rigen por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, sino por las normas del derecho comercial.

4.1.4. EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

DECRETO NÚMERO 24 DE 1998

(Enero 6)

“Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las empresas de servicios temporales”.

CAPÍTULO I

Definiciones y generalidades

ART. 1°—Denominase empresa de servicios temporales, aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de ésta el carácter de empleador.

Los trabajadores de la empresa de servicios temporales son de dos categorías: de planta y en misión.

Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales y trabajadores en misión aquellos que envía la empresa de servicios temporales a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratados por

éstos. La empresa de servicios temporales tendrá siempre el carácter de empleador con respecto tanto a los de planta y en misión.

ART. 3°—Generalidades. Los trabajadores en misión tendrán derecho:

a) A un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigente en la empresa;

b) A ser beneficiario de todas aquellas prerrogativas que la empresa usuaria tenga respecto de sus propios trabajadores tales como: transporte, alimentación y recreación;

c) Compensación monetaria por vacaciones y prima de servicios proporcional al tiempo laborado cualquiera que este sea, y

d) En lo pertinente se les aplicará lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del Régimen Laboral.

NOTA: Mediante Sentencia 570 de 1998 del 23 de marzo de 2000 el Consejo de Estado anuló el literal b).

ART. 4°—La seguridad social integral (salud, pensiones y riesgos profesionales) respecto de los trabajadores en misión, es responsabilidad de la empresa de servicios temporales, sin perjuicio de las obligaciones que por ley y otras disposiciones legales complementarias le están asignadas a las empresas usuarias en esta misma materia.

CAPÍTULO II

De los requisitos

ART. 7°—Para efectos de la autorización contemplada en el artículo 82 de la Ley 50 de 1990, a la solicitud se debe acompañar:

Los modelos de contrato de trabajo que celebren con sus trabajadores.

Los modelos de contrato de prestación de servicios con la usuaria, los cuales:

a) Deben constar por escrito;

b) La empresa de servicios temporales se sujetará a lo dispuesto por la ley para efectos de salarios, prestaciones sociales, horas extras diurnas y nocturnas, dominicales y festivos.

c) Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia de salud ocupacional se tiene para con los trabajadores en misión, cuando se trate de las circunstancias establecidas en el artículo 78 de la Ley 50 de 1990.

CAPÍTULO VI

De las sanciones

NOTA: El Decreto 503 de 1998 artículo 4 adicionó un artículo al presente decreto. (Dado en Santa fe de Bogotá, D.C., 6 de enero de 1998.)

4. Garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social.

4.1.5 CONTRATO SINDICAL

Esta es una figura para los sindicatos. Al reglamentar algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo, se le permite a las organizaciones sindicales participar en la gestión de las empresas. La diferencia con la intermediación en el empleo tiene que darla las condiciones laborales y prestacionales que tengan los trabajadores vinculados laboralmente a través de los contratos sindicales. El sindicato no debe buscar lucro de esta gestión.

MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL DECRETO NUMERO 657 DE 2006 03 DE MARZO 2006

Por el cual se reglamentan los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA

En uso de sus facultades constitucionales, en especial de las conferidas en el numeral 11 del artículo de la Constitución Política, y

CONSIDERANDO:

Que el contrato sindical es una institución jurídica a través de la cual, los sindicatos pueden participar en la gestión de las empresas.

Que de conformidad con el numeral 3º del artículo 373 del Código Sustantivo del Trabajo, los sindicatos tienen entre sus funciones celebrar contratos sindicales, garantizar su cumplimiento por parte de los afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.

Que en virtud de lo anterior y conforme a lo previsto en los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo, se hace necesario reglamentar aspectos atinentes al contrato sindical.

En mérito de lo anteriormente expuesto.

DECRETA:

ARTICULO 1°.- Contrato sindical es un acuerdo de voluntades solemne, nominado y principal, entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos de empleadores, para la prestación de servicios o la ejecución de obras con sus propios afiliados.

ARTICULO 2°.- Cuando un empleador o sindicato de empleadores requiera contratar la prestación de servicios o la ejecución de obras, evaluará en primera instancia la posibilidad de celebrar contrato sindical.

ARTICULO 3°.- Además de las cláusulas relativas a las condiciones específicas del objeto del contrato sindical y las circunstancias en que se desarrollará, éste deberá indicar el valor total de la prestación del servicio o de la ejecución de la obra, así como la cuantía de la caución que las partes deben constituir para asegurar el cumplimiento de las obligaciones pactadas.

ARTICULO 4°.- Previo a la suscripción del contrato sindical, el sindicato de trabajadores deberá realizar una asamblea con los afiliados, en la que se dará a conocer la propuesta, se establecerán las condiciones para su celebración y se señalarán las responsabilidades de la organización sindical.

ARTICULO 5°.- Para todos los efectos legales, las organizaciones sindicales ejercerán la representación de los trabajadores que ejecutan el contrato sindical.

ARTICULO 6°.- En desarrollo de la libertad sindical consagrada en el Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical, el cual contendrá como mínimo, la siguiente información:

1. Tiempo mínimo de afiliación al sindicato, para participar en la ejecución de un contrato sindical.

2. Procedimiento para seleccionar el coordinador de la ejecución del contrato sindical.
3. Procedimiento para seleccionar a los afiliados que van a ejecutar el contrato sindical.
4. Causales de reemplazo de quienes ejecuten el contrato sindical y procedimiento.
5. Sistema de pago a los trabajadores que ejecuten el contrato sindical.
6. Porcentaje del contrato que se destinará a educación y capacitación de los afiliados en las distintas áreas de trabajo objeto del contrato sindical.
7. Régimen disciplinario aplicable a los afiliados que ejecuten el contrato sindical.
8. Ingresos de los afiliados al sindicato que ejecuten el contrato, los cuales por lo menos deben ser equivalentes al salario mínimo legal mensual vigente y la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, de conformidad con lo previsto en las normas de dicho sistema.

ARTICULO 7°.- En los estatutos de las organizaciones sindicales podrá preverse de manera general los derechos y obligaciones de los afiliados que ejecutarán contratos sindicales.

ARTICULO 8°.- Aquellas ofertas presentadas por los sindicatos en virtud del contrato sindical que se constituyan en órdenes de compra de bienes o servicios y ofertas mercantiles, se les aplicará lo dispuesto en el numeral 52 del artículo 530 del estatuto tributario o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.

ARTICULO 9°.- Copia del contrato sindical con su correspondiente reglamento deberá depositarse ante el Inspector de Trabajo del lugar en donde éste se suscriba.

ARTICULO 10°.- La definición de las controversias que se originen respecto de la interpretación, ejecución y terminación del contrato sindical, son de competencia de la jurisdicción ordinaria laboral, salvo que las partes contratantes decidan acudir a los mecanismos alternativos para la solución de conflictos.

ARTICULO 11°.- El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

Preocupaciones del Gobierno.

La intermediación en el empleo, a través de las empresas de servicios temporales y las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, se han convertido en una papa caliente para el gobierno nacional, por que ya es tan evidente el papel que juegan en la deslaborización del empleo, la pauperización de los trabajadores y el aniquilamiento del movimiento sindical, que mediante nuevos decretos tratan de aminorar el impacto.

Efectivamente el cuatro de diciembre de 2006, firmado por el presidente de la republica Alvaro Uribe Vélez y por el ministro del protección social Diego Palacio Betancourt, fue expedido el decreto N° 4369, por el cual se reglamente el ejerció de las empresas de servicios temporales y de dictan otras disposiciones.

De la misma manera el 27 de diciembre de 2006, firmado por el ministro de la protección social, Diego Palacio Betancourt y Rosembreg Pabon, director del departamento administrativo nacional de la economía solidaria, fue expedido el decreto N° 4588, por medio del cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado. Son estos pequeños paliativos que en nada servirán a la solución de un problema de implicaciones económicas, políticas y sociales, de gran dimensión.

Al respecto portafolio de febrero 15 de 2007, informo que 26 reconocidas empresas del sector privado, de por lo menos seis departamentos, fueron sancionadas por el Ministerio de la Protección Social “por la utilización indebida de las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) en la contratación de personal”.

Firmas como TNT Jeans, Viste la Moda (Antioquia), Nicole (Caldas), Banco Popular, Azúcar y Azuquita (Caquetá), Supermaxi (Cauca), Supertiendas y Droguerías Olímpica (Córdoba) y Coomotor (Huila), fueron sancionadas por el Ministerio en el 2005 y el 2006.

En total son 26 empresas de por lo menos seis departamentos castigadas por las autoridades, aunque es necesario señalar que allí no aparecen los reportes de Bogotá-Cundinamarca y Valle, dos de los mayores centros económicos del país, donde la presencia de las CTA que hacen intermediación laboral, es muy significativa por que hay muchas compañías que acuden a sus servicios.

Ni las CTA pueden ser intermediarias laborales ni las empresas pueden contratar trabajadores con ellas, salvo que estén dispuestas a violar las normas laborales, de la seguridad social y del cooperativismo.

No obstante, el incentivo por la reducción de costos es tan grande, admiten las autoridades, que unas y otras se arriesgan a esa práctica, que permite sacarle el cuerpo al pago de la seguridad social (salud, pensiones, riesgos profesionales), aportes parafiscales (Sena, Bienestar Familiar y cajas de compensación) y prestaciones de los trabajadores (cesantías, intereses sobre estas y vacaciones).

En el 2005, los inspectores del Ministerio de la Protección Social les impusieron a 197 CTA 213 sanciones por 633,1 millones de pesos por incumplimientos a la normatividad laboral, cooperativa y de seguridad social, pero se destacan las 35 multas por intermediación laboral, que ascendieron a 220,2 millones de pesos.

La capacidad sancionatoria de las autoridades es tan baja (un máximo de 100 salarios mínimos ó 43,3 millones de pesos), que algunas de las CTA multadas no tienen problema alguno para figurar como reincidentes. Es el caso de, por ejemplo, las CTA Coopererg y Florence Nightingale (Cesar), Convenios Estratégicos (Cundinamarca), Cootrasllanos (Meta), Crecer (Nariño), Construir, Alfa y Omega y Servicades (Valle).

A lo anterior se agrega que, como lo reconocen funcionarios del Ministerio de la Protección Social y el superintendente de la Economía Solidaria, Enrique Valderrama, que las normas no les dan ‘dientes’ a las entidades para proceder con mayor rigor contra las CTA que violan las reglas de juego.

Tan cierta es esa afirmación, que hasta el momento no se ha cancelado ni un solo registro, ni en casos de flagrancia, como la intermediación laboral. En otras palabras, ni una sola CTA ha sido cerrada.

En el gobierno algunos funcionarios pensaban que si se aplicaban fuertes sanciones a las empresas que contratan trabajadores con las CTA, esto serviría de escarmiento para que unas y otras abandonaran esas prácticas “abusivas”, pero la realidad les ha mostrado que a pesar de las multas impuestas, la intermediación laboral continúa.

“La demanda por trabajadores que no les impliquen pagos adicionales al salario, que por lo general es el salario mínimo, es muy elevada. Las ganancias son tan elevadas que el razonamiento de los gerentes de CTA que hacen la intermediación y los presidentes de las empresas que las contratan es que bien vale la pena correr el riesgo”, comentan en los pasillos oficiales.

DUMPING SOCIAL, TEMOR DE ESTADOS UNIDOS

Las CTA han estado en la mira del gobierno estadounidense desde el 2004 cuando se lanzaron las negociaciones del TLC con Colombia, porque le preocupa no que a los trabajadores colombianos no se les pague conforme a las normas, sino que este menor pago se constituya en ‘dumping’ social (competencia desleal de los productores colombianos frente a sus homólogos norteamericanos).

Este ha sido uno de los puntos en los que E.U. tiene interés en apretar tuercas (revisar el acuerdo), ahora que se aproxima el debate del TLC en su congreso.

Registro público de CTA

Las presiones de las centrales obreras, de congresistas, de algunos sectores de opinión y hasta de Estados Unidos llevaron al gobierno a expedir el Decreto 4588, con el cual pretende frenar, y en lo posible acabar, con la intermediación laboral de las CTA.

El Decreto 4588, además de reiterar la prohibición de la intermediación laboral, señala que las asambleas de las CTA deben establecer con cuánto contribuirán éstas a los aportes de la seguridad social de sus cooperados.

Igualmente, obliga a montar un registro público de CTA, de manera que las empresas que vayan a contratar con ellas verifiquen primero si están inscritas, pues en caso contrario simplemente son piratas, como las llaman las autoridades.

Las empresas contratantes están obligadas a verificar cada mes que los cooperados de la CTA están afiliados a la seguridad social, pues de lo contrario se hace corresponsable de esta obligación.

Respecto a esto la CUT ha expresado en todo momento y de manera categórica su posición de rechazo a las Cooperativas de Trabajo Asociado que hacen intermediación laboral y ha solicitado el desmonte de las mismas, ya que es una distorsión del verdadero papel de las cooperativas y buscan en todo momento el desconocimiento de derechos básicos a los trabajadores, como los aportes para la Seguridad Social, niegan los aportes parafiscales y se quedan con una parte del salario de los trabajadores; las CTA son la expresión profunda de la tercerización, la precarización del salario y la deslaboralización como eje fundamental de la aplicación del modelo neoliberal. Las CTA además son la manera de impedir el libre derecho de asociación contribuyendo con el aniquilamiento del movimiento sindical.

