



### Los 4 años del Plan de Acción Laboral

## **Balance en los 5 sectores priorizados: caña, palma, puertos, flores y minería**

Han pasado ya 4 años desde la firma del Plan de Acción Laboral (PAL) entre los gobiernos de Colombia y Estados Unidos, como prerrequisito para la ratificación del TLC entre ambas naciones. Un Plan que definió como prioritarios para la inspección de trabajo a los sectores de palma africana, azúcar, minería, portuario y floricultor.

La situación laboral en estos sectores al momento de la firma del PAL estaba marcada por una salvaje intermediación laboral ilegal, con base principalmente en las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), que eran figuras legales dentro de la actividad cooperativa y solidaria, pero que fueron usadas para encubrir la precarización y la tercerización laboral, que en los sectores palmero y minero era cerca al 60%, en el portuario al 80%, y en los sectores azúcar y flores casi del 100%.

Se expidieron leyes como la 1429 de 2010 y decretos como el 2025 de 2011, que ponían coto a la intermediación laboral ilegal, lo que constituyó una señal positiva y de esperanza para las y los trabajadores. El Ministerio de Trabajo realizó visitas de inspección e impuso sanciones por intermediación ilegal, que en 2013 ascendieron a una suma cercana a los \$65.000 millones, discriminados así: \$17.6 millones en el sector floricultor, \$5.305 millones en palma, \$355 millones en puertos y los restantes \$59.398 millones en sectores no priorizados. Es decir, solo el 8.73% del total de las sanciones por intermediación laboral ilegal se centraron en los sectores priorizados. No hay datos de cuántas fueron efectivamente pagadas.

Las sanciones del Ministerio de Trabajo buscan disuadir a las empresas de usar la intermediación laboral ilegal y motivarlas a que firmen y apliquen acuerdos de formalización. Sin embargo, la escasa cantidad de estos acuerdos y el bajo número de beneficiarios poco aportan a un cambio de realidad de precarización en los sectores. En el palmero, donde en el 2011 existían 133.550 trabajadores tercerizados, se firmaron acuerdos de formalización que cobijaron a solo 1.326 trabajadores. En el sector minero los acuerdos hechos durante la vigencia del PAL

solo cobijaron a 24 trabajadores, de los 58 mil tercerizados que se encontraron en una muestra de 5 empresas de minería a gran escala.

Las medidas del PAL también motivaron la movilización sindical en contra de la intermediación laboral ilegal. En los sectores palmero, portuario, minero y caña los paros, huelgas, protestas y procesos de organización sindical obligaron a las empresas a llegar a acuerdos de formalización. En pocos y marginales casos en sectores de palma y la caña éstos se lograron a través de la negociación colectiva y no por intervención del Ministerio de Trabajo.

En el sector azucarero se formalizaron 10.485 trabajadores, sin embargo algunas empresas, incumpliendo los acuerdos, tomaron medidas paralelas con un menor número de beneficiarios, como contratos a término fijo, despidos, sanciones y no renovación de contratos a trabajadores sindicalizados.

En el sector minero, donde se ha estado consolidando un proceso de organización de los trabajadores tercerizados, también se dieron paros y huelgas. Pero la respuesta empresarial fue la suspensión de los contratos a las firmas tercerizadoras, o el cambio de empresas contratistas que prestan el mismo servicio, todo con el fin de sabotear el proceso huelguístico e imponerse dentro de la negociación con los sindicatos.

En cambio en el sector floricultor se dio una huelga para reclamar derechos básicos, como el pago de la seguridad social y los parafiscales. Pero la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cundinamarca falló a favor del empleador. Además el esfuerzo de los sindicatos por organizar a los trabajadores se ha visto frustrado por la generalización del empleo temporal.

El hecho concreto es que después de las acciones del Ministerio de Trabajo, de los trabajadores, sindicatos y empresas, los efectos del PAL en estos 4 años la intermediación laboral ilegal en 4 de los 5 sectores sigue en el mismo nivel, pues lo que hubo fue una masiva mutación de esa práctica. Las CTA cambiaron a Sociedades por Acciones Simplificadas (SAS) y a los contratos sindicales.

En el sector floricultor desmontaron las CTA y las cambiaron por Empresas de Servicios Temporales (EST), usándolas de forma permanente y no solo en picos de producción, como lo ordenan la Ley 50 de 1990 y el decreto 4369 de 2006. Los pocos casos de éxito en materia de formalización se han dado por la acción sindical, como ocurrió de manera marginal en los sectores azucarero, palmero, portuario y minero, sectores en los que continúa el trabajo precario y temporal, la labor a destajo, con salarios que en muchos casos no alcanzan el mínimo legal y no incluyen todas las prestaciones legales. Tampoco el pago de dominicales, ni festivos, ni horas extras, ni transporte, y el derecho a la seguridad social se viola constantemente.

