

**ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA DE SINTRATERCERIZADOS, EN RAZON A
LA VULNERACION DE DERECHOS LABORALES COLECTIVOS CON
OCASIÓN AL CONTRATO SINDICAL Y FRENTE A OBLIGACIONES DE
COLOMBIA COMO ESTADO MIEMBRO DE LA OIT.**

**JESSICA TATIANA RODRÍGUEZ LARA
IVONNE MARITZA RODRÍGUEZ MANTILLA**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
BUCARAMANGA**

2016

**ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA DE SINTRATERCERIZADOS, EN RAZON A
LA VULNERACION DE DERECHOS LABORALES COLECTIVOS CON
OCASIÓN AL CONTRATO SINDICAL Y FRENTE A OBLIGACIONES DE
COLOMBIA COMO ESTADO MIEMBRO DE LA OIT.**

**JESSICA TATIANA RODRÍGUEZ LARA
IVONNE MARITZA RODRÍGUEZ MANTILLA**

Proyecto de grado para optar al título de Abogada

**Director
ISRAEL VARGAS GOMEZ
Abogado**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
BUCARAMANGA**

2016

DEDICATORIA

A mi más grande amor, Jesucristo, porque tu amor y fidelidad alcanza el cielo azul.

Mami, eres la mujer que más admiro en el mundo, gracias por todo tu esfuerzo y dedicación, por la confianza que siempre depositaste en mí.

Papito, este es un logro que comparto contigo, soy todo lo que soy por ti, gracias por las palabras siempre de apoyo y el respaldo en cada decisión que tome en mi vida.

Mi toto y alis, gracias por enseñarme a ser el adulto de la casa.

A la muestra más grande del amor de Dios, mi abuela, mi ángel Alcira

En memoria de mi padre y abuelo Hernando Alirio quien me ha heredado un carácter y entrega inigualable.

A toda mi familia y amigos incondicionales, es lo mejor saber que son míos y yo de Ustedes. Los amo infinitamente...

A ti...“Si yo pudiera darte una cosa en la vida, me gustaría darte la capacidad de verte a ti mismo a través de mis ojos. Sólo entonces te darás cuenta de lo especial que eres para mí”.

Frida Kahlo

Jessica Tatiana Rodríguez Lara

A Dios por ser mi fortaleza y guía, por darme la sabiduría necesaria para llevar a cabo este logro de la mejor manera.

A mis hijas Maria Sofía y Mariana, quienes son mi orgullo y motivación, porque gracias a ellas pude comprender que con fuerza, trabajo y constancia todo se puede. Y a David E. Aguilar por su paciencia y apoyo.

A mis amados y generosos padres por haberme proporcionado la mejor educación y autonomía. Quienes con sus palabras de aliento no me dejaron decrecer en este peldaño de mi vida.

A mis hermanas por estar siempre presentes y por confiar en mis capacidades

A todo el resto de mi familia y amigos que de una u otra manera estuvieron presentes en esta lucha, en especial a Edinson Rueda, por hacer parte de este camino, éxito y logro conseguido.

Ivonne Maritza Rodríguez Mantilla

AGRADECIMIENTOS

Quisiéramos agradecer en primer lugar al Doctor Israel Vargas, profesor adjunto a la Escuela de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Industrial de Santander, director de este proyecto de grado, por su compromiso con la realización de esta investigación.

Al Abogado Edgar Ospina Mendoza, quien a su manera, logro obtener mi total admiración y cariño, gracias por las enseñanzas y por tanta paciencia.

Además, deseamos mencionar especialmente al equipo jurídico del Centro de Atención Laboral y la Corporación Justicia y Libertad, así como a los miembros de las organizaciones sindicales SINTRATERCERIZADOS Y SINTRAINAGRO Seccional Minas, por habernos facilitado los medios para realizar el presente trabajo investigativo.

Así mismo, un especial agradecimiento a todos los defensores de Derechos Humanos y Laborales, que defienden la clase obrera de este país y creen y luchan por el trabajo en condiciones dignas y justas.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	22
1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	24
1.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	26
2. JUSTIFICACIÓN	27
3. OBJETIVOS	28
3.1 OBJETIVO GENERAL	28
3.1.1 Objetivos Específicos	28
4. PRESENTACION DE LA PROBLEMÁTICA DEL SINDICATO SINTRATERCERIZADOS CON OCASIÓN A LA VINCULACION POR MEDIO DE CONTRATO SINDICAL SUSCRITOS ENTRE PALMAS DEL CESAR E INDUAGRO A.T.	30
4.1 ACCIONES JURIDICAS PRESENTADAS POR SINTRATERCERIZADOS Y POSICIONES JURIDICAS DE LOS PARTICIPES DEL CONFLICTO LABORAL.	36
4.2 LA EXPERIENCIA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR	41
4.2.1 Entrevista realizada al Señor Fabio Enrique Gonzalez Bejarano-Gerente General	41
4.2.2 Entrevista realizada al señora Dubellys Andrea Dagovett- Directora gestión humana- negociadora dentro del conflicto	53
4.3 LA EXPERIENCIA DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES	60

4.3.1	Entrevista realizada al trabajador Renet Morales Silva	60
4.3.2	Entrevista realizada a la señora Maria Sorely Morales.	68
4.3.3	Entrevista realizada al trabajador Enalge José Guarín	70
5.	FUNDAMENTOS JURÍDICOS CONSTITUCIONALES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL EN COLOMBIA	75
5.1	DESDE LA CONSTITUCIÓN DE 1991	75
5.2	DESDE LA JURISPRUDENCIA COLOMBIANA	78
5.3	DESDE LA DOCTRINA	84
5.4	DERECHO DE ASOCIACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL	86
5.4.1	Conceptualización del derecho de asociación y la libertad sindical	86
5.4.2	Dimensiones del derecho fundamental de asociación y libertad sindical	89
5.4.3	Elementos y prácticas antisindicales del derecho fundamental de asociación y libertad sindical	90
5.5	INTERMEDIACIÓN ILEGAL Y CONTRATO SINDICAL COMO PRACTICA ANTISINDICAL.	95
6.	RESEÑA CONCEPTUAL Y NORMATIVA DE LAS NORMAS Y OBLIGACIONES INTERNACIONALES QUE TIENE EL ESTADO COLOMBIANO EN RAZÓN AL DERECHO DE ASOCIACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL.	100
6.1	TRATADOS INTERNACIONALES QUE REGULAN EL DERECHO DE ASOCIACIÓN EN COLOMBIA Y PRINCIPIO DEL CORPUS IURIS INTERNACIONAL	101
6.2	LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	104

6.3	CONVENIOS DE LA OIT QUE INTEGRAN EL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD	107
6.4	PODER JURÍDICO VINCULANTE Y OBLIGATORIO DE LOS CONVENIOS DE OIT.	109
7.	ANÁLISIS DEL CASO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SINTRATERCERIZADOS ANTE LA POSIBLE VULNERACIÓN AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y LIBERTAD SINDICAL CON OCASIÓN AL CONTRATO SINDICAL.	112
7.1	NORMATIVIDAD QUE PERMITE PROTEGER LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES, LABORALES DE LOS TRABAJADORES ANTE LA TERCERIZACIÓN ILEGAL	113
7.2	INDICADORES PARA DETERMINAR SI UNA ACTIVIDAD ES MISIONAL O PERMANENTE	119
7.3	EN CUANTO A LA VIOLACIÓN DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL CON OCASIÓN A LA INTERMEDIACIÓN ILEGAL PARA EL CASO EN CONCRETO.	122
8.	RUTA DE EXIGIBILIDAD DE ACCION INTERNACIONAL ANTE LA OIT QUE DETERMINE LA RESPONSABILIDAD POR LAS VIOLACIONES EMITIDAS POR COLOMBIA PARA EL CASO EN CONCRETO.	130
8.1	¿QUÉ ACCION INTERNACIONAL ANTE LA OIT SE DEBE ADELANTAR PARA PROTEGER LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS?	130
8.2	ADMISIBILIDAD Y FORMA DE LA QUEJA	132
8.3	REGLAS RELATIVAS A LAS RELACIONES CON LOS QUERELLANTES	133
9.	CONCLUSIONES	137
	BIBLIOGRAFÍA	139
	ANEXOS	147

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Certificado Cámara de Comercio de Palmas del Cesar S.A	148
Anexo B. Resolución 0085 de 2014 del Ministerio del Trabajo Regional Cesar	156
Anexo C. Respuesta derecho de petición del ente ministerial	201
Anexo D. Deposito de Induagro A.T. ante el Ministerio del Trabajo	203
Anexo E. Contrato individual de ejecución vinculado al contrato colectivo de trabajo 204	
Anexo F. Cartilla de Trabajo de Induagro A.T. – F.E.T. entregada a los trabajadores por INDUAGRO A.T.	206
Anexo G. Auto de Ministerio del Trabajo donde se archiva la querrela interpuesta en la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo Regional Cesar	232
Anexo H. Certificado de existencia y representación legal Sintratercerizados	237
Anexo I. Constancia de depósito del Ministerio de Trabajo de Sintratercerizados	238
Anexo J. Notificación realizada a la empresa	239
Anexo K. Acta de asamblea general de asociados	240
Anexo L. Pliego de peticiones	244
Anexo M. Respuesta de Palmas del cesar S.A. al pliego de peticiones	248
Anexo N. Listado de trabajadores que se encontraban en cooperativas de trabajo asociado y que ahora pertenecen a Induagro A.T.	249
Anexo O. Constancia de depósito de SINTRAINAGRO	255
Anexo P. Pliego de peticiones presentado a la empresa Palmas del Cesar por SINTRAINAGRO	257
Anexo Q. Acta final acuerdo para firma de convención colectiva	272
Anexo R. Acta de garantías.	278
Anexo S. Acuerdo de formalización laboral.	280
Anexo T. Informe Cumplimiento fallo de tutela	295

Anexo U.	Acta de reunión de fecha 7 de octubre de 2014	298
Anexo V.	Impugnaciones y memorial presentado al fallo de tutela	308
Anexo W.	Fallo Consejo de Estado	320
Anexo X.	Certificación expedida por PALMAS DEL CESAR	349
Anexo Y.	Soportes de pago de nómina de los trabajadores vinculados por contrato sindical	350
Anexo Z.	Proyección queja ante la Organización Internacional del Trabajo.	359

GLOSARIO

Arbitraje: Medio para resolver conflictos laborales fuera de los tribunales, con la intervención de una tercera parte neutral, que puede ser un árbitro individual o un consejo de arbitraje. En el caso del arbitraje no vinculante las partes en litigio son libres de rechazar la recomendación de la tercera parte, mientras que cuando el arbitraje se considera vinculante están obligadas a acatar su decisión. Se entiende por arbitraje obligatorio cuando el proceso no se inicia voluntariamente a petición de ambas partes, sino que está dispuesto por la ley o decidido por las autoridades.

Central sindical: Organización sindical a nivel nacional, regional o de distrito, a la que están afiliados distintos sindicatos. Suele denotar una federación o confederación de ámbito nacional.

Comisión de negociación: Representante de los trabajadores autorizado para negociar colectivamente en nombre de los trabajadores/as en una unidad de negociación.

Conflicto laboral: Disputa entre trabajadores/as y empleadores en relación con las condiciones de trabajo y los términos de empleo. Puede desembocar en una acción industrial.

Contrato de Trabajo: Acuerdo entre dos personas en el que una de ellas, el trabajador, se compromete a prestar determinados servicios bajo la dirección de otra, el empresario, recibiendo a cambio una retribución “garantizada”, esto es, ajena a los riesgos de la empresa. En el contrato de trabajo se fijan las características de su prestación: Actividad laboral que debe desarrollarse, Jornada laboral (horario) y salario (en términos brutos).

Convenio colectivo: Acuerdo, generalmente por escrito, que incorpora los resultados de una negociación colectiva entre representantes de trabajadores y empleadores. También contrato colectivo.

Derecho laboral: Es la rama del derecho que regula las relaciones individuales y colectivas que se desarrollan en el ámbito profesional y que tienen su origen en el trabajo prestado de forma voluntaria, personal, por cuenta ajena, retribuida y en dependencia del empresario.

Despido injustificado: Rescisión unilateral de las relaciones laborales a un trabajador, por la parte patronal, sin motivo o causa prevista por la Ley Federal del Trabajo.

Diálogo social: Discusión y cooperación entre los interlocutores sociales respecto a cuestiones de interés común, como la política económica y social. Incluye la participación del Estado cuando se practica el tripartidismo.

Huelga: Forma más común de acción industrial, la huelga es el paro concertado del trabajo por parte de los empleados durante un tiempo limitado. Puede asumir diversas formas.

Inspección del trabajo: Autoridad responsable de asegurarse del cumplimiento de la legislación laboral y de las disposiciones legales relativas a la protección de los trabajadores/as, por medio de inspecciones efectuadas en el lugar de trabajo.

Libertad sindical: El derecho a establecer y afiliarse a un sindicato libremente escogido, además del derecho de los sindicatos a funcionar libremente y llevar a cabo sus actividades sin interferencia indebida.

Negociación colectiva: El proceso de negociar términos y condiciones de trabajo mutuamente aceptable, así como de regular las relaciones laborales entre uno o varios representantes de los trabajadores/as, sindicatos o centrales sindicales por un lado, y un empleador, un grupo de empleadores o una o más organizaciones

Normas internacionales del trabajo: Normas y principios relativos a cuestiones laborales, codificadas esencialmente en los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Incluyen derechos sindicales básicos como la libertad sindical y el derecho de sindicalización, el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga, incorporados en los Convenios 87 y 98 de la OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT): Agencia tripartita de las Naciones Unidas, establecida en 1919 con objeto de promover y mejorar las condiciones de vida y de trabajo. Es el principal organismo internacional encargado de desarrollar y supervisar las normas internacionales del trabajo.

Pago de cuota sindical: Aportación monetaria que hacen los trabajadores de manera periódica a la organización sindical.

Precarización: La práctica de incrementar la flexibilidad de la fuerza laboral al sustituir trabajadores/as permanentes y empleados a tiempo completo por trabajadores/as con contratos temporales e irregulares.

Prestaciones no salariales: Beneficios que recibe un empleado de su empleador aparte del salario, por ejemplo el pago de gastos de desplazamiento, seguro o vacaciones remuneradas.

Queja: Protesta formal ante un empleador, presentada por un trabajador, un grupo de trabajadores o un sindicato, respecto a las condiciones de trabajo, las políticas o prácticas del empleador, o violaciones de un convenio colectivo.

Razón social: Es el nombre legal de un negocio, es decir el nombre bajo el cual es registrado (que no siempre es el nombre del negocio).

Reconocimiento: Designación por parte de una agencia del Gobierno de un sindicato en tanto que agente de negociación para los trabajadores/as en una determinada unidad de negociación, o aceptación por parte del empleador de que sus empleados puedan estar representados colectivamente por un sindicato.

Relaciones laborales: Las relaciones individuales y colectivas y los tratos entre trabajadores/as y empleadores en el lugar de trabajo, así como la interacción institucional entre sindicatos, empleadores y el Gobierno.

Sindicalización: El proceso de establecer o afiliarse a un sindicato, o incitar a otros trabajadores a establecer o afiliarse a uno.

Sindicato de industria: Sindicato cuya membresía está integrada por trabajadores/as de una industria en particular, independientemente de su profesión o nivel de calificación

Sindicato más representativo: Sindicato que representa a la amplia mayoría de los trabajadores en una unidad de negociación. Puede concedérsele representación exclusiva, en cuyo caso se convertiría en el único sindicato autorizado a representar a los trabajadores/as a efectos de la negociación colectiva.

Sindicato minoritario: Sindicato que sólo representa a una minoría de los trabajadores en una unidad de negociación.

Tercerización: La práctica mediante la cual un empleador transfiere algún aspecto de las operaciones de su negocio a un proveedor externo. También denomina

externalización. No confundirlo con subcontratación (la delegación de trabajo por parte del proveedor externo).

Tripartidismo: El principio de implicación e interacción entre tres partes que gozan del mismo estatus: los interlocutores sociales y el Gobierno.

RESUMEN

TÍTULO: ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA DE SINTRATERCERIZADOS, EN RAZON A LA VULNERACION DE DERECHOS LABORALES COLECTIVOS CON OCASIÓN AL CONTRATO SINDICAL Y FRENTE A OBLIGACIONES DE COLOMBIA COMO ESTADO MIEMBRO DE LA OIT*.

AUTORES: RODRÍGUEZ LARA, Jessica;
RODRÍGUEZ MANTILLA, Ivonne**.

PALABRAS CLAVE: Derecho de asociación, Derecho al trabajo, Libertad sindical, sindicatos, Intermediación ilegal, contrato sindical, convenios internacionales, tratados internacionales.

DESCRIPCIÓN

El presente trabajo de grado tiene el objetivo fundamental analizar y explicar algunas de las cuestiones en materia de derecho laboral colectivo en el ámbito nacional e internacional, en relación a la problemática presentada con la organización sindical Sintratercerizados, partiendo desde un análisis jurídico y constitucional sobre los derechos de los trabajadores y las organizaciones sindicales en material nacional, como también en el ámbito internacional desde la OIT. En tal sentido en este proyecto se hace necesario en la medida en que se pueda definir los elementos propios e indispensables del derecho fundamental de asociación y libertad sindical así como los conductas ejercidas tendientes a menoscabar dicho derecho conforme lo establece nuestra Constitución Política y demás normas y convenios internacionales de la OIT ratificados y anexados a nuestro bloque constitucional por parte de la Corte Constitucional Colombiana, determinando la fuerza vinculante y la obligatoriedad no solamente de los convenios ratificados por Colombia, si no las recomendaciones emitidas por el Comité de Libertad Sindical.

Igualmente se hace menester precisar que se realizó por parte de las aquí suscritas, el trabajo de campo, con la premisa de que se abalizaran las posiciones jurídicas y políticas de las partes involucradas dentro del conflicto colectivo por medio de recolección de documentación y entrevistas realizadas como prueba de que efectivamente se emitió un análisis completo del presente trabajo de grado.

* Trabajo de grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director: Israel Vargas Gómez

ABSTRACT

TITLE: ANALYSIS OF THE PROBLEMS OF SINTRATERCERIZADOS, BECAUSE OF THE VIOLATION OF COLLECTIVE LABOUR RIGHTS DURING THE UNION CONTRACT AND OBLIGATIONS OF COLOMBIA AS A MEMBER STATE OF THE OIT*.

AUTHORS: RODRÍGUEZ LARA, Jessica;
RODRÍGUEZ MANTILLA, Ivonne**.

KEYWORDS: Right of Association, the right to work, freedom of Association, trade unions, illegal brokerage, Union contract, international conventions, international treaties.

DESCRIPTION

This degree work has the objective to analyze and explain some of the issues relating to labour collective right in the national and international level, in relation to the problems presented with the Trade Union Sintratercerizados, starting from an analysis of legal and constitutional about the rights of workers and trade union organizations in national material, as well as internationally from the OIT. Accordingly in this project it is necessary in that you can define own and indispensable elements of the fundamental right of Association and freedom of association as well as the exercised conduct aimed at undermining this right as set our Constitution and other rules and international OIT conventions ratified and appended to our constitutional block by the Colombian Constitutional Cour, determining the binding force and the obligation not only of the conventions ratified by Colombia, if not the recommendations issued by the Committee on freedom of Association.

Also is made must specify that he was held by part of the here subscribed, field work, with the premise that is abalizaran the legal and political positions of the parties involved in the dispute by the means of collection of documentation and interviews carried out as proof that a full analysis of the present degree was actually issued.

* Degree Work

** Faculty of Human Science. School of law and Political Science. Director: Israel Vargas Gómez

INTRODUCCIÓN

En Colombia el reconocimiento no solo del derecho al trabajo, sino también la inclusión del derecho fundamental de asociación y libertad sindical, ha llevado consigo un largo proceso evolutivo, el cual se genera desde la creación de la Constitución Política de 1991, ya que por primera vez se reconoce y se obtiene una real aplicación a los derechos económicos, sociales y culturales, entre ellos el derecho al trabajo y el derecho de asociación y libertad sindical, es así, como se da lugar a la inclusión social de cada una de las esferas sociales, toda vez que esta última “ *se presentó como un pacto de paz*” . (Matías C, 1988,32), dando así el inicio de un nuevo y mejorado sistema jurídico que reconocía y abarcaba dentro del territorio nacional un estado social de derecho basado en el interés general y poseedor de numerosos principios como la dignidad humana, libertad, igualdad, trabajo, inclusión social, solidaridad y por supuesto la supremacía de la Constitución sobre las demás leyes, que generarían una gran diferencia con las épocas pasadas, creando así, sin duda alguna un mejorado sistema jurídico que “a pesar de su aparente ruptura total con el antecedido, necesariamente se empalma con dicho sistema institucional”. (Sachica, 1996,104), protector y garantista de un orden político, económico, social y justo.

Es así como en el país se incorpora la finalidad teleológica del Estado, en donde la incorporación del trabajo como derecho junto con las libertades civiles y políticas en las que se contempla el derecho de asociación y la libertad sindical dentro de las protecciones constitucionales, que a su vez, se implementan con normas internacionales como lo son la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana de los Derechos Humanos, el Protocolo de San Salvador y la inclusión de Colombia dentro de los estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo en conexión

con los convenios ratificados y aprobados inclusive adoptados dentro del bloque constitucional emitido por la Corte Constitucional.

Es así como el Estado Colombiano presenta numerosas y amplias herramientas que podrían llegar a indicar que efectivamente se promueve y se ejerce una protección eficaz y real a los derechos objeto de estudio del presente trabajo, así mismo se puede inferir que actualmente los trabajadores cuentan con variedad de mecanismos, atendiendo a las modificaciones realizadas por el actual gobierno en el ámbito laboral, como lo es, la creación del Ministerio de Trabajo y la implementación de planes de acción tendientes a mejorar las condiciones laborales dignas, sin embargo, la realidad es otra y para el caso planteado y motivo de análisis del presente estudio, se abarbaran las falencias y precariedades del Sistema Jurídico Colombiano ante la situación presentada por los trabajadores tercerizados de la empresa Palmas del Cesar del corregimiento de Minas- San Alberto y la manera como el estado permite que se dé una violación sin intervenir en ella, generando así un menoscabo en los derechos tantas veces aquí mencionados y siendo partícipe de las violaciones; indagando no solamente la posición política y jurídica del sujeto activo, es decir, los trabajadores, sino también las demás partes involucradas en el mismo conflicto.

Así pues, resulta necesario ahondar en el contenido y alcance de las obligaciones y responsabilidades del estado respecto de las normas expedidas por la OIT que componen el bloque de constitucionalidad, los pronunciamientos de los organismos internacionales de protección judicial es decir el Comité de Libertad Sindical, la Constitución Política, la jurisprudencia de las altas cortes, la ley y por último la ruta de exigibilidad en materia internacional ante la OIT que permita la protección y sobre todo el cese a las vulneraciones objeto del presente proyecto.

1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La empresa PALMAS DEL CESAR S.A., identificada tributariamente con el número 890200656-9, ubicada en la corregimiento de Minas, municipio de San Martín, Departamento del Cesar con sede igualmente en la ciudad de Bucaramanga-Santander, es una sociedad que tiene como finalidad y como objeto social principal la explotación comercial de la palma de aceite en el territorio del sur del Cesar, dedicada al cultivo y beneficio industrial de la palma por medio de un procedimiento industrial a través de las siguientes labores misionales y permanentes: siembra, mantenimiento, cosecha y producción.

En el año 2014, el ente Ministerial emite de oficio una sanción administrativa de 2.156 millones de pesos, lo anterior sustentado en que la empresa palmicultora “había transgredido la normatividad existente en materia laboral esto es Violación al Artículo 17 del Decreto 4588 de 2006, 7° de la Ley 1233 de 2008, 63 de la Ley 1429 de 2010, 1° del Decreto 2025 de 2011, y los literales c) y f) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011”

Una vez interpuesta la sanción por parte del Ministerio de Trabajo a la empresa PALMAS DEL CESAR S.A., los directivos de la misma acuden a realizar la cancelación y eliminación de todas las cooperativas asociadas y aplican un nuevo modelo de contratación, esta vez por medio de INDUAGRO A.T., identificado con Nit No. 900.493.833-8 y Con Acta de Constitución No. 06 del 21 de noviembre de 2011 otorgada por el Inspector de Trabajo de Barrancabermeja, Santander correspondiendo así esta última formalmente como un sindicato de primer grado de industria.

Posteriormente, inicia una nueva etapa de contratación, Induagro A.T. vincula a los 250 trabajadores que se encontraban en las cooperativas antes descritas por medio

de un “**Contrato colectivo**”. En esta nueva fase, ha sido la empresa Induagro A.T. la encargada de asumir las labores de contratación implementada por la sociedad palmicultura, pues Induagro A.T. fue quien desarrollo las labores por las cuales fueron sancionadas las Cooperativas de Trabajo Asociado y la empresa Palmas del Cesar S.A.; esta situación fue denunciada ante el Ministerio del Trabajo, tal como consta en la querrela que por intermediación laboral se entabló en contra de Palmas del Cesar S.A. e Induagro A.T., la cual, a pesar de haber cumplido con los términos para haberse decidido según lo establecido por Resolución 1309 de 2013 del Ministerio del Trabajo- Manual del Inspector de Trabajo y de la Seguridad Social, no fue procedente y se archiva la misma.

Atendiendo a lo antes descrito, como un mecanismo para mejorar y promover la defensa de los derechos laborales, se crea y se conforma la organización sindical SINTRATERCERIZADOS, sindicato que a la fecha no ha sido reconocido después de haber cumplido con todos y cada uno de los requisitos propios de la legislación referentes a la creación de las organización sindicales, así como notificarle en debida forma a las empresas aquí mencionadas, ninguna de ellas dio reconocimiento al sindicato como tal, esta situación descrita genero un sinfín de conflictos laborales entre las partes aquí mencionadas, es por ello que se hace menester analizar la problemática ocasionada por el modelo de contratación adoptado entre PALMAS DEL CESAR e INDUAGRO A.T. y los trabajadores miembros de SINTRATERCERIZADOS, igualmente la posición adoptada por el estado Colombiano en razón sus obligaciones como estado miembro de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

1.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

El problema central que plantea la presente investigación puede formularse a manera de pregunta de la siguiente forma:

¿VIOLA EL ESTADO COLOMBIANO SU OBLIGACIÓN INTERNACIONAL ANTE LA OIT DE PROTEGER LOS DERECHOS DE ASOCIACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS AFILIADOS A INDUAGRO A.T. QUE CUMPLEN FUNCIONES INHERENTES AL OBJETO SOCIAL DE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR?

2. JUSTIFICACIÓN

Una vez conocido y observado el caso en particular de la organización sindical **SINTRATERCERIZADOS**, por medio de las practicas realizadas de manera voluntaria en la Organización Social, Corporación Justicia y Libertad, en coordinación con el Centro de Atención Laboral, quienes brindan asesoría jurídica a las organizaciones sindicales pertenecientes a las centrales obreras junto con el estudio de documentación y de las diversas acciones presentadas ante el estado con el ánimo de que se realice por parte del mismo una efectiva intervención para dar fin a los comportamientos y actuaciones de la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.** y sus respectivas empresas intermediadoras, se procede a realizar un estudio previo e investigativo de las responsabilidades nacionales e internacionales que tiene el estado colombiano, que permita demostrar si se están atentando y violentando los derechos fundamentales de asociación y libertad sindical conforme a lo estipulado y manifestado por el **COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL** de la Organización Internacional del Trabajo y a su vez los convenios del mismo ratificados por Colombia que permitan dar una orientación con el ánimo de demostrar y efectuar acciones jurídicas internacionales ante la posible.

Igualmente cabe señalar que en la actualidad no se expresa ningún tipo de interés por parte de la sociedad respecto del tema de asociación y libertad sindical, en donde en este país, los sindicalistas se encuentran estigmatizados y por ende el tema en comento resulta hostil para muchos, así mismo en las academias se omite en algunos eventos el desarrollo de la legislación colectiva laboral, y en otras no se enfatiza en su importancia social, económica y política.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL.

Analizar el incumplimiento de las obligaciones y responsabilidades internacionales expedidos por la OIT en razón a los convenios ratificados por Colombia y que hacen parte del bloque de constitucionalidad, conforme lo ha dispuesto la Corte Constitucional y que protegen el derecho de asociación, libertad sindical y negociación colectiva de la organización sindical SINTRATERCERIZADOS y proyectar una queja internacional ante la Organización Internacional del Trabajo en contra del Estado colombiano como consecuencia del incumplimiento de la normatividad internacional anteriormente descrita.

3.1.1 Objetivos Específicos

- Realizar una reseña histórica de la evolución conceptual y normativa de las normas y obligaciones internacionales expedidas por la OIT que tiene el estado colombiano en razón al derecho de asociación y libertad sindical.
- Analizar el caso específico de la organización sindical SINTRATERCERIZADOS, del corregimiento de minas, municipio de San Martín, Departamento del Cesar, del sector palmero de Colombia, por medio de un estudio las acciones jurídicas y políticas presentadas ante el estado, e igualmente efectuar un seguimiento de las mismas, junto con las posiciones adoptadas por los demás intervinientes del conflicto, con el fin de entablar el objetivo general del presente proyecto.
- Realizar una ruta de exigibilidad que permitan determinar a ciencia cierta el mejor camino a seguir con el propósito de determinar la responsabilidad

internacional ante la OIT por las violaciones emitidas por Colombia para el caso en concreto.

- Determinar los fundamentos jurídicos y formales, los beneficios, límites y perspectivas a la hora de presentar una denuncia o queja internacional ante la Organización Internacional del Trabajo en contra del estado Colombiano.

4. PRESENTACION DE LA PROBLEMÁTICA DEL SINDICATO SINTRATERCERIZADOS CON OCASIÓN A LA VINCULACION POR MEDIO DE CONTRATO SINDICAL SUSCRITOS ENTRE PALMAS DEL CESAR E INDUAGRO A.T.

Come se mencionó en la parte introductoria del presente escrito, la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, identificada tributariamente con el número 890200656-9, ubicada en la corregimiento de minas, municipio de San Martin, Departamento del Cesar, con sede igualmente en la ciudad de Bucaramanga- Santander, y según Certificación de Existencia y Representación legal expedida por la Cámara de Comercio, es una sociedad que tiene como objeto social principal el cultivo y beneficio industrial, así como toda actividad complementaria de este propósito, la explotación comercial de la palma de aceite en el territorio del sur del Cesar, por medio de un procedimiento industrial a través de las siguientes labores misionales y permanentes: siembra, mantenimiento, cosecha, producción y demás actividades agropecuarias con la explotación de negocios de aceites y grasas o el procedimiento y transformación de los mismos (Anexo 1 – Certificado Cámara de Comercio de Palmas del Cesar S.A.).

La empresa antes mencionada, ha desarrollado y mantenido durante varios años diversas formas de intermediación ilegal laboral por medio de cooperativas de trabajo asociado, es decir empresas generadas con el fin esconder la relación laboral que existe entre PALMAS DEL CESAR S.A. y los trabajadores, prueba de ello radica en la resolución No 0085 de 2014 expedida por el Ministerio de Trabajo, ya que pese a la prohibición expresa por parte de la legislación Colombiana, estas cooperativas han sido creadas y a su vez modificadas por la misma empresa con el único fin de enviar a trabajadores en misión a desarrollar un servicio personal, ejerciendo subordinación sobre cada uno de ellos, pero sin ser contratados directamente por la misma, es por ello que se emite por parte del ente Ministerial

una sanción administrativa de 2.156 millones de pesos, lo anterior sustentado en que la empresa palmicultora “había transgredido la normatividad existente en materia laboral esto es Violación al Artículo 17 del Decreto 4588 de 2006, 7° de la Ley 1233 de 2008, 63 de la Ley 1429 de 2010, 1° del Decreto 2025 de 2011, y los literales c) y f) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011” (ver anexo 2 – Resolución 0085 de 2014 del Ministerio del Trabajo Regional Cesar).

En razón a la resolución No 0085 de 2014, cabe señalar que la misma se encuentra en proceso de apelación conforme a lo manifestado por el Ministerio de Trabajo, toda vez que se solicitó informar del estado del mismo (ver anexo 3- respuesta derecho de petición del ente ministerial)

Una vez interpuesta la sanción en comento por parte del Ministerio de Trabajo a la empresa PALMAS DEL CESAR S.A., los directivos de la misma acuden a efectuar la eliminación de todas las cooperativas asociadas y crean un nuevo modelo de contratación, esta vez por medio de un sindicato llamado INDUAGRO A.T., Con Acta de Constitución No. 06 del 21 de noviembre de 2011 otorgada por el Inspector de Trabajo de Barrancabermeja, Santander (ver anexo 4 – Deposito de Induagro A.T. ante el Ministerio del Trabajo), en donde la empresa suscribe un contrato colectivo de trabajo con INDUAGRO A.T.

Correspondiendo así esta última formalmente como el nuevo modelo de contratación para los trabajadores que se encontraban anteriormente vinculados por medio de cooperativas, afiliándolos laboralmente por INDUAGRO A.T por medio de un contrato sindical y/o convenio individual de ejecución vinculado al contrato colectivo de trabajo suscrito entre Induagro .A.T y la empress PALMAS DEL CESAR, para efectuar labores misionales y permanentes en calidad de trabajador afiliado participe y en el cual se especifican las labores propias de los mismos así: mantenimiento, corte, recolección, vivero y demás en plantación de palma de aceite (Ver anexo 5 – Contrato individual de ejecución vinculado al contrato colectivo de

trabajo), por otra parte se hacen entrega de un material titulado: REGLAMENTO ESPECIFICO DE CONTRATO COLECTIVO INDUAGRO- MODULO 3, cartillas en las cuales se “socializan” algunas de las condiciones de trabajo de los obreros igualmente sus obligaciones y funciones tales como: cortador de cosecha, auxiliar de cosecha entre otras (ver anexo 6 – Cartilla de Trabajo de Induagro A.T. – F.E.T. entregada a los trabajadores por INDUAGRO A.T.)

Posteriormente, inicia una nueva etapa de intermediación laboral, Induagro A.T. vinculó como se mencionó anteriormente a los los trabajadores tercerizados por medio de cooperativas ahora por medio de un “**Contrato colectivo**” en esta nueva fase, fue la organización Induagro A.T. la encargada de asumir las labores de intermediación laboral implementada por la sociedad palmicultura, pues Induagro A.T. es quien desarrollaba las labores por las cuales fueron sancionadas las Cooperativas de Trabajo Asociado y la empresa Palmas del Cesar S.A.; esta situación fue denunciada ante el Ministerio del Trabajo, tal y como consta en la querrella que por intermediación laboral se entabló en contra de Palmas del Cesar S.A. e Induagro A.T., la cual, a pesar de haber cumplido con los términos para haberse decidido según lo establecido por Resolución 1309 de 2013 del Ministerio del Trabajo- Manual del Inspector de Trabajo y de la Seguridad Social y a su vez desconociendo la situación en comento decide archivar la acción presentada por carecer de elementos facticos y jurídicos (Ver anexo 7 – Auto de Ministerio del Trabajo donde se archiva la querrella interpuesta en la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo Regional Cesar)

Además de implementar este nuevo modelo de intermediación laboral, los trabajadores que se encuentran intermediados laboralmente de manera ilegal, estos trabajadores realizan las mismas actividades de siembra, mantenimiento y cosecha que ejecutaban ilegalmente las cooperativas de trabajo asociado; la Empresa Palmas del Cesar vinculo a los trabajadores a por medio de INDUAGRO AT.