CON PLENA IDENTIFICACION DEL PROBLEMA, ALGUNOS INTENTOS Y PROPUESTAS

Leyes favorables a los trabajadores subcontractados

En Latinoamérica, en el mundo Sindical, ha pasado bastante desapercibida una noticia de gran importancia: a mediados de enero 2007, el Parlamento uruguayo ha aprobado una ley reguladora de la subcontratación laboral, sobre la base de un proyecto sindical.

En opinión de la UITA, de quien se citan los contenidos presentados más abajo, muchas veces la contratación de mano de obra es un elemento que utilizan las empresas para mediatizar la acción organizada de los trabajadores, limitando sus derechos constitucionales y los derechos establecidos por ley, incluyendo impedimentos para la sindicalización, puesto que es más difícil, o imposible organizar a trabajadores que se encuentran dispersos. Ante esta situación, la ley "es un paso importante en la reversión del proceso de desregulación del derecho laboral impulsado en las dos últimas décadas". (SIREL: "Se aprueba ley de protección al trabajador de empresas tercerizadas", 15 de enero de 2007, antes: "Sindicatos y trabajadores impulsan normas para regular las tercerizaciones", 21 agosto 2006; www.rel-uita.org)

El tema de la subcontratación estuvo presente en el XVI Congreso de ORIT en el 2005 y en la plataforma reciente de organizaciones nacionales como la CUT Brasil y la CUT Colombia. Asimismo, será en este año retomado por ORIT en

el marco de la nueva etapa de su Coordinadora con Federaciones Sindicales Internacionales y en el documento para el congreso de la nueva central americana.

El ejemplo uruguayo

El proyecto uruguayo tenía como antecedente la preocupación del Sindicato de Trabajadores de Coca Cola (STCC) y de la Federación de Obreros y Empleados de la Bebida (FOEB), ante el hecho de que, desde 1986, la empresa comenzó a tercerizar la actividad, primero la flota de camiones y luego el mantenimiento, limpieza, guardia, etc. En materia de ingresos, los tercerizados ganaban hasta siete veces menos que el personal efectivo, a veces haciendo la misma tarea. En el año 2000, el sindicato presentó un proyecto legislativo, que es la base del actual, presentado en el 2006, ya bajo el nuevo gobierno, con el apoyo del Partido Socialista. Entretanto el sindicato ganó la confianza de los tercerizados, logrando representarlos en las negociaciones con la patronal. Luego, en el 2004, el sindicato aprovechó el hecho de que la empresa tenía un mandato internacional de la empresa madre de respetar la legislación laboral de los países donde opera, debido a los grandes conflictos que habían tenido en plantas como la de Guatemala y Colombia, alcanzando un convenio que fijó un piso "decente" de salarios para todos.

La ley establece que:

- todo empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra, será responsable solidario de las obligaciones laborales de éstos hacia los trabajadores contratados, así como del pago de las contribuciones a la seguridad social, de la prima de accidente de trabajo y enfermedad profesional y de las sanciones y recuperos que se adeuden al Banco de Seguros del Estado.
- los deudores solidarios de obligaciones laborales pueden establecer por contrato la forma en que las obligaciones asumidas se dividen entre ellos, así como exigirse las garantías que estimen convenientes.
- los pactos o contratos no son oponibles a los acreedores, quienes podrán demandar indistintamente a cualquiera de los codeudores solidarios por el total de las obligaciones referidas.
- en ningún caso podrán emplearse las modalidades de contratación referidas en para reemplazar trabajadores que se encuentren amparados al subsidio por

desempleo por la causal de suspensión parcial o total de trabajo o en conflicto colectivo, sin perjuicio de las disposiciones especiales que rigen los servicios esenciales.

- todo trabajador contratado mediante alguna de las modalidades previstas por esta norma será informado previamente por escrito sobre sus condiciones de empleo, su salario y, en su caso, la empresa o institución para la cual prestará servicios.

- los trabajadores provistos por empresas suministradoras de empleo temporal no podrán recibir beneficios laborales inferiores a los establecidos por laudos de los consejos de salarios, convenios colectivos o decretos del Poder Ejecutivo para la categoría que desempeñen y que corresponda al giro de actividad de la empresa donde los mismos prestan sus servicios.

- la norma se extiende a todos los trabajadores del sector público que se desempeñan con las mismas modalidades.

Como era esperable, la Cámara de Industrias reaccionó negativamente ante esta ley, por considerar que la norma atenta contra una tendencia generalizada en el mundo hacia la especialización de las empresas, transfiere al empresario una responsabilidad que es exclusiva del Estado, la de controlar y fiscalizar. Si hay empresas que no hacen las cosas correctamente que las controle el Estado y no otras empresas que contratan con ellas.

Hacia una estrategia regional

Aunque preliminar, ya existe en el sindicalismo regional un registro claro sobre la necesidad de nuevas estrategias regulatorias y propiamente organizativas sindicales. En su XVI Congreso, en el capítulo sobre autoreforma sindical de su documento de base, ORIT ha ubicado como objetivo de sindicalización a los trabajadores tercerizados bajo formas de fraude/disimulo de la relación laboral, como subcontratación con un solo demandante, cooperativas con falsos socios, profesionales con un solo demandante. Asimismo, planteó como eje de su estrategia la incorporación del criterio de "red sindical" para su vinculación con los que forman el núcleo central de la empresa de la que dependen.

El año pasado, en sus últimos congresos, CUT Brasil (9 Congreso, junio) y CUT Colombia (V Congreso, agosto). Por un lado, la CUT Brasil decidió:

- organizar a los trabajadores tercerizados, lo que implica discutir items como la representación de terceros en el ámbito de las ramas de actividad y encuadramiento sindical.

- negociar, a nivel de empresa o rama, cláusulas sobre tercerización que establezcan el derecho a información previa, asegurando, como mínimo, el mismo nivel de garantías sociales, laborales y de seguridad social validas para el conjunto de los trabajadores.

- presentar proyectos de ley (para el sector privado y público) prohibiendo las tercerizaciones, impidiendo que sean utilizadas como variable de ajuste perverso por las empresas.

Por otro, la CUT Colombia acordó "restituir el contrato de trabajo como elemento central de la relación laboral, acabando con la función de intermediación laboral de las cooperativas de trabajo asociado y las otras prácticas de trabajo sin vínculo laboral" (como los contratos de prestación de servicios y los contratos sindicales). Por esta vía, los empleadores y el Estado tercerizan y subcontratan muchas de las actividades que antes realizaban con trabajadores propios contratados de manera directa. Muchas de estas contrataciones se hacen de mala fe, para encubrir a través de ellas relaciones laborales de subordinación y eludir el cumplimiento de los derechos derivados del trabajo, entre ellos los de libertad sindical. Es también la utilización que muchas empresas hacen de la figura del Contrato Sindical, remplazando trabajadores propios, convencionales y afiliados a organizaciones sindicales, por trabajadores vinculados a través de esta forma de subcontratación. En el mismo marco, el gobierno viene impulsando un "nuevo modelo de sindicalismo" que denomina "sindicalismo de participación", según el cual, las relaciones laborales serian cambiadas a modalidades como los contratos sindicales, lo que a todas luces muestra la intención de desmontar las convenciones colectivas y los contratos laborales.

Ante este panorama, la CUT decidió:

- Promover una ley que prohíba el ocultamiento de las relaciones laborales, como los contratos prestación de servicios y la subcontratación a través de terceros, y le otorgue a esos trabajadores derechos para reclamar responsabilidades laborales por parte de los empleadores.

- Promover otra ley que prohíba el uso de cooperativas de trabajo asociado para suministrarle mano de obra a las empresas.

- Instar a los sindicatos a abstenerse de celebrar Contratos Sindicales

En la comparación internacional, el caso español proporciona una "buena práctica" en materia de subcontratación, con el antecedente sindical de la acción de Comisiones Obreras (CCOO) quien, en el 2003, en su VIII Congreso, había aprobado la resolución "Abordar las nuevas relaciones productivas", que promueve un sindicalismo de nuevo tipo, que adecue la acción sindical a las diferentes situaciones de descentralización productiva, haciendo a la organización sindical funcional y flexible, para atender a la heterogeneidad de los intereses laborales. El trabajo sindical a desarrollar debe ser múltiple, diversificado y coordinado, desde la acción sindical federal y territorial. Es necesario identificar en cada sector y sub-sector de actividad las diferentes formas de descentralización así como las diversas situaciones empresariales (empresa principal y contratistas).

En este marco, hay que conjugar la necesaria autonomía de reivindicación y movilización de quienes trabajan en la empresa principal y de quienes lo hacen en los contratistas y subcontratistas, con la necesaria síntesis y solidaridad entre los intereses diversos. Ante una organización empresarial en red, se requiere también un trabajo sindical en red, con una coordinación y cooperación entre las diferentes estructuras y organizaciones del sindicato. Se mantiene la importancia de la intervención en el centro de trabajo, pero también se necesita una primacía de ámbitos más amplios de actuación, del sector frente a la empresa, del sindicato frente a la representación de trabajadores en la empresa.

La nueva legislación aprobada a mediados del 2006 actualiza la normativa, con el objetivo de asegurar que la organización empresarial de la producción mediante diversas fórmulas de descentralización productiva no vaya en perjuicio de la protección de los trabajadores, especialmente cuando se trate de Empresas principal, contratistas y subcontratistas, que comparten de forma continuada un mismo centro de trabajo. Se deslinda con claridad la subcontratación de obras y servicios entre empresas de las prácticas que incurren en la figura de la cesión ilegal de trabajadores, teniendo en cuenta que, de acuerdo a la legislación, la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo puede efectuarse legalmente a través de empresas de trabajo temporal. Con esta finalidad, se incorpora al Estatuto de

los Trabajadores una definición de la cesión ilegal de trabajadores, que incorpore a la ley la jurisprudencia sobre esta materia.

Con estos antecedentes, en este capítulo el Acuerdo también fijó avances en los derechos sindicales:

- cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre: razón social, domicilio, número de identificación fiscal de la empresa, objeto, duración y lugar de ejecución de la contrata, número de trabajadores a ser ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal y medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

- cuando la empresa principal, y la contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un Libro de Registro, a disposición de los representantes de los trabajadores, en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas.

- los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

- en los centros de trabajo en que existan locales para que los delegados de personal o del comité de empresas desarrollen sus actividades y se comuniquen con los trabajadores, aquellos podrán ser usados por la representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada el centro de trabajo.

Por otra parte a través de la negociación colectiva.

Sintraelecrol, Sintravidricol y Sintracarbon, mediante la convención colectiva de trabajo lograron la vinculación, a la nómina de trabajadores plenos, sindicalizados y convencionados a un total de 260 trabajadores tercerizados. Esta acción no es tan importante por el número de trabajadores, sino por lo que significa en la lucha por fortalecer el movimiento sindical y por mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los tercerizados.

Las acciones parlamentarias en el caso colombiano.

La constitución política de Colombia aprobada en 1991, estableció la necesidad y ordenó redactar y aprobar un estatuto del trabajo, que se encargara de regular las relaciones laborales. Varios intentos se han hecho, por vía de la acción popular y parlamentaria, para dar cumplimiento a esta norma, sin embargo estos proyectos han terminado archivados sin pena ni gloria, al orden del día están nuevos intentos de los parlamentarios amigos. Esta posibilidad no la debemos descartar pues en la medida en que contemos con mayor fuerza en el parlamento, en esa misma medida podremos legislar a favor de los trabajadores y dar solución, en particular a los problemas de la tercerización.

4. MULTINACIONALES

4.1 GLENCORE, BH BILLINTON, ANGLOAMERICAN XSTRATA

Cerrejón es una operación de minería de carbón que se desarrolla en las zonas norte, centro y sur. Son propietarias del Cerrejón, en tres partes iguales, compañías subsidiarias de BHP Billiton plc, Anglo American XSTRATA plc y Glencore International AG.

La operación está dedicada a la exploración, producción, transporte y embarque de carbón térmico de alta calidad de los depósitos del Cerrejón, localizados en la península de La Guajira, en el nordeste de Colombia, el lugar más septentrional de América del Sur.

4.1.1 UBICACION

La mina del Cerrejón se ubica en las cercanías del Municipio de Barrancas, Departamento de la Guajira con una extensión aproximada de trece (13) hectáreas, y dentro de la clasificación bioclimática de zonas de vida, la formación vegetal de la zona corresponde a la de bosque seco tropical.

Carbones del Cerrejón es una operación integrada, mina, ferrocarril y puerto. Han logrado resultados de clase mundial y una posición competitiva en el mercado internacional del carbón.

4.1.2 LA MINA

Cerrejón es la operación de minería de carbón de exportación a cielo abierto más grande del mundo. Los depósitos de carbón se encuentran en una extensión de 69.000 hectáreas, dentro de la cual hay cinco áreas contratadas así: Zona Norte, Patilla, Oreganal y Zona Sur con el estado colombiano y Zona Central con la Comunidad de Cerrejón. La capacidad actual de producción de carbón se estima en 22 millones de toneladas métricas por año.