En materia de derechos de asociación y libertad sindical, se intensificó la discriminación a trabajadores sindicalizados, no renovando sus contratos y

dificultando el recaudo de la cuota sindical, dado que la intermediación laboral les impide a trabajadores asumir una cuota que, aunque baja, resulta demasiado onerosa para los malos ingresos que perciben.

### **El sector azucarero: el amargo sabor del anti sindicalismo**

Es el único de los 5 sectores priorizados que muestra avances importantes en materia de formalización, gracias al gran esfuerzo de los trabajadores corteros de caña y sus organizaciones sindicales. De modo que el gobierno Santos se encontró con un proceso de formalización que de tiempo atrás venía en marcha en el departamento del Valle del Cauca, y por el cual se logró, en abril de 2012, que 8.628 de los 10.522 corteros, o sea el 82%, fueron vinculados directamente a empresas satélites de los ingenios, con contratos a término indefinido y ciertas garantías de libertad y asociación sindical.

No fue resultado de la intervención estatal, sino de la lucha prolongada que los trabajadores de los ingenios dieron durante más de 7 años (desde 2004) para combatir la intermediación laboral ilegal, lucha que costó penurias, movilizaciones, muertos y detenciones de activistas, y que tuvo como puntos de clímax los paros de corteros de 2005 y 2008. Esta oleada de movilizaciones tuvo como corolario la adhesión de los ingenios al Pacto Global de Naciones Unidas en 2009, y la negociación de la formalización laboral con los corteros sindicalizados, no con el ministerio.

Pero así y todo, el sector azucarero no ha sido ajeno al consabido refrán que reza que de eso tan bueno no dan tanto. En efecto, esos cambios operados en las relaciones laborales no han cobijado a todo el espectro de trabajadores de corte de caña, ni en todos los casos los trabajadores tienen completas garantías, pues la formalización no ha ido de la mano de los derechos de asociación y negociación colectiva. En 3 de los 13 ingenios azucareros del Valle del Cauca y Risaralda persiste una política contraria a la formalización laboral y el sindicalismo.

Todo ello sin contar a los muchos trabajadores que han sido despedidos durante estos procesos de organización laboral (27 en el ingenio Manuelita, más de 300 en San Carlos, y 58 en Agricorte S.A., entre otros), casos que constituyen violencia económica contra el sindicalismo.

El caso más llamativo es el Ingenio La Cabaña, especie de enclave semifeudal donde la palabra de la empresa tiene todo el poder. Los corteros de este ingenio no participaron de las grandes jornadas de protesta de 2005 y 2008, y cuando llegaron los acuerdos de formalización la empresa los excluyó sistemáticamente. Y no sólo eso, en el año 2013, cuando reclamaron también para ellos la contratación directa (este ingenio tiene 1.700 trabajadores directos por 1.500 tercerizados), la empresa despidió a 86 por la vía expedita de la no renovación del contrato, entre ellos a toda la junta directiva de Sintrainagro, Seccional La Cabaña, atropello al que el Ministerio del Trabajo respondió con un rotundo silencio.

Las protestas y huelgas se siguieron sucediendo sin que la empresa asumiera el compromiso de formalización que otros 9 ingenios azucareros ya estaban llevando a la práctica. Es por eso que al día de hoy en el Ingenio La Cabaña solo 100 corteros (8.85%) están contratados directamente por la empresa, mientras 1.030 están tercerizados. Una situación parecida se presenta en el Ingenio María Luisa, donde también en 2013 despidieron 24 corteros de caña, todos sindicalizados. Esta empresa tiene hoy 153 corteros tercerizados.

Un tercer caso, en boga en los últimos meses, es el del Ingenio Risaralda, en el que el grupo económico Ardila Lule, propietario a su vez de los ingenios Incauca y Providencia, posee el 51% de participación. Pesa a que adhirió al Pacto Global de Naciones Unidas, este ingenio mantenía una nómina tercerizada paralela de 911 corteros mediante 4 SAS: Senalcorte, Cootraviterbo, Matecaña y Procaña. En estas SAS los corteros trabajan a destajo, es decir, a lo que logren hacer en la jornada, con salarios que en muchos casos no alcanzan el mínimo legal. Tampoco les pagan dominicales, ni festivos, ni horas extras, ni transporte, y el derecho a la seguridad social se les viola constantemente. Cuando un trabajador se enferma o se accidenta, el contratista no tiene donde reubicarlo porque su actividad exclusiva es el corte. Además, a los trabajadores sindicalizados se les asignan cortes menores que a los demás.

Es de anotar que los corteros del ingenio Risaralda habían logrado firmar convenciones con las SAS (456 se hallaban afiliados a Sintrainagro y 444 a Sintraidubar), pero sus condiciones eran desfavorables respecto a la de otros ingenios, incluidos los del Grupo Ardila Lule. Por tal razón, bajo la dirección de Sintrainagro, paralizaron actividades el 4 de marzo, protesta que fue duramente reprimida por el Escuadrón Móvil Antidisturbios, una fuerza de choque policial, en la que resultaron heridas 5 personas, entre ellas Carlos Ossa, en estado de coma, y James Zapata, también en cuidados intensivos tras la dura golpiza que recibió.