Atendiendo a lo antes descrito, como un mecanismo para mejorar y promover la defensa de los derechos laborales y las condiciones de los trabajadores de INDUAGRO A.T., intermediados o tercerizados de la empresa PALMAS DEL CESAR S.A., se crea y se conforma la organización sindical **SINTRATERCERIZADOS** con acta de constitución No 002 del 22 de enero de 2014 (ver anexo 8 – certificado de existencia y representación legal Sintratercerizados) el cual a la fecha no ha sido reconocido y después de haber cumplido con todos y cada uno de los requisitos propios de la legislación referentes a la creación de las organizaciones sindicales, así como notificarle en debida forma a las empresas aquí mencionadas, ninguna de ellas da reconocimiento al sindicato como tal, cabe señalar a su vez la empresa cuenta con otra organización sindical denominada SINTRAINAGRO – MINAS, conformada por trabajadores contratados directamente por PALMAS DEL CESAR (ver anexo 9 – constancia de depósito del Ministerio de Trabajo de Sintratercerizados) la cual es reconocida por la misma, (ver anexo 10 – Notificación realizada a la empresa)

La organización sindical SINTRATERCERIZADOS por medio de asamblea general No 002 del 22 de enero de 2014, decide presentar pliego de peticiones ante la EMPRESA PALMAS DEL CESAR S.A. el día 8 de abril de 2014 con el ánimo de dar solución a las problemáticas planteadas en los hechos anteriores solicitando un solo punto en ella: la contratación de manera directa de los miembros y trabajadores vinculados por medio de contrato sindical, sin embargo la empresa aduce que no se iniciara la respectiva negociación colectiva teniendo en cuenta que ninguno de los trabajadores miembros del sindicato se encuentran vinculados ni son trabajadores de la compañía palmera (ver anexo 11 – Acta de asamblea general de asociados) (ver anexo 12 –pliego de peticiones) (ver anexo 13 – Respuesta de Palmas del cesar S.A. al pliego de peticiones).

La empresa Palmas del Cesar S.A., como consta en la respuesta emitida a SINTRATERCERIZADOS (ver anexo 13 - Respuesta de Palmas del cesar S.A. al pliego de peticiones); el 10 de abril de 2014, remitió el pliego de peticiones

presentado por la organización sindical a la empresa Induagro A.T., para que fuera esta la que tramitara la negociación en su nombre.

Ni Palmas del Cesar S.A. ni la empresa Induagro A.T, a quien también se le han remitieron comunicaciones pero se negó a recibir, han atendieron su obligación de dar trámite

El surgimiento de INDUAGRO A.T. en el territorio de Minas, San Martín, Sur del Cesar, en donde se encuentra la empresa Palmas del Cesar S.A. se da a partir de una estrategia jurídica por parte de la compañía palmera para tercerizar el empleo de sus actividades misionales y permanentes, razón por la cual solo hasta el mes de diciembre y enero, tiempo en el cual se finalizan las relaciones comerciales entre Palmas del Cesar S.A. y las cooperativas de trabajo asociado de la región es que aparece esta organización.

A pesar de ser una organización previamente constituida, INDUAGRO A.T. se ha prestado para los intereses económicos, administrativos, políticos y financieros de la empresa Palmas del Cesar S.A., poniéndose a su total disposición, razón por la cual, en un acto subordinación a las directrices de Palmas del Cesar S.A. vinculó laboralmente a los empleados que esta le ordenó, motivo por el cual los trabajadores que se encontraban tercerizados a través del contrato sindical de INDUAGRO A.T. son aquellos que antes mantenían una relación laboral intermediada por medio de cooperativas de trabajo asociado (ver anexo 14 – Listado de trabajadores que se encontraban en cooperativas de trabajo asociado y que ahora pertenecen a Induagro A.T.)

Ahora bien, el pasado año 2015 específicamente el día 07 de febrero de 2015, el sindicato SINTRAINAGRO seccional Minas, trabajadores igualmente de la empresa PALMAS DEL CESAR, presentaron pliego de peticiones a la empresa anteriormente citada, con el ánimo de llegar a un acuerdo que produjera una nueva

convención colectiva de trabajo, en este pliego de peticiones en comento se enmarcaron dos puntos específicos que fueron los generadores de grandes controversias así: el primero en su petición cuarta, respecto de contratos de trabajo a término indefinido y contratos de servicios los cuales se eliminan de la convención colectiva inclusive el contrato sindical que cobijaba a los miembros de la organización sindical SINTRATERCERIZADOS; y el segundo respecto de la productividad de todos los trabajadores. (Ver anexo 15 – constancia de depósito de SINTRAINAGRO) (Ver anexo 16 – pliego de peticiones presentado a la empresa Palmas del Cesar por SINTRAINAGRO)

El día 13 de mayo de 2015, se suscribe un acta final de acuerdo para firmar la convención colectiva, en donde se especificaba el modelo de contratación directa y la formalización de los trabajadores vinculados a INDUAGRO A.T., sin embargo se condicionaba a un aumento en la producción entre otros, por ende no se procedió a hacer efectiva dicho acuerdo, generando así que el día 14 de mayo de 2015, el sindicato de trabajadores SINTRAINAGRO – seccional Minas junto con los afiliados a SINTRACERCERIZADOS, después de 40 días de negociación del pliego sin ningún resultado positivo, iniciaron una lucha jurídica y política por medio de la huelga legal contemplada dentro de los parámetros de la normatividad y del Ministerio, la cual tuvo una duración de 85 días, en donde no se llegaba a ningún acuerdo respecto de la contratación directa de 250 empleados contratados por medio de contrato sindical. (Ver anexo 17- acta final acuerdo para firma de convención colectiva) (Ver anexo 18- acta de garantías).

Es así como finalmente y después de ser una de las huelgas más largas en Colombia, se llega a un acuerdo con la empresa y se firma convención colectiva de trabajo, se logra el ingreso directo de un número de empleados que se encontraban vinculados por medio de contrato sindical a un contrato directo a término fijo, sin embargo recordemos que no todos los trabajadores fueron vinculados directamente por ende la tercerización ilegal continuaba, puesto que se había acordado

inicialmente crear una empresa dirigida por PALMAS DEL CESAR, con la finalidad de contratar al restante de trabajadores, es decir la contratación no sería directa pero ya no se estaría bajo la modalidad del contrato sindical.

Es así como el 11 de diciembre de 2015, la empresa bajo la supervisión y vigilancia del ente ministerial de trabajo, realiza un acuerdo entre la empresa PALMAS DEL CESAR y la DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR DEL MINISTERIO DE TRABAJO, es este documento se enmarcan las razones que dieron origen al conflicto, en donde se manifiesta que los trabajadores objeto de dicho acuerdo son aquellos que se encuentran vinculados a INDUAGRO A.T. y que antes igualmente se encontraban vinculados bajo la modalidad de cooperativas de trabajo asociado para actividades de carácter misional permanente. (Ver anexo 19- acuerdo de formalización laboral.)

4.1 ACCIONES JURIDICAS PRESENTADAS POR SINTRATERCERIZADOS Y POSICIONES JURIDICAS DE LOS PARTICIPES DEL CONFLICTO LABORAL.

Se presenta por parte de la organización sindical Sintratercerizados, solicitud de investigación administrativa en contra de la empresa PALMAS DEL CESAR e INDUAGRO A.T., con ocasión de determinar la conducta emitida por estas últimas al violentar normas laborales en razón al contrato sindical acordado para vincular laboralmente a los miembros de Sintratercerizados.

Por medio de auto 889 del 21 de noviembre de 2014, el Ministerio de Trabajo, archiva la investigación preliminar que la queja instaurada por intermediación ilegal argumentando que si bien es cierto existe un contrato colectivo sindical, este se encuentra regulado de acuerdo al artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo y trayendo a colación las pruebas aportadas por los querellados, aduce que estos últimos cumplen a cabalidad con lo establecido en la legislación laboral en cuanto a

obligaciones por ende no se genera ningún perjuicio a los trabajadores. (Ver anexo 7 – Auto 889 del 21 de noviembre de 2014.)

A su vez, señala que la sentencia T 457 de 2011, reafirma lo contemplado en la norma antes citada, al indicar que no hay posibilidad en relacionar el contrato sindical con relaciones laborales, toda vez que los querellantes no son trabajadores, estos ostentan la calidad de afiliados participes, en otras palabras en contrato sindical existen relaciones civiles-contractuales, no laborales, siendo este un medio de prueba fehaciente que permite concluir que no existe ningún tipo de conducta por parte de las empresas investigadas que den lugar a la ilegalidad ni genere perjuicios respecto de derechos laborales, dado el carácter del contrato sindical suscrito

La organización Sintratercerizados, instauro acción de tutela en contra del Ministerio de Trabajo, Palmas del Cesar e Induagro A.T, con el fin de obtener protección a los derechos fundamentales de asociación, libertad sindical y negociación colectiva con conexidad en el derecho al trabajo, igualdad, debido proceso, dignidad humana entre otras; manifiesta que esta vulneración se genera por la negativa de entablar negociaciones colectivas y arreglos directos una vez presentado el pliego de peticiones por parte de los accionados.

Este último por medio de providencia de fecha 25 de septiembre de 2014 emitida por el Tribunal Administrativo del Cesar, amparo y otorgo las peticiones solicitadas, ordenando en el término de 48 horas, el iniciar las conversaciones del respectivo caso y ordenando a los accionados el cumplimiento del mismo. (Ver anexo 21-informe cumplimiento providencia de fecha 25 de septiembre de 2014).

Es así como en aras de dar cumplimiento al fallo anteriormente citado, el día 7 de octubre de 2014, se realiza una reunión conforme se demuestra en el Acta desarrollando la misma y luego de las intervenciones de cada una de las partes, el

señor Luis Jesús Esteban, en calidad de representante de la empresa Palmas del Cesar, manifiesta los hechos que impiden iniciar una negociación colectiva con los afiliados de Sintratercerizados y manifiesta que jurídicamente es imposible realizar dicho requerimiento, por cuanto existe un contrato colectivo laboral con el sindicato de Industria INDUAGRO y esto implica que la empresa no es empleadora de los miembros de la organización sindical Sintratercerizados, así mismo asegura que no existe ningún tipo de unidad empresarial entre las suscriptoras del contrato sindical.

Otra intervención dada por parte del representante de la empresa Palmas del Cesar, indica que efectivamente los miembros de Sintratercerizados se encontraban vinculados laboralmente por medio de cooperativas y que el modelo de contratación que actualmente se utilizó se generó después de un estudio previo con la finalidad de garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en la ley e invita a referenciar dichas solicitudes contenidas en el pliego de peticiones.

Por parte de INDUAGRO A.T, el señor Miguel Ángel Román, en calidad de representante invita a la organización sindical, a que se presenten las solicitudes e inquietudes para poder hacer una revisión de las mismas en el marco del contrato sindical. (Ver anexo 22- Acta de reunión de fecha 7 de octubre de 2014).

La empresa Palmas del cesar S.A impugna el fallo de tutela de primera instancia en donde se manifiesta la vulneración del derechos de asociación de SINTRATERIZADOS, argumentando que este no es el medio idóneo para solucionar la vulneración del derecho de asociación debido a que existe otros medios de defensa judicial para solucionar esta clase de conflictos.

Igualmente, aclara que no se está violando ningún derecho fundamental puesto que no existe relación alguna entre Palmas del Cesar y la empresa accionante.

Por otro lado, INDUAGRO A.T. impugna el fallo reiterando los argumentos que se utilizaron en la contestación de la acción y demás. Así mismo, solicita revisar la apreciación fáctica y jurídica de las pruebas y la normatividad en las que se basa el Tribunal Administrativo del Cesar, debido a que no solo se comete un error de hecho sino también de derecho al no tenerse en cuenta todas las pruebas allegadas puesto que “ el A quo desatendió las decisiones administrativas del ministerio del trabajo”, ya que se sigue hablando de los mismas solicitudes allegadas al Ministerio donde éste ordena a Palmas del Cesar que dentro de 48 horas iniciará conversaciones contra SINTRATERCERIZADOS, por tanto el Tribunal Administrativo del Cesar estaba en la obligación de declarar la cesación de la actuación por hecho superado y declarar improcedente el amparo convocado.

La empresa Palmas del Cesar presenta un memorial para revocar la sentencia proferida por el Tribunal Administrativo del Cesar con el fin de negar el amparo solicitado por los accionantes, y de igual manera, revocar la sanción que se le impuso al representante legal de la misma por el supuesto desacato a la orden de tutela que fue presentado por los trabajadores tercerizados y de la cual Palmas del Cesar asegura no ser un mecanismo apto para el fin con el que se interpuso, ya que la tutela solo es viable cuando se pone en peligro los derechos fundamentales, o en este caso, cuando el empleador desconoce, prohíbe, atapa o viola los derechos del Sindicato autor. Por tanto procede la tutela a no reconocerse la relación entre el empleador y el Sindicato de trabajadores.

En caso contrario, afirma Palmas del Cesar, que no procederá la acción de Tutela cuando se reconoce el derecho colectivo dado que este cuenta con mecanismos idóneos que se convierte en verdaderas herramientas para reclamar derechos y controvertir obligaciones contractuales. De igual manera manifiesta que la tutela carece de competencia para determinaciones propias del Juez Ordinario. Por tanto es responsabilidad del derecho colectivo resolver inquietudes presentadas entre los miembros sindicales ya que estos cumplen con una Sociedad Integral Sindical que

no es propia de la tutela (ver anexo 23- Impugnaciones y memorial presentado al fallo de tutela).

Igualmente, argumenta que el perjuicio irremediable del que se acusa no es de su competencia dado a que no hay una relación entre el Sindicato actor y la empresa demandada, pues los afiliados a éste no tiene relación laboral individual alguna con la empresa y lo que existe es un Contrato Sindical firmado por esta y el Sindicato INDUAGRO A.T., mediante la cual se regula las respectivas relaciones laborales.

Asegurando que no es considerada como una gravedad de urgente atención, pues no se trata de un caso de despido masivo a trabajadores, de la afectación de su estabilidad laboral o de su mínimo vital, o de condiciones labóreles inferiores a los derechos mínimos legales.

Finalmente el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B, revoca la sentencia de primera instancia emitida el día 25 de septiembre de 2014 y rechaza la acción de tutela presentada por la organización sindical accionante por improcedencia invitando a la utilización de otros medios de defensa judicial para resolver el conflicto existente (Ver anexo 24- fallo Consejo de Estado).

Los pasados 15 y 16 de abril de 2014, fueron entrevistados, como parte del proyecto desarrollado a lo largo de este trabajo, algunas de las partes involucradas dentro del conflicto laboral en comento, con la finalidad de tener una mirada más profunda sobre la realidad del tratamiento que se aplicó ante la situación descrita en la presentación del capítulo anterior, las entrevistas fueron realizadas al Gerente de la empresa PALMAS DEL CESAR, el señor FABIO ENRIQUE GONZALEZ BEJARANO, y la señora DUBELLYS ANDREA DAGOVETT CALA en calidad de negociadora y jefe de Gestión Humana de la empresa; por parte de las organizaciones sindicales se realizaron entrevistas al señor RENET MORALES

SILVA en calidad de negociador y miembro directivo de SINTRAINAGRO- seccional Minas, el señor ENALGE JOSE GUARIN en calidad de presidente de la organización sindical SINTRATERCERIZADOS vinculado por medio de contrato sindical y la señora en calidad de trabajadora vinculada por medio de contrato sindical y miembro de la organización sindical SINTRACERIZADOS.

Partiendo de ahí, el propósito de este capítulo es adelantarse en las experiencias y perspectivas de las personas que fueron participes de este caso tantas veces aquí mencionado, y la recopilación de los documentos pertinentes con el ánimo de que estos presten prueba de la situación objeto del presente estudio, así mismo cabe señalar que estas entrevistas tuvieron lugar en la empresa PALMAS DEL CESAR - plantación en el corregimiento de minas y en la sede principal de la organización sindical SINTRATERCERIZADOS. (ver anexo 25- certificación expedida por PALMAS DEL CESAR).

4.2 LA EXPERIENCIA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR

4.2.1 Entrevista realizada al Señor Fabio Enrique Gonzalez Bejarano-Gerente General A manera de introducción, la compañía no solo se preocupa por el empleo sino que es una compañía que se involucra en el desarrollo de las Comunidades en aspectos como alimento básico, las estructura de las escuelas, estructura de establecimientos deportivos; programas de formalización para la comunidad, sobre tercera edad, niños de preescolar. Son muchas los programas que hacemos porque la compañía tiene un desarrollo, un departamento interno de gestión humana que trabaja con una parte de los trabajadores y también con la comunidad y que además tiene una fundación y esa fundación es la que empuja los proyectos magros y un programa de vivienda para familias el cual ya se lanzó, pero debido al conflicto laboral del año pasado no se puso hacer, pero este año estamos retomándolo y ese programa es con un lote que esta cediendo la compañía acompañado de la alcaldía

para el programa de vivienda y a su vez se le está dando un lote para hacer un parque temático para formación de temas ambientales lógicamente para ir enseñando a los chicos de los colegios y a la comunidad en general un tema de conciencia ambiental. Ahora, todo ese caserío de minas ha sido construido con punta de comunismo. Así que no solo generamos empleo sino muchas cosas más.

¿Ahora qué ha pasado con el tema laborar de las compañías palmeras? Hablo en general, todas las compañías palmeras, no solo está, hemos crecido en su momento, y en el caso particular nuestro, como para decirlo ya a nombre propio, esto, uno sale como compañía palmera y forma parte de una realidad. ¿Cuál es la realidad? Pues que el Gobierno Colombiano firma el tratado del Libre Comercio con Estado Unidos en contrariedad menciona cuatro sectores como son: La caña, la Palma, las flores y las minas, las del plan de acción. Digamos que el sector Palmero entra hacer parte del plan de trabajo objeto de observación, por parte del Ministerio del Trabajo por lo del tema laborar, pero el tema laborar no solo es contratación, el tema laborar también es una labor ocupacional.

En el caso del Sindicato fue formado para el año 83, 84, 85; fue formado para el año 1985 y se formó una huelga por una tasación muy grande de trabajadores los cuales en su momento eran contratistas independientes, pero la empresa durante los 35 años nunca tuvo un problema y siempre tuvo sus trabajadores directos, pero al cambiar el margen de la ley surge un problema y los trabajadores hacen una huelga en donde se vincula directamente a todos los trabajadores y ¿qué paso? que durante esos 35 años no hubo ningún problema se convivió como debía ser. La compañía fue creciendo y creciendo y surge dentro del marco de la ley la posibilidad de un trabajo asociado y eso no es ilegal, muchas empresas contratamos una parte de empleados por medio de cooperativas y eso no genero nada distinto hasta el momento que sale un decreto hablando de la mediación, la tercerización, las cooperativas en donde se dice una cosa y luego otra y en donde el ministerio dice que sí se puede, pero que tenga cuidado con la seguridad Social; pero que tal vez

no, pero de pronto sí y al final dicen que sí se podía, pero que ojo con los bienes de producción y pues a nosotros nos pareció bien. Nosotros teníamos 11 cooperativas con más o menos 200 trabajadores allí vinculados. Con esas cooperativas desarrollamos todo un año un programa de cooperativismo, manejo de sus cuentas y toda la gestión de las cooperativas.

¿ESAS COOPERATIVAS SE MANTUVIERON DURANTE ESOS ONCE AÑOS O SE MODIFICARON?

Iniciaron como empresas asociativas de trabajo, porque así había un modelo de contratación permitido por la ley. Después Evolucionaron como pre cooperativas y finalmente como cooperativas, más o menos desde el año 2008. Bueno, no tengo las cifras exacta, pero la idea es que después de esta charla es que cualquier preocupación nuestra área de gestión Humana está dispuesta abrir todos los archivos, documentos que ustedes necesiten.

Ya para empezar a hablar de cooperativas como tal, más o menos fue en el año 2008, nosotros teníamos 9, 10 o 11 cooperativas cada una con 2 o 15 asociados y para eso se realizó todo un programa que se llamaba: “programa de desarrollo empresarial y entonces las cooperativas tenían como propósito:

Primero: se formaban bien como cooperativas y que no fueran unas intermediarias laborales sino que tuvieran sus socios la posibilidad de desarrollar negocios. Incluso alcanzaron a comprar equipos, insumos, se compraron unos lotes para sembrar palmas, otros que querían hacer un supermercado. Pero querían hacer un patrimonio, querían hacer labores de Campo.

¿EN ESAS COOPERATIVAS QUÉ TAN CIERTO ES QUE LOS REPRESENTANTES LEGALES ERAN LOS MISMOS TRABAJADORES?

Claro, los representantes legales eran algunos de los afiliados, pero en el programa que nosotros teníamos le dábamos todo las pautas de lo que tenían que hacer. Ellos eran independientes, pero los teníamos muy bien monitoreados para evitar debilidades sobretodo en la parte administrativa la cual más de una vez hubo mal manejo de esos recursos.

¿CUÁL FUE EL MOVIMIENTO QUE SE DIO PARA QUE LOS TRABAJADORES FUERAN LOS MISMOS REPRESENTANTES LEGALES DE ESAS COOPERATIVAS?

Las cooperativas cuando nacieron se llamaban empresas Asociativas de Trabajo se reunió a los trabajadores y se creyó que se podían organizar así. Se les dio una charla de inducción y se les dijo que había esa oportunidad para formar el tipo de empresa Asociativas y ellos se agruparon y se les dio un acompañamiento y ellos mismos fueron los que después se formaron en pre cooperativas y luego cooperativas, pero fue el producto de una dinámica que se dio en el momento, cuando lo permitían y era respaldado por la ley y pues se formó las cooperativas para contratar como prestación de servicios.

La compañía contrata a los trabadores. Es que mira, en los cultivos de palmas hay unas cosas que se llama “estación” hay una época del año donde hay mayor producción y hay otra época donde hay reducción.

Así que tiene que haber una flexibilidad que tiene que estar al borde de la productividad, porque si contratamos a todos a término fijo, entonces, que hacemos cuando no hay época de productividad. Por eso cuando hay productividad nosotros contratamos con otras empresas Palmeras, porque alrededor de nosotros hay como 200 empresas palmeras, grandes, medianas y pequeñas y por eso se les invito a realizar las cooperativas para que pudieran realizar más labores y obvio se les dio un acompañamiento y se les dieron muchas charlas, conferencias.

En ningún momento se les dijo que hicieran las cooperativas para poder vincularlos, porque inclusive, había 120 empleados directos y varias cooperativas y aun así nosotros seguíamos contratando directamente trabajadores. Y contrataba con las cooperativas porque, repito, las cooperativas prestaban servicio a la región, era un proyecto más regional que local.

¿CUÁL ES EL OBJETO PRINCIPAL Y SOCIAL DE LA EMPRESA?

El objeto principal será el cultivo y producido de la palma de aceite, así como toda actividad complementaria de esta. La sociedad podrá desarrollar, también, todo tipo de actividad agropecuaria, así mismo la Sociedad podrá realizar cualquier tipo de Asociación industrial dentro o fuera del país.

¿CUÁLES SON LAS ACTIVIDADES MISIONALES Y PERMANENTES DE LA EMPRESA?

Eso es diferente. Le hemos preguntado al ministerio y le decimos “bueno definanos que es misional y que es permanente”. Nosotros le propusimos al ministerio que se sentara con nosotros y nos definiera que es misional, cuando empezó las primeras sanciones. Pero eso es algo que los Abogados no han podido porque tiene dos opciones 1. Ser trabajador permanente en la otra 2. realizar labores permanentes.

No lo hemos podido definir, pero en el caso de nosotros, permanente es la cosecha y el objeto será el cultivo.

Bueno, cuando hablamos con el ministerio para que nos aclarara lo de misional y permanente ellos nos dijeron que cambiáramos el objetivo principal de la empresa, pero nunca nos dieron un significado como tal. Todos nos sentamos con el ministerio, eso fue una mesa técnica. Realizamos todas las actividades de las

labores de las Palmas, pero el ministerio como tal nunca nos dio un significado. Ahí el ministerio empezó a sacar decretos, que lo misional, que lo permanente, entonces ahí le decíamos que nos definiera que era y ahí nos mandaban para uno y el otro y todos ellos tienen un significado diferente.

El ministerio estaba presionando y el que no hiciera rápido la transición se sancionaba, y es ahí en donde viene la sanción del ministerio a la empresa Palmera.

Nosotros le dijimos que nos diera un tiempo porque estábamos pasando por una transición y decidimos que esas cooperativas formaran una empresa especial en donde todos fueran socios y se citó al sindicato y al Ministerio de Trabajo de Valledupar en donde dimos a conocer la idea como tal y les dijimos que ellos iban hacer los propietarios y empleados, pero no, nos dijeron que eso también era intermediación.

Entonces ahí fue donde conocimos a INDUAGRO, pero esta no es una empresa es un Sindicato de Industria y nos pusimos a examinar con INDUAGRO a que se dedicaba. INDUAGRO pertenece a una federación que se llama "FEDERACIÓN DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE SANTANDER". Yo no sé si ustedes la conocen.

La Federación FED nos propone un contrato sindical que es una manera de formalizar, es un modelo que está formalizado por la ley, y nosotros le dijimos a INDUAGRO que sí, pero que hablara con los trabajadores, ellos les explicaron el modelo a los muchachos, y les dijimos que en el contrato sindical ellos quedaban con contrato, con auxilio de transporte, con prestaciones. Porque incluso ese modelo sindical se usa en muchas partes, Estados Unidos.

Logramos entonces que se vincularan ellos al contrato sindical como empleados participes y que todos esos 200 que estaban en las cooperativas, que sé yo.

¿QUÉ TAN CIERTO ES QUE DENTRO DE LAS INSTALACIONES DEL PALMAS DEL CESAR SE ENCUENTRA INDUAGRO?

Se encontraba. Porque en el momento que hicimos contrato con ellos se le arrienda una de las instalaciones que teníamos ahí, pero eso no quiere decir que porque se le arrendo a INDUAGRO esta llevo hacer una apéndice de Palmas de Cesar. Se le arrendo como lo hubiera hecho alguna otras empresas, además porque ellos necesitaban atender los trabajadores y íbamos a trabajar lo mismo, es decir la palma.

Pero aun así siguieron los derechos de petición y demás cosas y el Ministerio de Trabajo se pronunció diciendo que no había unidad de empresa por todas las razones. A nosotros nos pidieron todo, la documentación, visión y demás y se dieron cuenta que no era unanimidad porque esto era un Sindicato.

Ahora, después nos acusaron de intermediación a través del contrato Sindical, después se formó un Sindicato llamado SINTRATERCERIZADOS. Los trabajadores afiliados a INDUAGRO formaron un Sindicato y pasaron un pliego de peticiones a Palmas del Cesar y se les respondió que no podíamos recibir el pliego de peticiones porque ellos no eran empleados de Palmas del Cesar. Les dijimos: “ustedes forman parte de un contrato Sindical, son empleados participes del Sindicato INDUAGRO, INDUAGRO tiene internamente unos mecanismos propios para dirimir los problemas, los conflictos de los empleados y no Palmas del Cesar porque ustedes no tiene contrato directo con Palmas. Y nos llevaron eso hasta el Consejo de Estado.

¿CUÁLES ERAN LAS LABORES ESPECÍFICAS QUE TENÍAN QUE REALIZAR LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR MEDIO DE CONTRATO SINDICAL?

Todas las labores de campo, de cultivo. Porque se permite y eso no tiene nada que ver con lo misional y permanente. Solo quiero que ustedes estudien bien el tema y si necesitan el contrato entre Palmas y INDUAGRO, se lo proporcionamos.

LE VOY A COMENTAR UNA SITUACIÓN PRESENTADA EN EL CONFLICTO LABORAL Y POSTERIORMENTE LE REALIZARÁ UNA PREGUNTA

Ellos presentaron una acción de tutela porque no se les daba o entregaba unas cesantías parciales, en contra de INDUAGRO. Seguidamente la Juez de tutela vinculo a Palmas del Cesar, cuando Palmas del Cesar responde afirma lo siguiente: “No, Palmas del Cesar no reconoce a estas personas como trabajadores puesto que no se encuentran dentro de la nómina de la empresa” seguidamente INDUAGRO AFIRMA: “que pena, pero ellos no son trabajadores, ellos son afiliados o Socios partícipes”. Entonces mi pregunta es: **¿DÓNDE QUEDA LA RELACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR MEDIO DE CONTRATO SINDICAL SI COMO USTED LO MENCIONO ELLOS REALIZABAN LABORES DE CAMPO COMO COSECHA Y CULTIVO?**

Pero esa respuesta no se la puedo dar yo. Porque yo no soy el abogado ni el Juez yo te doy los hechos para que ustedes hagan el análisis, pero no pueda dar una respuesta que no sé.

EN EL CONTRATO SINDICAL QUE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR HIZO CON INDUAGRO, ¿EXISTE RELACIÓN LABORAL ENTRE INDUAGRO Y LOS TRABAJADORES?

Yo no sé cómo INDUAGRO define su contrato.

¿O CÓMO IBAN SERIA ESA PRESTACIÓN DE SERVICIOS QUE INDUAGRO TENIA CON A EMPRESA PALMAS DEL CESAR?

Por eso le digo yo es que le suministro la copia del contrato para que ustedes hagan el análisis de esos detalles porque yo no soy abogado para decirles lo que tiene que ver con la parte laboral.

¿RECONOCE LA EMPRESA A SINTRATERCERIZADOS?

No, no puede existir, ellos tiene su interlocutor es en INDUAGRO no es Palmas del Cesar y eso no quiere decir que seamos malas personas, es que es así que funciona. Al darle yo un reconocimiento le estoy diciendo también que hagamos una contratación directa. Nosotros lo que le decíamos era que hablaran con su respectivo sindicato para que les solucionara las problemáticas.

Luego INDUAGRO venga con Palmas del Cesar y arregle las negociaciones que tenga que arreglar para sus trabajadores afiliados, pero ellos no pueden decirnos a nosotros.

¿CUÉNTEME DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA EMPRESA COMO FUE EL CONFLICTO?

Entonces llegamos allí, y estando en esa situación SINTRATERCERIZADOS empieza hacer vías de hecho como planes tortuga, paros y todas esas cosas. SINTRAINAGRO empezó a asesorar a SINTRATERCERIZADOS con toda la estrategia de generar alguna solución y pues todos quedamos

¿CÓMO SE DA LA INICIACIÓN DEL CONFLICTO?

El conflicto se va dando porque, digamos que, se polarizan las dos posiciones, es un tema muy difícil lo de intermediación. Y pues después nos reunimos con el ministerio y este nos dice que acabemos con el contrato del Sindicato, pero a los muchachos les dice que hay que aumentar la producción. Después yo les dije, sin abogados ni nada; porque estaba solo, que sí recovábamos lo del contrato sindical ellos no descuidaran la productividad.

Porque eso es lo que ha pasado con otras empresas que una vez contrata directamente a los trabajadores forman un sindicato y bajan la producción hasta el punto que la empresa fracasa y les toca cerrar, entonces les dije que si ellos no iban a descuidar la productividad yo los contrataba directamente. Entonces cuando íbamos a levantar el acta del acuerdo nos dijeron que ellos no iban a aumentar las tareas, pero nosotros habíamos entendido que sí aceptaban aumentar la productividad; porque de eso se trata una empresa.

Y en eso nos la pasamos durante tres meses mirando como liquidar la productividad de las tareas para que ellos aumentaran sus ingresos y la empresa aumentara la productividad, pero ninguna fórmula les pareció, porque ellos decían que eso era exigirle más de lo normal, y eso era lo que argumentaban, y nosotros argumentamos que tenía que ser así porque el corte en Palmas del Cesar era uno de los más costosos. Pero esa fue toda la discusión y nunca nos pusimos de acuerdo.

Después ellos nos dijeron que la productividad sería con los que iban hacer contratados directamente pero que ellos no, que ellos iban a seguir igual, y en menos de tres horas ya estaban en huelga. Huelga que pensábamos que iba a durar poco pues porque era un tema de mal entendido entonces empezamos a llamar a los de la CUT y no me volvieron a pasar al teléfono, y pues la idea era que ellos aclararan cual era el acuerdo que se llevó acabo en Bogotá, porque ellos estuvieron escuchando esos acuerdos, los cuales fueron verbales no escritos y pues ellos llevaron un abogado que decía que sí y luego que no, entonces ellos nos dijeron que dejáramos el tema de la productividad para hablarlo después y nosotros si le decíamos que no porque era muy difícil que una cosa de esas funcione.

Por eso les decíamos que sentémonos y formamos, pero esto fue cogiendo una fuerza muy compleja que nos fue apartando más y más donde no pudimos encontrar un mecanismo para desmontar el sindicato y aumentar la productividad y pues el ministerio también dejo pasar el tiempo y no se volvió a pronunciar, después de casi

80 días el Ministerio nos volvió a reunir y nos dijo que propusiéramos algo y pues se llegó al acuerdo de crear otra empresa que pudiera prestar este servicio, más el aumento de la productividad de las tareas y pues se llegó a ese acuerdo. Acuerdo que ya nosotros habíamos propuesto, pero que por la problemática que se estaba viviendo no se tuvo en cuenta en su momento. Pero después estuvimos hablando con nuestros abogados y ellos nos hicieron saber las problemáticas que se iba a dar en esa nueva empresa, íbamos a volver a lo mismo. Entonces fue cuando decidimos contratarlos directamente para evitar toda esa problemática y poder trabajar conjuntamente como siempre ha sido porque en esa confrontación nadie puede pensar ni actuar de forma pacífica y pues, ahora tenemos a todos contratados directamente

En el caso de la productividad tenemos una mesa técnica que nos ayuda con eso, hoy llamada “Palmas de Producción” el cual ha dado un gran proceso cultural y que nos ha ayudado mucho.

¿TODOS ESTÁN CONTRACTADOS DIRECTAMENTE?

Sí, todos. Después de hablar con nuestros abogados y llegar a un acuerdo llamamos al Ministerio y les informamos que todos iban hacer contratados directamente pero que el tipo de contrato cambiaba quedando así: 60% a término indefinido y el 40% a término fijo. Y pues el Ministerio nos va haciendo visitas, ya tuvimos la primera y todo nos salió muy bien.

Además de que la empresa siempre se ha caracterizado por ser una compañía respetuosa y entendemos que eso fue un momento en el que nos fijamos más en el suceso en vez del sujeto, pero bueno, ya todo está superado y ahora podemos realizar otras cosas que nos unen, por ejemplo las fiestas de diciembre y otros compartimientos.

La mesa técnica tiene un programa maravilloso que se llama gestión del bienestar, también tiene otro que se llama “unidos” de bienestar y beneficio.

También le estamos apuntando al pliego para que sea algo más directo en el caso de conflicto, pero primero nos tenemos que volver a ganar la confianza y pasar la hoja. Porque queremos un trabajador concentrado y que dé lo mejor que tiene para la compañía y así la compañía pueda dar lo mejor de sí para ellos. Y así tener una compañía sostenible. Porque un conflicto no puede paralizar una compañía cuando las cosas se pueden arreglar.

Si ustedes necesitan algo para que esa tesis sea neutral, productiva que pueda analizar el antes y el después me dicen y yo les facilito lo que sea, si necesitan algo más me avisan y si necesitan una cita con Andrea yo les ayudo.

4.2.2 Entrevista realizada al señora Dubellys Andrea Dagovett- Directora gestión humana- negociadora dentro del conflicto

¿RESPECTO DE LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR MEDIO DE CONTRATO SINDICAL, COMO EJERCÍA LA EMPRESA CONTROL DE LAS PERSONAS, EN LAS COOPERATIVAS INICIALES? ¿CÓMO TENÍAN CONTROL DEL PERSONAL QUE PRESTABA ESE SERVICIOS EN PALMAS DEL CESAR?

¿A qué te refieres con “control”? ¿Con qué objetivo nosotros tendríamos que llevar un control de esas personas?

Con la prestación de servicios que le están prestando las cooperativas, en ese momento y/o posteriormente el contrato sindical

No claro, pero a qué te refieres con control, cuál sería el objetivo que una empresa tenga el listado de trabajadores.

LA EMPRESA VIENE A TENER UNA RELACIÓN CON LA COOPERATIVA Y LA COOPERATIVA ENVÍA SUS TRABAJADORES ACÁ PARA CUMPLIR CIERTA ACTIVIDAD, ¿CÓMO SABEN, ENTONCES, USTEDES QUE LE ESTÁN CANCELANDO Y/O TENÍAN CONTROL DEL PERSONAL VINCULADO POR MEDIO DE LAS COOPERATIVAS Y POSTERIORMENTE CONTRATO SINDICAL?

No, lo que sucede es que las cooperativas nos ofrecen a nosotros un servicio y nos guía, por ejemplo: cada hectárea, si le aplicaron fertilizantes entre otras, pero ellos lo que nos dicen a nosotros es: “señores Palmas del Cesar, nosotros este mes hicimos tantos servicios así que es tanto”.

POR ESO, PERO ESAS PERSONAS QUE HACEN ESA LABOR TIENE QUE INGRESAR. ENTONCES ¿CÓMO LLEVAN UN CONTROL DE ELLOS?

Realmente en esta compañía los controles de absceso a diferencia de Unipalma u otras compañías donde les piden documentación no. Ustedes vieron cuando ingresaron que son muy sencillos.

La gente de las cooperativas tenía sus uniformes y su carnet, así que básicamente por eso los identificábamos.