La minería a cielo abierto es una operación en secuencia que se inicia con la limpieza de la superficie y retiro cuidadoso de la capa vegetal que se almacena para la futura rehabilitación de las tierras intervenidas. Luego, se llevan a cabo la perforación, voladura y remoción del material estéril hasta exponer los mantos de carbón.

El carbón se transporta en camiones con capacidad de 70 toneladas cada uno, desde la mina hasta las pilas de almacenamiento y las trituradoras y luego se lleva a los dos silos que cargan el tren.

Los equipos y maquinarias empleados en la mina están entre los de mayor tamaño y capacidad en el mundo y son de tecnología avanzada.

En la mina se encuentran también los talleres de mantenimiento para camiones, tractores y traíllas. Otras instalaciones son los talleres de reconstrucción, oficinas administrativas y un sistema de telecomunicaciones que opera vía satélite y microondas entre Barranquilla, la mina y Puerto Bolívar.

4.1.3 PUERTO BOLIVAR

Puerto Bolívar es el terminal carbonífero más importante de América Latina y desde allí se hacen todas las exportaciones del Cerrejón y es uno de los de mayor tamaño en el mundo. Está localizado 150 kms al norte de la mina sobre el Mar Caribe y recibe barcos hasta de 175.000 tons. de peso muerto, con 300 metros de eslora y 45 metros de manga. Su canal navegable tiene 19 metros de profundidad, 265 metros de ancho y cuatro kilómetros de largo.

Las instalaciones principales del puerto son: la estación de descargue del tren, tres apiladores - recolectores y el cargador lineal de barcos que deposita el carbón en las bodegas de los buques a una rata de 4.800 toneladas por hora.

El puerto cuenta, además, con un muelle de suministros para recibir barcos hasta de 30.000 toneladas, con maquinaria, repuestos, combustibles y otros materiales. Puerto Bolívar tiene capacidad para cargar buques graneleros entre 25 mil y 175 mil toneladas de mineral, sujeto a la aprobación de las autoridades portuarias.

4.1.4 EL FERROCARRIL

La vía férrea de 150 kilómetros conecta la mina con el puerto de embarque. El carbón se transporta en tren hasta de 120 vagones que se cargan en los silos mediante un proceso continuo.

El ciclo completo promedio de cargue, transporte, descargue en el puerto y regreso a la mina es de aproximadamente 12 horas. Diariamente se despachan en promedio siete trenes.

Adicionalmente, opera un tren de servicio para el transporte de suministros, materiales y repuestos. Un Control de Tráfico Centralizado controla desde la mina el tráfico sobre la vía.

4.1.5 PERSONAL TERCERIZADO

Carbones del Cerrejón es una empresa que abarca grandes zonas de tierra como acabamos de ver; **La Mina:** el personal que labora allí, lleva a cabo la perforación y voladura hasta llegar al límite donde se ubica el carbón, allí mismo están las personas que se encargan de transportar en camiones el carbón y el material estéril, los trabajadores que maniobran las trituradoras, equipos y máquinas, los talleres de mantenimiento, talleres de reconstrucción y así mismo encontramos las oficinas administrativas. **El Puerto:** donde prima la mano de obra que se encarga del descargue del tren, de los piladores, de los recolectores y del cargador lineal de los barcos y **El Ferrocarril:** vía a través de la cual hay personal encargado del cargamento, transporte, descarga y del control de tráfico.

Esto implica que para el buen desarrollo y el cumplimiento de los objetivos de la empresa se requiere de bastante personal que se encargue del desarrollo de cada una de las actividades que están ligadas con el objetivo principal de la empresa como de todas aquellas actividades que son complementarias a la actividad principal.

4.1.6 TABLA DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA

Trabajadores directos	Mujeres directas	Trabajadores tercerizados	Mujeres tercerizadas	Total
4264	239	3884	0	8.387

4.1.7 FUNCIONES DEL PERSONAL TERCERIZADO

Según palabras del Supervisor de Relaciones Laborales y Bienestar Social “el personal indirecto que se contrata son para aquellas actividades que no tienen que ver con el objetivo directo de la actividad de la empresa, nosotros nos dedicamos hacer lo que sabemos hacer, hacemos minería”

Por ende el personal que esta desempeñando labores bajo subcontratación, se encargan de funciones como: mantenimiento mecánico, transporte, soldadura, montaje de infraestructura, laboratorio de carbón, aseo, cafetería, vigilancia, alimentación, casino y recepción (operadoras). Sin embargo el sindicato facilito un listado de todos los contratistas que proveen personal para Carbones del Cerrejón en donde se encuentra personal prácticamente en todas las áreas de trabajo, a continuación se mencionarán algunas y al final del informe se podrá tener acceso al listado general.

4.1.8 CUADRO DE CONTRATACION

Contratista o agencia	Tipo de contrato	Servicios o funciones	Número de personal	Administrador
SENA	Contrato de Aprendizaje	xxxx	xxx	xxx
Coopetran	Contratos comerciales Licitación	Transporte terrestre de personal a la	68 conductores 27 de mantenimiento	De las Salas Quintero Fredy

		población		
Cooptosabel	Cooperativa de trabajo Licitación	Geólogos y auxiliares de geología: mediciones topográficas	115 trabajadores	
Sevicios Daza Ltda.	Contrato comercial Licitación	Servicios de alimentación para personal, concesión restaurante y campamento		Asscar Mendoza Amin y Sarmiento León Fabio Josue
Mecánicos asociados S.A.	Contrato comercial Licitación	Servicios de Soporte de mantenimiento		Herrera Villa Carlos Antonio
Masa	Contrato comercial Licitación	Soldadores que proveen mantenimiento liviano	212 trabajadores	
Sepecol	Contrato comercial Licitación	Vigilancia	767 trabajadores	
Aseos Colombianos Ltda..	Contrato comercial Licitación	Servicios generales integrales	200 trabajadores	Deluque Escolar Amneris
Arbeba Ltda	Contrato comercial Licitación	Servicios de operación de equipos agrícolas	5 trabajadores	Moscote Riveira Raúl Enrique
Blastingmar S.A.	Contrato comercial Licitación	Servicios de mantenimiento de instalaciones, mantenimiento de instalaciones de mina y campamento, servicios de lavado de equipos mineros	128 trabajadores de mantenimiento y 100 trabajadores de lavado de equipo minero	Sarmiento León Fabio Josué. Señor Sánchez Carlos. Arias Fuentes Carlos
Sotranucha	Contrato comercial Licitación	Transporte interno en la zona rural	130 trabajadores y 15 administrativos	
Epromecánica Ltda		Cambio de estación de rodillos, cambio de traviesas y otros servicios de		Ramírez Aranda Carlos Miguel

		mantenimiento		
Construcción es civiles S.A.	Contrato comercial Licitación	Producción y suministro de agregados		Umana Valdivieso Gonzalo
Transapel	Contrato comercial Licitación	Transporte, entrega de personal a sus casas en municipios y veredas	73 trabajadores	
Andrade Morales Víctor		Entrenamiento técnico y operativo		Penuela Rodríguez Jhonny
Constructora Sucre Ltda	Contrato a término indefinido	Actividades agrícolas, preservación de suelos.	16 trabajadores	Moscote Riveira Raúl Enrique
Transportes Premier Ltda.		Transporte terrestre de Carbón		Fernández Contreras Augusto
Roldan y Cía. Ltda.		Estiba y mantenimiento de equipos afines		Ramírez Rubio Juan Francisco

4.1.9 TERMINOS Y CONDICIONES DE LA CONTRATACION

Varias de las empresas contratistas que laboran en el Complejo Carbonífero del Cerrejón, cumplen con lo establecido en la legislación laboral Colombiana y en los acuerdos Internacionales de la OIT, pero también es cierto, que la gran mayoría de las empresas contratistas, violan esa legislación y los acuerdos y convenios laborales de la OIT.

Dentro de las problemáticas que se pueden mencionar que afrontan los tercerizados de empresas contratistas del Cerrejón, se conocen las siguientes:

- a.- No se les entrega copia del contrato de trabajo a los empleados
- b.- No se les paga los recargos como manda la ley (Horas extras, nocturnas, dominicales y festivos)
- c.- Pago de protección social extemporáneo (Salud, Pensión)
- d.- No reciben la dotación correspondiente

- e.- No se les paga los subsidios correspondientes (Transporte, Alimentación y familiar)
- f.- No tienen estabilidad laboral
- g.- No tienen derecho de asociación
- h.- Son agredidos verbal y moralmente

4.2 DIALOGOS O ACCIONES SOBRE TERCERIZACION

El sindicato declara que se reúne frecuentemente con los miembros de la administración de Carbones de Cerrejón para reclamar, expresar o denunciar cuando es el caso los abusos cometidos contra los trabajadores no convencionales, incluso en algunas ocasiones se han visto en la situación de enviar cartas a los representantes de la compañía para manifestar anomalías con relación a las condiciones lamentables en las cuales se encuentran ciertos trabajadores que pertenecen a algunos contratistas. (ver anexo al final del informe)

SEGURIDAD Y CAPACITACION AL TRABAJADOR TERCERIZADO

PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

Carbones del Cerrejón tiene una política de seguridad estricta, al hacer el recorrido por la Mina se observan grandes carteles y pancartas que hacen referencia a la importancia de cuidarse y de protegerse utilizando los equipos de protección personal, hacen referencia al trabajador como un ser importante dentro de su núcleo laboral y su núcleo familiar.

Se realizan constantes visitas y observaciones a los trabajadores en caso de ser vistos incumpliendo alguna norma, un accidente de trabajo es muy estudiado y se asume como de alta prioridad.

Se le exige a las empresas contratistas que proveen personal la capacitación para sus empleados, cuando una agencia temporal o contratista incumple al no dar los elementos de protección, seguridad o capacitación al trabajador,

esto puede ser motivo para no renovar el contrato, de igual forma esto puede acarrear multas o sanciones para la empresa contratista.

El programa de Higiene Industrial de Carbones del Cerrejón ha recibido grandes premios precisamente por su calidad, entre ellos podemos mencionar: Cruz Esmeralda, Cruz Blanca

SEGURIDAD INDUSTRIAL:

La empresa Carbones del Cerrejón desarrolla una alta y eficiente política de seguridad industrial en sus dependencias y equipos que garantiza la integridad física y mental de sus trabajadores directos, de igual forma facilita los medios, programas y métodos para prevenir el mayor número de riesgos que puedan sobrevenir con ocasión del trabajo.

ELEMENTOS DE PROTECCION:

La empresa Carbones del Cerrejón suministra a sus trabajadores permanentes, elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales a fin de garantizar razonablemente la seguridad y la salud de sus trabajadores.

Para el personal subcontratado hay un equipo de personas que se encarga de hacer las verificaciones aleatorias para supervisar y controlar que este personal este utilizando los elementos de protección y cumpliendo con las normas de seguridad industrial, al igual que para los trabajadores directos para este personal hay un control y vigilancia constante, es decir, no hay diferencias entre uno u otro personal a la hora de exigir por su seguridad. En caso de que se detecte un evento en el que el trabajador tercerizado incumpla con las normas, inmediatamente se le notifica a la empresa contratista para que tome las medidas respectivas. (*Palabras del supervisor de Relaciones laborales*), desafortunadamente el sindicato no lo concibe de la misma manera, considera por el contrario que hay muchas empresas contratistas que están violando las normas de seguridad al no cumplirlas, concepciones que más adelante soporta con documentos sobre las acciones que han tenido que ejercer para exigir los derechos establecidos por el Código Sustantivo del Trabajo a través de los inspectores del Ministerio de Trabajo.

CAPACITACION

La agencia o el contratista que provee el personal se encarga de la capacitación de sus empleados según lo estipulado en cláusulas del contrato comercial que firma con la empresa. Carbones del Cerrejón se encarga de impartir capacitación sobre seguridad, protección personal y manejo defensivo tanto para empleados directos como indirectos. Sin embargo el sindicato aduce que han tenido que proceder a brindar educación y capacitación a los trabajadores indirectos, porque las empresas contratistas no cumplen con la intensidad y calidad en formación para sus trabajadores, sólo les brindan algunas charlas técnicas sobre protección laboral.

Teniendo presente que el personal directo tiene más posibilidades de capacitación, a la cual no tiene acceso el subcontratado, por ejemplo en las áreas de: salud ocupacional, operación y equipo minero, mantenimiento, equipos para simular actividades propias de la empresa; al igual que charlas sobre políticas administrativas, ética, conflicto de intereses, manejo ambiental y derechos humanos; actualmente están iniciando un proceso de entrenamiento norma SA 8000 sobre responsabilidad social, espacio al cual pueden asistir los tercerizados.

5.3 SINTRACARBON

5.3.1 AFILIACION

<u>Antigüedad del Sindicato</u>	<u>25 años</u>
--	-----------------------

<u>Años</u>	<u>1995</u>	<u>2000</u>	<u>2006</u>
<u>Afiliados</u>	<u>2000</u>	<u>2500</u>	<u>2967</u>

<u>Afiliados</u>	<u>Cantidad</u>
<u>Hombres</u>	<u>2911</u>
<u>Mujeres</u>	<u>56</u>
<u>Total</u>	<u>2967</u>

5.3.2 POLITICAS O ACCIONES SOBRE LA TERCERIZACION

1. En vista de las situaciones impropias sobre subcontratación expuestas en el punto de términos y condiciones de la contratación, los dirigentes de Sintracarbón visitaron a los trabajadores de las empresas contratistas, en su sitio de trabajo, de descanso y en algunas poblaciones, para identificar todas estas irregularidades y posteriormente, se procedió a involucrar a las autoridades regionales y nacionales, representadas en el Ministerio de la Protección Social, para visitar dichas empresas, como también a la administración de Carbones del Cerrejón.