Si bien la protesta terminó de manera positiva, pues la empresa se compromete a crear una filial para vincular directamente a los trabajadores afiliados a Sintrainagro, a extender la convención a esta filial y a distribuir equitativamente las tareas de corte, el coste de sangre que hubo de pagarse fue muy alto.

La pregunta entonces es: ¿por qué las directivas del ingenio Risaralda no formalizaron antes a los trabajadores, siguiendo el ejemplo de las otras empresas del sector? ¿Había que llegar a esta situación para encontrar resultados satisfactorios para los corteros? ¿Dónde estaba el Ministerio del Trabajo para prevenir estos hechos?

En general, descontando los hechos del Ingenio Risaralda, en el periodo entre el 7 de abril de 2011 (fecha de la firma del PAL) y el 25 de febrero de 2015, se presentaron 5 casos de amenazas contra sindicalistas, 4 hostigamientos, 2 atentados con o sin lesiones, y un asesinato. Todo ello en momentos en que las firmas de los acuerdos de formalización entre los sindicatos y las empresas se hallaban al orden del día.

Por todo lo anterior el balance laboral del sector azucarero no es tan “dulce”. A los trabajadores les ha costado mucho, hasta la vida, alcanzar ciertas condiciones de dignificación de su actividad; con otra amenaza adicional: la mecanización del corte, que ha propiciado el despedido de miles de corteros: en 2008 eran 12.416, en 2012 bajaron a 10.522, y hoy son 8.841.

### **Sector portuario: tragedia laboral que no cesa**

El de los puertos colombianos es uno de los casos que mejor describe la ineficacia de la actuación estatal en materia laboral. Hace 4 años la situación en los puertos estaba dominada por la intermediación laboral ilegal. Para 2011 la Sociedad Portuaria Regional de Santa Marta contaba con 537 trabajadores directos (20% mujeres) y 2.500 indirectos. Es decir, solo el 21.4% de los trabajadores tenía un vínculo laboral directo, mientras el otro 78.5% se enganchara mediante CTA y otras formas de “prestación de servicios”. Tal situación se replica en los otros puertos del país, y aún en peores condiciones.

Las consecuencias de tan agresiva intermediación laboral son más que evidentes: exclusión del Sistema de Seguridad Social (salud, pensiones, riesgos laborales), ausencia de pago de horas extra, vacaciones, parafiscales, licencias de maternidad, y así un largo etcétera. Por otra parte, una ingente masa de trabajadores portuarios sólo tiene contrato “de palabra” por semanas, días e incluso horas.

Cuanto la intermediación laboral mediante el uso de las CTA fue prohibida, pero sólo para ser reemplazadas por nuevas y “creativas” figuras de intermediación, como las SAS y las Empresas de Servicios Temporales. En últimas, cambios meramente cosméticos.

Según informes del Ministerio de Trabajo, entre 2011 y octubre de 2013 se realizaron más de 300 visitas de inspección laboral en el sector portuario, que dejaron como resultado 3 sanciones en 2011 y 380 en 2013. Son cifras que a simple vista resultan contundentes y loables, pero que a la larga son cortinas de humo, porque de las 31 sanciones por incumplimiento de la ley laboral se ejecutaron 25, pero de las 349 multas establecidas por intermediación laboral ilegal sólo se ejecutaron 11 (3.1%), lo que evidencia la ineficacia gubernamental.

Pero la palabra “ejecutar” puede generar error de interpretación, si se concibe tal acción como la del pago efectivo de las multas por parte de las empresas. Con “ejecución” el gobierno quiere decir que la sanción es notificada a la empresa multada, no que la misma sea saldada. Ni siquiera en ese aspecto se puede hablar de un éxito de la actuación estatal.

La lucha del Gobierno contra la intermediación laboral tiene dos caras: una es el “garrote”, que consiste en los procesos de inspección y sanciones a las empresas que subcontratan la mano de obra; y la otra la “zanahoria”, que consiste en reducir

parcial o totalmente las multas si las empresas negocian con los trabajadores y el Estado la firma de “acuerdos de formalización laboral”, para vincular directamente a los trabajadores. Y en este último aspecto las cifras del Ministerio de Trabajo son insignificantes: a la fecha se han firmado acuerdos de formalización para 835 trabajadores (791 en 2012, 44 en 2013), cifra que realmente baja si se compara con los 3.500 trabajadores portuarios de solo el puerto de Buenaventura. Lo otro es que de esos trabajadores formalizados no se sabe nada: dónde están, quiénes son, si son los que venían trabajando con las empresas o simplemente los cambiaron por otros.

Estos hechos explican por qué los trabajadores han continuado movilizándose contra la intermediación laboral ilegal, como sucedió a mediados de 2012, cuando unos 150 trabajadores de Buenaventura, liderados por el sindicato Unión Portuaria, realizaron una protesta de 5 días contra la intermediación laboral en la empresa Tecsa S.A., principal operador portuario de la ciudad, controlada por la Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura (SPRB), hecho suficiente para declarar unidad de negocio y, por lo mismo, de vínculo laboral.