¿USTEDES NO TENÍAN UN CONTROL DE ELLOS?

No. Pues porque ellos nos vendían a nosotros era un servicio así como el que viene y te vende a ti el servicio de pintar, algo así.

Por ejemplo te dicen, la pintura te la hacemos tipo A, en tales zonas, durante el trabajos te vamos a enviar tantos trabajadores. Era algo así. No teníamos control

de eso porque eran ellos los que decidían cuantos trabajadores mandaban hoy y cuanto mañana. Era INDUAGRO quien decidía si mandaba 10 o 15 porque ellos fueron los que se comprometieron con nosotros a realizar tantas labores de servicios en unas condiciones y si no cumplían nosotros le mandábamos cartas diciendo que ellos no estaban cumpliendo con el contrato.

BUENO, ENTONCES, EN LOS TRABAJADORES COMO TAL, QUE CUMPLÍAN LABORES DE COSECHA Y DE OFICIOS VARIOS ¿CÓMO MANEJABAN ENTONCES LO DEL TEMA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y DEMÁS?

Eso lo tenía que hacer INDUAGRO. Ellos tenían que tener sus propios sistemas y demás, nosotros ahí, como la ley lo establece, cuando uno contrata servicios con cualquier entidad debemos llevar unos registros de identificación de cumplimiento, unas inspecciones que se hacen, unas revisiones.

¿INDUAGRO TENÍA ACÁ UNA OFICINA EN LA CEDE DE PLANTACIÓN DE PALMAS DEL CESAR?

Sí señora, porque necesitaba tener toda la infraestructura, como cualquier contratista nuestro.

EL SEÑOR GERENTE, NOS COMENTABA QUE SE REALIZÓ UN ESTUDIO PREVIO PARA PODER DAR COMO TAL VIDA AL CONTRATO QUE SE EJECUTÓ CON INDUAGRO. ¿QUÉ ESTUDIO SE REALIZÓ?

Sí señora, no fue un estudio como tal. ¿Qué se hizo? Unos representantes de la cooperativas, eso fue mucho antes del 2013 fueron a distintas partes del país y estuvieron mirando modelos.

Un grupo de representantes de los cooperados, fueron a esas visitas con el acompañamiento de algunas personas especializadas para que le diera apoyo a las cooperativas para que les ayudara con su crecimiento.

Esas personas fueron a Cali, fueron a Barranquilla y otras partes, que ahora se me escapa el nombre, con el fin de mirar otros modelos diferentes a las de las cooperativas y encontraron sus pro y sus contras y obviamente la empresa escogió un modelo que estuviera dentro de la normatividad como es el modelo Sindical que está regulado en el Código Sustantivo del Trabajo y permite los servicios con sindicatos. Y entonces mirando los distintos modelos y distintas funciones y sustentación jurídica la empresa se dio cuenta que la que más se ajustaba era la de Sindicato.

Bueno, yo lo que conozco es muy poco porque hasta agosto del año pasado yo estaba en el área administrativa, pero lo que recuerdo es que se hizo también fue una consultoría que se encargó de mirar cuales eran los intereses y expectativas de la gente de las cooperativas. Por si ellos querían ser socios o independientes, ser empresarios. Porque tú no puede imponerle a una persona un sistema sin conocer cuáles son sus intereses y expectativas, se hizo eso y de ahí se pasó hacer visitas de exploración y a mirar el pro y el contra.

¿TIENEN ESOS ESTUDIOS QUE SE HICIERON PARA MIRAR QUE EL CONTRATO SINDICAL ERA EL APROPIADO?

Pues realmente no tenemos un estudio físico, porque hubo muchas visita y charlas, lo que tenemos físicamente son los vales de las visitas, (risas) porque no estábamos haciendo acuerdos sino charlas.

AL FINAL, ¿QUIÉN DECIDIÓ QUE SE HICIERA EL CONTRATO SINDICAL CON INDUAGRO?

Se hizo una reunión con los líderes de las cooperativas se les informo del modelo, vinieron los señores de INDUAGRO y les hablaron del modelo. Ellos fueron lo que hicieron eso, así que por lógica son ellos lo que reposan con esa información.

PERO TIENE QUE HABER ALGUIEN QUIEN FINALMENTE APRUEBE ESE CONTRATO DENTRO DE LA EMPRESA, ¿QUIÉN LO FUE?

Eso se hizo en una junta directiva, eso ya es una decisión empresarial de demasiada fuerza, pues realmente yo no sé de eso, pues porque la verdad eso ¿Cómo podemos tener acceso a esos documentos?

Eso lo tiene la Junta Directiva, pues son ellos los que deciden si lo aprueban o no. Pero usted para que quiere eso, ¿en qué le aportaría a su proyecto de tesis?

CON ESTO PODEMOS DEMOSTRAR QUE EFECTIVAMENTE SI HUBO UN CONTRATO ENTRE PLAMAS DEL CESAR E INDUAGRO.

Pero si te estamos dando evidencia de que sí existió, dile a tu evaluador que te que efectivamente sí existió contrato Sindical entre Palmas y INDUAGRO.

Es que mira, las actas de la junta directiva son un documento que tiene una foliación especial y darle ese material es imposible, porque tú comprenderás que esa es la base de la empresa, es el cerebro de la organización. Es una empresa y prácticamente ahí está toda su estrategia.

Te podemos ayudar en todo lo que podamos, pero hay unos límites y tu evaluador debe saber que esos existen en todas las corporaciones. Es que ni yo tengo acceso a eso y eso que trabajo en la compañía porque esas actas son privadas. Porque existen unas actas de confidencialidad en toda empresa, por ende no puedo hacerte

entrega ni del acta ni del contrato suscrito con Induagro, porque pese a que ya finalizo tiene cláusula de confidencialidad.

Con todo esto, y a través del conflicto, hemos aprendido a que la comunicación es algo muy importante y aprender a vernos desde afuera nos ayudó mucho.

¿CUÁLES ERAN LAS FUNCIONES ESPECÍFICAS QUE ELLOS DESARROLLABAN EN LA EMPRESA LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR MEDIO DE CONTRATO SINDICAL?

Esas funciones específicas las tiene INDUAGRO, nosotros no contamos con esa información.

¿CUÁL FUE EL OBJETO DEL CONTRATO SINDICAL SUSCRITO CON INDUAGRO?

Ellos nos prestaban los servicios agropecuarios. Nosotros solo le decíamos cuanto necesitábamos y los días de acuerdo al clima y el tema del cultivo. INDUAGRO lo que hacía era mirar cómo hacerlo, pero a nosotros lo que nos interesaba era que cumpliera y ya. En fin, INDUAGRO no solo se encargada del servicio de Palmas, ellos realizaban otras labores.

¿CÓMO VIVIÓ USTED ESE CONFLICTO LABORAL?

Fue una etapa de aprendizaje, con ello aprendimos a llegar a un acuerdo y pues siempre hemos tenido la misma visión solo que lo estábamos mirando de lado diferente. Pero con ello aprendimos que todos estamos aquí por un fin y que la mejor solución es ponernos de acuerdo y trabajar en conjunto.

¿CÓMO SE LLEGA A REALIZAR LA CONTRATACIÓN DIRECTA DE TODOS LOS EMPLEADOS?

Empezamos a revisar los pro y los contras de ese modelo y la estructura de cómo iban a realizar una empresa, y pues eso fue lo que nos llevó a contratarlos directamente al comprender todos lo que significaba y los riesgos que podían correrían estos trabajadores de INDUAGRO que ahora pasarían a iniciar una empresa y pues nos pusimos a evaluar todo esto a favor de ellos.

¿POR QUÉ USTED CONSIDERA QUE NO SE HABÍA HECHO ANTERIORMENTE ESE TIPO DE CONTRATACIÓN?

La empresa al principio se ocupó de acabar con las plagas y de la productividad y pues no ya se tenía los trabajadores directos y pues digamos que la empresa no estaba preocupada en eso, solo en los momentos que había picos altos era donde entraba a contratar más empleados.

¿CONSIDERA USTED QUE HUBO ALGUNA VIOLACIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA HACIA LOS TRABAJADORES?

No, me parece que la empresa siempre ha sido muy bien con los trabajadores. Es más, nunca se le ha visto en ningún problema.

DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA, ¿QUÉ PIENSA USTED DE LOS TRABAJADORES QUE VIVIERON ESTE TIPO DE CONTRATACION, DE SUS DERECHOS COMO TRABAJADORES Y COMO PERSONAS?

Yo creería que no se le está violando ningún derecho, puesto que se está llevando a cabo los requisitos que la ley establece, sin importar el tipo de contratación ya que estos son legales. Y desde que a ellos se les estén cumpliendo con todas las garantías legales no pasa nada. Entonces para mi precesión, solamente, no hubo ninguna ilegalidad allí, pues además, todas las investigaciones y los resultados de

estas y las resoluciones emitidas por el ministerio así lo indican. Entonces para mí fue algo legal, además que ellos cumplieron con lo que la ley tiene establecido.

4.3 LA EXPERIENCIA DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES

4.3.1 Entrevista realizada al trabajador Renet Morales Silva

¿CUÉNTENOS CÓMO EMPEZÓ LA PROBLEMÁTICA EN LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR?

Todo comenzó el 10 de marzo de 2015 iniciamos una reunión con la empresa y SINTRAINAGRO para empezar una negociación, todo lo que tenía que ver en viáticos, transporte, esa sería la negociación. Sin embargo después de la negociación se hizo la asamblea en donde nos íbamos a poner de acuerdo si nos íbamos por el tribunal o por la huelga, ahí fue un tira y afloje, esa se hizo en san Alberto, la empresa movilizó hizo una logística nunca antes vista, la empresa trajo gente de Bucaramanga y hasta el mismo gerente en la votación, hicieron presente distintos gerentes de la empresa, donde nos decía que los ayudara para ir por el tribunal, y el jefe estaba participando en el recinto pero nosotros nos dimos cuenta y le dijimos que saliera porque él no podía estar como jefe y gerente, ahí estaba la ejecutora del trabajo y ella le dijo que saliera del recinto, pero aun así él hizo todo lo posible para que no nos fuéramos por la huelga, sin embargo nosotros también hicimos un trabajo de concientización hacia los trabajadores y logramos sacar de 500 trabajadores sacar más o menos de 300 votos a favor de la huelga y por eso nos fuimos al proceso de la huelga. Nosotros por todos los medios tratamos de evitar la huelga, intentamos hacer diálogos y llegar a buenos acuerdos y lo conseguimos, ahí tenemos actas del 13 de mayo en donde hicimos un acuerdo para llegar al proceso de negociación firmado por el gerente.

¿QUE SE PACTÓ EN ESE ACUERDO?

En ese acuerdo se pactó la garantía de los trabajadores, el mejoramiento de algunos de los puntos del pliego de negociaciones, pero a su vez se planteó que se garantizara que los trabajadores que venían intermediados de sintratercerizados, de las cooperativas o de INDUAGRO iban a ingresar por una nueva empresa, pero a otros se le iba a mejorar los salarios con esa nueva empresa, seguía siendo intermediación, pero nosotros lo que queríamos era primero que todo, el bienestar de los trabajadores, pero el segundo objetivo era lograr ya estando ellos adentro seguiría el proceso de la formalización directa con la empresa porque el lema del sindicato de nosotros es ayudar a los trabajadores independientes de que sea de otra unión sindical, porque ellos eran de la misma empresa. Porque de que nos sirve a nosotros pedir solo para nosotros. El gerente si nos decía: “pida para ustedes muchachos, pidan primas para ustedes, pidan bonos para el sindicato, pero dejen las cooperativas quietas” pero yo digo una cosa “ de que me sirve tener los bolsillos llenos de primas y ver a mis primos, tíos, hermanos metidos en una cooperativa esclavizándose ¿ Cómo me queda mi conciencia?.

¿LOS TRABAJADORES QUE ESTABAN VINCULADOS POR CONTRATO SINDICAL, POR INDUAGRO, CUMPLÍAN LAS MISMAS FUNCIONES DE USTEDES?

Sí claro, ellos hacían las mismas labores y el mismo ministerio era testigo de eso y por eso la empresa fue sancionada porque se corrobora que cuando estaban en las cooperativas ellos hacían trabajos misionales dentro de la empresa. Es que era tan evidente como cuando mandaban a un trabajador de INDUAGRO a un lote subiendo y mandaban a uno de palmas del cesar al mismo lote, pero bajando. Un trabajador directo de la empresa tenía que sacar 1000 kilos y con eso se ganaba \$29.000 pero un trabajador de INDUAGRO tenía que sacar 1400 Kilos para ganarse los \$29.000. Eso es una explotación, eso no es posible, Nosotros trabajábamos todos en la misma empresa haciendo la misma labor, en la misma zona, solo que a estos los

esclavizaban para pagarle lo mismo y trabajando más y pagándole menos y pues esa era la lucha que nosotros teníamos, que ellos fueran también trabajadores de la empresa.

¿QUÉ SUCEDIÓ POSTERIORMENTE?

Nosotros llegamos el 13 de mayo y socializamos el acuerdo a los trabajadores y se aprobara ese acuerdo y cuando llegamos a Bucaramanga a firmar el acuerdo, ahí nos encontramos con unas caras largas porque a ellos no les servía que nosotros lo habíamos entendido mal y ese acuerdo no iba y fue el último faltando tres horas para que se vencieran los términos legales para irnos a la huelga, entonces nos fuimos obligadamente al proceso de huelga no fue porque nosotros queríamos la huelga, la evitamos por todos los medios.

ANTES DE ESO, ¿CUÉNTEME UN POCO LO DE LA COOPERATIVAS?

Antes de todo esto los trabajadores de las cooperativas quedaron trabajando directamente con la empresa con contrato a término fijo, pero todos directos con la empresa. Pero a partir del año 2000 hacía acá la empresa les dijo: “señores, ustedes son muy buenos trabajadores, pero si quieren trabajar en palmas del Cesar tiene que formar unas cooperativas. Ustedes de aquí para adelante van hacer empresarios, ustedes van hacer dueños de las herramientas, de su microempresa, van hacer dueños de su tiempo y así los tramaron de que iban hacer empresarios y no habiendo otra opción formaron sus cooperativas de ocho a diez trabajadores y luego se unieron más. Más o menos para el 2003 nosotros vimos que habían más o menos 30 trabajadores, entonces para ese mismo año metimos ese punto en el pliego de convenciones y para nosotros como organización sindical el haber metido este punto para vincular a los trabajadores a la empresa nos hace pensar que eso tuvo algo que ver con el asesinato del presidente del sindicato JUAN GOMEZ, no lo podemos asegurar. Eso fue para un primero de mayo, estábamos en plena

negociación y nos íbamos a ir a huelga cuando en san Alberto tomando un fresco llegaron dos sicarios y lo mataron, dicen las investigaciones que lo mataron los paramilitares, pues el señor Juancho Prada en el proceso de paz confeso que él lo mato porque Juan Gómez era un colaborador de la guerrilla, pero para nosotros lo que llevo a que pasara eso fue el a ver metido ese acuerdo entre los pliegos de negociación. Seguido de eso las Autodefensas nos envían comunicados diciendo que no quieren carpas en Palmas del Cesar. Bajo esa presión y amenaza nos tocó firmar una convención y nosotros aceptamos las cooperativas y no porque quisiéramos sino porque nos tocó, sin embrago la empresa empezó a multiplicar esa cooperativa, creció a 225 trabajadores en el 2013.

Los trabajadores directos éramos 106 y los cooperados ya iban en 225. Eso conlleva a que comenzáramos a organizar estos trabajadores para pedir la formalización directa. Y pues afortunadamente ya estaban los organismos internacionales pendientes que no fuera a ocurrir lo mismo y esta presión ayudo a que se formara la organización afortunadamente.

¿QUÉ PASO EN LA HUELGA DEL 13 DE MAYO?

El 14 de mayo entramos en huelga y aun así seguimos teniendo contacto con la empresa para llegar un acuerdo, pero ellos no cedían, ellos pensaron que la huelga iba a ser solo de veinte días, pero lo que no sabían era que ya nos habíamos preparado y tuvimos ahorros para tres meses, pero la empresa fue muy agresiva en el sentido en que estando un proceso de huelga hizo algunas acciones antisindicales, en donde la empresa público en la prensa y en la radio que estábamos en proceso de huelga porque la empresa no había querido aceptar un aumento del 12% de sueldo, cuando eso no era lo que se buscaba.

¿SEÑOR TRABAJADOR, CUÁLES SON LOS DOS PUNTOS CLAVE EN LOS QUE NO LLEGARON A UN ACUERDO?

Uno de esos dos puntos clave a los que no llegamos a un acuerdo fue porque la empresa nos quería poner unas cargas de más por el mismo precio. Ellos siempre nos hablaban de productividad, pero para nosotros la productividad está en la palma no en nosotros y en eso fue que no logramos ponernos de acuerdo

Otro punto era que cada año que pasara esa productividad iba aumentando y el trabajador iba a ganar menos, según lo que colocaron ellos en la propuesta. Ese era un punto de quiebre.

El otro punto era que también llevábamos derechos de peticiones de que en la empresa ya no hubiera más cooperativas de trabajo, no más mediación. Ese fue otro punto de controversia con la empresa, pero después logramos ponernos de acuerdo y hasta nos fue mejor porque la empresa nos ayudó con otras cosas más. El problema es que ellos no contentos con poner en peligro al Sindicato cuando dieron información a la prensa y a las emisoras sobre el motivo de la huelga diciendo que lo hacíamos era porque estábamos subiendo el sueldo a 12%, cuando es no era verdad, nos puso en peligro al darle la lista de direcciones de todos los trabajadores Sindicalizados, específicamente de cada trabajador, a unos personajes particulares para que supuestamente entregara un volante de la empresa, poniendo en peligro la seguridad de los trabajadores porque estábamos en un proceso de huelga. Sin embargo la empresa no tuvo en cuenta eso y procedió a hacer esta acción la cual nosotros denunciemos en el ministerio del trabajo, defensoría del pueblo en Bogotá, en la procuraduría y en la fiscalía. No contestos con esta acción el 23 de junio la empresa hace una marcha en contra de los trabajadores que estaban en la huelga fue hecha en San Matin y San Alberto en donde participaron todos los directivos de la empresa, menos el gerente, hasta a la gente del contrato, porque si no iban a la marcha no los iban a tener presente cuando les renovara el contrato, muchos de ellos nos llamaron a nosotros para decirnos que necesitaban participar obligados. En esta marcha utilizaron símbolos, grafitis, pancartas donde

dicen que los trabajadores del Sindicato tiene a minas secuestrada, donde dice que no queremos sindicatos... y traen a TRO para hablarle mal de nosotros.

¿QUÉ TAN CIERTO ES QUE LA EMPRESA REALIZO ESTUDIOS PREDIOS PARA OPTAR POR CONTRATAR POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON INDUAGRO Y QUE LOS MISMOS MIEMBROS DE LAS COOPERATIVAS, ES DECIR, QUE LOS MISMOS TRABAJADORES REALIZARON DICHO ESTUDIO?

Lo que se hizo cuando estaban en las cooperativas fue que la empresa llevo a varios gerentes de esas cooperativas a diferentes partes del país.

¿Cuando hablamos de gerentes a quienes se refiere?

Eran trabajadores de las mismas cooperativas, la empresa llevo a muchos de estos muchachos a varias partes del país para que ellos acabaran las cooperativas y crearan otros tipo de cooperativa, estuvieron en el ingenio del cauca y allá crearon una empresa parecida a él cauca, creando una empresa paralela a esta llamada “ingenios manuelita cosecha S.A” pero con la diferencia del que los mismos administradores de manuelita fueran los mismos de ingenios manuelita. Así se formalizó, es más, nosotros hasta inclusive le dijimos a ellos que hicieran eso, que les propusieran eso, es decir que crearan una empresa paralela y que la administración de esa nueva empresa fuera el mismo gerente, ya que ellos aceptarían que eran trabajadores, es decir “unidad empresarial” pero la empresa dijo que no y se conformó una SAS llamada Extras en ese entonces, en esa empresa los trabajadores se pararon a Extras y no porque ellos quisiera, pero los de Palmas del Cesar dijo que si no se pasaban a esa empresa no los podían aceptar y eso mismo paso con INDUAGRO, los de Palmas del Cesar dijeron que las cooperativas que no se afiliaran a INDUAGRO no se les renovaba el contrato. Ahí fue donde fueron obligados a pasarse a INDUAGRO.

¿USTED POR QUÉ CREE QUE LA EMPRESA NO CONTRATA DIRECTAMENTE, CUÁL ES LA INTENCIÓN O QUÉ SE GANA CON ESTO?

Porque ellos por medio de la mediación querían evadir su responsabilidad como empresa, como patronos.

Pago de seguridad social al trabajador le descontaban, no reciben primas extralegales, ninguna prima, no vacaciones, omitían muchas cosas. La empresa nunca acepto a Sintratercerizados como Sindicato, ya que cuando presentaron pteigos de cargos ellos dijeron que no porque no eran parte de la empresa.

¿QUIÉNES NO QUISIERON ACEPTAR EL SINDICATO?

Ninguno de los dos, ni INDUAGRO ni Palmas del Cesar. Porque Palmas del Cesar decía que ellos no eran trabajadores directos de la empresa e INDUAGRO decía que no podían negociar porque todos eran socios y como era posible que un socio le pidiera a otro que les mejorara las condiciones.

¿CÓMO SE VIVIÓ LA HUELGA A MANERA PERSONAL?

Para nosotros fue un logro y se cumplieron todas las expectativas. Se logró que los trabajadores fueran unificador, no se puede decir que fueron todos a pesar de que la empresa Palmas del Cesar utilizo maniobras tales como darles el mejor trabajo a los de INDUAGRO, pero bueno, se logró esa contratación directa y dos la decisión de Sintrainagro.

¿CUÉNTEME COMO ES AHORA LA EMPRESA CON EL SINDICATO?

Logramos que se diera la contratación directa y pues después de la huelga el 7 de agosto de 2015, casi tres meses después de la huelga. Es una remitida como un cobro al proceso heurístico que tuvimos. Lo que realmente queremos es el bien para todos, nosotros no buscamos destruir la empresa, pero también los trabajadores que vayan a la par pidiendo que le colaboren.

Después de la huelga muchos de los trabadores que viven en el corregimiento de minas se quedaron sin trabajo, muchos de ellos la empresa le salió con que no había trabajo, que no pasaban el examen, cosas así. Para nosotros esto es represaría por el proceso de la huelga, pero aquí la relación de la empresa con el sindicato es “pésima” la parte de recursos humanos se quieren pasar por encima muchas cosas, por ejemplo no nos quieren aprobar los permisos y a todo le ponen problema.

¿HAY ALGUNA OTRA PROPUESTA EN PRO DEL MEJORAMIENTO EN ESTE AMBITO?

Sí, hay una que el objetivo es conjuntamente, entre trabajadores y la empresa en donde se busca hacer respuesta de renovación.

¿SE HA HECHO ALGO HASTA EL MOMENTO?

No, está ahora van solo reuniones y propuestas, pero lo complicado es que las propuestas que hacemos los trabajadores no han sido tenidas en cuenta solo las de los directivos de la empresa se tiene en cuenta, porque según ellos las de nosotros no pasa la prueba.

Lo cierto es que la relación entre el Sindicato y empresa están muy mal, son pésimas.

4.3.2 Entrevista realizada a la señora Maria Sorely Morales.

¿CÓMO INGRESO USTED A TRABAJAR A PALMAS DEL CESAR, HACE CUANTO TIEMPO Y CUÁLES ERAN SUS LABORES?

Yo ingrese cuando existían las EAIT en ellas duramos tres años.

¿CUÁL ERA SU FUNCIÓN?

Mi función era vivero, lo que es mantenimiento de la semilla hasta que sale al suelo como tal. Después empezaron lo de las cooperativas y llevo con Palmas 15 años de prestarles mis servicios.

¿ACTUALMENTE QUE LABOR REALIZA?

Oficios varios Campo. Aunque todavía voy a vivero, pero también hago otras cosas como por ejemplo tirando guaraña, abonando, salida ambiental todo lo que tenga que ver con la palma menos cosechar.

¿SE ENCONTRABA VINCULADA A LAS COOPERATIVAS CUANDO SANCIONARON A PALMAS DEL CESAR?

Si yo estaba cuando sucedió eso.

¿CÓMO FUE EL PROCESO PARA QUE LOS CONTRATARA POR MEDIO DEL CONTRATO SINDICAL?

Nos dijeron que las cooperativas se iban a terminar, que ya no se iba a trabajar más por medio de cooperativas y entonces fue cuando llamaron a los gerentes de las

cooperativas y estos eran los representantes legales, después los llevaron a todos a diferentes ciudades para que miraran modelos pero nosotros no estuvimos de acuerdo, pero ellos nos dijeron que esa era la única forma para llegar a la contratación y quien no se montara en ese bus se quedaba, así nos decían.

¿FUE ALGO VOLUNTARIO O NUNCA LO FUE?

No, nunca fue voluntario. Ellos nos decían que si no era así nadie trabajaba y pues nosotros al ver que esa era la única opción y que ellos siempre utilizaban amenazas y por no quedarnos sin trabajo aceptábamos.

¿USTED PERTENECÍA AL SINDICATO SINTRATERCERIZADOS?

Sí señora.

¿CUÉNTENOS EL PROCESO DEL PLIEGO QUE SE PRESENTÓ ANTE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR?

Nosotros se lo presentamos fue a Palmas del Cesar y ellos nos dijeron que no que el pliego se lo presentáramos a INDUAGRO y INDUAGRO sí nos recibió la papelería, pero ellos nos decía que las oficinas eran de Bucaramanga y no nos daban soluciones.

¿USTED RECUERDA LO QUE CONTENIDA EL PLIEGO DE PETICIONES DE SINTRATERCERIZADOS?

Sí, lo único que pedíamos era el contrato directo con Palmas del Cesar.

¿ESE ERA EL ÚNICO PUNTO QUE TENÍAN?

Sí, ese era el único punto que teníamos.

¿CUÁNDO USTED INGRESABA A LABORAR EN LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA PALMAS DE CESAR, TENÍAN ALGÚN CONTROL?

Nosotros teníamos programación, pero no dentro de la misma empresa, los soportes, como medios de transporte, era por nosotros y los soportes eran de INDUAGRO

¿ALGUNA VEZ LE HICIERON CONTROL Y/O SUPERVISION DE ALGUNA ACTIVIDAD REALIZADA POR USTED?

Sí, una sola vez, pero nosotros les dijimos que éramos trabajadores de INDUAGRO solo que ayudábamos con las labores de Palmas del Cesar, pero que los únicos que tenían derecho a revisarnos era INDUAGRO como tal y no Palmas, sin embargo ellos hacían siempre supervisión y revisión y uno no podía decir nada.

¿TIENE EL CONTRATO SINDICAL QUE SUSCRIBIO CON INDUAGRO?

No, nunca nos dieron contrato, nunca nos dieron nada solo el volantico cuando uno va a cobrar.

¿CÓMO VIVIÓ USTED LA HUELGA?

Pues siempre fue duro porque duro tres meses larguitos y no podíamos trabajar porque Palmas del Cesar estaba cerrado, pero al mismo tiempo fue muy bueno porque logramos lo que queríamos.

4.3.3 Entrevista realizada al trabajador Enalge José Guarín

¿CUÉNTEME, DESDE HACE CUÁNTO TRABAJA EN PALMAS DEL CESAR?

Yo trabajo en Palmas del Cesar desde el 11 de septiembre de 2006 a través de una cooperativa que se llama COOPROCESAR se trabajaba a través de oferta mercantil y nosotros ejecutábamos las labores dentro de la empresa Palmas del Cesar.

¿QUÉ LABORES REALIZABAN?

Nosotros realizábamos cosecha y mantenimiento.

En el año 2013 la oferta mercantil se firmaba a tres meses debido a la regulación de la ley cuando ya estaban siendo la prohibición de las cooperativas y los trabajadores empezaron a buscar a las organizaciones Sindicales de ese momento que eran: SINTRAINAGRO, seccional minas, porque el problema era que la empresa por un lado decía que las cooperativas son empresas diferentes y las cooperativas son autónomas, contratan su propia gente, sin embargo, Palmas del Cesar tenía dentro de su empresa tenía un departamento que se llamaba "PROTARE" a través de esta ella le hacía auditoría a las cooperativas en esas auditorías revisaban los estados financieros de la cooperativa, procesos disciplinarios, que si a tal persona hizo mal tal cosa que le dijeron. Y todo esto lo hacía Palmas de Cesar a través de esa empresa que tenía allá.

A través de esta le dictaban asesoría a los trabajadores, todo lo que tenga que ver con cooperativas. Cuando se fue cerrando el círculo porque ya las cooperativas ya no daban más, Palmas del Cesar decidió hacer un cambio, es decir, a eliminar las cooperativas en razón a que la ley del 1429 del artículo 63 dio hasta el año 2010, máximo 2013, para que no hubiera cooperativas. El ministerio de trabajo abrió investigación de oficio a Palmas del Cesar por supuesta Intermediación ilegal entre Palmas del Cesar y las cooperativas.

¿QUIÉNES ERAN LOS REPRESENTANTES LEGALES DE ESAS COOPERATIVAS?

Los representantes legales de esas cooperativas eran trabajadores del mismo sector de Palmas del Cesar, es decir, eran trabajadores y representantes legales de cada cooperativa. En fin, lo que hacían ellos eran firmar y decir que eran representantes legales porque todo el control, logística, direcciones y demás, todo esto lo hacía era Palmas del Cesar.

¿OSEA QUE SÍ HABÍA UN CONTROL DE TRABAJADORES POR PARTE DE PALMAS DEL CESAR, YA FUERA TRABAJADORES DIRECTOS O POR MEDIO DE COOPERATIVAS, PARA EJERCER UN CONTROL DE SEGURIDAD?

Sí, sí lo había. Pues los que pagan la seguridad Social de los de las cooperativas son los mismos trabajadores de las cooperativas pero Palmas del Cesar por medio de las Cooperativas decía que le pasaran el listado del pago de seguridad Social. Lo que hacía Palmas era que el gerente en su oficio hacia la facturas de las labores que se hacían Palmas consignaba a cuenta de la cooperativa y el gerente le pagaba a los trabajadores, pero a los trabajadores se les descontaba desde la seguridad social, es decir, de su producción porque al trabajador en sí se le descontaba todos los reglamentos legales como era la seguridad Social, dotación y tenía que ahorrar una platica, Como en las cooperativas no se pagan primas ni eso, entonces se llamaba compensación semestral, eso en realidad era una prima disfrazada.

Nosotros dentro de las cooperativas nos empezaron a decir que había una intermediación ilegal. Yo personalmente defendía a las cooperativas y decía que los del Sindicato estaban locos y comenzaba hacer críticas sobre el Sindicato, pero cuando ya comencé a tener conversaciones con ellos y a decirles que me mostraran esas benditas leyes de las que ustedes hablan que las cooperativas no valen. Entonces me empezaron a mostrar la ley 1429 artículo 63, tuve la oportunidad de ojearla, la resolución 32, decreto 2025 entonces ya empecé yo a documentarme.

Nosotros terminábamos a las 11 las tareas y podíamos irnos, pero después ellos empezaron a decir que termináramos o no las tareas nos teníamos que quedar todos hasta las 2:00 de la tarde y ahí empezó el problema. Hicimos varios derechos de petición, varias Solicitudes, hasta que por fin se logró quitar eso. Sin embargo ellos no se quedaron quietos y nosotros tampoco. Nosotros presentamos pliego de petición el 22 de Abril. En el pliego de petición solicitamos, no lo pasamos a INDUAGRO, sino a Palmas de Cesar e hicimos un solo punto clave “contrato directo y a término indefinido para todos los afiliados a SINTRATERCERIZADOS” porque en ese momento Palmas del Cesar tenía un grupo de gente que era de INDUAGRO, pero que no realizaban labores y los tenían como reyes y a esos eran los que ponían de maravilla cuando querían ir hacia el ministerio del trabajo, cuando querían ir a otra parte, era a esa gente la que cargaban.

El contrato sindical que teníamos con Induagro era una ilegalidad, nosotros realizábamos labores iguales a los trabajadores de contrato directo pero a menos precio, nosotros realmente no estábamos de acuerdo con ese contrato, pero esa gente se aprovecha de la situación de uno, de que uno no sabe hacer nada más y lo amenazan que si no es por ese medio no se trabaja, yo fui uno de los que fui a escuchar charlas de lo del contrato sindical pero ellos prácticamente nos obligaron, yo soy el presidente de Sintratercerizados y viví y sufrí lo que nos vulneraran nuestros derechos normales y los derechos de sindicalización porque no teníamos un jefe a quien presentarle el pliego y qué sentido tiene un sindicato así.

¿COMO EXPLICA USTED QUE HAYA EXISTIDO UN SINDICATO DENTRO DE OTRO SINDICATO?

Pues fácil, el sindicato Induagro si está conformado como un sindicato ante todo el mundo, pero lo que hace es esconder las obligaciones y ser una empresa intermediadora ilegal, porque cuando se contrata personal para hacer labores misionales de la empresa es ilegal, yo me he documentado y conozco mis derechos.

¿COMO FUE EL PROCESO DE HUELGA?

Nosotros no queríamos la huelga y la evitamos a toda costa, pero finalmente se logró el acuerdo, fue dura pero por fin la empresa contrato directamente, fue nuestra lucha la que hizo posible este resultado porque el estado nunca nos escuchó, nunca hizo nada, nos archivó las quejas que presentábamos, los fallos de tutela y demás y nosotros salimos adelante con la ayuda de organizaciones que nos apoyaron jurídica y económicamente para dar fin a tanto atentado y así mismo a los compañeros del sindicato base de la empresa que nos apoyaron en nuestras vulneraciones.

Ahora la empresa contrato directo pero a uno los tiene con contratos a término fijo y a otros indefinido, mas fijo que indefinido y se siguen presentando situaciones por eso nosotros decidimos continuar con la organización sindical sintratercerizados.

5. FUNDAMENTOS JURÍDICOS CONSTITUCIONALES DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL EN COLOMBIA

La Constitución de 1991, adoptó una serie de artículos referentes no solamente al derecho al trabajo sino también al derecho de asociación y libertad sindical, es decir, la creación y conformación de los mismos, es así como igualmente se especificó gracias a esto, el esquema normativo internacional aplicable a través de postulados y tratados internacionales en el año 1950 y 1951, respectivamente, ocasionando un nivel más alto de protección y entablando aspectos propios de los mismos derechos de asociación y libertad sindical, entre otros elementos dados a nivel constitucional, jurisprudenciales y doctrinales, los cuales analizaremos a continuación.

5.1 DESDE LA CONSTITUCIÓN DE 1991

Existe un amplio fundamento constitucional que protege los derechos al trabajo, a la asociación y a la libertad sindical respecto de la conformación de sindicatos, encontrándose así estrictamente vinculado a un interés de carácter superior y general: la protección a las y los trabajadores, claro está, que esta última enfocada a la existencia de una relación laboral plenamente reconocida y en la cual se materialicen los tres elementos básicos de la misma, no cabe duda de que los trabajadores son indudablemente la parte débil de dicha relación, es por ello que así mismo se pueden encontrar artículos constitucionales que se entrelazan con los convenios 087 y 098 de la OIT¹, y que han logrado un desarrollo más legal y constitucional que permite una mayor protección.

¹ Organización Internacional del Trabajo

Es así como no solo se halla en el preámbulo² de la carta política la definición del ordenamiento jurídico colombiano con principios y valores como precursor y garantista de derechos laborales y sociales en materia sindical propio de un estado social de derecho, sino también en numerosos artículos como lo son los artículos 1, 39, 53, 55, y 56, respectivamente, los cuales se iniciaran a relacionar a continuación.

En el artículo número 1 de la Carta Política, se reafirma nuevamente lo conteniendo en el preámbulo: Colombia en su sentido jurídico, político y social integra cada uno de los elementos fundamentales e ideológicos del estado, ahora bien, al analizarlo desde el ámbito laboral y sindical recaen sobre una participación activa democrática, por supuesto, basándose en la dignidad y el respeto en pro de mejorar y finiquitar unas condiciones de trabajo que sean acordes a esta disposición constitucional, esto último dado a otro principio fundante: la solidaridad con los trabajadores en un sentido propio del estado social de derecho.³

En el artículo 39 se plasma el pilar básico del derecho de asociación y libertad sindical, iniciando con la potestad que tiene las personas y los trabajadores en este caso, de poder organizarse y constituir organizaciones sindicales a partir de su propio interés de realizar dicha organización, básicamente en este artículo en comento, posee postulados de carácter internacional e igualmente para la persona jurídica que nace con la creación de dichas organizaciones, es sabido que se debe otorgar el reconocimiento, vigilancia y control de la misma, es así como uno de los pocos requisitos que existen para su reconocimiento es la inscripción del acta de constitución en el ente ministerial de trabajo, quien a su vez únicamente puede admitir⁴, objetar⁵ o rechazar⁶ determinando algunas de las anteriores actuaciones de acuerdo al Código Sustantivo del trabajo.