Entidades que enviaron el personal correspondiente de Inspección y vigilancia para la protección laboral, quienes realizaron la investigación pertinente y aplicaron las sanciones correspondientes.

2. Identificada la problemática de los trabajadores de empresas contratistas y/o tercerizados, se definió contratar una auditoria externa para conocer con más profundidad la situación y plantear alternativas para empezar a corregir las irregularidades identificadas.

La auditoria se realizó en las 18 empresas más importantes del complejo; entre ellas encontramos

- Blastingmar S.A.= Mantenimiento en Instalaciones Mina
- Aire Caribe S.A. = Mantenimiento Aires Acondicionados
- Camelec LTDA = Contrato de Obras para Proyectos Eléctricos
- Asering Ingeniería S.A.= Mantenimiento Preventivo y Correctivo Electromecánico
- Romero y Sánchez LTDA = Arrendamiento de Servicio de Acarreo y Transporte.
- Construcciones Civiles S.A= Servicio de Limpieza Manejo de sobre tamaño de Carga
- Geodesia Por Satélite LTDA. = Servicio de Topografía Interventoría en la Mina
- Seguridad el Pentágono = Servicio de vigilancia en las instalaciones.
- Servicio Daza LTDA. = Servicio de alimentación para Personal

- Servicio Daza LTDA. = Servicio de Restaurante y Hotel en el Campamento de la Mina.
- Aseo colombiano LTDA. = Servicio de Aseo en General
- Eproqmechanica = Cambio Estaciones de rodillos y Mantenimiento Vía Ferrocarril.
- Fumigar LTDA = Control de plagas en las minas y puertos
- Vigilancia Guajira LTDA. Servicio de vigilancia y protección en el Cerrejón Sur.
- Copetran = Transporte terrestre de los trabajadores a las poblaciones
- Luna Hermanos= servicio de Mantenimientos de Herramientas.

La auditoria se hizo en un periodo de tiempo de 3 meses en las empresas anteriores, teniendo en cuenta la siguiente metodología:

- a) Hablar con cada administrador de cada contrato. (Es empleado de Carbones del Cerrejón).
- b) Hablar con el gerente de las empresas contratistas
- c) Pedir la documentación de las empresas contratistas
- d) Entrar en contacto con los trabajadores afectados, de manera directa.

De acuerdo a la anterior metodología de investigación e información, se emitió un concepto y se hicieron sugerencias y recomendaciones, coincidiéndose en la mayoría con los conceptos de Sintracarbón.

En la investigación de Sintracarbón, el Ministerio del Trabajo y Protección Social y la auditoria externa contratada por Carbones del Cerrejón, empresa y sindicato entraron en conversación sobre las medidas a tomar para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral, de la constitución colombiana y de los convenios de la OIT.

Para eso nos apoyamos, además de la legislación invocada anteriormente, en el artículo 122 de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente firmada entre Sintracarbón y la empresa Carbones del Cerrejón, que reza:

Artículo 122 Contratistas

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el Empleador, incluirá en los contratos, civiles o comerciales, que suscriba con personas naturales o jurídicas, cláusulas que promuevan el cumplimiento de la ley laboral por parte de los contratistas para con sus trabajadores. Es entendido que esas cláusulas no significan una modificación a la definición de contratistas independientes que establece la ley.

PARAGRAFO: cuando el sindicato denuncie por escrito ante el Empleador eventuales violaciones a los contratos civiles o comerciales por parte de los contratistas, el Empleador tendrá dichas denuncias y tomará las medidas que considere pertinentes.

Realizadas las investigaciones y la auditoria a las empresas contratistas, se definió tomar las siguientes decisiones:

- 1) Los administradores de contratos del Cerrejón asistirán a la reunión de licitación de las empresas contratistas.
- 2) Las empresas licitantes para contratos deben visitar el sitio de trabajo.
- 3) Todos los meses se desarrollara una reunión entre administradores de contrato y contratistas.
- 4) Se solicitará al Ministerio de la Protección Social, que mantenga una veeduría permanente en las relaciones laborales de las empresas contratistas y sus trabajadores.
- 5) Se diseño un formato especial para que cada administrador de contrato haga una verificación del contratista y permita asegurar, que el contrato cumpla con las disposiciones legales y laborales contempladas.
- 6) Sintracarbón solicita que se mantenga una auditoria externa permanente, para vigilar el cumplimiento de lo acordado.
- 7) Se creará una comisión permanente entre empresa y sindicato para hacerle seguimiento a esta problemática.

CONTACTO DEL SINDICATO CON LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

Sintracarbón ha realizado varias actividades como demandas, denuncias e investigaciones a través de las cuales ha pretendido hacer reconocer y defender los derechos de los trabajadores tercerizados, sin embargo reconoce que han hecho falta más acciones a la hora de seguir velando y protegiendo las leyes que resguardan al trabajador no convencionado.

Actualmente se encuentran en un proceso de reflexión en torno a la reevaluación de los estatutos y de la Convención colectiva que permitan de alguna manera sindicalizar a los trabajadores temporales y por ende defender sus derechos. En la negociación que culminó el 28 de enero de 2007, se acordó la vinculación con contrato a término indefinido de 80 trabajadores.

DERECHO DE CONSULTA

Algunos miembros del sindicato manifiestan conocer la campaña que está adelantando la ICEM a nivel internacional, de la cual opinan que sería una buena herramienta para defender los derechos de los trabajadores menos beneficiados y por ende una fortaleza para los sindicatos al poder abolir estas formas precarias de contratación o poder afiliar a los tercerizados, garantizando por parte de las empresas el respeto al libre derecho de asociación.

Sintracarbón en ningún momento ha sido consultado respecto a los procesos de contratación que adelanta la empresa, hasta ahora vienen tomando la iniciativa de plantear al sindicato esta problemática y están buscando actualmente mecanismos de concertación para atender el asunto.

PROCESOS JUDICIALES

- Exigir la visita de Inspectores de la Territorial de la Guajira del Ministerio de la Protección Social para constatar irregularidades, donde se confirmó que la empresa contratista ASER Ingeniería Ltda., estaba violando los artículos 249 y 254 del Código Sustantivo del Trabajo, donde se prohíbe al empleador efectuar pagos parciales del auxilio de cesantías antes de la terminación del trabajo contratado. Razón por la cual se generó la sanción correspondiente.

- Visita de inspectores de la Territorial de la Guajira del Ministerio de Protección Social para corroborar irregularidades sobre el pago de primas de forma anormal, ya que el artículo 306 y 307 del C.S.T., aclara que: “Las primas deben ser canceladas en cada uno de los semestres del año, en la siguiente forma: una quincena el último día de junio y otra quincena en los primeros veinte (20) días de diciembre. Y el artículo 307 de carácter jurídico hace referencia a que: “la prima anual no es salario, ni se computará como factor del salario en ningún caso”. Falta en la que estaba incurriendo la empresa contratista CHANEME COMERCIAL S.A. al cancelar dentro del salario mensual parte del valor de estas prestaciones sociales, así violando las normas laborales vigentes. Por tal hecho, se expuso a una sanción.
- Proceso judicial por evadir el pago de la Seguridad Social Integral, señalado en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994 y el 2150 de 1995, no cancelándole al trabajador los valores correspondientes a sus prestaciones sociales básicas.
- Denuncia ante la Entidad Territorial de la Guajira, Ministerio de Protección Social, debido a que los trabajadores no reciben copias de los contratos, ya que en muchas ocasiones estos contratos han sido de manera verbal, por la característica del contrato, ya que son contratos realizados por prestación de servicios u obras, violando de esta forma las normas laborales, porque deben ser celebrados por escrito, por su objeto y materia o sino se asumirían como contratos indefinidos.

APORTES

Sintracarbón considera que han logrado adelantar algunos primeros pasos al hablar del tema de la Tercerización, se han hecho las denuncias correspondientes ante las autoridades competentes para sancionar los contratistas que no cumplen las normas de ley, situaciones que en algunas oportunidades han conllevado a beneficiar a los trabajadores con la rectificación de sus falencias y violaciones.

UNION FENOSA **ELECTROCOSTA Y ELECTRICARIBE**

La multinacional UNION FENOSA se representa en Colombia a través de sus dos subsidiarias que se encargan de la distribución y comercialización de la energía eléctrica:

- ELECTRIFICADORA DE LA COSTA ATLANTICA S.A. – ELECTROCOSTA E.S.P.
- ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. – ELECTRICARIBE E.S.P.

La entrada de los españoles al sistema eléctrico de Colombia es el resultado de un estudio de tres años, practicado por la compañía en dicho mercado; en Noviembre de 2000 adquirieron el manejo accionario de las compañías Electricaribe y Electrocosta.

Colombia es uno de los países más importantes en su mercado, donde, Unión Fenosa además cuenta con las empresas Ufinet Telecomunicaciones, Epsa, de generación, distribución y comercialización de energía; Soluziona, dedicada a la consultoría en ingeniería, medio ambiente y tecnología.

UNION FENOSA en la actividad de generación y distribución eléctrica por medio de la Empresa de Energía del Pacífico (EPSA) posee el 64,23% de su capital y opera desde noviembre de 2000.

Adicionalmente desarrolla la actividad de distribución y comercialización de electricidad en el norte del país, por medio de las participaciones de control en Electrocosta (70,4%) y Electricaribe (69,3%), empresas que adquirió en el 2000.

Cada centro de trabajo tiene su planta, la cual distribuye a los municipios de cada departamento y así mismo cada centro de trabajo posee su zona administrativa que se encarga de la parte operativa de la empresa. El área de distribución alcanza los 132.000 km², ubicados en los departamentos de la Costa Atlántica Colombiana

Electrocosta : Bolívar, Córdoba y Sucre .

Electricaribe: Atlántico, Guajira, César y Magdalena

PERSONAL TERCERIZADO

Electricaribe y Electrocosta son las empresas a las que vamos hacer referencia en esta investigación, ya que son las que competen al interés del tema de la investigación que es sobre la subcontratación en Colombia.

Estas dos empresas son las que cubren con sus servicios a toda la Costa Atlántica, en cada uno de los departamentos mencionados anteriormente y sus respectivos municipios, sitios en los cuales se encuentran ubicadas las plantas, centros de trabajo y las zonas administrativas que se encargan de regular la parte operativa de la empresa.

TABLA DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA

Empresa	Trabajadores directos	Mujeres directas	Trabajadores tercerizados	Mujeres tercerizadas	Total
Electricaribe	1720				2012
Electrocosta	xxx	xxx	xxxx	xxxx	

FUNCIONES DEL PERSONAL TERCERIZADO

Las mujeres tercerizadas se encargan de cumplir con funciones como: gestión con la comunidad (trabajo comunitario para fomentar cultura de pago, uso racional de energía; son mujeres profesionales en el área de trabajo social.), además de la gestión a clientes y otras tareas de tipo administrativo, de igual forma son las que desarrollan las funciones relacionadas con aseo y servicios varios.

Es importante mencionar que hay períodos en que se hace necesario contratar personal por temporadas, quienes se encargan de proveer el servicio de energía para todas aquellas festividades que se celebran en el sector de la Costa: Navidad, Carnaval de Barranquilla, Fiestas de Sincelejo, Festival del

Vallenato, Las Corralejas, Fiestas del Mar y otros que hacen que la demanda se eleve y se requiera de mayor personal.

Las funciones que ahora han sido dadas a la tercerización, cuando antes las asumía los trabajadores directos son: funciones operativas de tipo esencial: corte, reconexión, lectura de contadores, revisiones, reparto de facturas, atención al cliente en la oficina de Peticiones, quejas y reclamos, la operación de las subestaciones, mantenimiento, trabajo social, periodistas, mantenimiento por cuadrillas, reforestación, construcción, interventoría, telemática, facturación, vigilancia, aseo y mensajería.

CUADRO DE CONTRATACION

Contratista o agencia	Tipo de contrato	Servicios o funciones	Número de personal
SENA	Contrato de Aprendizaje	Operarios, instalación de redes y servicio técnico. Secretariado	
Universidades del sector de la Costa	Contrato de aprendizaje (6 meses)	Ingeniería industrial, civil, contadores, sistemas	
Cooperativa Vanguardia	Contrato de prestación de servicios	Trabajo con la comunidad: trabajadoras sociales. Ingenieros de mantenimiento y del área comercial	
Cooperativa Amiga		Gestión social. Laboratorios, micro medición.	
Personas naturales	Contrato de trabajo ocasional o transitorio	Personal que asume la distribución y comercialización de energía en épocas de festividades	

	Contrato comercial	Personal que asume lo de redes y gestión de energía. Algunos ingenieros que trabajaban en la empresa y montan su propia firma. Proveedores especializados	
--	--------------------	---	--

TERMINOS Y CONDICIONES DE LA CONTRATACION

Los trabajadores que tienen contrato directo con la empresa están abrigados por la Convención Colectiva que les protege todos sus derechos, permisos y viáticos laborales; además de los beneficios de transporte, alimentación y vivienda. Cuentan con la seguridad industrial y salud ocupacional y todos los demás requerimientos establecidos dentro de la ley.