Con el agravante de que las posibilidades de organización sindical y de protesta son muy escasas. El fenómeno de la intermediación laboral, sumado a la elevada tasa de desempleados en los puertos colombianos, que fungen como “ejército laboral de reserva”, atemorizan a los trabajadores y los hacen desistir de afiliarse a los sindicatos, con expresiones como: “Hay que cuidar la papita”, “huevo no puede contra piedra”.

Tecsa S.A. subcontractaba toda la planta de trabajadores no supervisores por empresas intermediarias. Luego de la firma del PAL la Unión Portuaria intentó dialogar con la SPRB y Tecsa para allanar el camino a la formalización en esta empresa, pero la respuesta de ésta fue de total indiferencia. Con ese telón de fondo, en febrero de 2012 los trabajadores realizaron el primer paro del sector en Buenaventura en 13 años, del que resultó un acuerdo para la formalización de 110 trabajadores, 80 de forma inmediata y 30 más luego de algunos meses.

Pero lo que realmente hizo la empresa fue terminar el contrato con la empresa que le intermediaba la mano de obra (Acción S.A.), echando de un plumazo a 70 trabajadores, para reengancharlos luego a través de otra contratista, no sin antes sacarles tres días de trabajo gratuito “por evaluación de desempeño”, y en todo caso con contratos de sólo dos meses. A principios de 2014 se habló de un acuerdo de formalización de 900 trabajadores de Tecsa, acuerdo que después de más de un año no se ha concretado, como comprueba la propia empresa en su página web, dónde sólo reconoce 380 trabajadores directos.

Tan dramática situación ha tenido su correlato negativo en la organización sindical: en 2011 la Unión Portuaria, principal sindicato del sector, contaba con unos 500 afiliados en Buenaventura, de los cuales unos 130 cotizaban. Mientras ahora la cifra no llega a los 100 y la tasa de cotización es nula, dado que la asumir una cuota, así sea baja, resulta onerosa para los trabajadores. Además la

actividad sindical transcurre casi en la clandestinidad, pues aunque las empresas afirman que respetan los derechos de libertad y asociación, en la práctica la pertenencia a un sindicato significa el despido por la vía de la no renovación del contrato, o el no llamado a una nueva labor, como ocurre con el trabajo a destajo, que sigue siendo abrumadoramente mayoritario en el sector portuario.

A manera de balance, resulta claro que en el sector portuario las acciones del Ministerio de Trabajo han resultado marginales y hasta contrarias a su misión institucional de llevar la ley a las relaciones laborales concretas. Ni las inspecciones y sanciones establecidas, ni los acuerdos de formalización suscritos, han tenido efectos reales en la vida de los miles de trabajadores portuarios, que siguen laborando en las mismas condiciones de precariedad que tenían antes de la firma e implementación del PAL. Así como tampoco ha tenido efectos en la garantía a los derechos de libertad y asociación sindical, que hoy como ayer, se realizan en condiciones de marginalidad y casi clandestinidad.

### **Sector palmero: el infierno de la intermediación laboral**

En Colombia existen empresas y sectores donde es difícil la organización sindical y la defensa de los derechos laborales; también los hay donde, con reticencias, se llevan a cabo importantes procesos de diálogo social con resultados fructíferos para la dignificación del trabajo; y hay sectores que constituyen auténticas “repúblicas independientes” que actúan por encima del estado y la legislación nacional. Es el caso de las empresas del sector de la palma de aceite, sector prioritarios dentro del PAL).

En el sector palmero la intermediación laboral alcanza dimensiones alarmantes. En 2011 el número estimado de empleos en el sector era de 133.550, de los cuales 80.130 eran indirectos, esto es, el 60% del total se hallaba vinculado mediante formas de intermediación laboral, específicamente por CTA. Y en 2014 el número de empleos creció: 156.082, de ellos 93.655 tercerizados. Es decir, la proporción entre los unos y los otros se mantiene.

Más aún, la realidad supera con creces a las estadísticas. De manera formal se habla de un 40% de empleos directos, lo que en la práctica no es verdad. La gran mayoría de los empleos directos son contratos a tiempo fijo, de no más de 6 meses, que se renuevan a criterio, o más bien capricho, del empresario, y teniendo siempre como premisa la sumisión y la disciplina del trabajador. Y dado que en las zonas palmicultoras la pobreza se combina con la escasez de puestos de trabajo, las posibilidades de resistir a la arbitrariedad patronal, en ausencia de la adecuada actuación estatal, es bastante reducida.