² Constitución Política de Colombia de 1991 Preámbulo

³ Artículo 1 Constitución Política de Colombia de 1991

⁴ Por cumplimiento de todos los requisitos legales

⁵ Por ejemplo en tal caso en que no se cumpla con el requisito mínimo de afiliados, o no se cumpla con requisitos meramente técnicos

⁶ Por ser contrario a la ley, la constitución, las buenas costumbres, la creación y los estatutos.

Otro aspecto importante que permite gestionar el artículo 39, es la facultad de que las organizaciones sindicales se regulen ellas mismas, es decir creen sus propios estatutos, gestión, gerencia y demás aspectos internos de estructura, organización y funcionamiento, sin que el estado pueda ejercer algún tipo de control, corrección, inspección, este último solo ejercerá una vigilancia que como se indicó en el párrafo anterior, es un formalismo para que verificar que el sindicato siga siendo considerado como tal.⁷

El artículo 53 superior, es de vital importancia en el presente estudio, toda vez que es el que manifiesta que efectivamente el estado colombiano debe incluir aquellos tratados internacionales referentes al tema laboral y de asociación, y añade lo siguiente:

“...Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”⁸

En otras palabras, inserta los tratados internacionales dentro de la legislación interna, ya sea por el medio legal mediante una norma jurídica o por medio de lo que se denomina como bloque de constitucionalidad, lo cual permite inferir que la inclusión de dichos tratados en el marco legal del país, efectivamente presenta una fuerza vinculante que obliga al estado a cumplir con las normas antes descritas y a su vez con los órganos internacionales.

Para finalizar los artículos 55 y 56 de la carta, los cuales a groso modo, indican que las organizaciones sindicales tiene la garantía de ejercer actividades tendientes a mejorar condiciones laborales como lo es la negociación colectiva para superar controversias por medio del dialogo social y la huelga como una acción política de

⁷ Constitución Política de Colombia de 1991 Artículo 39

⁸ Constitución Política de Colombia Artículo 53

los trabajadores por medio del cual se realiza una presión socio-económica en razón a controversias de índole económica salvo condiciones impuestas por el legislador.

5.2 DESDE LA JURISPRUDENCIA COLOMBIANA

Una de las primeras sentencias que fue determinante en la construcción del concepto y elementos propios del derecho de asociación y libertad sindical fue la emitida por la Corte Constitucional en Sentencia Unificada 342 de 1995, la cual nuevamente corrobora lo mencionado en el capítulo anterior respecto de la protección constitucional para este derecho fundamental, el derecho colectivo en la Constitución Política así:

"Dentro del Estado Social de Derecho que preconiza nuestra Constitución Política, el derecho colectivo del trabajo constituye un instrumento valioso y apropiado para hacer realidad la justicia social en las relaciones entre patronos y trabajadores, la vigencia de un orden justo, la convivencia tranquila, mediante "la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo", y el reconocimiento a la dignidad humana en la persona del trabajador, a través de la regulación de las "condiciones de trabajo", en lo que atañe al derecho individual del trabajo y de la seguridad social, que asegure a las personas el derecho "a un trabajo en condiciones dignas y justas". (Preámbulo, arts. 1o., 2o., 25, 39 y 55 C.P.)"

Es así como no solamente se habla de un derecho al trabajo, sino que se incorporan en el unas condiciones dignas y justas para el trabajador, es allí donde inicia el derecho colectivo como el arma y mecanismo que permite la obtención de dichas condiciones dignas y justas mediante el dialogo social, siendo así uno de los derechos más importantes del campo laboral.

Seguidamente esta misma corporación identifica los tres componentes del derecho colectivo en materia constitucional así:

"El derecho colectivo del trabajo dentro de la perspectiva constitucional analizada comprende:

a) La libertad de asociación sindical, esto es el derecho de unirse en defensa de los intereses comunes de la respectiva profesión u oficio, que en el art. 39 de la C.P., tiene una regulación autónoma diferente a la libertad de asociación que, de modo general, consagra el art. 38 de la misma obra....."

"El derecho de sindicalización se reconoce a los patronos y a todos los trabajadores, sean públicos, en sus diferentes modalidades, o privados, con excepción de los miembros de la fuerza pública. (Arts. 39 inciso final y 219 de la C.P)."

"b) La institución de la asociación profesional que actúa en defensa de los referidos intereses comunes, y se reconoce no sólo en el texto constitucional antes transcrito, sino a nivel legal, en la regulación que de ella se hace en los arts. 353 y siguientes del C.S.T."

*"c) El derecho a la "negociación colectiva para regular las relaciones laborales", que se hace efectivo y adquiere vigencia y operatividad, a través de la celebración de los "acuerdos y convenios de trabajo", denominados en nuestra legislación **Pactos Colectivos o Convenciones Colectivas de Trabajo**, que constituyen los mecanismos ideados, además de la concertación, para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo (art. 53, inciso final, 55 y 56, inciso final C.P.)."*

De igual manera en dicha sentencia unificada, se enmarcan los actos que se consideran atentatorios al derecho de asociación por parte del empleador como por ejemplo: la obstrucción respecto de la afiliación de su personal a una organización sindical mediante cualquier medio, o el suspender o despedir a su personal por este mismo hecho, y otros tantos comportamiento que configuran un atentado y menoscabo ante la figura de la organización sindical entorpeciendo así el derecho propiamente dicho.

En la sentencia T 435 de 2007 se afirma: “.....la Corte Constitucional, ha establecido las directrices bajo las cuales a pesar de existir otro medio de defensa judicial, en materia laboral, la acción de tutela resulta procedente, siempre que comporte una vulneración o amenaza de vulneración de un derecho fundamental”⁹, lo cual se considera como uno de los pilares fundamentales en cuanto a procedencia en materia laboral colectiva, toda vez que permite la utilización de la acción de tutela de manera procedente tratándose de derechos fundamentales, es decir permite que se presenten y reclamen derechos sindicales en razón a su carácter fundamental; lo cual es de gran importancia atendiendo como se ha descrito con antelación a la gran precariedad que ha existido y se mantiene en el marco normativo en razón a derechos laborales colectivos.

Posteriormente la sentencia de la Corte Constitucional C 466 de 2008, entro a regular propiamente el derecho colectivo en materia normativa nacional introduciendo las normas y obligaciones internacionales, en la cual reafirma la introducción del dichos convenios y tratados internacionales dentro de nuestro bloque constitucional, por ello señala lo siguiente:

“La jurisprudencia de esta Corporación ha establecido (i) en primer lugar, que los convenios de la OIT hacen parte de la legislación interna, de conformidad con el inciso 4 del artículo 53 de la CN; (ii) en segundo lugar, que varios convenios de la OIT hacen parte del bloque de constitucionalidad; (iii) en tercer lugar, ha realizado una distinción entre los convenios de la OIT para señalar que alguno de ellos pertenecen al bloque de constitucionalidad en sentido estricto (inciso 1 art. 93 CN) y en sentido lato (inciso 2º CN).”

⁹ Al respecto en la SU. 342 de 1995, se estableció://Los conflictos que se originan con motivo del contrato de trabajo, entre los patronos y los trabajadores, pueden implicar la violación de derechos fundamentales de éstos, o el desconocimiento de derechos fundados o que tienen origen en normas de rango legal. Cuando el conflicto atañe a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional fundamental su solución corresponde al juez de tutela; en cambio cuando la controversia se origina directa o indirectamente del contrato de trabajo y naturalmente versa sobre la violación de derechos de rango legal, consagrados en la legislación laboral, su solución corresponde al juez laboral (art. 2 C.P.).

Los convenios que hacen parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto, es decir, prevalecen en el orden interno, en cuanto prohíben la limitación de un derecho humano bajo los estados de excepción y en consecuencia hacen parte del parámetro de control constitucional de las normas legales que regulan la materia. Los convenios que forman parte del bloque de constitucionalidad en sentido lato sirven como referente para interpretar los derechos de los trabajadores y darle plena efectividad al principio fundamental de la protección del trabajador y al derecho al trabajo.¹⁰

La Corte Constitucional colombiana mediante la sentencia T 434 de 2011 afirma:

“Para garantizar dicho derecho, las conductas protegidas por la libertad de asociación sindical comprenden según la jurisprudencia constitucional: (i) el derecho a vincularse a organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes y que tienen por objeto la defensa de tales intereses comunes, sin que resulte obligatoria la vinculación ni la permanencia en tales grupos; (ii) El derecho a constituir y a estructurar tales organizaciones como personas jurídicas, sin que para tal efecto se presente injerencia, intervención o restricción por parte del Estado; (iii) La libertad de determinar su propio objeto, las condiciones de admisión, permanencia, retiro y exclusión de sus miembros, el régimen disciplinario aplicable, las instancias internas de poder y de representación, la forma en que han de ser manejados sus propios recursos económicos, la manera como se puede poner fin a la existencia de tales organizaciones, y en general, la determinación de todos aquellos aspectos que los miembros de dichos grupos consideren oportunos, con la debida sujeción tanto al orden legal como a los principios democráticos; (iv) La imposibilidad de cancelación o suspensión de su personería jurídica por vía diferente a la judicial; y (v) La facultad de que disponen tanto los sindicatos

¹⁰ Sentencia C 466 de 2008 M.P Jaime Araujo Reinteria

como las asociaciones de empleadores de constituir y de vincularse a federaciones y confederaciones de orden nacional e internacional”¹¹

Así las cosas, la Corte plantea la libertad sindical y de asociación como un derecho subjetivo de carácter voluntario, relacional e instrumental que supone tres tipos de libertades; la primera denominada libertad individual, la segunda libertad de sindicalización en el sentido de afiliarse o no e igualmente permanecer en la organización o no, y el tercero la autonomía sindical, que básicamente es la facultad de la organización para regularse internamente según su arbitrio.

Aunado a lo anteriormente descrito, en el año 1997 la sentencia T - 174 de la Corte Constitucional, instauro cuatro principios fundamentales que integra la libertad sindical, como bien es sabido, al igual que las personas naturales poseen derechos y contraen obligaciones, sucede lo mismo con las personas jurídicas, entendiéndose a las organizaciones sindicales como tales se entablan los siguientes derechos:

- 1. Libertad de expresión de los sindicatos**
- 2. Derecho a la información de los sindicatos**
- 3. Derecho al debido proceso**
- 4. Derecho a la igualdad**

En el año 2012 por medio de la sentencia C 567 emitida por la Corte Constitucional, se da un avance en el campo laboral colectivo al Declarar **EXEQUIBLE** el artículo 200 del Código Penal en los términos en que fue modificado por el artículo 26 de la ley 1453 de 2011“Por medio de la cual se reforma el Código Penal, el Código de Procedimiento Penal, el Código de Infancia y Adolescencia, las reglas sobre extinción de dominio y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad”, por

¹¹ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL COLOMBIANA, sentencia T- 434 DE 2011. [en línea] disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-434-11.htm>

los cargos analizados, en materia colectiva, se modifica el código penal, protegiendo así violaciones a la libertad sindical.

Para finalizar una de las sentencias más recientes en el ámbito laboral colectivo es la T 619 de 2013 emitida por la Corte Constitucional, se considera que hoy por hoy, es una de las más importantes ya que no solamente ratifica lo anteriormente dicho por esta misma corporación respecto de la ampliación de normas internacionales y nacionales en el campo del derecho fundamental de asociación y libertad sindical y avanza en el mismo, indicando que estos derechos fundamentales van más allá de la posibilidad que tienen las personas a querer afiliarse, es decir, el derecho a la sindicalización contiene una serie de elementos y dimensiones propios que sin duda alguna permiten que este se desarrolle a cabalidad, en donde al no contener alguno de estos elementos podríamos estar ante una situación de vulneración, así mismo plantea y organiza la idea de que existen actuaciones que deben ser enmarcadas como atentatorias y discriminatorias contra estos derechos por parte del empleador o porque no de los mismos miembros de las organizaciones o del estado mismo.

Con ocasión a estas aclaraciones dadas por la honorable Corte en dicha sentencia, se postulan dimensiones propias del derecho de asociación y libertad sindical que como se ha mencionado son indispensables para la ejecución real del mismo, estas dimensiones y elementos serán estudiados más adelante.

Por otro lado, la sentencia T 619 de 2013, especifica a ciencia cierta aquellas situaciones en las cuales procede la acción de tutela para dar solución a conflictos laborales dentro de los contratos laborales y a su vez en materia de derecho colectivo ratificado así la sentencia SU 342 de 1995 de la misma Corte.

5.3 DESDE LA DOCTRINA

En cuanto a la doctrina colombiana, se puede analizar que al encontrarse en un estado social de derecho, el Artículo 38 y 39 de Constitución Política es una manifestación clara y expresa de los principios constitucionales y fines propios del estado, así se está garantizando a las y los trabajadores la materialización propia del derecho de asociación y libertad sindical respecto de sus intereses económicos, sociales y políticos¹²

Cabe resaltar que el derecho de asociación y libertad sindical en Colombia es un tema de gran debate tanto en la esfera nacional como internacional, el desarrollo del derecho laboral colectivo es sin duda alguna el producto de las luchas de los trabajadores y los movimientos sindicales, sobre la evolución de este se puede afirmar que la presente investigación se basa en dos posturas, la primera presentada por Francisco Ostua de Lafont y la otra por el profesor Marcel Silva Romero cada una de ellas permite que se aborden los criterios que permitirán entablar el objetivo principal del trabajo a realizar y poder determinar si el derecho tantas veces aquí comentado hoy por hoy presenta una afectación por parte del Estado Social de Derecho.

Ahora bien, en el libro *El Discurso Paternalista en la Formación de la Norma Laboral* Ostua de Lafont expone argumentos según los cuales en una sociedad marcada por la violencia como la colombiana y en razón a los odios y sectarismos, aquello que caracteriza la formación, desarrollo y evolución de la norma y el derecho laboral colectivo a nivel nacional, no es la verdadera expresión de las clases trabajadoras sino la de sus representantes interesados más en ellos mismos, que en las verdaderas necesidades de los sectores antes mencionados, estos representantes bien pueden ser los partidos políticos tradicionales como el liberal y conservador o

¹² BARRETO Manuel; SARMIENTO, Libardo “Constitución Política de Colombia comentada por la Comisión Colombiana de juristas”. Pág. 150

no tradicionales; la iglesia, e incluso los mismos sindicatos que en determinadas épocas enarbolaban banderas ideológicas de un bando u otro favoreciendo el clientelismo burocrático.¹³

De otra parte cabe analizar la posición del profesor Marcel Silva quien en su libro “Flujos y Reflujos. Proyección de un siglo de derecho laboral colectivo en Colombia” y a través de hechos históricos ahí relatados nos hace volver la vista hacia pasajes remotos del devenir nacional como fueron las primeras luchas de los sindicatos ferroviarios, la masacre de las bananeras patrocinada por la United Fruit Company y ejecutada por el gobierno nacional de turno, los discursos de representantes cruciales para el sector laboral como en su tiempo fueron el general Rafael Uribe Uribe quien desde principios del siglo ya venía perfilándose como promotor del derecho laboral en Colombia o Raúl Eduardo Mahecha vocero de los obreros ante la United Fruit Company; entre otros sucesos memorables, y nos indica el camino de la lucha social desde el cual muchas veces se han conseguido propósitos y metas de los trabajadores, muy a pesar de las violentas y sangrientas represiones, del capital foráneo y de las políticas de seguridad gubernamentales.¹⁴

Igualmente, la Escuela Nacional Sindical mediante diversos artículos de análisis y atendiendo a los diversos casos presentados en la actual situación del país en relación a los derechos laborales, concluyo que en la actualidad pese a existir una normas que contiene la declaración legal de estos derechos, no se contiene una política institucional que evite la vulneración a los mismos, prueba de ello, radia en los numerosos pronunciamientos realizados por el Comité de Libertad Sindical de la OIT en su informe número 259 en donde afirma que en Colombia se presenta uno de los casos más graves de violación e impunidad, impidiendo así el pleno ejercicio de las libertades sindicales.

¹³ OSTAU DE LAFONT DE LEON, Francisco Rafael. El Discurso Paternalista en la Formación de la Norma Laboral. Bogotá: Editorial Universidad Externado de Colombia, 2006.

¹⁴ SILVA ROMERO, Marcel. Flujos y Reflujos. Proyección de un siglo de Derecho Laboral en Colombia. Bogotá. Editorial Universidad Nacional de Colombia, 2010.

5.4 DERECHO DE ASOCIACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL

El derecho de asociación se encuentra enmarcado dentro de la legislación como un derecho fundamental y se consagra en el artículo 39 de la Constitución Nacional, el cual permite que los trabajadores y empleadores tengan la posibilidad de constituir sindicatos o asociaciones sin intervención alguna del estado y/o terceros, en otras palabras el derecho de asociación no solo en este país sino internacionalmente se ha reconocido como un derecho humano cuya característica primordial radica en el hecho de organizarse para obtener fines que garanticen condiciones dignas de trabajo a las mínimas ya dadas por el estado y los empleadores, en donde igualmente se proteja y defiendan los derechos laborales frente a la posición dominante del empleador.

Se debe tener en cuenta que el derecho de asociación no solamente se encuentra encaminado a la constitución y/o afiliación de organizaciones o asociaciones sindicales, por el contrario va mucho más allá, es decir, cuenta con características propias y elementos que permiten determinar cada uno de sus aspectos y su aplicación efectiva, con base en lo anterior; organizaciones internacionales, jurisprudencia de la Corte Constitucional y la misma legislación colombiana ha permitido identificar plenamente cada una de las dimensiones propias no solo del derecho de asociación si no de la libertad sindical que a su vez se encuentra altamente relacionada con la asociación.

5.4.1 Conceptualización del derecho de asociación y la libertad sindical Por un lado, se plantea el concepto de derecho de asociación y libertad sindical el cual se encuentra enmarcado como un derecho humano, cuyo aspecto más importante es la posibilidad de organizarse para la defensa de los derechos laborales. Es un derecho de las personas, que abarca a las trabajadoras y trabajadores asalariados, a los autónomos o independientes, a las personas desempleadas y a las jubiladas y jubilados, sin temor a represarías ni injerencias, por medio de este derecho de

asociación y libertad sindical se permite promover una de los más importantes fines del estado: la democracia. El derecho de sindicalización y la libertad sindical en sí, se solidifican y es requisito necesario para la negociación colectiva y el dialogo social.

Sin embargo este concepto trasciende y se relaciona con el concepto de la libertad sindical ratificando así que el derecho de asociación no se agota en el derecho a constituir, afiliarse a organizaciones sindicales o en el derecho de abstenerse de inscribirse o fundar un sindicato, sino que abarca el derecho a la negociación colectiva y el derecho a huelga y otros tantos según el Comité de Libertad Sindical de la OIT.¹⁵

Dentro de la normatividad colombiana como primera medida se debe hacer un pronunciamiento de los artículos de la Constitución Política de 1991 que señalan y permiten el derecho de asociación con un carácter fundamental, estos son los artículos 38 y 39, así mismo el artículo 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley, en reiteradas oportunidades la jurisprudencia exalta que el mismo derecho de asociación se encuentra intrínseco, conexo y enlazado con la libertad sindical, de tal manera que esta última sea la base fundamental para el cumplimiento de sus fines, la negociación colectiva y el derecho a huelga el Comité de Libertad Sindical de la OIT¹⁶ en otras palabras afirma que si una organización sindical no es plenamente libre, es imposible realizar sus fines ni aspirar a una posible reivindicación de condiciones laborales.

En Sentencia T 542 1992, la Corte expresa que el derecho de asociación es una de las manifestaciones del derecho al libre desarrollo de la personalidad, «... pues toda

¹⁵ Párrafo 447 de la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical de 1996. Se puede consultar en <http://white.oit.org.pe/sindi/general/documentos/decisiones.pdf>

¹⁶ Párrafo 447 de la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical de 1996. Se puede consultar en <http://white.oit.org.pe/sindi/general/documentos/decisiones.pdf>

persona puede optar por asociarse o no asociarse y en esa medida lograr los fines de su desarrollo en sociedad», citando y transcribiendo el artículo 16.1 de Convención Americana sobre Derechos Humanos Pacto de San José de Costa Rica.

El libre derecho de asociación sindical, es presupuesto indispensable para ejercer la libertad sindical en defensa de los derechos colectivos de los trabajadores, encontrándose consagrado constitucionalmente, en los siguientes términos:

Los fundamentos del artículo 39 de la Constitución se encuentran en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por Colombia mediante Ley 74 de 1968. El estado colombiano aprobó mediante Ley 26 de 1976 el convenio 87 adoptado por la Conferencia General de la OIT de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización.

Por su parte, los artículos 12 y 353 del Código Sustantivo del Trabajo establecen:

1. ARTÍCULO 12: “DERECHOS DE ASOCIACIÓN Y HUELGA. El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos rescritos por la Constitución Nacional y las leyes.

Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

El artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo establece lo siguiente: “De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público.

2. ARTÍCULO 353: — Subrogado 1- Ley 50 de 1990, artículo 38, Derecho de asociación. Modificado Ley 584 del 2.000, artículo 1º:

5.4.2 Dimensiones del derecho fundamental de asociación y libertad sindical

Dentro del derecho fundamental de asociación y la libertad sindical, se encuentran dimensiones y elementos propios de los mismos, analizando la Sentencia T 069 de 2013 de la Corte Constitucional, al referirse a las dimensiones, las enmarca así: dimensión individual, colectiva e instrumental.

La dimensión individual se consagra bajo el hecho o la posibilidad que tiene toda persona de decidir por sí misma sin ningún tipo de presión externa la incorporación, afiliación o no a una organización, así como su permanencia en la misma. La segunda, la dimensión colectiva, en donde cada organización sindical tiene el arbitrio de autogobernarse por medio de estatutos o reglamentaciones que la misma organización considere y por ultimo pero una de las más importantes, es la dimensión instrumental, la cual se puede categorizar como primordial en el derecho de asociación y libertad sindical puesto que permite que se generen los medios

idóneos para la obtención del fin u objetivo propio de la misma, esto es, el mejoramiento de sus condiciones dignas laborales, respecto de este último la corte en esta misma sentencia manifestó:

“ ...Ello por cuanto, de acuerdo con el artículo 13 del Código Sustantivo, las normas de la legislación laboral tan solo constituyen un mínimo de garantías que bien pueden ser mejoradas mediante la negociación colectiva. Dentro de la dimensión instrumental la jurisprudencia le ha dado gran importancia a la actividad de negociación colectiva; sin embargo, no sobra recordar que la función de los sindicatos no se agota allí...”

Es decir, si bien es cierto la legislación contempla normatividad para la defensa y garantías laborales, no es secreto de que estas son mínimas y no cubren la totalidad de las falencias y situaciones que se presentan en el mundo laboral y sindical, por lo tanto, los trabajadores deben contar con un derecho que les permita acudir y fomentar el avance de estas condiciones antes descritas.

Ahora bien, la Corte adoptó estas disposiciones como dimensiones propias del derecho de asociación y libertad sindical, también se puede inferir e interpretar que dentro de estas dimensiones se consolidan elementos que así mismo se constituyen como indispensables y necesarios a la hora de analizar los derechos tantas veces aquí comentados y que se estudiarán a continuación.

5.4.3 Elementos y prácticas antisindicales del derecho fundamental de asociación y libertad sindical

La verdadera problemática radica en el preciso momento en que se da un desconocimiento a estas dimensiones por medio de actos emitidos por parte de los empleadores generando una vulneración, estas actuaciones son una clara muestra y evidencia de que lo que se persigue es generar una discriminación y un debilitamiento en las organizaciones sindicales y cada uno de sus miembros, ya sea atentando contra la afiliación o constitución de la asociación, o impedir el cumplimiento de sus fines y objetivos.

Para entender un poco más el tema y presentar de manera detallada el concepto de prácticas antisindicales ejercidas por parte de los empleadores, se realizara un breve pronunciamiento de cada una de ellas junto con las dimensiones de la libertad sindical y el derecho de asociación con su respectivo contrario antisindical.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Comprende las negociaciones que se generen por medio directo entre empleador o grupo de empleados y la o las organizaciones sindicales¹⁷, lo anterior con el fin de fijar condiciones laborales, regular relación entre empleador y empleado o así mismo entre empleador y organizaciones, según lo previsto en la jurisprudencia, este elemento no se limita al solo hecho de presentar el pliego de peticiones, por el contrario se constituye como una de las garantías de la justicia social en las relaciones laborales¹⁸.

HUELGA

La huelga²⁰ igualmente es uno de los ejes fundamentales y propios del

NEGATIVA A NEGOCIAR

El empleador no podrá negar ni evadir el iniciar las conversaciones una vez presentado el pliego, teniendo la obligación de recibir a los delegados de la comisión negociadora dentro de las 24 horas siguientes a la presentación del pliego e iniciar el arreglo directo dentro del término señalado¹⁹.

OBSTRUCCIÓN AL DERECHO DE LA HUELGA

Las actuaciones que menoscaban esta dimensión se enmarcan cuando los

¹⁷ Convenio sobre negociación colectiva, 1981. (Núm. 154). OIT

¹⁸ Corte Constitucional, Sentencia C 063 de 2008.

¹⁹ Código Sustantivo del trabajo, Artículo 433.

²⁰ Código Sustantivo del trabajo Artículo 429,

derecho de asociación y la libertad sindical, básicamente se permite a los trabajadores miembros de una organización sindical optar después de cumplir ciertos requisitos, por una suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, es considerada como un derecho y no un simple hecho social o político siempre y cuando se realiza bajo los parámetros de la legislación.

CONVENCIÓN COLECTIVA

La convención colectiva de trabajo²² es aquella en que las partes, empleados y empleadores llegan a un acuerdo en común asegurando unas condiciones laborales mejoradas a las mínimas ya establecidas por la ley, y al ser un arreglo y acuerdo de partes exige su cumplimiento entre los firmantes.

De acuerdo a la OIT, este debe contener las condiciones de trabajo y

empleadores despiden a trabajadores por el hecho de participar en la misma, o amenazan a los empleados de no apoyarla so pena de despidos, una de las situaciones más comunes es que en ejercicio de huelga legítima, los empleadores contraten de manera esporádica otros trabajadores durante la para que no afecte la productividad de la empresa²¹.

USO INDEBIDO DE PACTOS COLECTIVOS

Es el acuerdo celebrado entre empleadores y trabajadores no sindicalizados²⁵, el uso indebido del mismo se enmarca cuando de manera ilegítima se persuade a los trabajadores para suscribir el pacto, así mismo cuando las condiciones contenidas en el mismo son mejores a las condiciones de los trabajadores sindicalizados o a las contenidas en la convención que los regula, o se adopta para que los nuevos trabajadores

²¹ La doctrina lo ha definido como “Un privilegio de inamovilidad que no existe para ningún para ningún otro trabajador en Colombia, salvo el relativo a la trabajadora en estado de gravidez. González Charry Guillermo. *Derecho Colectivo del Trabajo*, Tomo 1, p. 382

²² Código Sustantivo del Trabajo Artículo 467

²⁵ Código Sustantivo del Trabajo Artículo 467

de empleo²³ al ser un a su vez un contrato colectivo se podrán fijar igualmente condiciones más favorables para los trabajadores que las establecidas por la ley²⁴

FUERO SINDICAL

El fuero sindical en todas sus presentaciones ya sea circunstancial, de fundadores o directivos, es una de los elementos más importantes dentro de la libertad sindical, como bien es sabido por todos, el fuero sindical es aquella figura jurídica que garantiza la defensa de muchos intereses colectivos, permite la total autonomía de las funciones sindicales, cobijando así el derecho de asociación sindical al no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones laborales, sin justa causa, previamente calificada por el Juez de trabajo²⁶

renuncien a la afiliación a la organización sindical.

El pacto colectivo debe ser negociado previamente, sin embargo la mayoría de las veces se evade este requisito en aras de evitar la conformación de organizaciones sindicales.

DESCONOCIMIENTO DEL FUERO

Desconocimiento por parte del empleador al fuero sindical a los trabajadores que se encuentren aforados, así mismo el comportamiento encaminado a ejercer represalias contra los mismos

²³ OIT, Recomendación Núm. 91, párrafo 12.

²⁴ Bernard GERNIGON, Alberto ODERO y Horacio Guido "LA NEGOCIACION COLECTIVA Normas OIT y principios de los órganos de control" Oficina Internacional del Trabajo Ginebra.

²⁶ Código Sustantivo del trabajo Artículo 405.

PERMISOS SINDICALES

Los permisos sindicales permiten que tanto la organización sindical como los miembros de la misma pueden llevar a cabo actividades en horas laborales y puedan ausentarse y que permitan y solidifiquen el cumplimiento de los fines de cada sindicato, en especial los directivos de los mismos

CUOTA SINDICAL

La cuota sindical o cuota de beneficios²⁷ es aquel porcentaje que se descuenta de los ingresos de los trabajadores sindicalizados y remitidos a la organización, es decir es el mínimo vital de la organización sindical y se requiere contar con la misma pues les permite cumplir con sus fines propios.

NO CONCESIÓN DE PERMISOS SINDICALES

Negación de los permisos sindicales solicitados por los trabajadores miembros de la organización, en algunas situaciones conceden los permisos pero no de manera oportuna y son autorizados mucho tiempo después del día en que se efectuaría el respectivo permiso o argumentan de manera arbitraria el no concederlos.

RETENCIÓN ILEGAL DE CUOTA

Se encuentra enmarcada en el momento en que se extienden todos y cada uno de los beneficios de la convención colectiva a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados pero con la discrepancia de que no se le retiene la cuota de beneficio a los trabajadores que no son miembros de la organización, en otras palabras se benefician todos, pero la organización se debilita económicamente, igualmente se hace claro que los trabajadores no verían la necesidad de afiliarse al sindicato y se estaría desestimando las funciones y los

²⁷ Código Sustantivo del Trabajo Artículo 362

logros obtenidos por parte de la asociación en las condiciones laborales.

Los empleadores retienen de manera injustificada la cuota sindical que descuentan a los miembros, pero no la entregan a la organización o no brindan la información precisa de los descuentos hechos a los trabajadores, dando ingresos errados y falsos de la retención.

5.5 INTERMEDIACIÓN ILEGAL Y CONTRATO SINDICAL COMO PRACTICA ANTISINDICAL.

La Escuela Nacional Sindical mediante diversos artículos de análisis y atendiendo a los diversos casos presentados en la actual situación del país en relación a los derechos laborales, concluyo que en la actualidad pese a existir una norma que prohíbe la contratación de actividades misionales permanentes de empresas o entidades públicas por medio de cooperativas de trabajo asociado, se siguen presentando vinculaciones de esta índole que afectan sin duda alguna derechos constitucionales, legales y prestaciones consagradas en las normas laborales de carácter nacional e internacional.

Sin embargo, la intermediación ilegal omite la vinculación directa de los trabajadores en las empresas y por ende opaca la relación laboral existente por medio de la creación de otras figuras jurídicas de intermediación tales como las sociedades anónimas simplificadas, los contratos de prestación de servicios, las empresas de

uniones temporales y para el caso concreto de nuestro tema investigativo los contratos sindicales, y afirma lo siguiente en su análisis:

“Particularmente grave es el aumento del uso de contratos sindicales, que pasaron de ser 165 en 2010, (1) a 723 en 2012, (2) sin que se conozcan sanciones por intermediación laboral ilegal con estas figuras.

Según información del Min-Trabajo, a diciembre de 2012 ya se habían creado 485 organizaciones sindicales nuevas, y se habían depositado 723 contratos sindicales, la inmensa mayoría en el sector salud. Esto se debe a que las CTA, que en virtud de la Ley 1438 de 2011 no pudieron seguir funcionando en el sector público de salud, mutaron a sindicatos para poder seguir prestando servicios tercerizados con los mismos trabajadores y los mismos directivos.”²⁸

“En efecto, las juntas directivas de estos falsos sindicatos son integradas por el antiguo consejo de administración de la CTA, por eso los trabajadores que aparecen como afiliados al sindicato creen que siguen en la cooperativa.”

“Del total de investigaciones que en 2012 realizó el Min-Trabajo por intermediación laboral ilegal, sólo en dos casos de contrato sindical hay decisión en firme, número ínfimo. En el caso de Antioquia hay por lo menos 20 sindicatos falsos en el sector de la salud, según lo denunció esta agencia de información a principios de 2013, los cuales siguen precarizando y tercerizando mano de obra indiscriminadamente, sin que hayan sido sancionadas.”²⁹

Así mismo, se ha determinado que el Ministerio de Trabajo encargado de vigilar controlar y sancionar , adolece de numerosas fallas, pocos fundamentos y no tienen la participación de los trabajadores y organizaciones sindicales afectadas, los procesos que se entablan tales como quejas administrativas y demás, no cumplen

²⁸ GIRALDO H, Hector. [08 CONTRATOS SINDICALES] La inconveniencia de los contratos sindicales de hoy, Revista de Cultura y Trabajo, edición 87 sección general, Editorial Escuela Nacional Sindical, 2013.

²⁹ Boletín número 7 de enero de 2013. Ministerio del Trabajo.

a cabalidad con lo ordenado en el Manual del Inspector y demás normas, incumpliendo así con el objetivo principal que es proteger de forma efectiva y adecuadamente los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, en el informe final para el proyecto REDLAT, presentado en Julio de 2010, titulado “Situación de la subcontratación en América Latina y perspectivas para su regulación”, los investigadores Julio Puig Farras, Natalia García Guzmán y Juan Diego González, apoyados en juristas como A. Bronstein, O. Ermida, A. Orsatti, G. Gianelli y Colotuzo, son categóricos al respecto cuando analizan el fenómeno de la subcontratación y la tercerización, clasificándola en cuatro formas básicas, que cumplen con una condición en la cual, se presenta una triangulación válida para toda subcontratación, que consta de tres vértices:

1. Objeto: las actividades contratadas
2. Los sujetos que intervienen (tercerizador y tercero)
3. Relaciones jurídicas no laborales establecidas entre los dos sujetos.

Al validar estas formas básicas, encontramos que efectivamente se encuentran enmarcadas dentro del objeto de la presente investigación y el medio de contratación que se maneja con los trabajadores de la organización sindical Sintratercerizados, aunado a ello el mismo informe antes mencionado, afirma lo siguiente:

“Hay otras formas de subcontratación, o formas tradicionales resucitadas, como es el caso en Colombia del contrato sindical, que deslaboralizan. Este tipo de contrato, vieja figura del derecho colectivo del trabajo, quedó hibernando casi que por un siglo, representando lo que en la teoría de la evolución se llama pre-adaptación. En los últimos años se reactivó en Colombia en los momentos en que se le puso un tatequieto al uso desafortunado de las cooperativas de trabajo asociado. Su resurgimiento pujante se está dando en particular en el sector de la confección profundamente marcado por la

*subcontratación productiva y la reducción del sindicalismo a una expresión mínima. La reglamentación actual obliga a ciertos mínimos laborales, pero no garantiza unos derechos laborales y una protección social plenos”.*³⁰

Ahora bien, el contenido y alcance de las obligaciones y responsabilidades del estado para con este derecho es definido por las normas de derecho internacional que componen el bloque de constitucionalidad, los pronunciamientos de los organismos internacionales de protección judicial, la Constitución Política, la jurisprudencia de las altas cortes y la ley.

El derecho al trabajo comprende dos facetas: la individual y la colectiva. La primera hace referencia a todas aquellas garantías de las que deben gozar las personas en sus relaciones de trabajo, incluidas el derecho a trabajar, independientemente de la forma de vinculación que tengan. El derecho individual regula aspectos tales como: los tiempos de trabajo, las condiciones de salubridad, la iniciación y la terminación de la relación de trabajo, los beneficios monetarios y en especie a los que se tiene derecho aparte del salario, etc. Y la segunda regula lo concerniente a la constitución de asociaciones de trabajadores para la defensa de sus intereses, la negociación colectiva con los empleadores y el derecho a la huelga entre otros.