Las personas que están laborando bajo contratos de prestación de servicios, por cooperativas o agencias de empleo, han perdido muchos beneficios entre ellos: que de su propio salario tienen cubrir lo que es salud, pensiones y demás prestaciones sociales.

En determinadas situaciones las dotaciones como botas, deben ser adquiridas por sí mismos.

No hay un horario establecido, tienen una hora de ingreso, pero desconocen su hora de salida o su hora de almuerzo, por lo tanto esto hace difícil que se identifique si hay o no, horas adicionales, las cuales obviamente no se reconocen.

DIALOGOS O ACCIONES SOBRE TERCERIZACION

El sindicato manifiesta haber tenido algunos encuentros con los directivos de las empresas contratistas para negociar sobre las condiciones de los trabajadores, pero manifiestan que no hay disposición por parte de estos,

incluso cuando algunos de los trabajadores tercerizados se acercan a los trabajadores sindicalizados, inmediatamente son llamados por la agencia o entidad contratadora para indagar sobre sus pretensiones, en muchos casos simplemente les cancelan los contratos.

Debido a estas situaciones, en algunos momentos las relaciones sindicato y agencias se ponen tensas y se presentan choques verbales violentos.

SEGURIDAD Y CAPACITACION AL TRABAJADOR **TERCERIZADO**

PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

La empresa UNION FENOSA a través de sus subsidiarias en Colombia Electricaribe y Electrocosta, presta y cumple con todos los requerimientos establecidos por Ley sobre Seguridad Industrial e Higiene Laboral; sin embargo es importante destacar algunas diferencias especiales que hay con los trabajadores subcontratados.

SEGURIDAD INDUSTRIAL:

El Sindicato manifiesta la diferencia que hay en materia de Protección Laboral para los trabajadores tercerizados, comenta que la empresa no vela por la seguridad de éste personal, no hay un seguimiento frecuente con respecto al contratista que tiene que velar por la seguridad del personal que provee, al monitorear o controlar esta situación, precisamente el año pasado se presentó un accidente en donde un trabajador subcontratado salió lesionado y al hacerse la investigación sobre quien asumía la responsabilidad, se encontró que era el octavo de toda una cadena de contratación.

Adicional a esto el sindicato manifiesta que la seguridad laboral en el sector de la Costa Atlántica es precaria para este tipo de trabajadores, porque muchas de las entidades que proveen personal, pertenecen a grupos armados de la zona y son ellos quienes precisamente para no inferir en mayores gastos no hacen la inversión pertinente para dar protección a los trabajadores que proveen; cuando el sindicato ha tomado acciones para denunciar estas irregularidades, desafortunadamente son objeto de amenazas, por tal razón el nivel de accidentalidad laboral es alto.

Del año 1998 a hoy existen los datos de tres (3) muertes laborales en las cuales los afectados fueron trabajadores subcontratados.

Sin embargo la empresa en algunos casos en los cuales ha habido accidentes laborales, ha castigado los contratistas con sanciones o retirándoles el contrato.

ELEMENTOS DE PROTECCION:

De igual forma el sindicato denuncia irregularidades con respecto a este tema: “los trabajadores laboran de una forma inhumana” (palabras de un miembro directivo del sindicato), porque la empresa contratista no prevee los riesgos o lesiones a largo plazo que generan algunos puestos de trabajo, algunos trabajadores no cuentan con el equipo adecuado de protección para trabajar, por ejemplo el equipo de forraje, especial para trabajar temperaturas altas (trabajo en caliente).

Muchas veces las dotaciones como los zapatos o botas especiales para trabajar en el sector eléctrico, deben ser adquiridas por el mismo trabajador.

CAPACITACION

El proceso de capacitación es un deber del contratista, el cual parece asumir con alguna frecuencia para con sus trabajadores, sin embargo a opinión del sindicato es necesario fortalecer este proceso de formación, sin embargo la capacitación que reciben son de acuerdo a las líneas de producción, en salud ocupacional, atención al cliente y en mantenimiento de equipos.

6.2 SINTRAELECOL

6.2.1 AFILIACION

Antigüedad del sindicato	31 años
---------------------------------	----------------

Año	1992	2006
-----	------	------

Afiliados	15783	7708
-----------	-------	------

Afiliados	Cantidad
Hombres	6308
Mujeres	1400
Total	7708

6.2.2 POLITICAS O ACCIONES SOBRE LA TERCERIZACION

Sintraelecól menciona haber buscado espacios para dialogar con el Ministerio de Protección Social para denunciar las irregularidades que se presentan al interior de la empresa por parte de los contratistas y entidades que proveen personal, mencionando sus falencias y violación de derechos establecidos por la misma Legislación Nacional, pero no han encontrado eco ni solución a sus preocupaciones.

De igual forma aprovecharon la presencia de Fred Higgs cuando estuvo en Colombia el año pasado y se reunió con los directivos de las diferentes multinacionales, para denunciar ante la ICEM y sus funcionarios las situaciones irregulares, pero manifiestan que ante la presencia del Señor Higgs hacen toda una serie de compromisos que después ellos mismos ignoran y terminan pasando por alto una vez más.

En la ciudad de Santander el sindicato trato de establecer un diálogo con los contratistas de esta zona, pero de igual forma, los resultados fueron muy pobres. Sin embargo más adelante con ayuda de las mismas reglas de la Legislación Nacional se pudo vincular a 60 trabajadores contrato, además que los trabajadores suspendieron el 50% de la convención para hacer la contratación por 5 años, así que los cubre el 50% de la Convención y el 10% en cada uno de los 5 años siguientes.

El sindicato en otras zonas de la costa Atlántica, ha logrado adelantar diálogos con la dirección de la compañía, demostrándoles que cuando la empresa contrata personal tercerizado el trabajo no es muy eficiente y finalmente los trabajadores directos son los que terminan haciendo las labores de éste personal, a lo que la empresa ha respondido sacando contratistas y colocando personal convencionado.

El sindicato desarrollo una cartilla con el tema de “genocidio sindical” a través de la cual se explica a sus afiliados y demás trabajadores el tema de la subcontratación, permitiendo que se preparen sobre este tema y conozcan sus implicaciones.

CONTACTO DEL SINDICATO CON LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

Sintraelecrol conociendo las dificultades por las que pasan sus compañeros de trabajo han decidido solidarizarse con ellos, brindándoles asesorías, algo de capacitación en oficios que ellos desconocen; hay diálogos de amistad e incluso como son trabajadores que no tienen un horario establecido de salida, ni de almuerzo, el sindicato ha llegado al punto de colaborarles para disminuir su carga, pero solo hasta cierto punto, por ejemplo, colaborándoles un poco con su labor, mientras van y toman su almuerzo o simplemente compartiendo parte de su almuerzo con ellos.

Sin embargo hay momentos en los que cuando el sindicato se acerca al trabajador tercerizado, éste teme porque ya ha sido avisado por sus jefes contratistas de que no se acerquen a los miembros del sindicato, de lo contrario sino serán despedidos.

DERECHO DE CONSULTA

Los miembros del sindicato a los cuales se entrevisto, mencionaron conocer la campaña internacional de la ICEM a favor del derecho a ser consultado y de negociación antes de que se firme algún contrato comercial, son personas que representan su sindicato a nivel nacional y forman parte del comité de la ICEM, pero al entrevistar a otros de sus compañeros, éstos dicen no conocer nada al respecto y mucho menos que el sindicato tenga este derecho.

Sin embargo aunque algunos miembros directivos del sindicato conocen este derecho que defiende la ICEM, mencionan que Sintraelec se encuentra en este momento adelantando a través de un Decreto el derecho para que sean consultados.

“Nosotros nos damos cuenta de que hay personal contratado cuando ya los vemos laborando entre nosotros”, comenta uno de los directivos del sindicato.

PROCESOS JUDICIALES

- Querrela ante el Ministerio de Protección Social: para solicitar la vinculación de 70 personas después de tres meses de ser retiradas se hace contrato indefinido por convención Colectiva. Esta en proceso.
- Demanda laboral en el año 2005: por el pago del tiempo que estuvieron sin laborar varios trabajadores. Proceso que ganó el sindicato.
- Demanda: por dos trabajadores que despidieron sin causa justa, de las cuales una fue ganada y la otra esta en proceso.

APORTES

- La elaboración de una cartilla mediante la cual se informa a los afiliados y demás centrales, sobre los temas que están afectando el sindicalismo en Colombia, precisamente hace poco publicaron un tema sobre tercerización, titulado: “Genocidio Laboral”, a través del cual orientan y cuentan las implicaciones que tienen estos temas para todos los trabajadores.
- Autogestión en el desarrollo de formas alternativas de contratación con beneficio de la convención colectiva para los trabajadores que aún no son beneficiados por ésta. Crearon el departamento de formas alternas de contratación, oficina a través de la cual tienen representantes en algunas seccionales como: Cauca y Arauca.
-

SMURFIT KAPPA CARTON DE COLOMBIA S.A.

Cartón de Colombia S. A. forma parte de la multinacional Smurfit Kappa, una de las más grandes productoras en el mundo de empaques a base de papel.

Smurfit Cartón de Colombia es el mayor productor de papeles y empaques del país. Es una compañía integrada desde la semilla del árbol hasta la fabricación de empaques. Empresa comprometida con el desarrollo sostenible, Cartón de Colombia es el mayor reforestador del país y el mayor reciclador privado, con operaciones en las principales ciudades de Colombia.

PERSONAL TERCERIZADO

Cartón de Colombia tiene centros principales de trabajo y producción en las principales ciudades del país, entre ellas: Cali, Barranquilla, Medellín y Bogotá.

Plantaciones forestales: en más de 33 municipios de los departamentos de Valle del Cauca, Risaralda, Quindío, Caldas y Tolima.

Actividades de recolección de papel para reciclar en casi todos los municipios de Colombia, desde Maicao hasta Ipiales.

Su campo de acción laboral es tan amplio que ha cedido muchos de estos espacios a la tercerización y así poder desarrollar a cabalidad su objetivo principal.

TABLA DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA

Trabajadores sindicalizados	Sena	Trabajadores no sindicalizados	Administración	Total Año 2005
297	54	538	572	1461

FUNCIONES DEL PERSONAL TERCERIZADO

Hace aproximadamente hace 8 años atrás las funciones que se mencionarán a continuación las ejecutaban trabajadores directos de la empresa, pero han sido

dadas a los trabajadores indirectos, estrellas se pueden encontrar: Casino, Vigilancia, trabajos de partición, trabajos adicionales de caja, empresas satélite, ensambles, selección de material, troquelado, pegar material, materiales estibados, inventario de estibas, embalaje (recuperar material para reciclar), aseo y oficios varios.

CUADRO DE CONTRATACION

Contratista o agencia	Tipo de contrato	Servicios o Funciones	Número de personal
Manelec	Contrato a término fijo (1 año)	Mantenimiento eléctrico, instrumentación	
Sodhexo	Licitación	Cafetería, mantenimiento general	
Expertos	Contrato a término fijo (1 año)	Cargue y descargue de mercancía, selección de materiales, estibar materiales unitizados y paletizados	
XXXX	Licitación	Vigilancia	
Compass Group Colombia S.A.	Licitación	Mecánica, mantenimiento e inspección de máquinas, calderas, aseo de planta	
Homecare			12 trabajadores
Serdan		Aseo, cafetería, jardinería	26 trabajadores
		Mantenimiento de cilindros	
Redes e Instalaciones Ltda.		Instalaciones eléctricas y	

		telefónicas Cali	
Servicios Electroindustriales León Ltda..		Instalaciones eléctricas y telefónicas BTÁ	
Transp. Ramírez		Transporte de cilindros	
Transporte Toledo		Transporte de cilindros	
Transporte Clavijo Ltda..		Transporte de cilindros	

TERMINOS Y CONDICIONES DE LA CONTRATACION

El trabajador directo esta protegido por la Convención Colectiva, la cual le brinda su estabilidad laboral, toas sus prestaciones sociales, su protección en el área de la Salud Ocupacional y demás beneficios.

Ahora hablemos sobre los trabajadores indirectos:

- Laboran con el salario básico establecido por el gobierno, mientras que los convencionados tienen un salario básico (superior al mínimo establecido por ley), es decir, su ingreso económico es menor.
- La jornada laboral sobrepasa las 8 horas estipulada por ley, sino las aceptan esta la manipulación de “aceptar o irse”. Estos trabajadores tienen una mayor carga laboral, así que deben ingresar temprano para adelantar trabajo y salir más tarde para no acumular carga laboral. Entran 15 minutos más temprano y salen 15 minutos más tarde. Incluso hay ocasiones en que se hace necesario doblar la jornada laboral sin derecho alegar.
- No hay derecho a espacios de recreación y dispersión.
- En el tema de las dotaciones, no todos sus elementos de protección son reconocidos, a cabalidad, ni son dados por el tiempo estipulado en la ley.
- No tienen Comité Paritario que los represente: es mínima la capacitación en salud ocupacional, porque lo que se les brinda son recomendaciones cuando van a iniciar su labor.
- No tienen derecho a hacer uso del servicio de transporte ni alimentación.