Por eso la firma del PAL constituyó una esperanza entre los trabajadores palmeros, en la medida en que posibilitó leyes que ponían coto a la intermediación laboral ilegal. Con el ánimo de empujar tales promesas de formalización, los sindicatos palmeros en Puerto Wilches, Santander, exigieron que las empresas cumplieran con los nuevos mandatos gubernamentales. Pero ante la desidia

característica de éstas, decretaron un paro en agosto de 2011, y tras 53 días de movilización y fuerte represión en la zona llegaron a un acuerdo con las empresas, por el cual el Ministerio de Trabajo se comprometía a realizar la debida inspección y control de la intermediación laboral.

Y sí, el Ministerio realizó acciones dentro del marco del PAL. En 2011 hizo 43 visitas de inspección, de las que resultaron 3 sanciones por un monto que no se especifica. En el 2012 fueron sancionadas 28 empresas, 6 de ellas palmeras, 19 CTA y 3 Empresas de Servicio Temporal, con multas que ascendieron a la suma de \$30.055 millones. Por último, entre enero y octubre de 2013 se impusieron 81 sanciones por un valor global de \$76.491 millones.

Pero actuar no significa conseguir resultados, y las sanciones no han movido ni un ápice a los empresarios palmeros de su política de intermediación laboral. Es más, las sanciones ni siquiera han sido efectivamente pagadas, en una demostración de displicencia empresarial que expresa el enorme poder económico y político de este sector económico. De las 81 sanciones emitidas por el Ministerio en 2013, ninguna fue ejecutoriada, o sea 0% de “aplicación” de las sanciones.

La aplicación de las sanciones se hace con el propósito de motivar acuerdos de formalización como un mecanismo disuasivo para contrarrestar la intermediación laboral. Sin embargo esto tampoco se ha cumplido. Son 3 los convenios suscritos desde el 2011: uno con el grupo empresarial Team Foods, firmado en junio de 2013, que cobija a 10 trabajadores; otro en 2014 con Palmas Montecarmelo, que abrigó a 68 trabajadores; y uno más con Oleaginosas Bucarelia, suscrito en julio del mismo año, para formalizar a 45 trabajadores de 8 CTA. De todas éstas solo en Bucarelia ha funcionado el acuerdo de formalización, que en todo caso no abarca a la totalidad de su mano de obra tercerizada. Y aunque en los informes aparecen otros acuerdos en proceso de suscripción, que abarcarían a 200 trabajadores, a la fecha no se conoce la conclusión de los mismos.

¿Cómo se puede explicar lo que viene ocurriendo en este sector? ¿Arrogancia empresarial, o inoperancia estatal? Tal vez se trate de una combinación de ambas. El Ministerio muestra los dientes con las sanciones, pero no las cobra, mientras los empresarios juegan a que cumplen, pues no lo hacen y echan mano de diversas estrategias para mantener la intermediación laboral ilegal; y de paso intentar disminuir, sin mucho éxito, a los sindicatos.

Así sucedió en Oleaginosas Monterrey, que “ofreció” a sus trabajadores directos y sindicalizados un acuerdo de “retiro voluntario”, so pena de cerrar la empresa y despedirlos a todos. 100 de los 127 trabajadores que hasta ese momento estaban afiliados a Sintrapalmas, se acogieron al acuerdo. Pero a pesar de tal situación, casi de exterminio del sindicato, éste logró reorganizarse y negociar una nueva convención en diciembre de 2014, con la vinculación de 93 contratos de trabajo a término indefinido, que entraron a reforzar el sindicato.

Posteriormente el turno fue para Oleaginosas Las Brisas, que se declaró en quiebra en noviembre de 2013, despidiendo de la noche a la mañana a los más de 500 trabajadores directos y tercerizados que tenía, excepto a los de seguridad privada y unos cuantos de sanidad. Pero a los pocos días reabrió sus instalaciones con nuevo nombre: Palma y Trabajo, ya transformada en SAS, con los mismos accionistas y directivos, y sin los trabajadores antiguos, que los reemplazó por temporales, por supuesto no sindicalizados. O sea que allí la tercerización también capea con total impunidad.

En el 2014 el turno fue para Oleaginosas Bucarelia, que despidió 24 trabajadores y puso a otros 62 en situación de suspensión durante 9 meses. Fueron pues 86 trabajadores los que quedaron en la calle. Con esta empresa, como se dijo atrás, el Ministerio había firmado un “acuerdo de formalización laboral” para contratar directamente a 45 obreros del área de siembra. A pesar de esto, recientemente Sintrainagro logró firmar una nueva convención colectiva, con acuerdo de terminación de la intermediación ilegal mediante SAS. Pero sólo se contrataron a término indefinido a 42 de los 60 trabajadores que la empresa prometió vincular tras una huelga que se prolongó durante 4 meses. Además, logró el reintegro de 39 de los trabajadores suspendidos.

La última en entrar en el proceso fue Palmas del César, pero con una diferencia: en el 2014 despidió a sus trabajadores con contrato a término fijo para obligarlos a ingresar al sindicato Induagro, bajo la figura del denominado “contrato sindical”, una figura que tras el disfraz del sindicalismo encubre las mismas prácticas de intermediación ilegal de las CTA. Esto mientras Sintratercerizados lleva un año esperando la negociación del pliego con Palmas del César.