Así las cosas, es menester precisar que en Colombia la intermediación laboral corresponde al conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto los oferentes de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación, El Decreto 2025 de 2011 señala que la intermediación corresponde con él envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones determinando que dicha actividad corresponde en virtud del artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006 con las empresas de servicios temporales y otras formas de intermediación que hoy por hoy se han modificado con el fin

³⁰ Informe final proyecto REDLAT, 2010.

exclusivo de disfrazar y ocultar la relación laboral existente lo cual afecta indiscutiblemente el derecho de asociación y libertad sindical tantas veces aquí comentado y que se analizara para el caso específico más adelante.

6. RESEÑA CONCEPTUAL Y NORMATIVA DE LAS NORMAS Y OBLIGACIONES INTERNACIONALES QUE TIENE EL ESTADO COLOMBIANO EN RAZÓN AL DERECHO DE ASOCIACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL.

El Estado colombiano ha suscrito una serie de instrumentos internacionales que lo obligan a respetar (obligación negativa) y garantizar (obligación positiva) un amplio catálogo de derechos laborales tanto en su faceta individual como colectiva. Los tratados de derechos humanos están incorporados en el bloque de constitucionalidad en virtud del artículo 93 de la Carta Política, y los convenios de la OIT debidamente ratificados lo están por mandato del artículo 53 superior.

Tanto en el sistema universal como en el interamericano y el sistema de normas internacionales del trabajo de la OIT, se determina la obligación del estado en materia internacional respecto de la problemática planteada en este análisis, es por ello que en la investigación elaborada por la Procuraduría General de la Nación delegada para asuntos de trabajo y seguridad social junto con el Programa de Derechos Humanos de USAID, titulada Trabajo digno y Decente en Colombia Seguimiento y Control Preventivo a las Políticas Públicas, se afirmó, que frente al cumplimiento de los convenios de la OIT, los indicadores disponibles permiten concluir que Colombia no es un país que se destaque por el respeto de las normas internacionales del trabajo. La Comisión de aplicación de Normas de la OIT desde 1985 ha hecho seguimiento a la situación colombiana y ha citado al gobierno en 18 ocasiones para pedirle información sobre el cumplimiento de algunos convenios.³¹

“Según el sistema de quejas por violación a la libertad sindical, Colombia es el tercer país del mundo donde se han presentado mayor

³¹ PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN: Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad. 2011. Trabajo digno y decente en Colombia Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. [en línea] disponible en: http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas.pdf

número de quejas por violaciones a los convenios relativos al derecho colectivo del trabajo, solo por detrás de Argentina y Perú, concentrando el 6.46% del total de quejas que se han interpuesto ante el Comité de Libertad Sindical en toda su historia. Un reclamo permanente de los sindicatos es que a pesar de los continuos llamados de la comunidad internacional para eliminar los factores que impiden el ejercicio de la libertad sindical, el Estado colombiano ha incumplido sistemáticamente los compromisos asumidos y las recomendaciones de los órganos de control”³²

Según lo precisado en el texto citado, el precedente que concluye que efectivamente se están incumpliendo acuerdos internacionales y constitucionales en el área laboral colectiva.

6.1 TRATADOS INTERNACIONALES QUE REGULAN EL DERECHO DE ASOCIACIÓN EN COLOMBIA Y PRINCIPIO DEL CORPUS IURIS INTERNACIONAL

Actualmente el derecho de asociación y libertad sindical son reconocidos y protegidos no sólo en el plano nacional sino también internacional, dichas normas han sido incluidas por Colombia en su denominado «Bloque de Constitucionalidad» garantizando la protección de los derechos de los trabajadores, entre estos se incorpora el Corpus iuris internacional, en el cual se desprende una serie de instrumentos que pueden ser generales y Universales, entre los universales se contempla el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, mecanismos de protección a los que se puede acudir para proteger el derecho de libertad Sindical, por otro lado existen los regionales, como lo es la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos; existen otros universales, pero especiales, por ejemplo: las

³² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Qvilis Mundial [en línea] disponible en: http://white.oit.org.pe/qvilis_mundial/ Consultada el 5 de Abril de 2010.

decisiones de la Organización Internacional del Trabajo, la cual reconoce la libertad sindical como un derecho humano fundamental, dichos tratados internacionales regulan el derecho de Asociación, y por supuesto la Constitución Política de Colombia en especial su artículo 93 reconoce los tratados y convenios internacionales ratificados por el congreso y prohíbe su limitación en los Estados de excepción.

Dichos tratados internacionales y normas internacionales que regulan el derecho de Asociación, han logrado hacer cambios en la jurisprudencia constitucional del país, ya sea, directamente o indirectamente de acuerdo a la forma como este consagrado en estos instrumentos internacionales y la fuerza vinculante con la que ejercen el modo del Corpus iuris Internacional sobre los derechos humanos, respecto de lo anterior la Revista de la Universidad del Norte en su edición número 23 titulada Alcances del Derecho de Asociación en Colombia, a partir de los fallos de la Corte Constitucional colombiana con base en la influencia de los organismos internacionales, enumera cuatro tratados internacionales que regulan el derecho de asociación en Colombia así:

1. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

“La declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre fueron los primeros instrumentos internacionales proclamados en el ámbito internacional promulgado en Bogotá en mayo de 1948, fue aprobada por la Asamblea General de la Naciones Unidas en Diciembre del mismo año, pero sin fuerza vinculante, logrando un papel muy importante en la historia debido a su creación en el sistema interamericano de derechos humanos consagrado en su artículo XXIII como el derecho que tiene toda persona a asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus interésese legítimos”

2. La convención Americana sobre Derechos Humanos (pacto de San José de Costa Rica

“La convención Americana sobre derechos humanos (pacto de San José de Costa Rica) suscrita en Noviembre 22 de 1969, la cual entro en vigor el 18 de Julio de 1978, y continuo los lineamientos de la declaración Americana respecto a la definición de los Derechos Protegidos, su principal función fue desarrollar de manera precisa el alcance de los derechos establecidos en la declaración de 1948. Igualmente estableció en su artículo 16 la libertad de Asociación” ya sea de tipo “político, ideológico, religioso, económico, laboral, cultural, social, deportivo, etc.”.

3. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Protocolo de san salvador)

“Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (protocolo de san salvador) este tratado es un complemento de las disposiciones contenidas en la Convención Americana sobre derechos humano; hace referencia a los de segunda y tercera generación, y le da alcance a las normas convencionales”.

Este último fue ratificado por Colombia el 23 de Diciembre de 1997, siendo Colombia el antepenúltimo estado en ratificarlo, y hace alusión en su artículo 8 a todo lo que tiene que ver con los Derechos Sindicales *“Por un lado, tenemos la obligación que surge de los estados parte en garantizar la posibilidad de que los trabajadores organicen sindicatos y puedan afiliarse al de su elección, y por otro, el derecho de huelga”* este derecho solo se le limitará a los servidores públicos y a los miembros de la fuerzas armadas.

4. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

De igual manera nos encontramos con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que hace mención al derecho de asociación

ratificado por Colombia el día 16 de Diciembre de 1966, el cual entro en vigor el día 3 de Enero de 1975.

“Este pacto cumple casi en los mismo términos que el protocolo Adicional a la Convención Americana sobre los derechos humanos y compromete a los estados parte a garantizar el derecho de las personas a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección; formar federaciones o confederaciones nacionales”

6.2 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La organización internacional del trabajo, fue creada en el año 1919, como parte del Tratado de Versalles que dio fin a la primera guerra mundial, mostrando claramente la ideología de que una justicia social es el fundamento esencial para poder lograr el objetivo básico de la paz mundial y universal constante, es si como en 1919 igualmente se elaboró su constitución la cual contenía ideas propias de la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores e igualmente es la única agencia de las Naciones Unidas cuyos mandantes son representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores.

Una de las principales motivaciones que dieron origen a la creación de la OIT y según se establece en el preámbulo constitucional de la misma, fue ese deseo de justicia y humanidad, algo que no es extraño toda vez que al acabar de terminar una guerra mundial y sobre todo la primera, así como una explotación surgida gracias a los países industrializados hacia sus trabajadores de la época, se debían abarcar todos los temas posibles entre ellos el trabajo para asegurar, regular y mantener una paz mundial, para la OIT el derecho de sindicalización y por supuesto el dialogo social mediante la negociación colectiva, son determinantes para lograr una real

democracia participativa, en donde solidifica las condiciones dignas laborales como requisito indispensable del mismo.³³

Uno de los valores más importantes de la OIT se encuentra consagrado en la Constitución de 1919, en la Declaración de Filadelfia de la OIT de 1944 y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998.³⁴

Cabe resaltar que la OIT contiene cuatro misiones básicas las cuales son definidas por la organización así:

1. *Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo*
2. *Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos*
3. *Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos*
4. *Fortalecer el tripartito y el diálogo social*

EL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL

La OIT creó el Comité de Libertad Sindical (CLS) con el objetivo de examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical, hubiese o no ratificado el país concernido los convenios pertinentes. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden presentar quejas contra los Estados Miembros. El CLS es un Comité del Consejo de Administración y está compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores.

³³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO “ Libertad Sindical en América latina y el Caribe” [en línea] disponible en: <http://www.ilo.org/americas/lang--es/index.htm>

³⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Temas comprendidos en las normas “libertad sindical” [en línea] disponible en: <http://www.ilo.org/americas/temas/normas-internacionales-del-trabajo/lang--es/index.htm>

En los casos en los que los países hubiesen ratificado los instrumentos pertinentes, los aspectos legislativos del caso pueden remitirse a la Comisión de Expertos. El Comité también puede optar por proponer una misión de "contactos directos" al gobierno concernido para abordar el problema directamente con los funcionarios del gobierno y los interlocutores sociales, a través de un proceso de diálogo. En sus más de 50 años de trabajo, el Comité de Libertad Sindical ha examinado más de 2.300 casos. Más de 60 países de los cinco continentes han actuado a instancias de las recomendaciones del Comité y a lo largo de los últimos 25 años han informado de avances positivos en la libertad sindical.³⁵

En 1994, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) presentaron una queja contra el Gobierno de Indonesia por violaciones de los derechos sindicales, incluidas la denegación del derecho a los trabajadores de constituir las organizaciones que estimasen convenientes, la persistente injerencia de las autoridades gubernamentales, de los militares y de los empleadores en las actividades sindicales, y las restricciones en curso a las negociaciones colectivas y a las acciones de huelga, así como las muy graves alegaciones sobre el arresto y el acoso de los dirigentes sindicales, junto con la desaparición y el asesinato de trabajadores y sindicalistas. Entre los numerosos líderes sindicales detenidos durante ese periodo, se encontraban Dita Indah Sari, activista laboral del Partido Democrático del Pueblo y presidenta del Centro para la lucha de los trabajadores indonesios, y Muchtar Pakpahan, presidente del Sindicato Prosperidad de Indonesia (SBSI). A través del Comité de Libertad Sindical, la comunidad internacional mantuvo la presión sobre Indonesia para que liberase a los dirigentes sindicales detenidos por sus actividades sindicales. En 1998, Muchtar Pakpahan fue liberado, seguido por Dita Sari un año después, que fue nombrada por unanimidad presidenta del Frente Nacional de Lucha de los Trabajadores Indonesios (FNPBI). El

³⁵ E. GRAVEL, I. DUPLESSIS, B. GERNIGON: El Comité de Libertad Sindical: impacto desde su creación, (OIT, Ginebra, 2001).

compromiso de Indonesia con la OIT significó un paso decisivo hacia los derechos laborales en el país. Desde entonces, Indonesia ha ido tomando medidas significativas para mejorar la protección de los derechos sindicales, y ha ratificado los ocho convenios fundamentales, convirtiéndose en una de las pocas naciones de la región de Asia y el Pacífico que lo había hecho.³⁶

6.3 CONVENIOS DE LA OIT QUE INTEGRAN EL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

En el capítulo anterior, se consagra la línea jurisprudencial respecto del derecho de asociación y libertad sindical y la postura de la Corte Constitucional ante el tema específico y visualizando aquellos convenios que han sido adoptados en el bloque constitucional colombiano.

Es así como a través de sentencias se ha definido el bloque constitucional con el máximo vigor normativo atendiendo claro está, a dos clases de normatividad según lo analiza la Revista de la Universidad del Norte en su edición número 23 titulada Alcances del Derecho de Asociación en Colombia a partir de los fallos de la Corte Constitucional colombiana, con base en la influencia de los organismos internacionales sobre la materia, en donde explica que estas dos clases normativas son: la *stricto sensu*, que permite que exista cierta confrontación directa con el ordenamiento inferior, es decir el ordenamiento ya establecido y aquellos que se encuentran integrados por los tratados limítrofes que como bien es sabido reconoce y defiende derechos humanos, sin que estos sean limitados inclusive por estados de excepción, dentro de los cuales se enmarcan los convenios ratificados por Colombia y la OIT; y como segunda clase normativa se especifica la *lato sensu*, que maneja disposiciones que no permiten confrontación directa, pero si estipulan la información de sus alcances y contenidos normativos constitucionales.

³⁶ Comunicado de prensa de la OIT, martes 26 de mayo de 1998 (OIT 98/21).

Así las cosas, la Corte Constitucional al incorporar dichos convenios o tratados internacionales dentro del bloque constitucional, genera una fuerza vinculante o en otras palabras una obligación de cumplimiento de carácter internacional puesto que se incorporan automáticamente a la legislación tal y como reza el Artículo número 53 de la Carta Política respecto de los siguientes convenios:

Convenio 87, en relación a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), en su parte II PROTECCIÓN AL DERECHO DE SINDICACIÓN, aprobado mediante la Ley 26 de 1976.

Convenio 98, en relación al derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, aprobado por la Ley 27 de 1976.

Convenio 154, Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva, aprobado por la ley 524 de 1999.

La libertad sindical - Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta edición (revisada), 2006

Es importante para poder analizar igualmente los convenios antes descritos y las recomendaciones emitidas por el Comité de Libertad Sindical, a sabiendas que pese a que dichas disposiciones contenidas en el mismo no se encuentran aprobadas por leyes nacionales, sin duda alguna muestran el condicionamiento que emite el comité a la hora de determinar si existen vulneraciones de acuerdo a los casos y quejas analizadas por este, por ende muestra la posición del comité respecto de posibles situaciones que se pueden presentar en los estados miembros.

6.4 PODER JURÍDICO VINCULANTE Y OBLIGATORIO DE LOS CONVENIOS DE OIT.

Todos los Estados que forman parte de la OIT se han comprometido a garantizar el respeto de la libertad sindical, incluso si no han ratificado los convenios relativos a este derecho. El Comité de Libertad Sindical es el órgano que busca garantizar que los estados cumplan este compromiso. Los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical tienen mucha legitimidad, ya que provienen de un órgano tripartito, compuesto por representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. Además, hasta la fecha todas las recomendaciones del Comité se han adoptado por consenso.

Los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical conforman un conjunto de criterios que ayudan a entender y precisar el contenido del derecho de libertad sindical y el sentido de los convenios relativos a este derecho y viene desempeñando un rol muy activo en la defensa de la libertad sindical, es por ello que como se mencionó anteriormente es indispensable tener pleno conocimiento de cada uno de los conceptos emitidos por el mismo y cada una de los análisis que se han dado respecto del tema a tratar.³⁷

Finalmente, debe entenderse que un estado es responsable de violar los derechos laborales³⁸ y a su vez derechos humanos cuando:

1. Acción (como consecuencia de un hacer o actuar del Estado o sus agentes)
2. Aquiescencia (como consecuencia del consentimiento tácito del Estado o sus agentes),

³⁷ E. GRAVEL, I. DUPLESSIS, B. GERNIGON: El Comité de Libertad Sindical: impacto desde su creación, (OIT, Ginebra, 2001).

³⁸ Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical - Quinta edición (revisada), 2006 [en línea] disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--es/index.htm>

3. Omisión (como resultado que el Estado o sus agentes no actúen cuando debían hacerlo).

Es menester precisar que la Corte Constitucional por medio de la sentencia C 466 de 2008, estableció, que efectivamente los convenios antes descritos se encuentran dentro del bloque de constitucionalidad, haciendo una distinción respecto de los convenios que pertenecen en sentido estricto conforme al artículo 93 inciso 1 de la carta política y en sentido lato de acuerdo al mismo artículo 91 inciso 2.

En sentido estricto prevalecen en el orden interno y prohíben la limitación de un derecho humano bajo los estados de excepción como se había dicho con anterioridad en otros capítulos, por el contrario en el sentido lato sirven como un referente para la interpretación de los derechos laborales en el ámbito individual y colectivo prevaleciendo así los principios constitucionales en torno a este tema.

A su vez, la misma corporación nos manifiesta como última medida para ingresar al bloque de constitucionalidad, aquellos convenios que ella misma opte por incorporar y se establezcan como obligatorios considerados a su vez como normas que permitirían llenar vacíos legales si los hubiere.

Afirmando así, que los convenios aquí analizados y que se han tomado como referente al caso en concreto respecto de los trabajadores Sintratercerizados, hacen parte del bloque constitucional pues prestan y poseen fuerza vinculante, en otras palabras el estado colombiano está obligado a cumplir en su totalidad con cada una de las disposiciones contenidas en los mismos en razón a ser estado miembro de la OIT, no es una opción el querer o no cumplir con estas disposiciones, es una responsabilidad internacional, tal como lo afirma el artículo 15 de la recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical en razón a las obligaciones de los estados miembros y en aras de tal fundamento en su artículo 18 del mismo afirma:

El Gobierno tiene la responsabilidad de velar por la aplicación de los convenios internacionales del trabajo en materia de libertad sindical, que ha ratificado libremente y que deben ser respetados por todas las autoridades estatales, inclusive las judiciales.

Siendo así las cosas, el gobierno nacional es el principal responsable cuando por medio de sus autoridades o instituciones estatales inclusive judiciales como lo menciona el mismo artículo citado, con su acción u omisión, no cumple y vulnera lo estipulado en los convenios y por ende es en este punto donde se direcciona este trabajo investigativo a analizar tal incumplimiento para el caso específico.

7. ANÁLISIS DEL CASO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SINTRATERCERIZADOS ANTE LA POSIBLE VULNERACIÓN AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y LIBERTAD SINDICAL CON OCASIÓN AL CONTRATO SINDICAL.

En el presente trabajo investigativo se analiza el caso específico del sindicato Sintratercerizados, es por ello que se hace de vital importancia referirse al término o concepto de práctica antisindical, la cual se define como todo comportamiento tendiente a menoscabar o atentar contra el derecho de asociación y libertad sindical e igualmente a cada una de sus dimensiones o elementos propios del mismo, la Corte Constitucional en la sentencia T 619 de 2013 define las prácticas antisindicales así:

“Esta corporación ha considerado como ilegítima e ilegal toda conducta por parte del empleador que se oriente a (i) desalentar a los posibles asociados, sancionarlos o discriminarlos por hacerlo; (ii) acudir a la facultad de terminación del contrato sin justa causa respecto de alguno de los miembros de la organización con el propósito de afectarla; (iii) adoptar conductas discriminatorias basadas en la circunstancia de estar o no afiliado al sindicato, favoreciendo a los no sindicalizados en contra de los sindicalizados, como cuando se hace uso de “los factores de remuneración o de las prestaciones sociales para golpear a quienes se asocian, para desestimular el crecimiento del sindicato o para presionar los retiros de este”, creando diversos planes de beneficios, favoreciendo a los no afiliados al sindicato.”

Ahora bien, una vez entendido el anterior concepto y reafirmando el caso objeto de estudio, se debe entender igualmente la tercerización o intermediación ilegal junto con el contrato sindical como prácticas y comportamientos tendientes no solo a obstaculizar el derecho de asociación y libertad sindical sino a su vez las normas constitucionales y las condiciones de trabajo digno.

7.1 NORMATIVIDAD EXISTENTE QUE PERMITE PROTEGER LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES, LABORALES DE LOS TRABAJADORES ANTE LA INTERMEDIACION O TERCERIZACIÓN ILEGAL

Como ya se indicó en capítulos anteriores el fenómeno de la Tercerización (subcontratación - externalización) junto con la intermediación laboral como una de las diferentes formas de tercerizar, ha venido tomando tanta fuerza en el mundo del trabajo que se considera hoy por hoy como una de la consecuencia latente de la precarización laboral, si bien la intermediación laboral en el país está prohibida, existen situaciones en concreto que la Ley reconoció para que de manera transitoria se ejerzan actividades de este tipo.

En la Ley 50 de 1990 y en el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006 se dispone la facultad para que las Empresas puedan ejercer una actividad de intermediación legal, donde se asignen trabajadores de manera temporal al beneficiario de un servicio con el requisito esencial de que sea de manera transitoria, toda vez que se deberán destinar para desempeñar cargos en las siguientes condiciones:

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios.

En los casos antes mencionados los periodos en que estos trabajadores se desempeñen a través de Empresas especializadas para brindar servicios de

Intermediación legal no podrá ser superior a seis meses prorrogables hasta por un tiempo igual.

En el esfuerzo por formalizar las relaciones laborales y garantizar de este modo los derechos laborales individuales y colectivos de las y los trabajadores colombianos, se da la creación de la Ley 1429 de 2010, la cual tiene como objeto la generación de empleo legal, desarrollando beneficios tributarios y comerciales con el fin de estimular la formalización laboral, estipulando además, en su artículo 63 que los trabajadores requeridos para desarrollar actividades misionales y permanentes en las empresas del sector público y privado no puede estar vinculado por medio de figuras jurídicas que enmarquen relaciones de intermediación laboral, lo cual sería abiertamente violatorio de derechos constitucionales y legales para las y los trabajadores, en consonancia de lo anterior se facultó al Ministerio del Trabajo como autoridad administrativa competente en asuntos laborales según lo establecido en el artículo 485 del Código Sustantivo del Trabajo para que ejerza las investigaciones correspondientes que permitan dismantelar prácticas de intermediación ilegal, procediendo a imponer las sanciones necesarias a las Empresas infractoras.

Por otra parte también se encuentra el Decreto 4369 de 2006 el cual reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales, definiendo de manera expresa las condiciones en que deben operar las mismas, del cual se destacan elementos importantes como lo es el definir el tipo de situaciones para las cuales se pueden destinar trabajadores a una empresa beneficiaria, las condiciones en las cuales se deberá mantener a estos trabajadores y el tiempo por el cual estarán prestando sus servicios, de este modo se buscó obtener una mayor regulación del uso de este tipo de empresa para que no fuese más un medio malversado que incurriera en prácticas de ilegalidad en materia laboral.

El Decreto 2025 de 2011 regula de manera parcial las condiciones para la contratación de cooperativas y pre cooperativas de trabajo asociado con terceros,

al mismo tiempo que estipulo las prohibiciones para los casos en que las mencionadas entidades funjan como empresas de intermediación laboral o envíen trabajadores en misión, es por ello que este Decreto dicto normas encaminadas en cuanto a las conductas con reproche de sanción.

A pesar de los intentos realizados a través de la expedición de las leyes y decretos expuestos con anterioridad, no ha sido suficiente, toda vez que se observa como a pesar de las prohibiciones expresas y los condicionamientos para regular las relaciones laborales de trabajadores enviados en misión a Empresas beneficiarias, se continúan evidenciando prácticas ilegales desde las Cooperativas y Pre cooperativas de Trabajo Asociado, además de utilizar indebidamente otro tipo de figuras jurídicas para disfrazar relaciones laborales a través de la intermediación o tercerización ilegal, entre ellas encontramos el uso indebido de:

1. Contratos civiles y comerciales.
2. Sociedades Anónimas Simplificadas.
3. Corporaciones o Fundaciones.
4. Contrato Sindical.

Para el caso que ocupa este trabajo de investigación, se hablara en delante de cómo a través del uso ilegal del Contrato Sindical se ejercen labores misionales y permanentes que no podían ser intermediadas, toda vez que no se ajustaban a labores de carácter temporal, por el contrario estas labores hacen parte de la cadena de producción establecido dentro del objeto social de la Empresa Palmas del Cesar.

Bajo este orden de ideas se hace necesario definir el concepto del Contrato Sindical dentro de la legislación colombiana, el cual según lo expuesto en las disposiciones jurisprudenciales así como en el artículo 482 y 483 del Código Sustantivo del Trabajo se precisa como aquel “que celebra uno o varios sindicatos de trabajadores

con uno o varios patronos o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados (...)” (Art. 482 del CST), existe en Colombia desde 1950, y desde entonces se tiene que toda la responsabilidad directa sobre las obligaciones que se generen frente a los trabajadores que prestan el servicio recae sobre el sindicato (Art. 483 del CST)”

Según se puede inferir de la disposición anterior, la figura del Contrato Sindical para el caso de la Empresa Palmas del Cesar, se da como una opción alternativa de las Cooperativas de trabajo asociado que en algún momento operaron y por las cuales se generó sanciones por prácticas ilegales de intermediación laboral, el decidir implementar esta figura jurídica permite ventajas muy similares de flexibilización en las relaciones laborales al recaer todas las obligaciones que se ocasionen respecto de los trabajadores sobre el Sindicato, en este caso INDUAGRO A.T.

Esta figura jurídica permite encubrir la relación laboral existente con la Empresa beneficiaria, en este caso Palmas del Cesar, afirmación que se fundamenta en lo contenido en la Sentencia T-303 de 2011 de la Corte Constitucional, a través de la cual se dispuso el no reconocimiento al trabajador de demandar responsabilidad laboral ante la empresa beneficiaria:

“En conclusión, cuando se celebra un contrato colectivo sindical, las condiciones en que se pacta no son de subordinación y dependencia como en un contrato individual de trabajo, sino que los términos de la negociación son fruto de una concertación en igualdad de condiciones, entre el representante legal del sindicato y la empresa contratante, que según el artículo 482 C.S.T. consiste en un sindicato patronal. De hecho, según el numeral 7° del artículo 5° del decreto 1429 de 2010, “El sindicato será el responsable de la administración del sistema de seguridad social integral, tales como la afiliación, retiro, pagos y demás novedades respecto de los afiliados partícipes”.

En esta relación de intermediación laboral encontramos los siguientes actores:

PALMAS DEL CESAR S.A

Identificada tributariamente con el número 890200656-9, ubicada en el corregimiento de Minas, municipio de San Martín, Departamento del Cesar con sede igualmente en la ciudad de Bucaramanga- Santander.

INDUAGRO A.T.

Identificada con Ni No. 900.493.833-8 y Con Acta de Constitución No. 06 del 21 de noviembre de 2011 Otorgada por el Inspector de Trabajo de Barrancabermeja, Santander correspondiendo así esta última formalmente como un sindicato de primer grado de industria.

Como se observa en el objeto social de la Empresa Palmas del Cesar S.A. las funciones que hacen parte de la cadena de producción necesaria para cumplir con el fin propuesto fueron asignadas a trabajadores vinculados a través de INDUAGRO A.T., es decir se utilizó la figura del Contrato Sindical para la ejecución de labores misionales y permanentes de la Empresa beneficiaria, lo cual va en contravía de lo estipulado en el marco normativo que prohíbe y regula los casos excepcionales en que se puede implementar prácticas de intermediación o tercerización laboral, como ya se mencionó, es decir, los trabajadores vinculados a INDUAGRO A.T. no están cumpliendo con las vacancias de trabajadores en licencia o incapacidad médicas, ni están apoyando actividades propias del objeto social de la Empresa beneficiaria en temporadas donde se marcan picos altos de producción, es decir que la Empresa intermediadora cumple con actividades principales y funciones propias que son el fundamento o base para que PLAMAS DEL CESAR S.A. materialice su objeto social y su actividad económica, como quiera que INDUAGO A.T. cumple las siguientes actividades:

**OBJETO SOCIAL DE LA EMPRESA
PALMAS DEL CESAR S.A.**

La explotación comercial de la palma de aceite en el territorio del sur del Cesar, dedicada al cultivo y beneficio industrial de la palma por medio de un procedimiento industrial a través de las siguientes labores misionales y permanentes: siembra, mantenimiento, cosecha y producción

**FUNCIONES ENCOMENDADAS A
LOS TRABAJADORES
VINCULADOS A INDUAGRO A.T. A
TRAVÉS DE CONTRATOS DE
TRABAJO A TERMINO FIJO.**

Cosecha en cultivos de 5 años en adelante en loma de contractor.
Desyerbe de bolsas de vivero de 7 a 9 meses.
Relimpia de drenajes con machete y palma.
Plateo mecánico con cuchilla en cultivos de 5 años en adelante.

Prueba de lo anteriormente relacionado, radica en los soportes de pago expedidos por INDUAGRO A.T. a los trabajadores vinculados a través de contrato sindical, configura dos criterios claros que dejan ver la internalización de funciones misionales y permanentes que no pueden ser tercerizadas (ver anexo 26- soportes de pago de nómina de los trabajadores vinculados por contrato sindical).

Se debe pronunciar, que atendiendo a que en la actualidad existen numerosas interpretaciones y argumentaciones respecto del concepto de lo misional permanente, para ello la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado, como la doctrina de la OIT, han señalado una serie de criterios que permiten determinar cuándo una actividad es misional permanente o cuando no, ya sea en razón al objeto social formal o a los realmente desarrollados por las empresas, ya sea por el tiempo que se requiere para la actividad, es decir, si es continua o habitual, ya sea por la relación existente entre cómo se desarrollan dichas actividades paralelamente con contratos civiles o mercantiles o inclusive si existe unidad empresarial bajo similares actividades

conexas o complementarias y muchas otras que se encaminan a determinar el carácter de misional permanente.

7.2 INDICADORES PARA DETERMINAR SI UNA ACTIVIDAD ES MISIONAL O PERMANENTE

En el ensayo laboral número veintidós, titulado “El concepto de lo Misional Permanente y la tercerización ilegal, Análisis sociológico y de la jurisprudencia de la Altas Cortes Colombianas” escrito por Julio Puig Farrás y Viviana Osorio Pérez, se señalan aquellos indicadores emitidos por la Corte Constitucional en materia del sector público y que a su vez son utilizados en algunas ocasiones para otros sectores, tales como: funcionalidad, igualdad, temporalidad, continuidad, control del objeto, injerencia en la selección del personal, conexidad, beneficiario del servicio e inclusive indicadores que permiten analizar la preparación de maquinaria esencial, etapa del proceso industrial, similitud de objetos como se mencionaba inicialmente dentro de la unidad empresarial, realidad del objeto entre otros.

En cuanto a los indicadores a través de los cuales se referencian muchas jurisprudencias con base en casos de intermediación ilegal realizada por la figura legal de las empresas de servicios temporales, se observan los siguientes: continuidad, actividades paralelas, igualmente la unidad empresarial y similitud de objetos, uso de recursos, supervisión, suministro de herramientas entre otras, así mismo la OIT, determina en manera resumida cuatro indicadores determinantes a la hora de soportar una actividad como misional y permanente así: supervisión, integración organizacional, suministro de herramientas y exclusividad del material.

Ahora bien, en el ensayo laboral citado en la parte inicial del presente capítulo e igualmente en manuales emitidos por la OIT y el mismo Ministerio de Trabajo, se especifican una serie de preguntas con el ánimo de determinar en casos concretos y específicos, si la actividad desarrollada cumple con el carácter o no de misional y

permanente, analizando el contenido de la misma, esto permite evidenciar que en sí, el concepto o señalamiento de las actividades misionales o permanentes puede ser clara, sin embargo en su aplicación y operación es compleja y delicada, ya que se hace estrictamente necesario acudir e instaurar un análisis respecto de cada uno de los indicadores y la normatividad para poder emitir juicios respecto de las mismas en cada situación propia presentada.

Es por ello, que una vez determinado y relacionado las actividades propias del objeto social de las empresas aquí mencionadas tantas veces, se procede a acudir a dos criterios de acuerdo a los indicadores descritos y atendiendo a las actividades realizadas con ocasión al contrato sindical así:

EL CRITERIO QUE OBEDECE A LO QUE CONCIERNE AL BENEFICIARIO DEL SERVICIO: Si bien Palmas del Cesar S.A. ha podido desarrollar actividades propias de su objeto social por sí misma y haciendo uso de sus propios recursos, decidió externalizarlas, es decir es beneficiario de un servicio que es necesario para cumplir con las funciones propias dentro de su cadena de producción y que puede proveerse por sí mismo, teniendo así estas labores vocación de permanencia.

EL CRITERIO DE CONTINUIDAD: En consecuencia de lo anterior la función desarrollada por INDUAGRO A.T. supera el límite del tiempo por el cual el usuario puede hacer uso de esta figura legal en los casos expresamente señalados por la Ley laboral, es decir que claramente se trata del cumplimiento de actividades misionales y permanentes toda vez que la Empresa Palmas del Cesar S.A. Tiene una necesidad constante de los servicios que se están prestando por de INDUAGRO A.T.

Finalmente debe decirse que la implementación del Contrato Sindical a través de INDUAGRO A.T. permitió las siguientes ventajas a favor de la Empresa beneficiaria:

**CONTRATO SINDICAL
SUSCRITO ENTRE
INDUAGRO A.T. Y LA
EMPRESA PALMAS DEL
CESAR.**

Se exime a Palmas del Cesar de algún tipo de responsabilidad laboral, toda vez que la Organización Sindical es quien debe asumir la carga de prestaciones sociales y los derechos de los trabajadores vinculado a INDUAGRO A.T. a través de contratos de trabajo a término fijo.

Se constituye la obligación de administrar la afiliación al Sistema de Seguridad Social a nombre del sindicato INDUAGRO A.T.

Restricción del ejercicio de derechos laborales colectivos.- Discriminación laboral.

De lo referenciado con anterioridad se debe hacer de nuevo mención a lo contenido en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010:

*“El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las ACTIVIDADES MISIONALES PERMANENTES no podrá estar vinculado a través de COOPERATIVAS DE SERVICIO DE TRABAJO ASOCIADO que hagan intermediación laboral o **BAJO NINGUNA OTRA MODALIDAD** de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.”*

Es decir que el Contrato Sindical suscrito entre Palmas del Cesar S.A. e INDUAGO A.T. encubre relaciones laborales que deben ser asumidas por la Empresa beneficiaria, garantizando de este modo los derechos fundamentales, constitucionales y prestacionales de los trabajadores vinculados a SINTATERCERIZADOS, toda vez que esta conducta es abiertamente contraria a los principios fundentes que regulan el derecho laboral y priman ante situaciones como las acá establecidas, como lo es la primacía de la realidad sobre las formas,

es decir que sin importar la formalidad que predomine en la constitución de la relación entre INDUAGRO A.T. y Palmas del Cesar A.T. se encuentran elementos esenciales que permiten inferir elementos propios de una relación laboral, por lo cual los intentos del Estado colombiano a través de las leyes y decretos que buscan prevenir relaciones de intermediación ilegal de este tipo es evitar los riesgos a los cuales los trabajadores se ven expuestos, entre ellos los siguientes:

1. Deslaboralización o informalidad laboral.
2. Bajos ingresos laborales.
3. Desprotección social.
4. Discriminación laboral.
5. Desempleo recurrente.
6. Pérdida de derechos colectivos.

Situación que dio origen a una serie de reclamaciones ante diferentes instancias judiciales y administrativas, de las cuales la respuesta obtenida no ha amparado los derechos de los trabajadores afiliados a SINTRATERCERIZADOS.

7.3 EN CUANTO A LA VIOLACIÓN DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL CON OCASIÓN A LA INTERMEDIACIÓN ILEGAL PARA EL CASO EN CONCRETO.

La violación a los derechos de los trabajadores de la empresa Palmas del César vinculados por medio de contrato sindical con Induagro a.t, y permitiendo parcialmente el derecho de asociación y libertad sindical, derecho que está consignado en una amplia variedad de documentos y legislaciones internacionales, tales como la OIT, legislaciones en las cuales todos coinciden en afirmar que “Los derechos sindicales son derechos fundamentales que se erigen en un plano internacional y cuyos preceptos en la legislación laboral han sido permeados por la Corte constitucional colombiana a partir de la constitución de 1991”. Por tanto es de

suma importancia resaltar nuevamente el artículo 39 de la constitución el cual permite el “Derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del estado”. Así mismo su reconocimiento Jurídico, funcionamiento sindical, reconocimiento a los representantes sindicales y demás garantías necesarias para su cumplimiento. Precisamente una de estas garantías es la de dar las condiciones necesarias para que el derecho a la asociación sindical se pueda dar de manera no coercitiva, es decir, sin la intervención directa o indirecta de la empresa.