Todos los trabajadores en especial los convencionales tenían derecho al servicio de casino, pero por el mismo abuso de los empleados, la compañía decidió privatizarlo, se aumentaron los costos cuando los empleados pasaban a reclamar su alimentación y además de esta, solicitaban dos o tres platos más para ingerir o llevar a casa. De igual forma se presentaron nóminas paralelas por parte de la administración que gerenciaba el casino, incluso se presentaron situaciones en donde administrativos y trabajadores como los del área de seguridad (vigilancia) se sustraían los alimentos para llevarlos a casa.

DIALOGOS O ACCIONES SOBRE TERCERIZACION

El sindicato ha buscado espacios a través de los cuales pueda hablar con los directivos de la compañía sobre el tema de la subcontratación, sin embargo, la respuesta que reciben es: “si no les gusta las condiciones de la empresa, las puertas están abiertas”, según comenta afiliados del sindicato.

La compañía evita frecuentemente acceder a espacios en los cuales se ventile o se hable de temas relacionados con la subcontratación, asumiendo conductas de aplazamiento con respecto a esto.

IMPACTO DE LA TERCERIZACION EN LOS STANDARS DE CALIDAD

La información que puede dar el sindicato al respecto hace referencia a que debido a la rotación del personal tercerizado, se presentan accidentes que afectan la productividad y la seguridad de todos los trabajadores, ya que la capacitación que recibe no es frecuente y ni cumple con la intensidad suficiente para que el nuevo trabajador logre afianzar las habilidades necesarias para el desarrollo de su función. Incluso años atrás se han presentado muertes laborales, como es el caso de dos trabajadores con contrato a término indefinido y uno por contratista. A partir de allí se comenzó a trabajar fuertemente en campañas sobre cero accidentes.

SEGURIDAD Y CAPACITACION AL TRABAJADOR TERCERIZADO

PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

Cuando ingresa un trabajador no convencionado quien se encarga de la capacitación y seguridad de éste es un supervisor directo de la empresa primaria, en este caso Aga Fano y un supervisor de la empresa contratista.

SEGURIDAD INDUSTRIAL:

La empresa en una parte ofrece al trabajador sus implementos de seguridad industrial, cuando había un accidente, el trabajador era notificado y debía ir a descargos lo que le implicaba memorandos que algunas veces concurrían en sanciones, acciones que en algunos trabajadores han hecho adoptar estrategias de defensa al respecto y cuando se presenta alguna situación accidental, ellos prefieren callar y asumir la responsabilidad por sí mismos, para no ser sancionados.

La compañía había adoptado la política de que cuando el trabajador sufría una incapacidad, ésta no respetaba el tiempo completo de su incapacidad, por ejemplo si un trabajador lesionado tenía una incapacidad de 15 días, la empresa lo dejaba descansar 5 días y exigía que se reintegrara, colocándolo en un puesto de trabajo que pudiera desempeñar mientras se cumplía su plazo de inhabilidad; situación que fue denunciada por el sindicato y en este momento está en proceso.

ELEMENTOS DE PROTECCION:

Los trabajadores utilizan elementos como son las botas industriales con punta de acero, guantes, protectores auditivos, gafas y cascos; elementos que son diferentes tanto para los trabajadores directos como para aquellos que no están cobijados por la Convención; por ejemplo los protectores auditivos que utilizan los empleados suministrados por los contratistas son protectores que no cumplen con su función real de protección, son muy elementales, mientras que los directos utilizan protectores anatómicos (personales, se adaptan al oído de cada uno), las gafas que utilizan los directos son formuladas médicamente a diferencia de los otros trabajadores, las cuales son sencillas.

El casco que ofrece la empresa no es de carácter obligatorio, salvo algunas situaciones específicas que lo requieran, pero los tercerizados ni siquiera poseen cascos.

El overol de trabajo es una dotación que reciben los trabajadores directos cada seis meses al igual que tienen derecho a un par de botas y dos toallas, mientras que la otra población laboral reciben la dotación una vez al año.

CAPACITACION

Los trabajadores directos reciben mayor intensidad horaria en sus capacitaciones, la cual de igual forma es frecuente, desafortunadamente la capacitación que reciben los tercerizados no es la misma e incluso no tienen acceso a la capacitación ofrecida por la empresa en el área de la salud ocupacional.

Los temas en que la compañía capacita a sus trabajadores son en temáticas como: salud, producción y protección laboral.

SINTRACARCOL

AFILIACION

Antigüedad del sindicato	48 Años
---------------------------------	----------------

Año	1995	2000	2006
Afiliados	610	350	286

Afiliados	Cantidad
Hombres	287
Mujeres	1
Total	288

POLITICAS O ACCIONES SOBRE LA TERCERIZACION

Sintracarcol ha logrado la inclusión del Artículo 5 en la Convención Colectiva para la protección de los trabajadores indirectos, que hace referencia a:

“ Los trabajadores con contratos para labores ocasionales o transitorias, para atender el incremento de producción, circunstancia que se hará constar siempre en el contrato, también podrán gozar de los beneficios de la convención sindicalizándose pero no se les hará aplicables las cláusulas de estabilidad vigentes, ya que el término de dichos contratos no será inferior a un (1) mes ni superior a seis (6) meses.”

CONTACTO DEL SINDICATO CON LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

El sindicato ha desarrollado el papel de inspector y vigilante de los derechos de los trabajadores indirectos, acercándose y desarrollando reuniones con los contratistas para velar por el cumplimiento de las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, teniendo en cuenta el Artículo 5 que está por Convención; sin embargo las empresas proveedoras de personal siguen incumpliendo aún algunos puntos que son de mucha importancia para mejorar las condiciones laborales de dicha población.

Sin embargo la reincorporación que han logrado de algunos trabajadores, ha sido más por mérito de los mismos empleados que se destacaron por su rendimiento y eficiencia.

DERECHO DE CONSULTA

Al entrevistar al sindicato, mencionan no conocer la campaña que esta adelantando la ICEM a nivel internacional, por lo tanto no pueden comentar mucho al respecto.

Manifiesta que la empresa cuando realiza los procesos de contratación, en ningún momento los tiene en cuenta y mucho menos pueden acceder al tipo de contratos que están realizando con los nuevos empleados.

PROCESOS JUDICIALES

- Demanda ante el Ministerio de Trabajo en Cali: a través de la cual se denuncia la interrupción de las incapacidades de los trabajadores cuando están inhabilitados por lesión. Actualmente hay una investigación administrativa en contra de Cartón de Colombia S.A. Proceso que se encuentra en diligencia administrativa. [VER ANEXO](#)

APORTES

- Haber incluido el Artículo 5 en su convención Colectiva, es un paso importante para el sindicato porque implica un avance para proteger a este sector laboral tan desprotegido.

AMERICAN GAS ASSOCIATION AGAFANO S.A.

AGA Fano S.A. es una empresa que se ha dedicado a la producción y comercialización de gases de alta pureza, mezclas de gases especiales y gases nobles (como neón, criptón y xenón), así como materiales y equipos para corte y soldadura e instalaciones para su correcto uso y aplicación.

Se usan gases industriales prácticamente en todas las industrias y en la mayoría de los procesos industriales. Se distribuyen gases medicinales en hospitales y clínicas así como en el propio domicilio del paciente (*home care*). Los gases especiales, en forma de gases puros de alta pureza y mezclas, se usan en laboratorios de desarrollo e investigación, en procesos de control de calidad y para calibración de instrumentos de medición. Los gases son distribuidos en tanques criogénicos, cilindros o por medio de procesos de producción *in situ*. AGA tiene más de un millón de clientes en todo el mundo y está constantemente desarrollando nuevas aplicaciones en el campo de los gases para incrementar la productividad y la calidad de los procesos y reducir el consumo de energía.

PERSONAL TERCERIZADO

Esta empresa dentro de su ejercicio laboral ha desarrollado los servicios de : Refrigeración, Montacargas, Manufacturas, Gas, Terapia de Oxígeno, facilitación de equipos para terapia respiratoria, terapia de sueño y monitoreo, sin incluir las funciones relacionadas con su actividad primaria. Para la prestación de estos servicios y el desarrollo de sus demás funciones, seguidamente relacionadas cuenta con personal que trabaja directamente con la empresa como con trabajadores contratados por diferentes entidades proveedoras de personal.

Su principal eje de acción es Bogotá donde se concentra todas las acciones relacionadas con la parte administrativa, financiera y logística. A nivel

nacional hay un presidente y en cada regional o seccional hay un gerente regional quien es el encargado de hacer las solicitudes o necesidades que se tengan en la regional, trasmitiéndolas a la principal en Bogotá, es decir, todo lo relacionado con; materia prima, compras y otros.

En la oficina principal de Bogotá se centran los principales gerentes de cada división, es decir, lo relacionado a recursos humanos, finanzas, compras y demás gerencias.

TABLA DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA

Trabajadores directos	Mujeres directas	Trabajadores tercerizados	Mujeres tercerizadas	Total

FUNCIONES DEL PERSONAL TERCERIZADO

Las mujeres que laboran actualmente en la empresa a través de subcontratos y la tercerización se encargan de oficios como: servicios generales y aseo, recepción y atención de oficinas como secretarías y en la sección de empaque. Los hombres asumen funciones en el área de mantenimiento (tanques y mecánica industrial) y en el área de producción y operación.

Según manifiesta el sindicato, los contratos a término indefinido comenzaron a disminuir notoriamente a partir del año de 1998.

CUADRO DE CONTRATACION

Contratista o agencia	Tipo de contrato	Servicios o Funciones	Número de personal
SENA	Contrato de Aprendizaje	Mantenimiento en planta y atención de oficinas.	10 trabajadores
Camilo Torres	Contratos a término fijo	Contabilidad y costos	
Top Manager	Contratos a	Nómina	

	término fijo		
Wackenhut	Contratos a término fijo	Vigilancia	
Serdan	Contratos a término fijo	Operativa: aseo, inspección de cilindros, mensajería.	
Misión temporal	Contratos a término fijo	secretarías y auxiliares de oficina	
Cooperativa Codexco	Contratos a término fijo	Operativa y auxiliares de oficina	

TERMINOS Y CONDICIONES DE LA CONTRATACION

Los trabajadores tercerizados o subcontratados no están beneficiados en ningún momento por la Convención Colectiva, hay disminución salarial para ellos con respecto a trabajadores directos que laboran en la misma línea de producción, desmejoramiento del contrato de trabajo: no hay estabilidad laboral, no tienen derecho a primas extralegales, primas, servicios médicos, indemnizaciones y demás beneficios cobijados por la convención.

Por la modalidad del contrato es imposible su afiliación al sindicato.

Su jornada laboral es estándar, se realizan arreglos verbales y directos con el jefe y acuerdan su jornada, que muchas veces sobrepasa la establecida legalmente.

Su salario es el mínimo estipulado por ley.

Las dotaciones son brindadas por los contratistas, hay agencias que se encargan de que sus trabajadores se vean presentados y organizados, lo que hacen que desarrollen ciertos uniformes para contribuir con su presentación, pero hay otras agencias que desafortunadamente este tema no es de su importancia y a veces incluso mandan a su personal sin la dotación y elementos de protección necesarios y exigidos.

El no tener garantizada la estabilidad laboral, impide que estos trabajadores puedan acceder a créditos de vivienda, educación y otros, porque no hay una garantía laboral que respalde la deuda.

Hay servicio de transporte para los trabajadores directos que puede ser utilizado por los empleados indirectos, si lo consideran oportuno.

DIALOGOS O ACCIONES SOBRE TERCERIZACION

Los acercamientos que ha tenido Sintraquim con la empresa han sido para negociar y acordar cuestiones en el aspecto de la protección personal y salud ocupacional de los trabajadores tercerizados.

De igual forma este sindicato aprovecho al igual que otros, la presencia del señor Fred Higgs, para exponer las situaciones que se han venido develando con respecto a la subcontratación, sin embargo las respuesta de la empresa según miembros del sindicato, con respecto a este tema fue: “ esto es política interna de la compañía, si se ha dado a nivel mundial, porque en Colombia no?”

Ha habido acuerdos en términos de porcentaje para contratar personal tercerizado, acuerdo que la empresa ha incumplido, porque el número de tercerizados son mayores a los de término indefinido del 20% .

IMPACTO DE LA TERCERIZACION EN LOS STANDARS DE CALIDAD

Según visión del sindicato en este sentido, precisamente por la rotación de contratos se ve afectado algunas veces el proceso organizacional, primero porque el rendimiento disminuye al ingresar personas que no se han apropiado correctamente del manejo de las máquinas, de los procesos productivos y demás funciones que deben asumir; influyendo en la calidad, eficiencia y agilidad de sus labores; son trabajadores a los que no les brinda mucha capacitación porque la inversión acarrea mayores costos para la empresa, por lo tanto se cometen errores frecuentes mientras el trabajador subcontratado se adapta al puesto y desarrolla las destrezas requeridas.