Con la información disponible no se puede afirmar que se hayan recaudado las multas impuestas, pero sí se cuentan casi 600 despidos de trabajadores y permanece la intermediación laboral ilegal. Son los resultados más visibles de estos 4 años del PAL. Por contraste, los éxitos en materia de formalización han obedecido a la acción sindical, que ha respondido, en condiciones desventajosas, a las acciones deliberadamente antilaborales y antisindicales de los empresarios.

Lo que no se entiende es la conducta del Ministerio de Trabajo en relación con la situación de este sector, cuando, en palabras del anterior Ministro, Rafael Pardo, afirmó: *“No es una terquedad de las empresas, hay que decirlo de esa manera; es una situación en la cual las convenciones vigentes son tremendamente onerosas y la empresa resuelve no contratar la gente directamente, y lo que hace es buscar formas de intermediación no autorizadas, como las CTA, u otras intermediaciones que no están prohibidas, como las SAS”*.

En las zonas palmicultoras hay una enorme cantidad de personas mayores de edad, de hasta 70 años, que durante décadas han trabajado para las empresas aceiteras, pero que registran pagos de seguridad social muy inferiores al tiempo transcurrido. Es el caso de Aníbal Portilla, de 72 años, quien ha laborado en

Agropalma S.A. desde los años 80, pero sólo aparece como afiliado a la seguridad social desde 1997.

Todo lo anterior en un marco en el que la actitud hacia el sindicalismo ha sido de poco respeto, lo que corroboran los 8 casos de amenazas y el homicidio de un sindicalista durante el cuatrienio de aplicación del PAL.

### **Sector floricultor: la precariedad y la ilegalidad persisten**

Los más de 180.000 personas que prestan su fuerza de trabajo en el sector floricultor (el 60% mujeres) son víctimas de una salvaje expoliación económica por parte del empresariado, que en parte lo justifica por la coyuntura económica de los últimos años, como la revaluación del peso, que afectó de manera importante los beneficios del sector, que exporta el 95% del total producido.

Es importante anotar que cuando la tasa de cambio es favorable a los exportadores de flores, como ocurre en este 2015, ello no se traduce en mejora en los ingresos y los derechos laborales de los y las trabajadoras. En parte se debe a la hiperproductividad que se les exige a los trabajadores de las 7.500 hectáreas cultivadas en flores en la Sabana de Bogotá. Esto a pesar de que los déficits que las empresas reportaron por la revaluación del peso fueron subsidiados por créditos del Estado, los cuales tenían como clausula la permanencia de la mano de obra en condiciones legales.

Para lograr tal hiperproductividad de la mano de obra las empresas echaron mano de una masiva tercerización laboral. En los años 90 fue por el sistema de contratistas; en la década pasada mediante las CTA, y ahora mediante Empresas de Servicios Temporales y SAS. En todos los casos ocurre lo mismo: a las y los trabajadores les hacen “exámenes de desempeño”, que consisten en que deben trabajar una o dos semanas, que no se les remunera, con lo cual las empresas obtienen una importante cantidad de trabajo gratuito.

Es de aclarar que estos ciclos se repiten continuamente, porque los contratos son a término definido, por lo que luego de cada plazo a los trabajadores “de menor rendimiento” no se les renueva contrato. Así que las nuevas ofertas de vacantes se llenan por el sistema de evaluación antes referido. Además, como el promedio de rotación en las empresas es alto, la renovación adquiere un carácter cíclico, que termina beneficiando al empresario.

En cuanto a las condiciones laborales, las jornadas son extenuantes, de 8 horas en apariencia, pero que se aumentan a capricho del supervisor, especialmente en temporadas altas como la de San Valentín, donde los turnos se extienden a más de 10 horas, que muchas veces no son remuneradas con salario sino en días de compensación luego de temporada, lo que nuevamente beneficia a la empresa.

Pero además, la producción se planifica de manera cada vez más intensiva, bajo un sistema de laboreo en camas por grupos. Así, un grupo se dedica a las labores

de corte, otro al desbotone, otro va guiando, y así sucesivamente. Eso eleva el rendimiento de la producción, pero a costa de la salud humana, por dos motivos: primero, porque la repetición monótona de actividades eleva las enfermedades profesionales (túnel del carpio, problemas respiratorios y alergias por contacto con plaguicidas, asma, discopatía lumbar y cervical, tendinitis etc.); riesgo que se incrementa por el hecho de que, para mantener el ritmo de producción, las pausas activas disminuyen o simplemente se ignoran.

Y segundo, porque el trabajo en grupos se acompaña de una estandarización de los rendimientos: todos los y las trabajadoras deben cortar y desbotonar la misma cantidad de flores en igual tiempo, so pena de ver reducidos sus salarios o no renovados sus contratos. De esta suerte, deben exigirse a sí mismos de manera continua, incluso si están enfermos. Además si el operario, como resultado de tales exigencias, afecta la flor en la labor, cada afectación se le descuenta del salario.