Igualmente, en la Sentencia 063 de 2014m, la Corte expone los derechos de asociación y libertad sindical y trae al caso concreto los convenios de la OIT, los cuales garantiza los derechos de los trabajadores, la libre asociación y libertad Sindical.

“mediante las leyes 26 de 1976 y 411 de 1997, respectivamente, generando para el Estado la obligación de asumir y respetar todas las directrices contenidas en ellos. Lo contrario implicaría la vulneración de los derechos fundamentales allí regulados respecto de los cuales, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 53 y 93 de la Constitución Política, todas las autoridades están sujetas a dar cabal cumplimiento por tratarse de instrumentos internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad, y el desconocimiento de la jurisprudencia de la Corte Constitucional que fija los alcances de los derechos fundamentales”.

Un elemento indispensable que se toma como referencia para el presente análisis, se puede encontrar en el reciente decreto de Tercerización Laboral 583 de 2016, del pasado 6 de abril de 2016, el cual permite que no solamente se adopten los parámetros citados en el capítulo anterior, si no que por el contrario enmarca para el caso específico la tercerización ilegal se ejerce siempre y cuando una empresa vincule personal para el desarrollo de actividades misionales permanentes a través de un proveedor o cuando dicha vinculación atente y violente contra derechos constitucionales.

En el artículo 2.2.3.2.1. Definiciones, se establece la siguiente característica o generalidad de lo que se debe considerar como actividad misional así:

5. Actividad misional permanente. Entienden como actividades misionales permanentes aquellas directamente relacionadas con producción los bienes o servicios característicos la empresa, es decir las que son inherentes, consustanciales o sin cuya ejecución se afectaría la producción los bienes o servicios característicos del beneficiario.

Es así como en la citada norma, no solo determinan y fija definiciones propias de la tercerización si no que estipula algunos elementos que permiten contemplar si se encuentra frente a una actividad intermediada ilegalmente por medio de factores contemplados en el decreto en comento así:

1. Que se contrató al proveedor para hacer las mismas o sustancialmente las mismas labores que se realizaban para el beneficiario y los trabajadores no fueron expresamente informados por escrito.
2. Que el proveedor no tenga la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que le sean contratados.
3. Que el proveedor no realice el pago de los salarios y prestaciones legales y extralegales oportunamente o no cumpla con las obligaciones en materia de seguridad social.
4. Que el proveedor no tenga capacidad, de carácter administrativo o financiero, para el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones de sus trabajadores.
5. Que a los trabajadores que trabajaban para el beneficiario no se les otorguen por parte del proveedor iguales derechos a los que tenían cuando estaban

contratados directamente por el beneficiario para el desarrollo de las mismas o sustancialmente las mismas actividades.

Al revisar la recomendación 143 de la OIT adoptada en 1971 por la Conferencia General, se presentan directrices de alguna manera vinculantes que sirven para orientar las actuaciones de las autoridades de los Estados y que en este caso particular puede arrojar luces sobre el camino a seguir frente a las violaciones denunciadas por los trabajadores. En ese escenario y teniendo en cuenta que Colombia es Estado Parte de la Organización Internacional del Trabajo, no pueden ignorarse las recomendaciones emitidas por sus órganos, ya que como ha sido establecido, aunque no sean vinculantes *directamente*, generan una triple obligación en cabeza de los Estados, así: *"deben 1) ser acogidas y aplicadas por las autoridades administrativas; 2) servir de base para la presentación de proyectos legislativos; y 3) orientar el sentido y alcance de las órdenes que el juez de tutela debe impartir para restablecer los derechos violados o amenazados en ése y los casos que sean similares"*

Es así como dando respuesta al problema jurídico planteado e igualmente analizando las numerosas quejas y acciones jurídicas presentadas ante el estado contra el actuar antisindical y violatorio de la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.** sin que se genere solución alguna o en el peor de los casos sin que se dé una respuesta diligente y de fondo por parte del mismo, se puede afirmar que sin duda alguna, el estado colombiano se encuentra violentando los derechos adquiridos y protegidos internacionalmente a los trabajadores miembros de la organización sindical **SINTRATERCERIZADOS.**

Es el mismo estado, quien está en la obligación y debe ser garantista de promover y proteger los derechos laborales en materia individual y colectiva consagrados en la Constitución Política, en la legislación y en los Convenios de la OIT ratificados por el país, sin embargo esta situación laboral permite afirmar que esta función no

se está cumpliendo y que por el contrario, es el mismo estado, quien al no dar solución a estas vulneraciones se convierte en un coautor y participe de los empresarios, constituyendo de esta manera una grave violación a las responsabilidades adquiridas internacionalmente.

Prueba de lo anterior dicho, se encuentra en la sanción impuesta a la empresa PALMAS DE CESAR, y a las cooperativas que a ciencia cierta, disfrazo la relación laboral existente, en donde en la actualidad pese a estar completamente ejecutoriada dicha sanción no ha sido exigida por parte del estado, al encontrarse aún en proceso de apelación, seguidamente recordemos que una vez interpuesta la misma, la empresa inicia un nuevo trámite disfrazando nuevamente dicha relación laboral y suscribiendo el contrato colectivo sindical con INDUAGRO, vinculando a sus trabajadores utilizando esta figura indebidamente, así las cosas y ante tal situación los trabajadores inician un nuevo trámite investigativo ante el Ministerio de Trabajo por ejercer nuevamente estas prácticas, pero la respuesta del ente ministerial y la postura jurídica del mismo aun a sabiendas de la existencia de un fallo de estado y de la sanción es archivar la acción jurídica presentada por el sindicato como se pudo observar en el capítulo anterior.

El pasado año 2015 específicamente el día 14 de mayo, el sindicato de trabajadores SINTRAINAGRO – seccional Minas, trabajadores igualmente de la empresa PALMAS DE CESAR, junto con los afiliados a SINTRACERCERIZADOS, después de 40 días de negociación del pliego de peticiones sin ningún resultado positivo, iniciaron una lucha jurídica y política por medio de la huelga legal contemplada dentro de los parámetros de la normatividad y del Ministerio, la cual tuvo una duración de 85 días, en donde no se llegaba a ningún acuerdo respecto de la contratación directa de 250 empleados contratados por medio de contrato sindical, así mismo se exigía la reclamación de igualdad en cuanto producción.

Es así como finalmente y después de ser una de las huelgas más largas en Colombia, se llega a un acuerdo con la empresa y se firma convención colectiva de trabajo, se logra el ingreso directo de un número de empleados que se encontraban vinculados por medio de contrato sindical a un contrato directo a término fijo, sin embargo recordemos que no todos los trabajadores fueron vinculados directamente por ende la tercerización ilegal continúa.

Para deslumbrar un poco más en esta problemática y traer a colación la gravedad de la misma, nos permitimos comentar la situación presentada en dicha huelga, puesto que fuimos partícipes en ciertas ocasiones de la misma por medio de la Corporación Justicia y Libertad, la situación es la siguiente: los trabajadores y sus familias atendiendo a la situación antes comentada, decidieron realizar un retiro parcial de sus cesantías cumpliendo con los requisitos exigidos por la ley, pese a contener estos últimos, el fondo negó el retiro de las mismas aduciendo que la empresa debía emitir una carta indicando la autorización para su retiro, la empresa no accedió a dicha solicitud por consiguiente se procedió a entablar la acción jurídica de tutela con el fin de que se ordenara al fondo entregar estos dineros que pertenecen a los trabajadores; en dicha acción jurídica la Juez Delegada para tal fin, requirió a la empresa PALMAS DEL CESAR y a su vez a INDUAGRO A.T., es en este preciso momento donde se puede razonar la gravedad del asunto, al indagar en las respuestas dadas ante el Despacho; afirmando por una parte la empresa PALMAS DE CESAR, que no conoce a los trabajadores que han interpuesto la acción y que no se encuentran dentro de su lista de nómina, por ende no tiene legitimación para este tipo de reclamaciones, seguidamente la otra parte INDUAGRO A.T., manifiesta que los trabajadores que presentaron dicha acción, no son considerados como tal, si bien es cierto pertenecen a la organización sindical por medio del contrato sindical, estos vienen siendo “ socios o miembros partícipes” no trabajadores, la relación existente es contractual y no laboral.

En este entendido, existe la posibilidad de generar los interrogantes ¿cómo puede ser posible que estos trabajadores no tenga entonces una relación laboral con ninguna de las dos empresas?, ¿cómo es posible que se esté ante un vacío de esta índole y que aun a pesar de que la empresa tiene con antelación una sanción por intermediación ilegal no se haga nada al respecto?, estos trabajadores se encuentran en un limbo laboral donde se están violentando sus derechos mínimos y los principios constitucionales, junto con la imposibilidad de poder ejercer totalmente y no parcialmente los derechos de asociación y libertad sindical conforme lo manifiesta la tantas veces citada sentencia T 069 de 2013, de nada sirve contemplar un acta de constitución y argumentar que no se prohíbe la misma, si no se logra obtener el fin propio para el cual se integra un sindicato, y es, que mediante el dialogo social, la negociación colectiva y demás dimensiones se generen mejores condiciones laborales dignas y justas.

Ahora bien, entre los convenios de la OIT es importante resaltar el convenio 87, el cual es de suma importancia para demostrar la violación de los derechos de los trabajadores de la empresa “PALMAS DEL CESAR” al no reconocerles libertad sindical y Protección del Derecho de Sindicación, como lo establece dicho convenio y que es un derecho protegido a nivel internacional, por lo que no está solamente circunscrito a nivel local.

A continuación se citan los artículos donde explícitamente se puede encontrar la legislación que ampara el derecho a la organización sindical y a la libre organización de los trabajadores, de manera que se puedan ir articulando los principales derechos en los cuales está sustentada su reclamación, para ello se mencionaran solamente los que se enmarcan dentro de la problemática planteada por la organización en razón a la vulneración.

Convenio 87, en relación a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), en su parte II PROTECCIÓN AL DERECHO DE SINDICACIÓN: artículo 11.

Convenio 98, en relación al derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva: artículo 1 numeral 2- literales a-b, artículo 2 numeral 1 y 2, artículo 3, artículo 4.

RECOPIACIÓN DE DECISIONES Y PRINCIPIOS DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL ÚLTIMA EDICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT

CAPITULO 2 – DERECHOS SINDICALES Y LIBERTADES PÚBLICAS: Artículos 33, 34, 35, 36, 42, 43,44 y 47.

CAPITULO 3 – DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS EMPLEADORES SIN NINGUNA DISTINCIÓN DE CONSTITUIR ORGANIZACIONES Y DE AFI- LIARSE A LAS MISMAS: Artículo 209.

–TRABAJADORES DE COOPERATIVAS: Artículo 261 en la recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), artículo 262 y artículo 263.

CAPITULO 13 PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ANTISINDICAL: Artículo 788 y artículo 815.

CAPITULO 14 PROTECCIÓN CONTRA LOS ACTOS DE INJERENCIA: Artículo 858, artículo 860 y artículo 861

CAPITULO 15 NEGOCIACIÓN COLECTIVA: Artículo 880, artículo 881, artículo 882, artículo 884, artículo 929, artículo y 952.

8. RUTA DE EXIGIBILIDAD DE ACCION INTERNACIONAL ANTE LA OIT QUE DETERMINE LA RESPONSABILIDAD POR LAS VIOLACIONES EMITIDAS POR COLOMBIA PARA EL CASO EN CONCRETO.

En materia de derecho de asociación y libertad sindical y atendiendo a que en el caso específico se están atentando normal internacionales que fueran creadas igualmente con base a derechos humanos protegidos internacionalmente con conexidad en materia laboral y libertades sindicales, se podrá entablar una queja internacional el comité de libertad sindical de la OIT.

Como primera medida se debe tener en cuenta que en relación a los procedimientos especiales de la organización internacional del trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de libertad sindical se establecen las siguientes:

8.1 ¿QUÉ ACCION INTERNACIONAL ANTE LA OIT SE DEBE ADELANTAR PARA PROTEGER LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS?

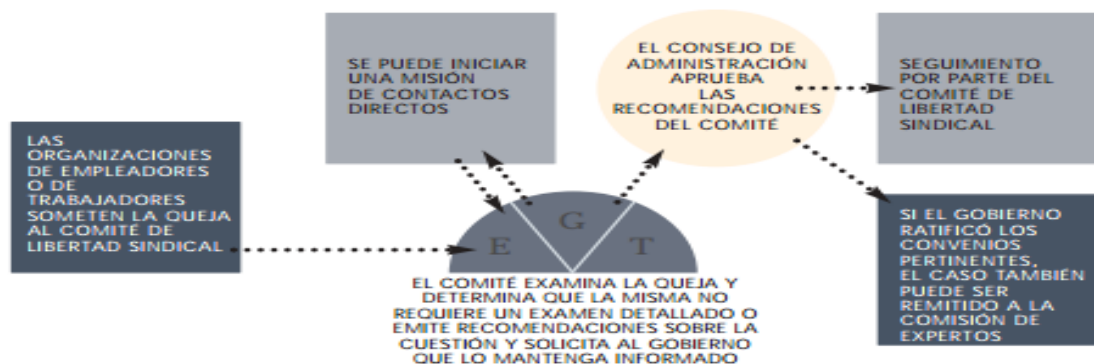
Las quejas presentadas ante la OIT, ya sea directamente, o por intermedio de las Naciones Unidas, deben emanar de organizaciones de trabajadores, de empleadores, o de gobiernos. Las alegaciones sólo serán admisibles si son presentadas por una organización nacional directamente interesada en la cuestión, por organizaciones internacionales de empleadores o de trabajadores que tengan estatuto consultivo ante la OIT, o si emanan de otras organizaciones internacionales de empleadores o de trabajadores, al referirse a cuestiones que afecten directamente a las organizaciones aliadas a dichas organizaciones internacionales. Estas quejas pueden ser presentadas con independencia de que el país de que se

trate haya o no ratificado los convenios sobre libertad sindical, según lo afirma el artículo 31.

Posteriormente en los artículos 32, 33, 34 y 35, se enmarcan las facultades del Comité, quien goza de entera libertad para decidir si una organización puede ser considerada como organización profesional desde el punto de vista de la Constitución de la OIT, y no se considera ligado por ninguna definición nacional de ese término, inclusive entra a regular el escenario en el cual se presente una queja y el querellante presente complicaciones relacionadas con normas nacionales del estado al que pertenece en razón a certificaciones de existencia, presentación de estatutos, argumentando que la ausencia de reconocimiento oficial de una organización no puede justificar el rechazo de los alegatos cuando se desprende de la queja que dicha organización tiene por lo menos una existencia de hecho.

En aquellos casos en que el Comité debe examinar quejas presentadas por organizaciones sobre las cuales carece de informaciones precisas, según el artículo 36, el Director General está facultado a pedirle que suministre datos precisos sobre el número de sus afiliados, sobre sus estatutos, su afiliación nacional e internacional y, de una manera general, que dé toda información útil que permita, al examinarse la admisibilidad de la queja, apreciar mejor la real importancia representativa de la organización querellante, más adelante en el mismo documento citado con antelación se consagra el procedimiento al llegar a admitirse una queja así:

Figura 1. El procedimiento de la libertad sindical



Fuente: ILO El procedimiento de la libertad sindical [en línea] disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/image/wcms_088458.pdf

8.2 ADMISIBILIDAD Y FORMA DE LA QUEJA

Las quejas deben ser presentadas por escrito, debidamente firmadas por el representante de un organismo facultado para presentarlas, y deben ir acompañadas, en la medida de lo posible, de pruebas en apoyo de las alegaciones relativas a casos precisos de violación de los derechos sindicales, por ende la proyección de la queja realizada se plasma a nombre del presidente de la organización sindical Sintratercerizados, conforme al artículo 40 y 42 que establecen que las quejas provenientes de asambleas o reuniones que no constituyen organizaciones con existencia permanente no son admisibles, ni tampoco las de organizaciones definidas, con las cuales es imposible mantener correspondencia, sea porque sólo tienen una existencia temporal o porque no se conoce la dirección del remitente.

8.3 REGLAS RELATIVAS A LAS RELACIONES CON LOS QUERELLANTES

En el artículo 43 se somete al Comité de Libertad Sindical, para realizar el dictamen, las quejas que no se legitimen como casos precisos de violación de la libertad sindical, el Comité decide si conviene o no darles curso. En tales casos, el Director General está facultado para escribir a la organización querellante, sin esperar la reunión del Comité, a fin de indicarle que el procedimiento del Comité sólo tiene por objeto tratar cuestiones de libertad sindical y de invitarla a que precise los puntos específicos en esta materia que quisiera sean examinados por el Comité, es por ello que se debe analizar y probar la vulneración alegada.

En cuanto que el Director General, recibe una queja relativa a hechos precisos que comportan violaciones de los derechos sindicales, proveniente directamente de la organización querellante o transmitida por intermedio de las Naciones Unidas, hace saber al querellante que toda información complementaria que desee presentar en apoyo de su queja deberá serle comunicada en el término de un mes, según el artículo 44, de no darse en el término establecido, corresponde al Comité determinar si dichas informaciones constituyen elementos de información nuevos, que el querellante no hubiera podido procurarse dentro del plazo impartido.

En los casos en que se reciba de diferentes organizaciones un número considerable de ejemplares de una misma queja, se establece en el artículo 45, que el Director General no está obligado a solicitar a cada querellante que presente informaciones complementarias; solamente deberá pedir a la organización central del país, a la que pertenecen los querellantes que han presentado quejas idénticas o, cuando las circunstancias no lo permitan, a los autores del primer ejemplar recibido. El Director General transmite al gobierno interesado una copia del primer ejemplar recibido, informándole sin embargo del nombre de los otros querellantes que han presentado textos idénticos.

En Caso tal, de que se transmite una queja al gobierno y éste ha presentado sus observaciones al respecto, y en el caso de que las declaraciones contenidas en la queja y las observaciones del gobierno sean contradictorias y no aporten ni una ni otra elementos de prueba, colocando así al Comité en la imposibilidad de formarse una opinión con conocimiento de causa, el Comité está facultado a obtener del querellante informaciones complementarias escritas sobre los términos de la queja que exigieran mayor precisión.

En tales casos el Comité ha estimado, por un lado, que el gobierno en su carácter de demandado tendría la oportunidad de contestar a los comentarios que pudieren hacer los querellantes y, por otro, que este procedimiento no se aplicaría automáticamente en todos los casos, sino sólo en aquellos en que los comentarios de los querellantes fueran útiles para dilucidar los hechos, bajo la cobertura del artículo 46 y siguientes, se puede otorgar a las organizaciones que emitan un contra de las observaciones gubernamentales en un término estipulado para ello, claro está bajo el respeto al derecho que posee igualmente el gobierno del estado miembro.

En Cuanto a notificación y comunicación de la información y la etapa procesal de la queja al querellante el artículo 48 señala que se le indica después de cada reunión del Comité, que la queja ha sido sometida al Comité y, si éste no llegó a una conclusión que aparezca en su informe, se le indica también, según el caso, que el examen fue aplazado por falta de observaciones del gobierno, o que el Comité pidió al gobierno ciertas informaciones.

La constitución de la Oficina Internacional del Trabajo enmarca la posibilidad de presentar quejas respecto de la aplicación de un convenio ratificado por un estado miembros así:

Artículo 26

1. Cualquier Miembro podrá presentar ante la Oficina Internacional del Trabajo una queja contra otro Miembro que, a su parecer, no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que ambos hayan ratificado en virtud de los artículos precedentes.
2. El Consejo de Administración podrá, si lo considerare conveniente y antes de referir el asunto a una comisión de encuesta, según el procedimiento que más adelante se indica, ponerse en relación con el gobierno contra el cual se presente la queja, en la forma prevista en el artículo 24.
3. Si el Consejo de Administración no considerase necesario comunicar la queja al gobierno contra el cual se haya presentado, o si, hecha la comunicación, no se recibiere dentro de un plazo prudencial una respuesta que le satisfaga, el Consejo de Administración podrá nombrar una comisión de encuesta encargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto.
4. El Consejo podrá seguir el mismo procedimiento de oficio o en virtud de una queja presentada por un delegado de la Conferencia.
5. Cuando el Consejo de Administración examine una cuestión suscitada por la aplicación de los artículos 25 ó 26, el gobierno interesado, si no estuviere ya representado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a designar un delegado para que participe en las deliberaciones del Consejo relativas a dicha cuestión. La fecha en que deban efectuarse las deliberaciones se notificará en tiempo oportuno al gobierno interesado.

Una vez realizada la ruta de exigibilidad internacional y el análisis investigativo que contiene el presente documento, junto con la posición jurídica y fáctica de cada uno

de los intervinientes del conflicto laboral plenamente identificado y existente en la organización sindical Sintratercerizados, e igualmente atendiendo a la metodología del litigio estratégico internacional utilizada, cumpliendo de esta manera con el objetivo general del mismo y dando respuesta al problema jurídico planteado, se concluye que se hace menester acudir al máximo órgano de la OIT, el Comité de Libertad Sindical, por las vulneraciones al derecho de asociación y libertad sindical emitidas por el estado Colombiano con ocasión al contrato sindical que regula la relación laboral entre las empresas INDUAGRO A.T., PALMAS DEL CESAR y los miembros de la organización sindical SINTRATERCERIZADOS, frente a las obligaciones y normas internacionales integradas dentro del bloque constitucional, por consiguiente vinculantes, se procede a proyectar un modelo de queja ante la OIT, elaborado por las suscritas autoras del presente trabajo investigativo, dando cumplimiento igualmente con lo señalado en el artículo 40 y 42 de la Recopilación de Decisiones del Comité en concordancia con la Constitución de la OIT, quien está legitimado para presentar y firmar la misma, es el presidente de la organización sindical el señor **ENALGE JOSÉ GUARÍN CONDE**, se redacta en tercera persona y se introduce al presente estudio como un anexo según las normas establecidas para tal fin, dicha queja será aportada igualmente a la organización quien por medio de la asesoría jurídica emitida por la organización social Corporación Justicia y Libertad en coordinación con el Centro de atención laboral, procederán a realizar el siguiente paso a seguir para el efectivo proceso de la misma (Ver anexo 28 – Proyección Queja ante la OIT).

9. CONCLUSIONES

1. Una vez finalizado el recorrido de carácter recopilatorio e investigativo, acerca de la legislación nacional e internacional con respecto al trabajo, los derechos de los trabajadores y su derecho a la asociación, como elementos incluyentes dentro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y por lo mismo derechos fundamentales de los hombres, al mismo que analizar detalladamente el Estado actual de la legislación colombiana en materia de derechos laborales, es posible concluir de manera clara que la empresa Palmas del Cesar y el Estado Colombiano están violando de manera flagrante los derechos más fundamentales de los trabajadores en esta empresa.
2. Es claro que el Estado Colombiano es el primer garante de los derechos humanos dentro del territorio nacional y que esto incluye también los derechos laborales, desprendidos del derecho al trabajo contenido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y que claramente el Estado acoge y promueve en el artículo 93 de la Constitución. Así mismo, éste ha aceptado pertenecer a organismos como la OIT y la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, llamada también pacto de San José, entre otros tratados y acuerdos internacionales. Esto le obliga a ser el primer responsable por su protección y por ello no es admisible en ninguna forma que se permita que una empresa como Palmas del Cesar viole de manera arbitraria su derecho al sindicato. La permisividad, tolerancia y falta de políticas más claras con las cooperativas de trabajo asociado en el país, han llevado a que miles de trabajadores en el país, como en el caso de los empleados de Palmas del Cesar, vean sus derechos vulnerados, debido a empresas que se amparan en las arandelas de la ley para sacar ventaja y beneficiarse a costa del trabajador.

3. La empresa Palmas del Cesar desconoce por completo los derechos de sus trabajadores al ampararse en la figura legal de las cooperativas de trabajo asociado, figuras polémicas que si bien ya se han denunciado como elementos determinantes en las condiciones de vida del trabajador, el Estado no ha iniciado un proceso claro de regulación y más aún de desmonte de las mismas estructuras, pues esta complicidad y favorecimiento de parte del Gobierno son las que perpetúan estas injusticias. El subempleo es uno de los principales flagelos de los empleados en el mundo, pues se les niega sus más fundamentales derechos, como son por ejemplo el de la libre asociación.
4. Esta práctica resulta perversa y nociva para los trabajadores pues las empresas valiéndose de esta figura se niega a reconocer el pleno derecho que tiene un trabajador a gozar de todas sus garantías laborales y por el contrario, la empresa saca un beneficio poco ético al liberarse de su carga y responsabilidad como empleador y delegarla a terceros que sólo buscan su propio lucro y poco hacen por garantizar una vida digna a los trabajadores.
5. El presente estudio demuestra entonces que la situación de los empleados de Palmas del Cesar es también la de muchos más en este país, que tienen que tolerar maltratos laborales con el único fin de conservar un empleo, a pesar del evidente detrimento de sus condiciones laborales. Como se pudo observar, desde todo punto de vista jurídico el Estado no puede negar su derecho de asociación a los empleados y no obstante se aferra es artimañas legales para favorecer las empresas, con la única aparente finalidad de proteger a los inversionistas y empresarios. De no cambiarse esta política en materia laboral será difícil que el Estado garantice realmente al ciudadano el pleno ejercicio de sus derechos.

BIBLIOGRAFÍA

BARRETO Manuel; SARMIENTO, Libardo “Constitución Política de Colombia comentada por la Comisión Colombiana de juristas”.

BIENESTAR Y PROTECCIÓN INFANTIL Declaración de los Derechos de los Impedidos de Naciones Unidas de 1975 [en línea] disponible en: <http://www.bienestaryproteccioninfantil.es/fuentes1.asp?sec=13&subs=16&cod=633&page=>

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO [Decreto Ley 2663 de 1950] Bogotá: Legis, 2016

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. LEY 50 DE 1990. (Diciembre 28). Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Bogotá: Diario Oficial No. 39.618, del 1 de enero de 1991

----- LEY 584 DE 2000. (Junio 13). Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá: Diario Oficial No. 44.043 del 14 de junio de 2000

-----, LEY N° 1429 de 2010. (29 de Diciembre de 2010). Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo. Bogotá: Diario Oficial No. 47.937 de 29 de diciembre de 2010

-----, LEY 1453 DE 2011. (Junio 24). Por medio de la cual se reforma el Código Penal, el Código de Procedimiento Penal, el Código de Infancia y Adolescencia, las reglas sobre extinción de dominio y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad. Bogotá: Diario Oficial No. 48.110 de 24 de junio de 2011

-----, Sentencia T-513 de 2010. [en línea] disponible en:
<http://corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-513-10.htm>

-----, Sentencia C-063 de 2008 Magistrado Ponente Clara Inés Vargas Hernández [en línea] disponible en:
<http://corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2008/C-063-08.htm>

-----, Sentencia C-107 de 2002. Magistrado Ponente Clara Inés Vargas Hernández [en línea] disponible en:
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/C-107-02.htm>

-----, Sentencia C-1093 de 2003. Magistrado Ponente Alfredo Beltrán Sierra. [en línea] disponible en:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=12600>

----- Sentencia C-619 de 2013. Magistrado Ponente Jorge Iván Palacio Palacio. [en línea] disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-619-13.htm>

----- Sentencia SU.624 de 1999. Magistrado Ponente Alejandro Martínez Caballero. [en línea] disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8811>

----- Sentencia SU-0342 de 1995 Magistrado Ponente Antonio Barrera Carbonell, [en línea] disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/SU342-95.htm>

----- Sentencia T-174 de 1997 Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo. [en línea] disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/T-174-97.htm>

----- Sentencia T-434 de 2011 Magistrado Ponente Mauricio González Cuervo. [en línea] disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-434-11.htm>

----- Sentencia T-435 de 2007 Magistrado Ponente Rodrigo Escobar Gil. [en línea] disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/T-435-07.htm>

COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. Decreto 002025 DE 2011 (Junio 8). Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 Bogotá: Diario Oficial 48094 de Junio 8 de 2011 [Referente a la contratación de personal a través de cooperativas y precooperativas de trabajo asociado y terceros contratantes que infrinjan las prohibiciones contenidas en dichas normas.]

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 2264 de 2013 (Octubre 16). Por el cual se reglamentan los artículos 400 del Código Sustantivo del Trabajo y 68 de la Ley 50 de 1990. Bogotá, D.C., Diario oficial 48945, Octubre 16 de 2013.

----- . DECRETO 0722 DE 2013. (Abril 15). Derogado por el art. 73, Decreto Nacional 2852 de 2013. Por el cual se reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo, se conforma la red de operadores del Servicio Público de Empleo y se reglamenta la actividad de intermediación laboral. Bogotá: Diario Oficial 48762 de abril 15 de 2013.

----- . DECRETO 1092 DE 2012. (Mayo 24). Derogado por el art. 17, Decreto Nacional 160 de 2014. Por el cual se reglamentan los artículos 7° y 8° de la Ley 411 de 1997 en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos. Bogotá: Diario Oficial 48440 del 24 de mayo de 2012

----- . DECRETO NUMERO 583 DE 2016. (8 de Abril). Por el cual se adiciona al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un capítulo 2 que reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015. Bogotá: El Ministerio, 2016

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Libertad sindical y relaciones de trabajo, Informe VII, , 30. a reunión, Ginebra, 1947, página 53).

CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA. Bogotá: LEGIS, 2016.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Ricardo Baena y otros vs. Panamá., 30, 01, 2001. [en línea] disponible en: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_72_esp.pdf

CUÉLLAR, María Mercedes: Los Sindicatos y la asignación del ingreso en Colombia, Bogotá, Editorial Universitaria, 2009.

DERECHOS HUMANOS Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de 1948 [en línea] disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

GRAVEL E., DUPLESSIS I., GERNIGON B.: *El Comité de Libertad Sindical: impacto desde su creación*, (OIT, Ginebra, 2001).

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo: Derecho Colectivo del Trabajo, 11° edición, Bogotá, Editorial Leyer, 2011.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo: Manual del Derecho del Trabajo, 7° edición, Bogotá, Editorial Leyer, 2011.

OAS Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "protocolo de san salvador" de 1988[en línea] disponible en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

OIT Comunicado de prensa de la OIT, martes 26 de mayo de 1998 (OIT 98/21).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Constitución de la Organización Internacional del Trabajo [en línea] disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/constitution.pdf>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo [en línea] disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C154

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo [en línea] disponible en:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312232

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo [en línea] disponible en: <http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/aplicum/convenios/c098.html>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Ultima recopilación de decisiones del comité de libertad sindical de la organización internacional del trabajo 2006[en línea] disponible en: http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_090634/lang-es/index.htm

OSTAU DE LAFONT DE LEON, Francisco Rafael. El Discurso Paternalista en la Formación de la Norma Laboral. Bogotá: Editorial Universidad Externado de Colombia, 2006.

PUIG FARRÁS Julio y OSORIO PÉREZ Viviana El concepto de lo Misional Permanente y la tercerización ilegal Análisis sociológico y de la jurisprudencia de la Altas Cortes Colombianas

ROMERO SILVA, Marcel: Flujos y Reflujos, proyección de un siglo de derecho laboral colectivo en Colombia, Derecho Laboral y Seguridad Social, U. Nacional de Colombia, 2005

SECRETARIA SENADO Ley 1453 de 2011. Modifica el Código Penal. [en línea]
disponible en:

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1453_2011.html

ANEXOS

Anexo A. Certificado Cámara de Comercio de Palmas del Cesar S.A

CAMARA DE COMERCIO DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA

Certificado generado a través del RUES

Lugar y fecha: Medellín, 2016/03/10

Hora: 11:10

Número de radicado: 0013608889 - SISNC

Página: 1



Código de verificación: jGhcbfjjEcjlMAaY

Copia: 1 de 3

Para verificar el contenido y confiabilidad de este certificado, ingrese a www.certificadoscamara.com y digite el código de verificación. Este certificado, que podrá ser validado por una única vez, corresponde a la imagen y contenido del certificado creado en el momento en que se generó en las taquillas o a través de la plataforma virtual de la Cámara.

LA MATRÍCULA MERCANTIL PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS. RENUEVE SU MATRÍCULA A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO Y EVITE SANCIONES DE HASTA 17 S.M.L.M.V.

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN

El SECRETARIO DE LA CAMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA, con fundamento en las matrículas e inscripciones del Registro Mercantil,

CERTIFICA

NOMBRE PALMAS DEL CESAR S.A.

DOMICILIO MEDELLIN

MATRICULA NRO. 21-94489-04

NIT 890200656-9

CERTIFICA

=====
Fecha de Renovación: Marzo 17 de 2015
=====

CERTIFICA

DIRECCIÓN DEL DOMICILIO PRINCIPAL: Carrera 25 1 A SUR 155 OFICINA 443
MEDELLÍN, ANTIOQUIA, COLOMBIA

CERTIFICA

CONSTITUCION: Que por escritura pública No.595, otorgada en la Notaría 9a. de Bogotá, el 15 de marzo de 1960, inscrita en esta Cámara de Comercio el 26 de noviembre de 1985, en el libro 9o., folio 1.096, bajo el No. 8.884, se constituyó la sociedad comercial Limitada, denominada:

PALMAS OLEAGINOSAS HIPINTO LTDA

CERTIFICA

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA

Certificado generado a través del RUES

Lugar y fecha:

Medellín, 2016/03/10

Hora: 11:10

Número de radicado:

0013608889 - SISNC

Página: 2



Código de verificación: jGhcbfjjEcjlMAaY

Copia: 1 de 3

REFORMAS: Que hasta la fecha la sociedad no ha sido reformada por las siguientes escrituras:

No.935 de julio 28 de 1961, de la Notaría 1a. de Bucaramanga.

No.1786 de junio 11 de 1962, de la Notaría 3a. de Bucaramanga.

No.1788 de junio 12 de 1962, de la Notaría 3a. de Bucaramanga.

No.1820 de abril 25 de 1964, de la Notaría 9a. de Bogotá.

No.1900 de agosto 1o. de 1964, de la Notaría 3a. de Bucaramanga.

No.5252 de noviembre 17 de 1967, de la Notaría 3a. de Bogotá.

No.3740 de octubre 16 de 1968 de la Notaría 8a. de Bogotá, por medio de la cual cambia su domicilio de Bogotá a Bucaramanga.

No.4507 de diciembre 24 de 1970 de la Notaría 3a. de Bucaramanga, por medio de la cual cambia su domicilio nuevamente a la ciudad de Bogotá.

No.4944 de diciembre 3 de 1971, de la Notaría 2a. de Bucaramanga.

No.5245 de diciembre 29 de 1971, de la Notaría 2a. de Bucaramanga.

No.4500 de diciembre 30 de 1971, de la Notaría 3a. de Bucaramanga.

No.3166 de octubre 6 de 1972, de la Notaría 3a. de Bucaramanga.

No.4237 de diciembre 26 de 1972, de la Notaría 3a. de Bucaramanga.

No.2202 de octubre 2 de 1973, de la Notaría 1a. de Bucaramanga.

No.4551 de diciembre 28 de 1973, de la Notaría 3a. de Bucaramanga, por medio de la cual se reforman algunos artículos de los estatutos, la cual fue aclarada por la escritura No. 698 de marzo 8 de 1974, de la Notaría 3a. de Bucaramanga. 2o. 1.248 de mayo 16 de 1977, de la Notaría 3a. de Bucaramanga.

No.8030 de diciembre 30 de 1977 de la Notaría 5a. de Bogotá, registrada en esta Cámara de Comercio el 26 de noviembre de 1985, en el libro 9o., folio 1.100, bajo el No. 8.913, por medio de la cual se transforma a Comandita por Acciones, bajo la denominación de:

PALMAS OLEAGINOSAS HIPINTO LTDA. Y CIA. S. C.A.

No.1237 de abril 8 de 1981, de la Notaría 3a. de Bucaramanga.

No.1310 de junio 4 de 1985, de la Notaría 30a. de Bogotá, registrada en

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA

Certificado generado a través del RUES

Lugar y fecha:

Medellín, 2016/03/10

Hora: 11:10

Número de radicado:

0013608889 - SISNC

Página: 3



Código de verificación: jGhcbfjjEcjlMAaY

Copia: 1 de 3

esta Cámara de Comercio el 26 de noviembre de 1985, en el libro 9o., folio 1.100, bajo el No. 8.916, por medio de cual se transforma a Sociedad Anónima bajo la denominación de:

PALMAS OLEAGINOSAS HIPINTO S.A.