SEGURIDAD Y CAPACITACION AL TRABAJADOR **TERCERIZADO**

PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

Sintraquim manifiesta que la empresa debe comprometerse más por la responsabilidad de los trabajadores que tiene laborando en su empresa, pues ellos como defensores de los trabajadores han tenido que intervenir en diversas ocasiones para defender los derechos de los trabajadores, en especial de aquellos que la Convención Colectiva no logra proteger. Han intervenido para lograr acuerdos sobre riesgos psicosociales, (trato que se les da), para exigir los elementos básicos de protección, más no han podido intervenir en asuntos sobre sus sistema de remuneración.

SEGURIDAD INDUSTRIAL:

La empresa en cumplimiento de las Normas establecidas en la Ley 9ª de 1979, el Decreto 614 de 1984, y las resoluciones del Ministerio de Protección Social sobre Salud Ocupacional dispuso un programa que comprende los siguientes aspectos:

- a) el Comité Paritario desarrolla un programa educativo para todos los trabajadores sobre las responsabilidades y aspectos técnicos relacionados sobre Salud Ocupacional.
- b) Se organizan conferencias y cursos para que participen los trabajadores, una vez al año.
- c) La empresa actualiza el cuadro de riesgos existentes para la salud de los trabajadores, relacionado con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, etc.

AGA Fano S.A. es estricta con la seguridad ocupacional del trabajador a la hora de realizar los procesos de contratación, así que quien no cumpla con los requerimientos establecidos legalmente, la compañía no contrata.

Diariamente cuando el trabajador ingresa a la empresa hay control en portería, donde se le solicita todos los papeles de E.P.S, A.R.P, y otros que garantizan que en caso de accidente, pueda ser atendido oportunamente.

ELEMENTOS DE PROTECCION:

Agafano S.A. era quien había asumido inicialmente la responsabilidad de dar el equipo de protección laboral a los trabajadores que laboraban a través de contratistas, pero luego esta responsabilidad fue dada totalmente a la agencia contratista.

Sin embargo se han presentado accidentes, pero han sido por la falta de cuidado de los mismos trabajadores, ya que desafortunadamente en algunos momentos no hacen uso de los elementos de protección, no les gusta utilizar los guantes en el momento de manipular directamente la maquinaria, incluso el año pasado un trabajador se rasgo la cara con una máquina por no llevar en ese momento la máscara que le protegía el rostro.

CAPACITACION

Cuando un empleado ingresa a una compañía, se hace necesario un proceso de inducción, la cual reciben los nuevos trabajadores, sin embargo a parecer del sindicato: “no es suficiente, porque no se le dedica el tiempo necesario al personal en su procedimiento de inducción”

La compañía ha desarrollado programas de seguridad laboral y en procesos técnicos (desempeño de los diferentes cargos) para el correcto desempeño de cada una de las labores.

SINTRAQUIM

AFILIACION

Afiliados	Cantidad
Hombres	
Mujeres	
Total	600

Antigüedad del sindicato	36 Años		
Año	1995	2000	2006
Afiliados	1.100	900	600

POLITICAS O ACCIONES SOBRE LA TERCERIZACION

Sintraquim no esta de acuerdo con muchas de las políticas que asume su empresa y rechaza profundamente el sistema de contratación que actualmente predomina, aunque no se han manifestado directamente para presionar sobre la regulación a los intermediarios y subcontratistas que no alcanzan a satisfacer las normas normalmente exigidas, han presionado a través de la federación y la central sindical de la cual son afiliados.

El sindicato ha revaluado la posibilidad de ajustar en su convención colectiva, cláusulas que favorezcan a los trabajadores indirectos, entre ellos podemos mencionar uno de sus progresos con la Cláusula Sexta.

Cláusula Sexta - Régimen contractual: Los contratos de trabajo que celebre la Empresa, serán a término indefinido, con excepción de los contratos a término fijo o por labor determinada, cuya duración no podrá exceder de ciento veinte (120) días. Igualmente, este término será aplicable a los trabajadores de Empresas que suministren personal temporal.

El número de trabajadores a término fijo que la Empresa contrate, no podrá ser superior al veinte por ciento (20%) del total de los trabajadores beneficiados por la Convención.

La manera como se han preparado frente al tema de la Tercerización en Colombia ha sido a través de las alianzas que tienen con otros sindicatos de su rama y con las centrales nacionales, la ICEM ha sido para ellos un medio a través del cual se han podido preparar para conocer sobre la subcontratación y sus efectos, asistiendo a sus seminarios de formación. La comunicación que mantiene con estas redes es a través del Internet, la cual es esporádica y asistiendo a sus reuniones, en donde van algunos representantes del sindicato y posteriormente duplican la información recibida.

CONTACTO DEL SINDICATO CON LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

Los trabajadores directos e indirectos hacen el deber de mantener unas relaciones estables y justas para todos, sin embargo cuando un empleado nuevo ingresa a la compañía, éstos son advertidos por la empresa o el contratista de no acercarse al Sindicato y mucho menos a alguno de sus afiliados.

De igual forma algunos trabajadores convencionales comentan: *“se presenta un ambiente tenso, porque el tercerizado me puede quitar el puesto”*, pues la empresa ha adoptado la política de que cuando un trabajador directo solicita un permiso, cualquiera que sea, en muchas ocasiones quien lo reemplaza es el tercerizado, generando que las relaciones entre ambas partes se conviertan en circunstancias que generan mayor tensión.

Sintraquim realiza jornadas de capacitación (tertulias, despedidas de fin de año y otros) para sus afiliados a las cuales invitan a los demás trabajadores indirectos, sin embargo es muy poca la asistencia de esta población laboral, primero porque su asistencia les puede implicar amenaza de pérdida de su puesto de trabajo, segundo porque en algunos casos predomina el interés personal que lo expresan en los siguientes términos: *“Ustedes como Sindicato que me ofrecen?”* y desafortunadamente algunas personas ven los beneficios en el campo material y no en términos de seguridad y calidad de su puesto de trabajo.

DERECHO DE CONSULTA

Miembros de la junta administrativa del sindicato manifiestan no conocer sobre la Campaña internacional de la ICEM a favor del derecho a ser consultado y de negociación antes de que se firme contrato comercial.

El sindicato en ningún momento ha sido consultado sobre el proceso de tercerización por parte de la compañía y mucho menos han podido acceder a los contratos entre las compañías principales de contratistas y proveedores de mano de obra, cuando han manifestado esta situación a la empresa, la respuesta que reciben es: *“eso son políticas de la compañía”*.

PROCESOS JUDICIALES

- Actualmente hay una demanda de proceso ordinario: en la cual se denuncia la violación de la Cláusula sexta, ya que no están respetando la celebración de contratos con los términos establecidos. A finales del mes pasado estaba citada la compañía a audiencia.
- Demanda por Justicia ordinaria: Cláusula Octava, que hace referencia a que cuando se presente una vacante o se cree un cargo nuevo, la Empresa lo llenará, preferencialmente, con personal a su servicio. Sin embargo la empresa no llena las vacantes o las cierra unilateralmente o en algunos casos contrata personas tercerizadas, no siguiendo el procedimiento establecido en la cláusula. Está en trámite la ocupación de 40 vacantes. Y el proceso se encuentra en proceso por constitución de pruebas.

APORTES

Sintraquim considera que hoy en día es un sindicato minoritario por los diferentes factores que han influido para la disminución de la afiliación, estiman que han sido más las herramientas que las han provisto otros sindicatos que los que ellos quisieran haber brindado.

OWENS ILLINOIS PELDAR

En el año de 1939 los hermanos Pedro Luis y Darío Restrepo Botero adquirieron la vidriera a la cual le colocaron como nombre Cristalería PELDAR S.A. **PELDAR** es la sigla formada por las iniciales de los nombres de los fundadores.

PERSONAL TERCERIZADO

Peldar es una empresa que se dedica a la fabricación de vidrio, vidrios planos y cristalería para el hogar, para ello cuentan con cuatro plantas de producción: Cogua y Soacha en el Centro del país, Envigado al sur de Medellín y Buga al norte de Cali.

Es decir, que cuentan con centros de trabajo, producción y ventas en Barranquilla, Cali, Bogotá, Medellín y Buga; por la cual requieren de gran número de personal para cubrir los diferentes departamentos de ventas, plantas de producción y las diferentes oficinas de administración.

TABLA DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA

Trabajadores directos	Mujeres directas	Trabajadores tercerizados	Mujeres tercerizadas	Total
1.450	100	450	60	1900

FUNCIONES DEL PERSONAL TERCERIZADO

Muchas de las labores que desarrollan los trabajadores tercerizados, eran funciones que desempeñaban anteriormente los trabajadores directos, es de anotar que hay gran cantidad de personal laborando en áreas que tiene que ver con el objeto directo de la empresa.

El personal tercerizado se encarga ahora de actividades como: producción, ensamble de cajas, carpintería, fabricación y mantenimiento de repuestos, , molduras, rodillos, trabajos eléctricos, transporte de personal, casino, proveedurías, plomería, contabilidad, sistemas, re-selección de material, cafetería, mantenimiento de infraestructuras (tejados, pinturas), tratamiento de aguas, transporte de materia prima y producto terminado, fabricación y reparación de moldes, enfermería, aseo, oficios varios y vigilancia.

Hay períodos en que se hace necesario contratar personal por temporada, quienes se encargan de cubrir las licencias, incapacidades mayores a 10 días, construcción de edificios, hornos, alimentadores y en algunas ocasiones asumen cargos administrativos.

CUADRO DE CONTRATACION

Contratista o agencia	Tipo de contrato	Servicios o Funciones	Número de personal
SENA	Contrato de Aprendizaje	Soldadura, control de calidad, mecánica y enfermería	<u>10 trabajadores</u>
Universidades EAFI, Javeriana, Andes	Contrato de aprendizaje (6 meses)	Estudios de tiempo y movimiento en cada sección.	12 trabajadores
Empresa Alianza		Transporte para personal del municipio	12trabajadores
Trasegar	Contrato a término fijo (1 año)	Selección, reprocesos y reemplazos.	47 trabajadores
Chahen Ltda	Contrato por prestación de servicios	Reparación de hornos	50 trabajadores
Serdan	Contrato a término fijo (1 año)	Ase, cafetería y jardinería	30 trabajadores
Compaq	Contrato a término fijo (1 año)	Restaurante	40 trabajadores
Edilberto Pulido	Contrato por prestación de servicios	Preparación de moldura	20 trabajadores
Plinio Barrera	Contrato a término fijo (1 año)	Estibas y cajas	40 trabajadores
Nelson xxxxx	Contrato por prestación de servicios	Cargue de camiones	25 trabajadores

Serín E.U.	Contrato a término fijo (1 año)	Mantenimiento de edificios	45 trabajadores
Serviespet Cooperativa de trabajo	Prestación de servicios (al destajo)	Pre-selección y arreglo de estibas	52 trabajadores

TERMINOS Y CONDICIONES DE LA CONTRATACION

Los beneficios que cuentan los trabajadores directos implica la aplicación de la Convención Colectiva: salud ocupacional, pensiones, salud, casino, transporte, alimentación, dotación, permisos, auxilios, primas y todas las subvenciones estipulas por ley. A parte de tener garantizado estabilidad laboral y salarios de mayor nivel.

El personal tercerizado inicia trabajando con salarios mínimos, no tienen garantías de la convención, su rotación es frecuente, no pueden acceder al servicio de casino, ni de transporte; los trabajadores no convencionados deben asumir el costo del transporte al igual que el de la alimentación; para el consumo de su alimento (almuerzo o refrigerio) no hay un espacio para ellos, teniendo en cuenta que no pueden ingresar al casino o a la cafetería, entonces prefieren sentarse a la orilla de la carretera o en un espacio donde nadie los pueda molestar para ingerir su alimento.

La jornada laboral de algunas personas que pertenecen a la población tercerizada corresponde a 12 horas diarias, aclarando que para trabajadores oficiales (maestros de obra, especializados) se le reconocen económicamente las horas adicionales, para los trabajadores de oficios varios, se les reconoció las horas adicionales hace poco tiempo a través de una demanda ante el Ministerio de Trabajo.

Incluso la empresa ha llegado a tener contratos de 5 -10 días para las funciones de re-selección y aseo, renovando el contrato hasta 3 o 4 veces.

DIALOGOS O ACCIONES SOBRE TERCERIZACION

El sindicato no ha tenido acercamientos con las agencias de contratación o contratistas, sin embargo tienen buenas relaciones con éstas y con los trabajadores que proveen.

IMPACTO DE LA TERCERIZACION EN LOS STANDARS DE CALIDAD

El laborar con personal que no es permanente, implica una capacitación constante para la empresa, la cual a veces no esta en disposición económica y temporal de brindar y por lo tanto esto ha afectado el nivel productivo de la misma empresa, porque ha conllevado a toda una serie de accidentes laborales por desconocimiento de la labor para el nuevo trabajador, cifras que serán detalladas enseguida.

Está el ejemplo de un grupo de trabajadores jóvenes que ingresaron a la planta a manipular unas máquinas, las cuales no conocían y no manipulaban muy bien y en un descuido perdieron 1.500 toneladas de vidrio. Situaciones que expone a los trabajadores nuevos e incluso a los nuevos.

SEGURIDAD Y CAPACITACION AL TRABAJADOR TERCERIZADO

PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

El programa de seguridad laboral ha tenido algunas falencias según visión del sindicato, aunque la empresa cumple con los requerimientos establecidos por ley para el personal protegido por convención colectiva, desafortunadamente no es así para el personal tercerizado.