Por otra parte, el trabajo por grupos se acompaña de modelos de “incentivo” que fuerzan todavía más la labor del trabajador. Así, al grupo de mayor rendimiento se le da una compensación, pero al resto se le exige emular el nivel de productividad del grupo premiado. De esta suerte los rendimientos se elevan, las compensaciones son cada vez menores, y el desgaste de la fuerza de trabajo golpea con más inclemencia los cuerpos de los y las obreras.

Esta sobreexplotación se verifica al examinar el número de trabajadores por cama: en los años 70 del siglo pasado el tope de atención de las labores de siembra, corte, desyerbe y demás era de 8 camas diarias, en los 80 era de 24, en los años 90 era de 42, y en la actualidad superan las 45 camas, por el mismo salario y en la misma jornada de trabajo.

En cuanto a la seguridad social, muchas empresas y sus contratistas afilian a los trabajadores sólo a salud y pensiones, no a riesgos laborales, por lo que la desprotección del y la trabajadora se hace visible cuando se enferma: la EPS califica su situación como de enfermedad común. Y también se presentan casos en que las empresas y contratistas no les cotizan a seguridad social, aunque al trabajador le descuentan el pago de la misma. Con tal práctica la empresa se “ahorra” más del 15% de los costos laborales, dejando a los trabajadores sin protección social alguna.

Esto fue lo que sucedió en agosto de 2012 en la empresa Agrícola Guacarí, en la que las trabajadoras realizaron una huelga porque la empresa no realizaba los pagos a la seguridad social ni los parafiscales (SENA, Cajas de Compensación, ICBF). Esto aparte de adeudarles una quincena, la prima de servicios de 2012, y no darles la adecuada dotación para la realización de las labores. No obstante esa situación, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cundinamarca, el 31 de agosto de 2012 falló a favor de la empresa.

En lo que va de la aplicación del PAL en el sector floricultor sólo ha habido 15 sanciones por violación a la ley laboral, de las que apenas se ejecutaron 8 (53.3%); mientras por intermediación laboral ni siquiera se ha realizado una sanción. Se aclara que al decir sanciones “ejecutadas” no quiere decir que hayan sido efectivamente pagadas, lo que explica por qué tampoco se encuentra un solo acuerdo de formalización laboral en el sector.

Tal vez esta incapacidad estatal sea la razón de que las empresas se hayan literalmente apropiado el dinero que recibieron del estado durante la época de la revaluación, como sucedió con el Grupo Nanneti, que recibió la plata del gobierno y la invirtió en propiedades inmobiliarias en Estados Unidos, defraudando al Estado, que tuvo que intervenir para declarar la liquidación del grupo. Y aunque luego la Superintendencia de Sociedades realizó un Plan de Salvamento para, supuestamente, preservar la mano de obra, lo que sucedió fue que los trabajadores fueron botados, y sus remuneraciones quedaron sujetas a venta de activos y a planes de especulación financiera con las propiedades del grupo.

### **Sector minero: la tierra quema**

En el mundo de la economía política clásica hizo carrera la afirmación de William Petty, según la cual el padre de la riqueza es el trabajo y la madre la tierra. Esto, que en teoría puede ser cierto, tiene sus objeciones en la realidad, no sólo porque el trabajo que genera la riqueza no es bien remunerado y tratado con dignidad, sino también porque la tierra puede no sólo engendrar, sino también quemar hasta las mismas entrañas cuando la relación laboral opera a espaldas del trabajador y por encima de las comunidades.

El sector minero-petrolero, que es de carácter intrínsecamente extractivo, es uno de los segmentos de la economía que menor densidad de empleo generan, lo cual contrasta con las fabulosas riquezas que produce. Así, mientras su aporte al PIB es del 7.32%, su contribución en materia laboral apenas es del 1% del total nacional.

Además, la minería remunera el trabajo con valores de entre 15 y 38 pesos por cada 100 de excedente bruto de explotación, mientras el sector petrolero lo hace con valores de entre 7 y 16 pesos por cada 100, lo que se diferencia en mucho de sectores como la agricultura, donde la relación es de entre 600 a 900; o la industria, en la que los valores se mueve entre 63 y 77 pesos por cada 100 de excedente bruto de explotación. Y, sin embargo, ese bajo peso de los costos laborales disminuye todavía más por cuenta de la tercerización, que en este sector, como en las demás ramas de la economía colombiana, alcanza niveles calamitosos.

Una muestra de las principales empresas del sector minero-petrolero a diciembre de 2013, señala: en Ecopetrol el número de trabajadores directos era de 8.807, frente a 40.255 indirectos (82% del total); en Terpel, 1.406 frente a 1.637

tercerizados (53.8%); en Pacific Rubiales, 2.273 y 7.000 (75.5%); en Drummond, 4.707 y 4.676 (49.8%); y en Cerrejón, 5.373 y 4.497 (45.6%).