No.1514 de agosto 2 de 1985 de la Notaría 2a. de Medellín, registrada en esta Cámara el 26 de noviembre de 1985, en el libro 9o., folio 1.101, bajo el No. 8.921, por medio de la cual cambia su domicilio de Bucaramanga a la ciudad de Medellín.

No.2798, de octubre 29 de 1986, de la Notaría 2a. de Medellín, registrada el 24 de noviembre de 1986, en el libro 9o., folio 1110, bajo el No. 8878, mediante la cual cambio su razón social por la de:

"PALMAS DEL CESAR S.A."

No. 1814, de mayo 31 de 1996, de la Notaría 2a. de Medellín.

No. 1390, del 18 de mayo de 1999, de la Notaría 2a. de Medellín.

No. 2305 del 10 de diciembre de 1999, de la Notaría 26a. de Medellín.

No. 2495 del 3 de octubre de 2002, de la Notaría 26a. de Medellín.

No. 821 del 21 de marzo de 2007, de la Notaría 26a. de Medellín.

No. 1426 del 7 de mayo de 2014, de la Notaría 10 de Bucaramanga.

No.3464 del 16 de Octubre de 2014, de la Notaria 10a., de Bucaramanga.

CERTIFICA

VIGENCIA: Que la sociedad no se halla disuelta y su duración es la siguiente: Hasta el 31 de diciembre del año 2050.

CERTIFICA

OBJETO SOCIAL: El objeto principal de la sociedad será el cultivo y beneficio industrial de la palma de aceite, así como toda actividad complementaria de este propósito. La sociedad también podrá desarrollar todo tipo de actividades agropecuarias, Asimismo, la sociedad podrá participar en sociedades de cualquier naturaleza, dentro y fuera del país, que tengan relación con actividades agropecuarias, comerciales e industriales y con la explotación de negocios de aceites y grasas o el procesamiento y transformación de los mismos. En el ejercicio de su objeto social la sociedad podrá ejecutar todos los actos y contratos convenientes y necesarios para el logro y desarrollo del objeto social.

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA

Certificado generado a través del RUES

Lugar y fecha: Medellín, 2016/03/10

Hora: 11:10

Número de radicado: 0013608889 - SISNC

Página: 4



Código de verificación: jGhcbfjjEcjlMAaY

Copia: 1 de 3

CERTIFICA

QUE EL CAPITAL DE LA SOCIEDAD ES:		NRO. ACCIONES	VALOR NOMINAL
AUTORIZADO	\$3.000.000.000,00	3.000.000.000	\$1,00
SUSCRITO	\$2.077.033.528,00	2.077.033.528	\$1,00
PAGADO	\$2.077.033.528,00	2.077.033.528	\$1,00

CERTIFICA

REPRESENTACION LEGAL: El Gerente será el Representante legal de la sociedad, judicial y extrajudicialmente.

FALTAS ABSOLUTAS O TEMPORALES: En las faltas absolutas, temporales o accidentales del Gerente, este será reemplazado por sus Suplentes, en defecto de estos, por los miembros principales de la Junta Directiva, en su orden, y a falta de ellos por consejeros Suplentes, también en su orden.

CERTIFICA

NOMBRAMIENTOS:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
GERENTE	FABIO ENRIQUE GONZALEZ BEJARANO	19,271,397

Por Acta No. 15, de agosto 6 de 1996, de la Junta Directiva, registrada en esta Cámara el 06 de septiembte de 1996, en el libro 9o., folio 1118, bajo el No. 7820.

SUPLENTE DEL GERENTE	JUAN FELIPE RAFFO HENAO DESIGNACION	16,607,366
----------------------	--	------------

Por Extracto de Acta No. 145 del 2 de febrero de 2008, de la Junta Directiva, registrado en esta Cámara el 7 de marzo de 2008, en el libro 9, bajo el número 2925.

SEGUNDO SUPLENTE DEL REPRESENTANTE LEGAL	MONICA PATRICIA VILLAMIL NUÑEZ DESIGNACION	37.843.413
---	--	------------

Por Extracto de Acta número 170 del 5 de mayo de 2014, de la Junta Directiva, registrado(a) en esta Cámara el 4 de agosto de 2014, en el libro 9, bajo el número 14953.

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA

Certificado generado a través del RUES

Lugar y fecha: Medellín, 2016/03/10

Hora: 11:10



Número de radicado: 0013608889 - SISNC

Página: 5

Código de verificación: jGhcbfjjEcjlMAaY

Copia: 1 de 3

CERTIFICA

FACULTADES DEL REPRESENTANTE LEGAL: Las facultades del Gerente serán las siguientes:

- a. Ejecutar los decretos de la Asamblea General y los acuerdos de la Junta Directiva.
- b. Ejecutar los actos y celebrar los contratos que tiendan a llenar los fines sociales. Sin embargo, cuando se trate de adquirir, enajenar, gravar, limitar bienes raíces, constituir prenda sobre los bienes muebles, en cualquier cuantía y adicionalmente la realización de cualquier acto o contrato cuya cuantía exceda de Doscientos (200) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, deberá haber recibido autorización previa de la Junta Directiva, o deberá someterlos a la aprobación de esta, para su perfeccionamiento. La sociedad no quedará obligada por los actos del Gerente realizados en contravención de lo dispuesto en este literal.
- c. Constituir los apoderados judiciales y extrajudiciales especiales que, obrando a sus órdenes juzgue necesario para representar a la sociedad.
- d. Recibir y dar dinero en mutuo.
- e. Otorgar, adquirir, negociar, avalar, cobrar, protestar, toda clase de títulos valores y celebrar toda clase de operaciones bancarias.
- f. Cuidar de la recaudación e inversión de los fondos de la empresa.
- g. Presentar a la Junta Directiva en sus sesiones ordinarias los balances de prueba, mantenerla informada de los negocios sociales y de las innovaciones que convenga introducir para el mejor servicio de sus intereses y suministrarle todos los datos e informaciones que le soliciten.
- h. Velar porque todos los empleados de la sociedad cumplan estrictamente con sus deberes, con excepción del Revisor Fiscal, y dar cuenta a la Junta Directiva de las faltas graves que ocurran en ese particular.

CERTIFICA

JUNTA DIRECTIVA

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
PRINCIPAL	JUAN FELIPE RAFFO HENAO DESIGNACION	16.607.366

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA

Certificado generado a través del RUES

Lugar y fecha: Medellín, 2016/03/10

Hora: 11:10

Número de radicado: 0013608889 - SISNC

Página: 6



Código de verificación: jGhcbfjjEcjlMAaY

Copia: 1 de 3

PRINCIPAL MAURO VELEZ GONZALEZ 70.038.976
DESIGNACION

Por Extracto de Acta número 40 del 30 de marzo de 2007, de la Asamblea de Accionistas, registrada en esta Cámara el 16 de mayo de 2007, en el libro 9, bajo el número 5763.

PRINCIPAL JOSE ROBERTO ARANGO PAVA 19.177.325
DESIGNACION

Por Acta número 47 del 8 de agosto de 2012, de la Asamblea de Accionistas, registrado(a) en esta Cámara el 8 de marzo de 2013, en el libro 9, bajo el número 4070

SUPLENTE DAVID VELEZ OSORNO 80.105.470
DESIGNACION

SUPLENTE ROBERTO VILLAMIZAR MUTIS 17.183.546
DESIGNACION

Por Extracto de Acta número 40 del 30 de marzo de 2007, de la Asamblea de Accionistas, registrada en esta Cámara el 16 de mayo de 2007, en el libro 9, bajo el número 5763.

SUPLENTE DANIEL RAFFO 14.623.543
DESIGNACION

Por Acta número 50 del 31 de marzo de 2014, de la Asamblea General Ordinaria de Accionistas, registrado(a) en esta Cámara el 20 de mayo de 2014, en el libro 9, bajo el número 9883

CERTIFICA

REVISORES FISCALES

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
FIRMA REVISORA FISCAL	BECKER & ASSOCIATES LTDA DESIGNACION	811.025.662-6

Por Acta número 53 del 16 de junio de 2015, de la Asamblea de Accionistas, registrado(a) en esta Cámara el 14 de octubre de 2015, en el libro 9, bajo el número 31395

REVISOR FISCAL PRINCIPAL LUIS EVARISTO ARDILA 91.258.012
CHACON
DESIGNACION

CAMARA DE COMERCIO DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA

Certificado generado a través del RUES

Lugar y fecha: Medellín, 2016/03/10

Hora: 11:10

Número de radicado: 0013608889 - SISNC

Página: 7



Código de verificación: jGhcbfjjEcjlMAaY

Copia: 1 de 3

REVISORA FISCAL SUPLENTE ANYELA JULIETH PEREZ 1.098.716.923
GARCIA
DESIGNACION

Por Comunicación del 28 de septiembre de 2015, de la Firma Revisora Fiscal, registrado(a) en esta Cámara el 14 de octubre de 2015, en el libro 9, bajo el número 31395

CERTIFICA

GRUPO EMPRESARIAL

GRUPO EMPRESARIAL PALMAS DEL CESAR S.A

MATRIZ: 094489-04 PALMAS DEL CESAR S.A.
DOMICILIO: MEDELLÍN - COLOMBIANA
ACTIVIDAD: CULTIVO Y BENEFICIO INDUSTRIAL DE LA PALMA DE ACEITE, ASÍ COMO TODA ACTIVIDAD COMPLEMENTARIA CON ESTE PROPÓSITO.
CONFIGURACION: DOCUMENTO PRIVADO DE MARZO 26 DE 2015
DATOS INSCRIPCION: Libro 9 Nro. 7138 2015/04/15

CONTROLA DIRECTAMENTE A:

INVERSORA DEL SUR DEL CESAR S.A.S
DOMICILIO: BUCARAMANGA - COLOMBIANA
Filial
PRESUPUESTO: ARTICULO 261-NUMERAL 1 DEL CODIGO DE COMERCIO:
POSEE MAS DEL 50% DEL CAPITAL DE LA SOCIEDAD
ACTIVIDAD: COMPRA Y VENTA DE BIENES RAICES
CONFIGURACION: DOCUMENTO PRIVADO DE MARZO 26 DE 2015
DATOS INSCRIPCION: Libro 9 Nro. 7138 2015/04/15

CERTIFICA

DIRECCIÓN(ES) PARA NOTIFICACION JUDICIAL

Carrera 25 1 A SUR 155 OFICINA 443 MEDELLÍN, ANTIOQUIA, COLOMBIA

CERTIFICA

DIRECCIÓN(ES) ELECTRONICA PARA NOTIFICACION JUDICIAL

contador@palcesar.com

CERTIFICA

Que en la CAMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA, no aparece inscripción posterior a la anteriormente mencionada, de documentos referentes a reforma, disolución, liquidación o nombramiento de

CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN PARA ANTIOQUIA

Certificado generado a través del RUES

Lugar y fecha: Medellín, 2016/03/10

Hora: 11:10



Número de radicado: 0013608889 - SISNC

Página: 8

Código de verificación: jGhcbfjjEcjlMAaY

Copia: 1 de 3

representantes legales de la expresada entidad.

Los actos de inscripción aquí certificados quedan en firme diez (10) días hábiles después de la fecha de su notificación, siempre que los mismos no hayan sido objeto de los recursos, en los términos y en la oportunidad establecidas en los artículos 74 y 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.


Este certificado cuenta con plena validez jurídica según lo dispuesto en la ley 527 de 1999. En él se incorporan tanto la firma mecánica que es una representación gráfica de la firma del Secretario de la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, como la firma digital y la respectiva estampa cronológica, las cuales podrá verificar a través de su aplicativo visor de documentos PDF.

Si usted expidió el certificado a través de la plataforma virtual, puede imprimirlo con la certeza de que fue expedido por la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia. La persona o entidad a la que usted le va a entregar el certificado puede verificar su contenido, por una sola vez y en un plazo no mayor a 30 días contados desde el momento de su expedición, ingresando a www.certificadoscamara.com y digitando el código de verificación que se encuentra en el encabezado del presente documento. El certificado a validar corresponde a la imagen y contenido del certificado creado en el momento en que se generó en las taquillas o a través de la plataforma virtual de la Cámara.

SANDRA MILENA MONTES PALACIO
DIRECTORA DE REGISTROS PÚBLICOS

Anexo B. Resolución 0085 de 2014 del Ministerio del Trabajo Regional Cesar

REPUBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO **000085** DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

En ejercicio de las facultades legales y en especial las conferidas por el artículo 47 y SS del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y artículo tercero numeral 3 de la Resolución número 0404 del 22 de marzo de 2012, y

CONSIDERANDO

Que mediante AUTO 405 - 426 del 23 y 26 de Agosto de 2013, el doctor ANTONIO RAFAEL JUNIELES ARAUJO, Director Territorial del Cesar, comisiona a los doctores JOSE GREGORIO MARQUEZ CADENA y NICOLAS EVARISTO CALDERON RIVADENEIRA, para que se trasladen a las instalaciones de la empresa Palmas del Cesar, empresa del sector palmero ubicado en el corregimiento de Minas Jurisdicción del Municipio de San Martin, Cesar, los días 23,26 de agosto de 2013.

Que mediante AUTO 462, del 16 de Septiembre de 2013, esta coordinación de la Dirección Territorial, en cumplimiento a las atribuciones otorgadas en el artículo 486 del C.S.T y concordancia con lo estipulado en la ley 1429 de 2010 y sus decretos reglamentarios, 2025 de 2011, 2798 de 2013 y la ley 1610 de 2013, se da inicio a una averiguación preliminar a la empresa PALMAS DEL CESAR y las cooperativas de trabajo asociado que prestan los servicios a dichas empresa: **CTA ALTERNATIVA, COOPROAGUAS, COOPROBARRO, COOPROCESAR, COOPROLIBANO, COOPAL SUR, ELESFUERZO, PROMINAS, CANAGUASCUR**, con el fin de verificar presunta intermediación laboral e incumplimiento a las normas laborales y cooperativas, cumplimiento a los compromisos adquiridos de acuerdo a los hallazgos encontrados en las visitas realizadas.

Que el día 24 de septiembre la empresa PALMAS DEL CESAR, mediante memorial radicado bajo el número 2797, presenta un incidente de nulidad

Que mediante AUTO 511 del 30 de Septiembre de 2013, el coordinador del grupo de prevención inspección vigilancia y control hace el saneamiento de la actuación administrativa y ordena la práctica de pruebas.

Que mediante AUTO 603, del 13 de Septiembre de 2013, esta coordinación de la Dirección Territorial, en cumplimiento a las atribuciones otorgadas en el artículo 47, CPACA, y normas concordante FORMULA CARGOS, contra la empresa **PALMAS DEL CESAR Y LAS COOPERATIVAS CTA ALTERNATIVA, COOPROAGUAS, COOPROBARRO, COOPROCESAR, COOPROLIBANO, COOPAL SUR, ELESFUERZO, PROMINAS, CANAGUASCUR**.

Que mediante AUTO 14368-1876, del 21 de diciembre de 2011, la funcionaria comisionada ordena la práctica de pruebas.

Que una vez adelantadas las pruebas conducentes y pertinentes dentro del proceso administrativo, este despacho procede a realizar el siguiente,

IDENTIFICACIÓN DE LOS INVESTIGADOS:

COOPROAGUAS, identificada con Nit: 824005971-9, con domicilio en la carrera 2 No 3N-90, corregimiento de Aguas Blancas, Municipio de SAN Martin, Cesar.

Direccion territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 8000085 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DEL SECTOR PALMERO "COOPALSUR", identificada con Nit: 8240057917-0, con domicilio en la carrera 4 No 3-42, corregimiento de Minas, Municipio de SAN Martin, Cesar.

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DEL SECTOR PALMERO "EL ESFUERZO", identificada con Nit: 824005795-9, con domicilio en la carrera 2 No 3N-90, corregimiento de Minas, Municipio de SAN Martin, Cesar.

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DEL SECTOR PALMERO "ALTERNATIVA", identificada con Nit: 824005759-3, con domicilio en la carrera 2 No 3N-90, corregimiento de Minas, Municipio de SAN Martin, Cesar.

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DEL SECTOR PALMERO "CANAGUASCUR", identificada con Nit: 900319289-7, con domicilio en la calle 1 No 3-39, corregimiento Aguas Blancas el Municipio de SAN Martin, Cesar.

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DEL SECTOR PALMERO "PROMINAS", identificada con Nit: 82400529-0, con domicilio en el municipio de SAN Martin, Cesar.

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DEL SECTOR PALMERO "COOPROLIBANO", identificada con Nit: 824005786-2, con domicilio en CORREGIMIENTO EL LIBANO - , del municipio de SAN Martin, Cesar.

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO COPROBARRO, identificada con Nit: 900107498-1, con domicilio en, con domicilio en la Calle 1 No 3-39, corregimiento aguas blancas, del municipio de SAN Martin, Cesar.

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO COOPROCESAR, identificada con Nit: 824005419-4, con domicilio en la Carrera 2 No 3N- 90, del Municipio de SAN MARTIN, Cesa.r

EMPRESA PALMAS DEL CESAR S.A; Identificada con NIT: 890200656-9, con domicilio en la calle 35 No. 17 - 56, Edificio Davivienda Piso 15, Bucaramanga, Santander.

ANÁLISIS

2011, por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo y teniendo en cuenta la misión encomendada a este Ministerio con relación a la Inspección, Control y Vigilancia del cumplimiento de las normas en materia laboral, específicamente en normas de la seguridad social integral en salud, pensión y con énfasis en lo concerniente a riesgos profesionales, se comisionaron funcionarios para la práctica de las visita de carácter general a las instalaciones de la empresa PALMAS DEL CESAR Y LAS COOPERATIVAS CTAALTERNATIVA,COOPROAGUAS,COOPROBARRO,COOPROCESAR,COOPROLIBANO,COOPALSUR,ELESFUERZO,PROMINAS,CANAGUASCUR .

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO **06085** DE 2014

(23 DE ABRIL DE 2014)

Como antecedentes se tienen las visitas de carácter general realizadas el día 27 de agosto de 2013 a las PALMAS DEL CESAR Y LAS COOPERATIVAS CTA ALTERNATIVA, COOPROAGUAS, COOPROBARRO, COOPROCESAR, COOPROLIBANO, COOPAL SUR, ELESFUERZO, PROMINAS, CANAGUASCUR.

El trámite administrativo - laboral o investigación, inicia contra la empresa PALMAS DEL CESAR y cooperativas en mención, a fin de poder verificar la presunta intermediación laboral e incumplimiento a las normas laborales y cooperativas y el cumplimiento a las normas laborales de acuerdo a los hallazgos encontrados en las visitas realizadas.

Considerando que dentro del bagaje probatorio se encuentra que la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, suscribió OFERTA MERCANTIL con las cooperativas mencionadas, es importante antes de avanzar en el análisis particular de cada una realizar un estudio sobre la naturaleza jurídica de las cooperativas de trabajo asociado, así como de los derechos de sus asociados.

Conforme a la Ley 79 de 1989, artículo 70, las cooperativas de trabajo asociado "son aquellas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios", por lo que el principal aporte de los asociados en ésta clase de organismos está constituido por su trabajo, en concordancia con lo señalado en el Decreto Reglamentario 4588 de 2006, que señala:

"ARTICULO 3. NATURALEZA DELAS COOPERATIVAS Y PRECOOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. Son organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes, directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o Intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general, también a las actividades específicas de la cooperativa."

"ARTICULO 5°. OBJETO SOCIAL DE LAS COOPERATIVAS Y PRECOOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. El objeto social de estas organizaciones solidarias es el de generar y mantener trabajo para los asociados de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno. En sus estatutos se deberá precisar la actividad socioeconómica que desarrollarán, encaminada al cumplimiento de su naturaleza, en cuanto a la generación de un trabajo, en los términos que determinan los organismos nacionales e internacionales, sobre la materia."

"ARTÍCULO 6°. CONDICIONES PARA CONTRATAR CON TERCEROS. Las Cooperativas y Precooperativas de trabajo Asociado, podrán contratar con terceros la producción de bienes, la ejecución de obras y la prestación de servicios, siempre que respondan a la ejecución de un proceso total en favor de otras cooperativas o de terceros en general, cuyo propósito final sea un resultado específico. Los procesos también podrán contratarse en forma parcial o por subprocesos, correspondientes a las diferentes etapas de la cadena productiva, siempre atados al resultado final."

"ARTÍCULO 15° EXCEPCIONES AL TRABAJO ASOCIADO. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán vincular personas naturales no asociadas, salvo que se presente

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102, 571164-Ext 3603
dtesesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 00085 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

uno de los siguientes eventos: 1. Para trabajos ocasionales o accidentales referidos a labores distintas de las actividades normales y permanentes de la Cooperativa.

2. Para reemplazar temporalmente al asociado que conforme a los estatutos o al Régimen de Trabajo Asociado, se encuentre imposibilitado para prestar su servicio, siempre que la labor sea indispensable para el cumplimiento del objeto social de la cooperativa.

3. Para vincular personal técnico especializado, que resulte indispensable para el cumplimiento de un proyecto o programa dentro del objeto social de la Cooperativa, que no exista entre los trabajadores asociados y que no desee vincularse como asociado a la cooperativa."

Sobre el particular, es menester recordar lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 1233 de 2008, el cual señala:

"El régimen de trabajo asociado cooperativo se regulará de acuerdo con los postulados, principios y directrices de la OIT relativos a las relaciones de trabajo digno y decente, la materia cooperativa, y los principios y valores universales promulgados por la Alianza Cooperativa Internacional, ACI".

De aquí que si tomamos la definición con aceptación universal, dada por la Alianza Cooperativa Internacional, donde en su congreso de 1995, ha admitido la siguiente: "Una Cooperativa es una asociación autónoma de personas que se ha unido de forma voluntaria para satisfacer necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática."

Lo anterior constituye a la Cooperativa en un modelo de sociedad abierta, solidaria, autónoma, democrática e independiente, que destina parte de sus recursos a la formación de sus miembros y que intenta, mediante la intercooperación, fortalecer el movimiento cooperativista, en todos los ámbitos, y orienta su actividad productiva para conseguir un desarrollo sostenible de sus comunidades, recordando que los principios cooperativos¹ son las pautas mediante las cuales las cooperativas ponen en práctica sus valores, entre ellos: Adhesión voluntaria y abierta, Gestión democrática por parte de los socios, Participación económica de los socios, Autonomía e independencia. Educación, formación e información, Cooperación entre cooperativas. Interés por la comunidad¹⁴.

Con lo anterior para dejar ver, que el espíritu de la ley, lo que el legislador buscó regular mediante la Ley 79 de 1988 y que ha sido desarrollado mediante diferentes decretos y normas, consagrando las características de tal institución jurídica como son las Cooperativas, tales como la autodeterminación, autogobierno y autonomía propia, situación que taxativamente lo establece el artículo 12 de la Ley 1233 de 2008, al regular:

1 La ACI es una organización internacional privada, no gubernamental, creada en 1895 con sede en Londres, cuyo ideario (principios y valores del cooperativismo), bandera (el arco iris) y emblema (el círculo con tres barras verticales) son comunes a los países que forman parte de ella, pese a sus distintas ideologías y grados de desarrollo.

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 000085 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

2 García Jiménez, Manuel, "Autoempleo y Trabajo Asociado, El Trabajo en la economía social.", Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba. Córdoba, 2002, p.27

3 Principios formulados en Rochdale y que han sido mantenidos por parte de la ACI, a lo largo de los diferentes congresos, tales como el de 1937, congreso de Viena 1966, Congreso de Manchester 1995, La organización Internacional del Trabajo OIT y la Recomendación 127 de la OIT.

4 Según la SSTS de 26 de enero de 1983 (R.389), 20 de marzo 1986 (R.1273) y 28 de enero de 1991, los principios cooperativos seguirán siendo normas de obligatorio cumplimiento en cualquier cooperativa.

"El objeto social de estas organizaciones solidarias es el de generar y mantener trabajo para los asociados de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno..."

La Corte Constitucional, ha señalado reiterativamente, verbigracia en sentencia T-287 de 2011, que "Las Cooperativas de Trabajo Asociado poseen, entre otros, los siguientes caracteres básicos: tienen como objetivo crear y mantener puestos de trabajo sustentables con el fin de mejorar la calidad de vida de sus socios trabajadores y promover el desarrollo comunitario; la adhesión es libre y voluntaria y el trabajo está a cargo de sus socios, y proteger a los trabajadores con adecuados sistemas de seguridad social y salud ocupacional"

En principio, las relaciones que se dan en una cooperativa de trabajo asociado, no están regladas por las normas del derecho del trabajo, por cuanto sus miembros son dueños de la misma, y no es dable hablar de empleadores por una parte, y de trabajadores por la otra, como en las relaciones de trabajo subordinado o dependiente que regula el Código Sustantivo del Trabajo.

A su vez en la sentencia T-287 de 2001, la Corte Constitucional ha insistido en que existen dos casos en los cuales a los trabajadores vinculados con las Cooperativas de Trabajo Asociado se les aplica la legislación laboral. El primero de ellos, cuando las cooperativas contratan trabajadores ocasionales o permanentes, caso de carácter excepcional debido a su propia naturaleza de "asociación para trabajar", y porque se dan todos los supuestos de la relación laboral subordinada, es decir, la prestación personal del servicio, la subordinación, y una remuneración o salario.

El otro caso, se configura "cuando el cooperado no trabaja directamente para la cooperativa, sino para un tercero, respecto del cual recibe órdenes y cumple horarios y la relación con el tercero surge por mandato de la Cooperativa", afirmación que haya sustento en el principio de la supremacía de la realidad sobre las formalidades establecido en el artículo 53 de la Constitución.

Es en éste aspecto que los artículos 17 del Decreto 4588 de 2006 y 7° de la Ley 1233 de 2008 han fijado límites para las cooperativas de trabajo asociado, entre ellos, la prohibición de actuar como empresas de intermediación laboral, y de disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a terceros o remitirlos como trabajadores en misión, previéndose también por parte del artículo 7° de la Ley 1233 de 2008 que el contratante no podrá intervenir directa o indirectamente en las decisiones internas de la cooperativa y en especial en la selección del trabajador asociado.

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL
RESOLUCIÓN NÚMERO 23 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

Así mismo, el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 previó que "El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes".

Y en desarrollo de la norma en comento, el artículo 1° del Decreto 2025 de 2011, consagró que la intermediación laboral a la que se hace referencia en la norma atrás citada, se entenderá como el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones, actividad que es propia de las empresas de servicios temporales, de conformidad con el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y el Decreto 2369 de 2006, y que en consecuencia, no está permitida a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado.

En cuanto a la actividad misional permanente, señala el Decreto 2025 de 2011, en el artículo citado que ésta corresponde a aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción del bien o servicios característicos de la empresa.

Respecto a los medios de producción el Decreto 4588 de 2006, establece;

"ARTICULO 8°. DE LOS MEDIOS DE PRODUCCIÓN Y/O DE LABOR DE LAS COOPERATIVAS Y PRECOOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. La Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado deberá ostentar la condición de propietaria, poseedora o tenedora de los medios de producción y/o labor, tales como instalaciones, equipos, herramientas, tecnología y demás medios materiales o inmateriales de trabajo.

Si dichos medios de producción y/o de labor son de propiedad de los asociados, la Cooperativa podrá convenir con éstos su aporte en especie, la venta, el arrendamiento o el comodato y, en caso de ser remunerado el uso de los mismos, tal remuneración será independiente de las compensaciones que perciban los asociados por su trabajo. Si los medios de producción y/o de labor son de terceros, se podrá convenir con ellos su tenencia a cualquier título, garantizando la plena autonomía en el manejo de los mismos por parte de la cooperativa. Dicho convenio deberá perfeccionarse mediante la suscripción de un contrato civil o comercial."

A su vez, el Decreto Presidencial 002025 de 2011, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, y la Ley 79 de 1989, señala:

"Artículo 3°. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado y el tercero que contrate con estas y esté involucrado en una o más de las siguientes conductas será objeto de las sanciones de ley cuando:

- b) La cooperativa o precooperativa no tenga independencia financiera.
- c) La cooperativa o precooperativa no tenga la propiedad y la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que se contraten.

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 000085 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

f) Las instrucciones para la ejecución de la labor de los trabajadores asociados en circunstancias de tiempo, modo y lugar no sean impartidas por la cooperativa o precooperativa."

Sobre esta normativa decidirá el Despacho, previo estudio y análisis de cada una de las pruebas allegadas lo correspondiente al cumplimiento de la razón de ser de las cooperativas de trabajo asociado que forman parte del presente proceso administrativo Sancionatorio, análisis que se realizará de manera independiente e individual para cada ente jurídico.

Como precedente se tiene que el objeto social de **PALMAS DEL CESAR S.A.**, consagrado en el certificado de existencia y representación legal de la sociedad investigada (Folios, 7-9), consiste en el cultivo y beneficio industrial de la palma de aceite, así como toda actividad complementaria de este propósito. La sociedad también podrá todo tipo de actividades agropecuarias, asimismo, la sociedad podrá participar en sociedades de cualquier naturaleza, dentro y fuera y fuera del país que tenga relación con actividades agropecuarias, comerciales e industriales y con la explotación de negocio de aceites y grasas o el procesamiento y transformación de los mismos.

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO COOPROCESAR, su actividad económica es apoyo a la agricultura, su objeto social: generar y mantener trabajo e ingresos de sus asociados en orden a mejorar sus ingresos y el desarrollo de la actividad. Actividades mixtas de servicios agrícolas y ganaderas. Producción agrícola. Producción especializada de oleaginosas. Silvicultura. Mantenimiento de vías y prados. Trabajos de excavación, cimentación y demás trabajos de preparación de construcción de obras civiles. Comercio al por menor. Actividades de capacitación en educación cooperativa. Actividades de asesoramiento empresarial.

PALMAS DEL CESAR S.A., suscribió Oferta Mercantil de fecha enero 2 de 2011 obrante a (folios 23 a 27), mediante la cual, **COOPROCESAR**, se comprometió entre otras, a: "Ejecutar los procesos de corte de racimos; la recolección de los racimos cosechados, el fruto suelto en campo y la disposición de las hojas, realizar los procesos de mantenimiento para la cosecha en los lotes que asigne **PALMAS DEL CESAR S.A.** acatando las normas de calidad y las especificaciones técnicas como tiempo de ciclo, ruta de cosecha y buen uso en Comodato de los Semovientes y equipos que defina **PALMAS DEL CESAR S.A.** de acuerdo a los procesos y subprocesos".

Dentro de la aceptación de la oferta mercantil, la subgerente de la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.** Identificada con el NIT: 890200656-9, representada legalmente por el señor, **FABIO ENRIQUE GONZALES BEJARANO**, allegó a folio 28 las características técnicas exigidas para el cumplimiento de dicha oferta mercantil, y dentro de las labores agrícolas que se iban a desarrollar se encuentran la siembra, cuyas especificaciones corresponden a "sembrar las palmas en un hueco, dejando el bulbo a nivel del suelo y de tal forma que la palma quede vertical", configurándose de ésta forma que la actividad desarrollada por la cooperativa está relacionada directamente con la producción del bien o servicios característicos.

Por su parte la **COOPERATIVA DE TRABAJO COOPROCESAR**, identificada con el NIT 824005419-4, está representada legalmente por la señora ZULUAGA CASTILLA CESAR ARTURO, y fue constituida mediante Acta No. 06100016246094061100 del 16 de JUNIO de 2011, otorgada en Asamblea de Asociados, de conformidad con el Certificado de Constitución, Existencia y

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 000005 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

Representación Legal de la cooperativa expedido por la Superintendencia de la Economía Solidaria "Supersolidaria".

De acuerdo a dicho certificado, la cooperativa **COOPROCESAR** tiene como actividad socioeconómica la relacionada con el cumplimiento de su naturaleza, en cuanto a la generación y mantenimiento de trabajo, esto es, la producción de bienes y prestación de servicios en la agricultura, desarrollando, directamente o por contratación, procesos y subprocesos de siembra, mantenimiento y recolección de cosechas y actividades conexas y complementarias, entre éstas últimas, las de adaptación y acondicionamiento de terrenos para la producción agrícola; y la producción especializada de palma de aceite, incluyendo los subprocesos de pre-vivero, vivero, estaquillada, hoyada, siembra, mantenimiento, fertilización, riego, fumigación, recolección y alce de frutos, entre otros.

Adicionalmente entre la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, y la cooperativa **COOPROCESAR** se suscribieron contratos de comodato obrantes a folios 3701 a 3711, en los cuales se pacta la entrega a título de comodato por parte de la empresa a la cooperativa de bienes tales como, carretas, búfalos, caballos y muías, con el objeto de ser destinados única y exclusivamente a la orden de compra, entendida según lo dispone la oferta mercantil, en su numeral 4: "Para determinar el valor y cantidades a pagar, de acuerdo al proceso o subproceso ejecutado se utilizará el detalle de la Orden de Compra, debidamente aprobada por ustedes (sic), no obstante aceptamos los precios fijos unitarios ..." Además el comodato incluye equipos de computación para que el Comandatario esto es, la cooperativa **COOPROCESAR**, ejecute procesos de sanidad vegetal en el subproceso de censo de plagas y enfermedades.

En primer lugar y con las consideraciones anteriores se analizará conforme lo dispone el Auto que ordena la investigación Administrativa, basado en la queja y en los hallazgos de la visita realizada, los aspectos relacionados con la intermediación laboral.

El objeto social de **PALMAS DEL CESAR S.A.**, se resume en el cultivo especialmente de la palma africana y la transformación industrial de los frutos de estas cosechas, encontrando que existe correspondencia entre la actividad misional permanente de la " empresa y la actividad socioeconómica a la que se dedica" la cooperativa **COOPROCESAR**, tal y como se acredita en certificado de existencia y representación legal que expidió la Superintendencia de Economía Solidaria y que reposa a folios 16 a 18, además sustentado en los términos de la oferta mercantil suscrita entre la empresa y la Cooperativa de Trabajo Asociado.

Para el cumplimiento del objeto social de **PALMAS DEL CESAR S.A.**, se debe adelantar procesos y subprocesos tendientes a la siembra, corte de racimos, recolección del fruto, disposición de hojas, fertilización labores de sanidad vegetal, y mantenimiento de lotes, actividades que corresponden en su totalidad a la obligación contraída por la Cooperativa en la oferta mercantil suscrita y de la que se hace mención en párrafos anteriores; encontrando que tanto la cooperativa **COOPROCESAR**, como la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, vulnera el señalamiento contenido en el artículo 1° del Decreto 2025 de junio de 2011, que prohíbe a las cooperativas efectuar actividades relacionadas con la producción del bien o giro propio de las actividades de la empresa, efectuando las actividades características de la INTERMEDIACIÓN LABORAL.

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO **000000083** DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

A su vez, el artículo 2° ibidem, señala: que partir de la entrada en vigencia del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, las instituciones o empresas públicas y/o privadas no podrán contratar procesos o actividades misionales permanentes con Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado".

Por su parte la ley 1429 de 2010, determina;

•ARTÍCULO 63. CONTRATACIÓN DE PERSONAL A TRAVÉS DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes"

Encontrando que el párrafo transitorio mediante el cual establecía fecha tope para dar aplicabilidad a esta normativa fue derogado por el artículo 276 de la Ley 1450 de 2011, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014.

Vulnerando igualmente lo dispuesto en los artículos 17 del Decreto 4588 de 2006 y 7° de la Ley 1233 de 2008, que determinan la prohibición de actuar como empresas de intermediación laboral a las Cooperativas de Trabajo Asociado, normas anotadas con antecedencia. Por otra parte, si bien el artículo 8° del Decreto 4588 de 2006, facultó a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado para ostentar la condición de propietarios, poseedores o tenedores de los medios de producción y/o labor, y en caso de que los medios de producción serán de propiedad de terceros pactar su tenencia a cualquier título siempre que se garantizara la plena autonomía en el manejo de los mismos por parte de la Cooperativa, el artículo 3 literal c) del Decreto 2025 de 2011, determino:

"Artículo 3°. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado y el tercero que contrate con estas y esté involucrado en una o más de las siguientes conductas será objeto de las sanciones de ley cuando:

....
c) La cooperativa o precooperativa no tenga la propiedad y la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que se contraten"

Norma posterior, que a luz de lo previsto en la Ley, 153 de 1887, previo:

"ARTICULO 2o. La ley posterior prevalece sobre la ley- anterior. En caso de que una ley posterior sea contraria a otra anterior, y ambas preexistentes al hecho que se juzga, se aplicará la ley posterior."