SEGURIDAD INDUSTRIAL:

Sintravidricol menciona que la empresa no cuida correctamente del personal subcontratado haciendo los seguimientos y controles respectivos a las agencias o contratistas para que cumplan con las normas de seguridad y protección a los trabajadores que ellos mismos proveen, sus horarios se extienden a jornadas largas que muchas veces no son remuneradas (tiempo extra), se ha disminuido personal, pero la carga para estos trabajadores es mayor, hay acoso a la productividad.

Se han presentado accidentes laborales porque se envía principiantes a procesos que ellos mismos desconocen, el sindicato agrega que en caso de muerte, Peldar asume los gastos pero generalmente responden solidariamente por obligación con la Legislación Laboral.

Del año 2000 a hoy se han registrado 3 muertes de trabajadores y los niveles de accidentalidad laboral no son positivos, se presentan lesiones incapacitantes por fractura o contusión generalmente. Incluso en una de las muertes que se presentó en la planta, el trabajador no estaba inscrito en ninguna A.R.P. (Administradora de Riesgos Profesionales)

Sin mencionar ampliamente a los riesgos psico-sociales a los cuales se tienen que enfrentar a diario en su espacio laboral y es la discriminación de sus propios compañeros convencionales, quienes no quieren compartir los mismos espacios con ellos, los comentarios son: “saquéenlos de aquí”, “que los trasladen”, “que les hagan su baño a parte” y otros que es mejor no mencionar.

ELEMENTOS DE PROTECCION:

Este asunto de los elementos de protección, el sindicato lo expresa en los siguientes términos “hemos tenido que llegar a establecer querrelas para que se den los equipos apropiados de protección personal”

El personal convencional tiene sus elementos y como cada cierto período reciben nuevos elementos, los trabajadores no convencionales se acercan a éstos trabajadores para que les regalen sus elementos viejos, como es el caso de los guantes, que siempre son recomendados antes de que los boten a la basura, es decir, laboran con elementos en mal estado y que son necesarios para desempeñar su labor.

Además de esto se está exponiendo a los trabajadores a muchos riesgos físicos, como es el caso de las secciones donde se manejan altas temperaturas y se debe laborar algunas veces jornadas de 16 horas, al igual que sitios donde hay demasiada contaminación auditiva como es la zona de refracción por el corte de piedras donde no cuentan con la suficiente protección auditiva, solamente con unos tapones sencillos para oídos que realmente no logran aislar el ruido; todo estos son riesgos que afectan la salud laboral a mediano plazo.

CAPACITACION

La visión del sindicato para calificar la capacitación que ofrecen los contratistas es regular, mencionan que es una formación que va enfocada a que el nuevo trabajador conozca las secciones y el espacio donde va a laborar y obviamente sobre el proceso productivo del cual se van hacer cargo, situaciones que le sirvan al aumento de la producción.

Se dicta formación en áreas de: soldadura, selección, vidrio plano, operación en hornos, electromecánica, neumática, salud ocupacional y sistemas; esta tipo de capacitación es para el personal con contrato a término indefinido y a término fijo.

Sin embargo el personal nuevo recibe bastante capacitación por tener precisamente un perfil más bajo y menos experiencia, ya que el personal antiguo es más empírico, conoce muy bien su oficio porque llevan desarrollando la misma actividad por años.

Sin embargo hay que mencionar que no hay motivación y disposición por los mismos trabajadores, incluso los que llevan más tiempo laborando por la capacitación y la formación, porque consideran que ya conocen y manejan muy bien los oficios que desarrollan.

SINTRAVIDRICOL AFILIACION

Afiliados	Cantidad
Hombres	1080
Mujeres	15
Total	1095

Año	1995	2000	2006
Afiliados	880	729	1095

Antigüedad del sindicato	52 Años
-------------------------------------	----------------

POLITICAS O ACCIONES SOBRE LA TERCERIZACION

Sintravidricol en vista de las serie de desavenencias que se han presentado para los trabajadores en el tema de la subcontratación, se ha manifestado ante la OIT con una serie de querellas y demandas, se ha reunido en diversas ocasiones con representantes de la ICEM e incluso tuvo encuentros con el viceministro del Ministerio de Protección Social donde han puesto como tema de mesa: Las reformas pensionales y la Reforma Laboral; sin embargo los resultados no han sido los esperados, el Ministerio por ejemplo les contesta diciéndoles : “ la tercerización es la forma de los empresario para manejar competitividad y productividad”

Han tenido acercamientos con la dirección de Peldar, sin embargo no ha habido mucha convicción.

Pero es importante mencionar que han logrado regular cláusulas adecuadas para el fenómeno de la tercerización, como es el caso del Artículo 109, 9, y 10 de su Convención Colectiva.

Artículo 109 -Aclaraciones de las actas de negociación:

- A. Subcontratación: Para contratar actividades subcontratables en las Plantas, el Gerente se reunirá con Sintravidricol. Se analizaran los contratos que actualmente se encuentran en proceso de ejecución y se enganchará si es necesario personal a término indefinido para esas labores.
- B. Trabajadores Con Contrato a Término Fijo: Los trabajadores que han estado contratados a término fijo y los aprendices del Sena, tendrán derecho preferencial para ser contratados a término indefinido.

Artículo 9 – Régimen de contratos:

La empresa mantendrá y vinculará el personal con contrato a término indefinido para garantizar el desarrollo normal de la producción, para llenar las vacantes dejadas por el personal clasificado en la estructura de jornales y personal a sueldo acogido a la Convención y en labores permanentes.

La empresa no contratará personal con empresas de servicios temporales, salvo el personal de mercaderistas que tenga que contratar la División de Cristalería, el cual se contratará con firmas especializadas.

Artículo 10 – Actividades Sub-contratables:

La empresa no podrá subcontratar con personas naturales o jurídicas, las labores o servicios que actualmente se realizan con contrato a término indefinido, salvo las siguientes excepciones:

- a) Transporte externo de personal
- b) Transporte de materias primas y productos terminados
- c) Suministro de alimentación
- d) Servicios médicos, asistenciales y farmacéuticos
- e) Labores de pintura, en mantenimiento de estructuras metálicas.

La empresa se compromete a vigilar que el contratista cumpla con los derechos mínimos pactados por éste con sus trabajadores, estipulados en el Código sustantivo del trabajo, en el contrato individual de trabajo o en la Convención Colectiva.

Es un sindicato que busca espacios a través de los cuales se reúnen los afiliados y se dan alertas, documentos e información sobre lo que está pasando con la tercerización, aunque son reuniones que no son muy frecuentes. No obstante hay una debilidad y es que parte de la información está en los directivos y algunas veces no trasciende a todos los miembros del sindicato.

Mantienen contacto con los sindicatos de su rama en el exterior, como es en este caso con los Estados Unidos, Toledo, a través del cual se facilitan información y documentos sobre los procesos de subcontratación.

CONTACTO DEL SINDICATO CON LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

El sindicato ha realizado varias obras en beneficio de los trabajadores tercerizados, en vista de las condiciones precarias en las cuales muchas veces tienen que laborar, por lo tanto ha dispuesto un asesor jurídico que interviene con los contratistas y los directivos de Peldar para exigir cláusulas de cumplimiento. Incluso ha llegado a demandar a la compañía para que responda solidariamente por algunos de los trabajadores indirectos.

El sindicato junto con la Cooperativa y el Fondo de trabajadores de Peldar, han dado lugar a la U.T.P. (Universidad de Trabajadores de Peldar), donde los hijos de los empleados no convencionados tienen acceso a la educación, de igual forma se han involucrados en torneos de orden deportivo y recreativo, participando con los mismos derechos de igualdad.

Desafortunadamente no dejan de presentarse relaciones de discriminación entre los mismos trabajadores directos e indirectos, por el hecho de que unos no pertenecen al Convenio Colectivo y otro grupo de trabajadores si pertenecen; se genera rivalidad en algunas ocasiones, sobre todo cuando la empresa hace comentarios como: “si ellos (los tercerizados) trabajan más, si ellos pueden, ustedes (trabajadores directos) porque no?”, atentando contra la estabilidad laboral.

La población tercerizada no tiene acceso al casino o a los medios de transporte que tienen los demás, cuando alguno de ellos se atreve a hacer uso de estos medios, son los mismos trabajadores directos los que ponen la queja al respecto y así el trabajador se ve afectado. E incluso ha habido ocasiones en que los trabajadores convencionados han pedido a la dirección de la empresa el favor de hacer baños exclusivamente para cada uno de los diferentes grupos de trabajadores: uno para los directos y otros para los indirectos.

Una acción que es importante mencionar como logro del sindicato es la reincorporación de trabajadores a la fuerza de trabajo permanente, donde se logró vincular a término indefinido el siguiente personal:

- 43 trabajadores en la planta de Cogua
- 8 trabajadores en la planta de Soacha
- 3 trabajadores en la seccional de Bogotá

Obviamente se requirió de mucha argumentación, de mostrar cifras y estadísticas de los accidentes laborales ocurridos cuando se tiene personal subcontratado, dando ejemplo con experiencias anteriores.

DERECHO DE CONSULTA

Sintravidricol ha logrado acuerdos significativos con los directivos de la empresa para tener derecho de consulta a los procesos de contratación, cuando se va a realizar un proceso de este estilo, se reúnen previamente directivos del sindicato y directivos de la compañía para tomar decisiones en conjunto. Aunque la empresa en algunos momentos ha tomado la decisión unilateral de realizar este proceso sin consulta alguna, lo que le ha acarreado querellas y demandas por parte del sindicato a las organizaciones nacionales e internacionales de trabajo como la O.I.T .

Los acuerdos que han logrado se han establecido en la Convención Colectiva a través del artículo 10.

Parágrafo 1º

Cando se trate de obras de Ingeniería de carácter rutinario, la Empresa y Sintravidricol se pondrán previamente de acuerdo sobre si deben o no subcontratarse

PROCESOS JUDICIALES

- Proceso por relación contractual: cooteros
- Querella administrativa: por tiempo extra en los trabajadores subcontratados.
- Demanda de compensatorios:
- Acción de cumplimiento: que muestra el incumplimiento por parte de la empresa para respetar el artículo 10 de la Convención, no se contrato personal indefinido para determinadas áreas, sino que se vinculó personal contratista
- Querellas ante el Ministerio de Protección: por un valor de (\$12.000.000) doce millones de pesos, por tener laborando personal tiempo extra no remunerado, además de que pertenecen a secciones donde las temperaturas son muy altas y el nivel de exposición que exige la empresa le esta implicando riesgos a mediano plazo para el trabajador.

- Demanda de reintegro ante el Ministerio de Protección: Seccional de Soacha, un trabajador fue el afectado, al salir de su jornada laboral vio por cartelera que su descanso compensatorio era al día siguiente, por lo cual no fue a laborar ese día, pero como cambian los datos de la cartelera a medio día, le cambiaron su descanso para otro día, situación que él desconoció porque estaba en su día de descanso, cuando regresó a laborar el día que le correspondía, se encontró con su carta de despido. Demanda que esta en proceso, hace aproximadamente un año.

APORTES

- Su principal aporte para otros sindicatos sin duda alguna ha sido con el hecho de haber logrado incluir en la Convención Colectiva un artículo en donde se le exigiera a la empresa que cuando se vaya a realizar algunas contrataciones específicas, ambas partes se pondrán previamente de acuerdo si deben o no subcontratar al personal escogido.
- El Sindicato comenta que una experiencia que los enriqueció mucho fue que cuando se desee convencer a la empresa de porque es importante el contrato a término indefinido, es importante demostrar la información con cifras, con estadísticas, con ejemplos reales y concisos; que les permita comprender las desventajas y la no rentabilidad de contratar personal tercerizado.
- Otro mérito que se suman a su fuerza de trabajo sindical es la vinculación de un grupo de trabajadores a su empresa bajo contrato a término indefinido.
- Agregan que su subsistencia se debe al correcto manejo de los recursos con los cuales cuentan todos los sindicatos y todas las empresas, saber negociar, *“si se acaba con la empresa, se acaba la fuente de la comida”*

CONCLUSIONES GENERALES

Las grandes empresas capitalistas nacionales e internacionales han jugado un papel importante en los diálogos que han tenido con las entidades gubernamentales aprovechando de manera personal sus “argumentos” para convencer a los gobiernos, a la opinión pública e incluso a los trabajadores de que la flexibilidad es lo primero; una exigencia técnica, a la vez que la solución para los problemas del empleo y de la productividad; satisfaciendo, al mismo tiempo, las aspiraciones individuales.

Zubero (1997) “Cambio tecnológico y emancipación social: un reto para el sindicalismo” (pág. 85).

Lo que resulta más difícil de constatar es el cumplimiento de las expectativas de mejora en materia de empleo, que han venido alimentando retóricamente las políticas flexibilistas de algunos gobiernos. Desde la vertiente sindical y laboral en general, se tiende a reconocer más bien que la flexibilidad resulta visible en lo que concierne a salarios y a contratos laborales en un grado significativamente mayor que en lo que respecta a los beneficios laborales empresariales. Así, suponiendo que el de la flexibilización sea un juego de suma cero, su impacto actual es simétrico, de modo que lo que gana el capital lo pierde el trabajo.