El 2015 comenzó con una pronunciada caída de los precios de los commodities, que ha afectado sustancialmente al sector. Tan sólo en el sector petrolero ha habido recortes de hasta 25.000 trabajadores. Como se ve, si en época de vacas gordas la intermediación laboral ilegal ha sido una constante, ¿qué se puede esperar de esta época de vacas flacas?

De las 146 realizadas en 2011 a cooperativas y precooperativas de trabajo asociado en los 5 sectores priorizados, solo 10 se hicieron en el sector minero, con igual número de sanciones, sin que el Ministerio del Trabajo informe acerca del monto de las mismas, ni de su efectivo cumplimiento. Para 2013 la situación fue la siguiente: se expidieron 62 multas por violación a la ley laboral, de las cuales apenas se “ejecutaron” 17 (27.42% del total), mientras que por intermediación laboral ilegal no hubo ninguna. Tal vez los magros resultados en materia de sanciones a la intermediación laboral, explica que los acuerdos de formalización laboral en este sector hayan sido igualmente marginales.

No en vano en el periodo que va de 2012 a julio de 2014 sólo se han firmado dos acuerdos de formalización en el sector minero: uno en octubre de 2013 con Mansarovar Energy, para vincular directamente a 8 trabajadores; y otro en diciembre del mismo año con Mineros SAS del Valle, que cobija a otros 16 trabajadores. ¡24 trabajadores formalizados en 4 años!, son las cifras que tiene para mostrar el Ministerio del Trabajo.

El caso del sindicato de industria Sintraime es uno en el que la subcontratación ha tenido efectos nocivos en materia laboral y sindical. Este sindicato tiene presencia en la empresa Dimantec, la cual suministra personal para la compañía Gecolsa, que actualmente vincula directamente 1.269 trabajadores y 3.382 por intermedio de Dimantec. Sintraime solo tiene 39 afiliados, y con esa exigua fuerza en julio de 2014 entró en un proceso de negociación colectiva con Dimantec y Gecolsa para exigir, entre otras cosas, la contratación directa. Luego de la votación de la base laboral de dichas empresas a favor de la huelga, se paró la producción en Prodeco, una de las empresas donde sus afiliados trabajaban, para demandar atención a su pliego petitorio. Prodeco echó mano de otra contratista, MASA Stork, para suplir las labores que desarrollaban los trabajadores de Gecolsa, con el fin de sabotear la huelga e imponerse dentro de la negociación, cosa que logró.

Hay que recordar que en abril de 2014 Dimantec y Gecolsa habían sido multadas por el Ministerio de Trabajo por Intermediación laboral ilegal, con una suma de \$1.184 millones, calificada por el Ministerio como “las más altas en lo que atañe a intermediación laboral”. No se sabe si esta multa fue pagada, pero sí está claro que los efectos en materia de formalización no fueron los esperados.

Con anterioridad a los sucesos narrados ya se había presentado una situación semejante con la petrolera occidental (Oxy Andina) y Ecopetrol, que explotan

conjuntamente el proyecto La Cira-Infanta, en Barrancabermeja. En mayo de 2013 unos 1.500 trabajadores contratistas de estas empresas, quienes laboraban para firmas como MASA, Termotécnicas, JM etc., comenzaron una huelga exigiendo reivindicaciones económicas y laborales, como una hora de alimentación y transporte, entre otras. La respuesta empresarial fue la suspensión de los contratos a las firmas tercerizadoras, lo que constituye, nuevamente, una forma de chantaje que, visto el carácter misional permanente de las labores desarrolladas por los trabajadores, era ilegal.

Por fortuna, en el caso de los trabajadores de MASA la situación tuvo un desenlace relativamente feliz, puesto que 4 meses después la USO firmó con las directivas de esta empresa un acuerdo por el que se reconocían algunas de las demandas de los trabajadores, aunque no la más importante: la contratación directa y a término indefinido, la formalización real y protegida.

Estos son apenas dos ejemplos de situaciones a que se ven abocados los trabajadores tercerizados en el sector minero, donde las acciones del gobierno escasean, aunque mediáticamente afirme lo contrario.

Y en cuanto a la seguridad de los sindicalistas, de todos los sectores priorizados dentro del PAL es el de la minería el que más acciones de violencia contra dirigentes y activistas gremiales registra, y por mucho. En los sectores priorizados se registraron en los 4 años 272 acciones contra la vida, la libertad y la integridad de los y las sindicalistas, y 250 de ellas, o sea el 91.91%, lo fueron en el sector minero. Dentro de las funestas cifras hay que resaltar 2 casos de secuestro, 5 de desplazamiento forzado, 12 detenciones, 17 atentados y 5 homicidios.

Lo que puede observarse con claridad, con base en los datos y hechos narrados, es que la gran “locomotora” minera, que supuestamente encarrilaría al país por la senda del progreso, no se compadece con el trabajo que realizan los hombres y mujeres del sector, y todo sin que el Ministerio de Trabajo, al parecer, haga más que poco.

**Publicado 8 de abril de 2015.**