Consecuente esta conducta se encuentra tipificada por la Cooperativa **COOPROCESAR**, al encontrar en primer lugar que para desarrollar las labores propias del objeto social de la Cooperativa y en directa relación el de la empresa, plasmado en oferta mercantil, el principal medio de producción lo constituye la tierra y tal medio según evidencia en las pruebas abortadas no es de propiedad de la Cooperativa **COOPROCESAR**.

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO _____ DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

Igualmente, tal como se establece en los contratos de comodato relacionados anteriormente, los medios de producción tales como, búfalos, caballos, mulas, carretas y equipos de computación, son de propiedad de la empresa; si bien la declaración libre de apremio rendida por el representante legal de la cooperativa **COOPROCESAR**, manifiesta que algunos de los materiales de labor y su uso por la empresa.

Por su parte los estatutos de la Cooperativa, los cuales rigen las relaciones de los asociados y marcan los procedimientos a seguir, consigna en su artículo 7 numerales 6) 7) y 8) como actividades instrumentales para el logro de los objetivos de la cooperativa, la adquisición de equipos.

Vehículos, maquinarias y los materiales requeridos para sus actividades económicas y de terrenos para la siembra y producción de sus actividades agrícolas, igualmente del levante y manutención de semovientes, actos necesarios para la realización del trabajo agrícola, los cuales son vulnerados directamente por la misma cooperativa.

Lo anteriormente señalado, permite afianzar la intermediación laboral, en consonancia con lo demostrado en el proceso de acuerdo a lo establecido en los términos de la oferta mercantil, que la empresa contratante intervino directamente en las decisiones internas de la cooperativa y en la selección de los trabajadores asociados y ello es así porque en el numeral 2.1 de la oferta mercantil, los contratantes convinieron en aceptar que **PALMAS DEL CESAR S.A.** efectuara ... "los cambios en las programaciones diarias cuando por casos fortuitos y de acuerdo al criterio de ustedes las condiciones lo exijan"; en el numeral 2.4 la cooperativa se obligó a "Seleccionar el personal en forma debida, verificando antecedentes judiciales ante las autoridades nacionales competentes y respetando la reserva del derecho de admisión de algún o algunos cooperados que **PALMAS DEL CESAR SA.** Notifique "; y facultando a la empresa en el numeral 8° para "...en cualquier momento verificar el pago de las compensaciones a los asociados de la COOPERATIVA mensualmente revisara (sic) los libros y documentos de la COOPERATIVA para verificar su actualización y cumplimiento de las normas legales y aspectos que además evidencian que **COOPROCESAR** no tenía autonomía en la ejecución de los procesos y subprocesos contratados y en la ejecución de la labor de los trabajadores asociados en circunstancias de tiempo, modo y lugar, violando en consecuencia, los literales f) y g) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011 que prohíben a las cooperativas de trabajo asociado y al tercero que contrate con éstas, estar involucrado en conductas, como: " (...)

f) Las instrucciones para la ejecución de la labor de los trabajadores asociados en circunstancias de tiempo, modo y lugar no sean impartidas por la cooperativa o precooperativa.

g) Los trabajadores asociados no participen de la toma de decisiones, ni de los excedentes o rendimientos económicos de la cooperativa o precooperativa."

Aspectos que guardan directa relación con lo establecido en el artículo 5 del decreto 4588 de 2006, respecto al espíritu de la norma que define el objeto social de las Cooperativas de Trabajo Asociado que se organizan para regularse de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 000085 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

autogobierno. Lo anterior, haya correspondencia con lo idénticamente consagrado en el artículo 12 de la Ley 1233 de 2008 citado anteriormente, todo lo anterior se reafirma en el decreto 2879 de

Por consiguiente habrá lugar a imponer la sanción correspondiente a la **COOPERATIVA DE TRABAJO COOPROCESAR**, por vulnerar las disposiciones contenidas en los artículos 17 y 8 del Decreto 4588 de 2006, 7 y la Ley 1233 de 2008, 63 de la Ley 1429 de 2010, 1°, 2°, del Decreto 2025 de 2011, y los literales b), c), f) y g) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011, de conformidad al Decreto 2025 de 2011, artículo 1.

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO COOPROBARRO identificada con el NIT 900107498-1, representada por el señor, SERRANO VEGA OLIVEIRO, su actividad económica es apoyo a la agricultura.

Su objeto social: generar y mantener trabajo e ingresos de sus asociados en orden a mejorar sus ingresos y el desarrollo de la actividad. Actividades mixtas de servicios agrícolas y ganaderas. Producción agrícola. Producción especializada de oleaginosas. Silvicultura. Reciclaje, fabricación de prendas de vestir, Mantenimiento de vías y prados. Trabajos de excavación, cimentación y demás trabajos de preparación de construcción de obras civiles. Comercio al por menor. Actividades de capacitación en educación cooperativa. Actividades de asesoramiento empresarial.

PALMAS DEL CESAR S.A., suscribió Oferta Mercantil de fecha enero 31 de 2011 obrante a folios 23 a 27, mediante la cual, **COOPROBARRO**, se comprometió entre otras, a: "Ejecutar los procesos de corte de racimos; la recolección de los racimos cosechados, el fruto suelto en campo y la disposición de las hojas, realizar los procesos de mantenimiento para la cosecha en los lotes que asigne PALMAS DEL CESAR S.A. acatando las normas de calidad y las especificaciones técnicas como tiempo de ciclo, ruta de cosecha y buen uso en Comodato de los Semovientes y equipos que defina PALMAS DEL CESAR S.A. de acuerdo a los procesos y subprocesos".

Dentro de la aceptación de la oferta mercantil, la subgerente de la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A. FABIO ENRIQUE SERRANO BEJARANO**, allegó a folio 28 las características técnicas exigidas para el cumplimiento de dicha oferta mercantil, y dentro de las labores agrícolas que se iban a desarrollar se encuentran la siembra, cuyas especificaciones corresponden a "sembrar las palmas en un hueco, dejando el bulbo a nivel del suelo y de tal forma que la palma quede vertical", configurándose de ésta forma que la actividad desarrollada por la cooperativa está relacionada directamente con la producción del bien o servicios característicos.

Por su parte la **COOPERATIVA DE TRABAJO COOPROBARRO**, está representada legalmente por el señor **SERENO VEGA OLIVERIO**, y fue constituida mediante Acta No. 02200194612003582 del 22 de febrero de 2012, otorgada en Asamblea de Asociados, de conformidad con el Certificado de Constitución, Existencia y Representación Legal de la cooperativa expedido por la Superintendencia de la Economía Solidaria "Supersolidaria".

De acuerdo a dicho certificado, la cooperativa **COOPROBARRO** tiene como actividad socioeconómica la relacionada con el cumplimiento de su naturaleza, en cuanto a la generación y mantenimiento de trabajo, esto es, la producción de bienes y prestación de servicios en la

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 3600 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

agricultura, desarrollando, directamente o por contratación, procesos y subprocesos de siembra, mantenimiento y recolección de cosechas y actividades conexas y complementarias, entre éstas últimas, las de adaptación y acondicionamiento de terrenos para la producción agrícola; y la producción especializada de palma de aceite, incluyendo los subprocesos de pre-vivero, vivero, estaquillada, hoyada, siembra, mantenimiento, fertilización, riego, fumigación, recolección y alce de frutos, entre otros.

Adicionalmente entre la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, y la cooperativa **COOPROBARRO**, se suscribieron contratos de comodato obrantes a (folios 3701 a 3711), en los cuales se pacta la entrega a título de comodato por parte de la empresa a la cooperativa de bienes tales como, carretas, búfalos, caballos y mulas, con el objeto de ser destinados única y exclusivamente a la orden de compra, entendida según lo dispone la oferta mercantil, en su numeral 4: "Para determinar el valor y cantidades a pagar, de acuerdo al proceso o subproceso ejecutado se utilizará el detalle de la Orden de Compra, debidamente aprobada por ustedes (sic), no obstante aceptamos los precios fijos unitarios ..." Además el comodato incluye equipos de computación para que el Comandatarario esto es, la cooperativa **COOPROBARRO**, ejecute procesos de sanidad vegetal en el subproceso de censo de plagas y enfermedades.

En primer lugar y con las consideraciones anteriores se analizará conforme lo dispone el Auto que ordena la investigación Administrativa, basado en la queja y en los hallazgos de la visita realizada, los aspectos relacionados con la intermediación laboral.

El objeto social de **PALMAS DEL CESAR S.A.**, se resume en el cultivo especialmente de la palma africana y la transformación industrial de los frutos de estas cosechas, encontrando que existe correspondencia entre la actividad misional permanente de la empresa y la actividad socioeconómica a la que se dedica la cooperativa **COOPROBARRO**, tal y como se acredita en certificado de existencia y representación legal que expidió la Superintendencia de Economía Solidaria y que reposa a folios 16 a 18, además sustentado en los términos de la oferta mercantil suscrita entre la empresa y la Cooperativa de Trabajo Asociado.

Para el cumplimiento del objeto social de **PALMAS DEL CESAR S.A.**, se debe adelantar procesos y subprocesos tendientes a la siembra, corte de racimos, recolección del fruto, disposición de hojas, fertilización labores de sanidad vegetal, y mantenimiento de lotes, actividades que corresponden en su totalidad a la obligación contraída por la Cooperativa en la oferta mercantil suscrita y de la que se hace mención en párrafos anteriores; encontrando que tanto la cooperativa **COOPROBARRO**, como la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, vulnera el señalamiento contenido en el artículo 1° del Decreto 2025 de junio de 2011, que prohíbe a las cooperativas efectuar actividades relacionadas con la producción del bien o giro propio de las actividades de la empresa, efectuando las actividades características de la INTERMEDIACIÓN LABORAL.

A su vez, el artículo 2° ibidem, señala: que partir de la entrada en vigencia del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, las instituciones o empresas públicas y/o privadas no podrán contratar procesos o actividades misionales permanentes con Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado".

Por su parte la ley 1429 de 2010, determina;

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 000085 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

•ARTÍCULO 63. CONTRATACIÓN DE PERSONAL A TRAVÉS DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes"

Encontrando que el párrafo transitorio mediante el cual establecía fecha tope para dar aplicabilidad a esta normativa fue derogado por el artículo 276 de la Ley 1450 de 2011, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014.

Vulnerando igualmente lo dispuesto en los artículos 17 del Decreto 4588 de 2006 y 7° de la Ley 1233 de 2008, que determinan la prohibición de actuar como empresas de intermediación laboral a las Cooperativas de Trabajo Asociado, normas anotadas con antecedencia. Por otra parte, si bien el artículo 8° del Decreto 4588 de 2006, facultó a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado para ostentar la condición de propietarios, poseedores o tenedores de los medios de producción y/o labor, y en caso de que los medios de producción serán de propiedad de terceros pactar su tenencia a cualquier título siempre que se garantizara la plena autonomía en el manejo de los mismos por parte de la Cooperativa, el artículo 3 literal c) del Decreto 2025 de 2011, determino:

"Artículo 3°. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado y el tercero que contrate con estas y esté involucrado en una o más de las siguientes conductas será objeto de las sanciones de ley cuando:

.....
c) La cooperativa o precooperativa no tenga la propiedad y la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que se contraten"

Norma posterior, que a luz de lo previsto en la Ley, 153 de 1887, previo:

"ARTICULO 2o. La ley posterior prevalece sobre la ley- anterior. En caso de que una ley posterior sea contraria a otra anterior, y ambas preexistentes al hecho que se juzga, se aplicará la ley posterior."

Consecuente esta conducta se encuentra tipificada por la Cooperativa **COOPROBARRO**, al encontrar en primer lugar que para desarrollar las labores propias del objeto social de la Cooperativa y en directa relación el de la empresa, plasmado en oferta mercantil, el principal medio de producción lo constituye la tierra y tal medio según evidencia en las pruebas abortadas no es de propiedad de la Cooperativa **COOPROBARRO**.

Igualmente, tal como se establece en los contratos de comodato relacionados anteriormente, los medios de producción tales como, búfalos, caballos, mulas carretas y equipos de computación, son de propiedad de la empresa; si bien la declaración libre de apremio rendida por el representante legal de la cooperativa **COOPROBARRO**, manifiesta que algunos de los materiales de labor y su uso por la empresa.

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 000085 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

Por su parte los estatutos de la Cooperativa, los cuales rigen las relaciones de los asociados y marcan los procedimientos a seguir, consigna en su artículo 7 numerales 6) 7) y 8) como actividades instrumentales para el logro de los objetivos de la cooperativa, la adquisición de equipos.

Vehículos, maquinarias y los materiales requeridos para sus actividades económicas y de terrenos para la siembra y producción de sus actividades agrícolas, igualmente del levante y manutención de semovientes, actos necesarios para la realización del trabajo agrícola, los cuales son vulnerados directamente por la misma cooperativa.

Lo anteriormente señalado, permite afianzar la intermediación laboral, en consonancia con lo demostrado en el proceso de acuerdo a lo establecido en los términos de la oferta mercantil, que la empresa contratante intervino directamente en las decisiones internas de la cooperativa y en la selección de los trabajadores asociados y ello es así porque en el numeral 2.1 de la oferta mercantil, los contratantes convinieron en aceptar que **PALMAS DEL CESAR S.A.** efectuara ... "los cambios en las programaciones diarias cuando por casos fortuitos y de acuerdo al criterio de ustedes las condiciones lo exijan"; en el numeral 2.4 la cooperativa se obligó a "Seleccionar el personal en forma debida, verificando antecedentes judiciales ante las autoridades nacionales competentes y respetando la reserva del derecho de admisión de algún o algunos cooperados que **PALMAS DEL CESAR SA.** Notifique "; y facultando a la empresa en el numeral 8° para "...en cualquier momento verificar el pago de las compensaciones a los asociados de la COOPERATIVA mensualmente revisara (sic) los libros y documentos de la COOPERATIVA para verificar su actualización y cumplimiento de las normas legales y aspectos que además evidencian que **COOPROBARRO** no tenía autonomía en la ejecución de los procesos y subprocesos contratados y en la ejecución de la labor de los trabajadores asociados en circunstancias de tiempo, modo y lugar, violando en consecuencia, los literales f) y g) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011 y el decreto 2879 de 2013, se reafirmó la prohibición a las cooperativas de trabajo asociado y al tercero que contrate con éstas, estar involucrado en conductas, como:

" (...)

f) Las instrucciones para la ejecución de la labor de los trabajadores asociados en circunstancias de tiempo, modo y lugar no sean impartidas por la cooperativa o precooperativa.

g) Los trabajadores asociados no participen de la toma de decisiones, ni de los excedentes o rendimientos económicos de la cooperativa o precooperativa."

Aspectos que guardan directa relación con lo establecido en el artículo 5 del decreto 4588 de 2006, respecto al espíritu de la norma que define el objeto social de las Cooperativas de Trabajo Asociado que se organizan para regularse de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno. Lo anterior, haya correspondencia con lo idénticamente consagrado en el artículo 12 de la Ley 1233 de 2008 citado anteriormente.

Por consiguiente habrá lugar a imponer la sanción correspondiente a la **COOPERATIVA DE TRABAJO COOPROBARRO**, por vulnerar las disposiciones contenidas en los artículos 17 y 8 del Decreto 4588 de 2006, 7 y la Ley 1233 de 2008, 63 de la Ley 1429 de 2010, 1°, 2°, del Decreto 2025

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co

REPUBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO **0-00085** DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

de 2011, y los literales b), c), f) y g) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011, de conformidad al Decreto 2025 de 2011, artículo 1.

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO COOPROLIBANO, identificada con el NIT: 824005786-2 representada por el señor JOSE JULIAN TORRES, su actividad económica es apoyo a la agricultura.

Su objeto social: contratar los servicios agrícolas, con herramientas y equipos propios o alquilados, en cultivo de palma africana y otros cultivos agrícolas, formar a los asociados en la autogestión promoviendo la generación de ingresos para el sostenimiento de la cooperativa, a través de la compra y siembra de la tierra, compra o alquiler de vehículos, maquinaria y equipos o de la venta de servicios

PALMAS DEL CESAR S.A., suscribió Oferta Mercantil de fecha enero 31 de 2011 obrante a folios 23 a 27, mediante la cual, **COOPROLIBANO**, se comprometió entre otras, a: "Ejecutar los procesos de corte de racimos; la recolección de los racimos cosechados, el fruto suelto en campo y la disposición de las hojas, realizar los procesos de mantenimiento para la cosecha en los lotes que asigne **PALMAS DEL CESAR S.A.** acatando las normas de calidad y las especificaciones técnicas como tiempo de ciclo, ruta de cosecha y buen uso en Comodato de los Semovientes y equipos que defina **PALMAS DEL CESAR S.A.** de acuerdo a los procesos y subprocesos".

Dentro de la aceptación de la oferta mercantil, la subgerente de la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.** identificada con el NIT: 890200656-9, representada legalmente por el señor, **FABIO ENRIQUE GONZALES BEJARANO**, allegó a folio 28 las características técnicas exigidas para el cumplimiento de dicha oferta mercantil, y dentro de las labores agrícolas que se iban a desarrollar se encuentran la siembra, cuyas especificaciones corresponden a "sembrar las palmas en un hueco, dejando el bulbo a nivel del suelo y de tal forma que la palma quede vertical", configurándose de ésta forma que la actividad desarrollada por la cooperativa está relacionada directamente con la producción del bien o servicios característicos.

Por su parte la **COOPERATIVA DE TRABAJO COOPROLIBANO**, está representada legalmente por la señora OLGA LUCÍA SEVILLANOS, y fue constituida mediante Acta No. 0000001 del 04 de Junio de 2003, otorgada en Asamblea de Asociados, de conformidad con el Certificado de Constitución, Existencia y Representación Legal de la cooperativa expedido por la Superintendencia de la Economía Solidaria "Supersolidaria".

De acuerdo a dicho certificado, la cooperativa **COOPROLIBANO** tiene como actividad socioeconómica la relacionada con el cumplimiento de su naturaleza, en cuanto a la generación y mantenimiento de trabajo, esto es, la producción de bienes y prestación de servicios en la agricultura, desarrollando, directamente o por contratación, procesos y subprocesos de siembra, mantenimiento y recolección de cosechas y actividades conexas y complementarias, entre éstas últimas, las de adaptación y acondicionamiento de terrenos para la producción agrícola; y la producción especializada de palma de aceite, incluyendo los subprocesos de pre-vivero, vivero, estaquillada, hoyada, siembra, mantenimiento, fertilización, riego, fumigación, recolección y alce de frutos, entre otros.

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 000085 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

Adicionalmente entre la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, y la cooperativa **COOPROLIBANO** se suscribieron contratos de comodato obrantes a folios 3701 a 3711, en los cuales se pacta la entrega a título de comodato por parte de la empresa a la cooperativa de bienes tales como, carretas, búfalos, caballos y muías, con el objeto de ser destinados única y exclusivamente a la orden de compra, entendida según lo dispone la oferta mercantil, en su numeral 4: "Para determinar el valor y cantidades a pagar, de acuerdo al proceso o subproceso ejecutado se utilizará el detalle de la Orden de Compra, debidamente aprobada por ustedes (sic), no obstante aceptamos los precios fijos unitarios ..." Además el comodato incluye equipos de computación para que el Comandatario esto es, la cooperativa **COOPROLIBANO**, ejecute procesos de sanidad vegetal en el subproceso de censo de plagas y enfermedades.

En primer lugar y con las consideraciones anteriores se analizará conforme lo dispone el Auto que ordena la investigación Administrativa, basado en la queja y en los hallazgos de la visita realizada, los aspectos relacionados con la intermediación laboral.

El objeto social de **PALMAS DEL CESAR S.A.**, se resume en el cultivo especialmente de la palma africana y la transformación industrial de los frutos de estas cosechas, encontrando que existe correspondencia entre la actividad misional permanente de la " empresa y la actividad socioeconómica a la que se dedica» la cooperativa **COOPROLIBANO**, tal y como se acredita en certificado de existencia y representación legal que expidió la Superintendencia de Economía Solidaria y que reposa a folios 16 a 18, además sustentado en los términos de la oferta mercantil suscrita entre la empresa y la Cooperativa de Trabajo Asociado.

Para el cumplimiento del objeto social de **PALMAS DEL CESAR S.A.**, se debe adelantar procesos y subprocesos tendientes a la siembra, corte de racimos, recolección del fruto, disposición de hojas, fertilización labores de sanidad vegetal, y mantenimiento de lotes, actividades que corresponden en su totalidad a la obligación contraída por la Cooperativa en la oferta mercantil suscrita y de la que se hace mención en párrafos anteriores; encontrando que tanto la cooperativa **COOPROLIBANO**, como la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, vulnera el señalamiento contenido en el artículo 1° del Decreto 2025 de junio de 2011, 2978 de 2013 que prohíbe a las cooperativas efectuar actividades relacionadas con la producción del bien o giro propio de las actividades de la empresa, efectuando las actividades características de la INTERMEDIACIÓN LABORAL.

A su vez, el artículo 2° ibidem, señala: que partir de la entrada en vigencia del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, las instituciones o empresas públicas y/o privadas no podrán contratar procesos o actividades misionales permanentes con Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado".

Por su parte la ley 1429 de 2010, determina;

•ARTÍCULO 63. CONTRATACIÓN DE PERSONAL A TRAVÉS DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 000085 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes"

Encontrando que el párrafo transitorio mediante el cual establecía fecha tope para dar aplicabilidad a esta normativa fue derogado por el artículo 276 de la Ley 1450 de 2011, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014.

Vulnerando igualmente lo dispuesto en los artículos 17 del Decreto 4588 de 2006 y 7° de la Ley 1233 de 2008, que determinan la prohibición de actuar como empresas de intermediación laboral a las Cooperativas de Trabajo Asociado, normas anotadas con antecedencia. Por otra parte, si bien el artículo 8° del Decreto 4588 de 2006, facultó a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado para ostentar la condición de propietarios, poseedores o tenedores de los medios de producción y/o labor, y en caso de que los medios de producción serán de propiedad de terceros pactar su tenencia a cualquier título siempre que se garantizara la plena autonomía en el manejo de los mismos por parte de la Cooperativa, el artículo 3 literal c) del Decreto 2025 de 2011, determino:

"Artículo 3°. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado y el tercero que contrate con estas y esté involucrado en una o más de las siguientes conductas será objeto de las sanciones de ley cuando:

....
c) La cooperativa o precooperativa no tenga la propiedad y la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos ó subprocesos que se contraten"

Norma posterior, que a luz de lo previsto en la Ley, 153 de 1887, previo:

"ARTICULO 2o. La ley posterior prevalece sobre la ley anterior. En caso de que una ley posterior sea contraria a otra anterior, y ambas preexistentes al hecho que se juzga, se aplicará la ley posterior."

Consecuente esta conducta se encuentra tipificada por la Cooperativa COOPROLIBANO, al encontrar en primer lugar que para desarrollar las labores propias del objeto social de la Cooperativa y en directa relación el de la empresa, plasmado en oferta mercantil, el principal medio de producción lo constituye la tierra y tal medio según evidencia en las pruebas abortadas no es de propiedad de la Cooperativa COOPROLIBANO.

Igualmente, tal como se establece en los contratos de comodato relacionados anteriormente, los medios de producción tales como, búfalos, caballos, mulas carretas y equipos de computación, son de propiedad de la empresa; si bien la declaración libre de apremio rendida por el representante legal de la cooperativa COOPROLIBANO, manifiesta que algunos de los materiales de labor y su uso por la empresa.

Por su parte los estatutos de la Cooperativa, los cuales rigen las relaciones de los asociados y marcan los procedimientos a seguir, consigna en su artículo 7 numerales 6) 7) y 8) como actividades instrumentales para el logro de los objetivos de la cooperativa, la adquisición de equipos.

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102.571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO **000085** DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

Vehículos, maquinarias y los materiales requeridos para sus actividades económicas y de terrenos para la siembra y producción de sus actividades agrícolas, igualmente del levante y manutención de semovientes, actos necesarios para la realización del trabajo agrícola, los cuales son vulnerados directamente por la misma cooperativa.

Lo anteriormente señalado, permite afianzar la intermediación laboral, en consonancia con lo demostrado en el proceso de acuerdo a lo establecido en los términos de la oferta mercantil, que la empresa contratante intervino directamente en las decisiones internas de la cooperativa y en la selección de los trabajadores asociados y ello es así porque en el numeral 2.1 de la oferta mercantil, los contratantes convinieron en aceptar que **PALMAS DEL CESAR S.A.** efectuara ... "los cambios en las programaciones diarias cuando por casos fortuitos y de acuerdo al criterio de ustedes las condiciones lo exijan"; en el numeral 2.4 la cooperativa se obligó a "Seleccionar el personal en forma debida, verificando antecedentes judiciales ante las autoridades nacionales competentes y respetando la reserva del derecho de admisión de algún o algunos cooperados que **PALMAS DEL CESAR SA.** Notifique "; y facultando a la empresa en el numeral 8° para "...en cualquier momento verificar el pago de las compensaciones a los asociados de la COOPERATIVA mensualmente revisara (sic) los libros y documentos de la COOPERATIVA para verificar su actualización y cumplimiento de las normas legales y aspectos que además evidencian que **COOPROLIBANO** no tenía autonomía en la ejecución de los procesos y subprocesos contratados y en la ejecución de la labor de los trabajadores asociados en circunstancias de tiempo, modo y lugar, violando en consecuencia, los literales f) y g) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011 que prohíben a las cooperativas de trabajo asociado y al tercero que contrate con éstas, estar involucrado en conductas, como:
" (...)

f) Las instrucciones para la ejecución de la labor de los trabajadores asociados en circunstancias de tiempo, modo y lugar no sean impartidas por la cooperativa o precooperativa.

g) Los trabajadores asociados no participen de la toma de decisiones, ni de los excedentes o rendimientos económicos de la cooperativa o precooperativa."

Aspectos que guardan directa relación con lo establecido en el artículo 5 del decreto 4588 de 2006, respecto al espíritu de la norma que define el objeto social de las Cooperativas de Trabajo Asociado que se organizan para regularse de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno. Lo anterior, haya correspondencia con lo idénticamente consagrado en el artículo 12 de la Ley 1233 de 2008 citado anteriormente.

Por consiguiente habrá lugar a imponer la sanción correspondiente a la **COOPERATIVA DE TRABAJO COOPROLIBANO**, por vulnerar las disposiciones contenidas en los artículos 17 y 8 del Decreto 4588 de 2006, 7 y la Ley 1233 de 2008, 63 de la Ley 1429 de 2010, 1°, 2°, del Decreto 2025 de 2011, y los literales b), c), f) y g) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011, de conformidad al Decreto 2025 de 2011, artículo 1.

PALMAS DEL CESAR SA - COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO EL ESFUERZO identificada con el NIT 824005795-9, representada por el señor JOEGE GOMEZ FUENTES:

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co

REPUBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 00085 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

PALMAS DEL CESAR S.A., suscribió Oferta Mercantil de fecha enero 31 de 2011, obrante a (folios 165 a 169.) mediante la cual, EL ESFUERZO C.T.A se comprometió entre otras, a: "Ejecutar los procesos de corte de racimos; la recolección de los racimos cosechados, el fruto suelto en campo y la disposición de las hojas, realizar los procesos de mantenimiento para la cosecha en los lotes que asigne **PALMAS DEL CESAR S.A.** acatando las normas de calidad y las especificaciones técnicas como tiempo de ciclo, ruta de cosecha y buen uso en Comodato de los Semovientes y equipos que defina **PALMAS DEL CESAR S.A.** de acuerdo a los procesos y subprocesos".

Dentro de la aceptación de la oferta mercantil, la subgerente de la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.** identificada con el NIT: 890200656-9, representada legalmente por el señor, FABIO ENRIQUE GONZALES BEJARANO, allegó a (folio 161), las características técnicas exigidas para el cumplimiento de dicha oferta mercantil, y dentro de las labores agrícolas que se iban a desarrollar se encuentran la siembra, las especificaciones corresponden a "sembrar las palmas en un hueco, dejando el bulbo a nivel del suelo y de tal forma que la palma quede vertical", configurándose de esta forma que la actividad desarrollada por la cooperativa está relacionada directamente con la producción del bien o servicios característicos.

Por su parte la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO EL ESFUERZO**, está representada legalmente por el señor TRINO RIVERAS BAUTISTA, y fue constituida mediante Acta No. 00001 del 29 de Mayo de 2013 otorgada en Asamblea de Asociados, de conformidad con el Certificado de Constitución, Existencia y Representación Legal de la cooperativa expedido por la Superintendencia de la Economía Solidaria "Supersolidaria"

De acuerdo a dicho certificado, la cooperativa **EL ESFUERZO**, tiene como actividad socioeconómica la relacionada con el alce de frutos, cosecha palma adulta, corta maleza sencilla, garroteada de fertilizantes, mantenimiento de jardines, ploteo guadaña de la palma, recolección frutos sueltos, regada de guarapos, tratamiento de palmas enfermas, vivero: selección y siembra de semilla, cargue y transporte de tierra al vivero, siembra de palma, entre otros.

Adicionalmente entre la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, y la cooperativa **EL ESFUERZO**, se suscribieron contratos de comodato obrantes a en el expediente, en los cuales se pacta la entrega a título de comodato por parte de la empresa a la cooperativa de bienes tales como, carretas, búfalos, caballos y mulas, con el objeto de ser destinados única y exclusivamente a la oren de compra, entendida según lo dispone la oferta mercantil, en su numeral 4: "Para determinar el valor y cantidades a pagar, de acuerdo al proceso o subproceso ejecutado se utilizará el detalle de la Orden de Compra, debidamente aprobada por ustedes (sic), no obstante aceptamos los precios fijos unitarios..."

En primer lugar y con las consideraciones anteriores se analizará conforme lo dispone el Auto que ordena la investigación Administrativa, basado en la queja y en los hallazgos de la visita realizada, los aspectos relacionados con la intermediación laboral.

El objeto social de **PALMAS DEL CESAR S.A.**, se resume en el cultivo especialmente de la palma africana y la transformación industrial de los frutos de esta cosecha, encontrando que existe

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 000085 DE 2014

(23 DE ABRIL DE 2014)

"Artículo 3*. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado y el tercero que contrate con estas y esté involucrado en una o más de las siguientes conductas será objeto de las sanciones de ley cuando:

c) la cooperativa o precooperativa no tenga la propiedad y la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que se contraten"

Norma posterior, que a luz de lo previsto en la Ley 153 de 1887, previo:

"ARTICULO 2o. La ley posterior prevalece sobre la ley anterior. En caso de que una ley posterior sea contraria a otra anterior, y ambas preexistentes al hecho que se juzga, se aplicará la ley posterior."

Consecuente esta conducta se encuentra tipificada por la Cooperativa **EL ESFUERZO** al encontrar en primer lugar que para desarrollar las labores propias del objeto social de la Cooperativa y en directa relación con la empresa, plasmado en oferta mercantil, el principal medio de producción lo constituye la tierra y tal medio según su evidencia en las pruebas aportadas no es de propiedad de la Cooperativa **EL ESFUERZO**.

Igualmente, tal como se establece en los contratos de comodato relacionados anteriormente, los medios de producción tales como, búfalos, caballos y mulas carretas, son de propiedad de la empresa; si bien la declaración libre de apremio rendida por el representante legal de la cooperativa **EL ESFUERZO**, manifiesta que algunos de los materiales de labor y herramientas de producción son de propiedad de los trabajadores asociados y otros prestados para su uso por la empresa.

Por su parte los estatutos de la cooperativa, los cuales rigen las relaciones de los asedados y marcan los procedimientos a seguir, consigna en su artículo 7 numerales 6) 7) y 8) como actividades instrumentales para el logro de los objetivos de la cooperativa, la adquisición de equipos, vehículos, maquinarias y los materiales requeridos para sus actividades económicas y de terrenos para la siembra y producción de sus actividades agrícolas, igualmente del levante y mantenimiento de semovientes, actos necesarios para la realización del trabajo agrícola, los cuales son vulnerados directamente por la misma cooperativa.

Lo anteriormente señalado, permite afianzar la intermediación laboral, en consecuencia con lo demostrado en el proceso de acuerdo a lo establecido en los términos de la oferta mercantil, que la empresa contratante intervino directamente en las decisiones internas de la cooperativa y en la selección de los trabajadores asociados, y ello es así porque en el numeral 2.1 de la oferta mercantil, los contratantes convinieron en aceptar que **PALMAS DEL CESAR S.A.** efectuara..."los cambios en las programaciones diarias cuando por casos fortuitos y de acuerdo al criterio de ustedes las condiciones lo exijan"; en el numeral 2.4 la cooperativa se obligó a "Seleccionar el personal en forma debida, verificando antecedentes judiciales ante las autoridades nacionales competentes y respetando la reserva del derecho de admisión de algún o algunos cooperados que **PALMAS DEL CESAR SA.** Notifique"; y facultando a la empresa en el numeral 8° para "...en cualquier momento verificar el pago de las compensaciones a los asociados de LA COOPERATIVA mensualmente revisará (sic) los libros y documentos de la COOPERATIVA para verificar su actualización y el cumplimiento de las normas legales y contractuales..."; aspectos que además evidencian que **EL**

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 000085 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

ESFUERZO, no tenía autonomía en la ejecución de los procesos y subprocesos contratados y en la ejecución de la labor de los trabajadores asociados en circunstancias de tiempo, modo y lugar, violando en consecuencia, los literales f) y g) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011 que prohíben a las cooperativas de trabajo asociado y al tercero que contrate con éstas, estar involucrado en conductas, como:

"(...)

f) Las instrucciones para la ejecución de la labor de los trabajadores asociados en circunstancias de tiempo, modo y lugar no sean impartidas por la cooperativa precooperativa.

g) Los trabajadores asociados no participen de la toma de decisiones, ni de los excedentes o rendimientos económicos de la cooperativa o precooperativa."

Aspectos que guardan directa relación con lo establecido en el artículo 5 del Decreto 4588 de 2006, respecto al espíritu de la norma que define el objeto social de las Cooperativas de Trabajo Asociado que se organizan para regularse de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno, Lo anterior, haya correspondencia con lo idénticamente consagrado en el artículo 12 de la Ley 1233 de 2008 citado anteriormente.

Por consiguiente habrá lugar a imponer la sanción correspondiente a la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO EL ESFUERZO**, por vulnerar las disposiciones contenidas en los artículos 17 y 8 del Decreto 4588 de 2005, 7° de la Ley 1233 de 2008, 63 de la Ley 1429 de 2010, 1°, 2°, del Decreto 2025 de 2011, y los literales b), c), f) y g) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011, de conformidad al Decreto 2025 de 2011, artículo 1.

PALMAS DEL CESAR S.A. - COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DEL SECTOR PALMERO "CANAGUASCUR" Identificada con el NIT 900319289 – 7 representada por el señor, **SAMUEL CABARCAS MORENO**.

PALMAS DEL CESAR S.A., suscribió Oferta Mercantil de fecha enero 31 de 2011. obrante a folios 368 a 372, mediante la cual, **CANAGUASCUR** se comprometió entre otras, a: "Ejecutar los procesos de corte de racimos; la recolección de los racimos cosechados, el fruto suelto en campo y la disposición de las hojas, realizar los procesos de mantenimiento para la cosecha en los lotes que asigne **PALMAS DEL CESAR S.A.** acatando las normas de calidad y las especificaciones técnicas como tiempo de ciclo, ruta de cosecha y buen uso en Comodato de los Semovientes y equipos que defina **PALMAS DEL CESAR S.A.** de acuerdo a los procesos y subprocesos".

Dentro de la aceptación de la oferta mercantil, la subgerente de la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, : 890200656-9, representada legalmente por el señor, **FABIO ENRIQUE GONZALES BEJARANO**, allegó a folio 377 las características técnicas exigidas para el cumplimiento de dicha oferta mercantil, y dentro de las labores agrícolas que se iban a desarrollar se encuentran la siembra, cuyas especificaciones corresponden a "sembrar las palmas en un hueco, dejando el bulbo a nivel del suelo y de tal forma que la palma quede vertical", configurándose de ésta forma que la actividad desarrollada por la cooperativa está relacionada directamente con la producción del bien o servicios característicos.

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 000085 DE 2014

(23 DE ABRIL DE 2014)

Por su parte la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DEL SECTOR PALMERO "CANAGUASCUR"** está representada legalmente por la señora SAMUEL CABARCAS MORENO, y fue constituida mediante Acta del 16 de marzo de 2004, otorgada en Asamblea de Asociados, de conformidad con el Certificado de Constitución, Existencia y Representación Legal de la cooperativa expedida por la Superintendencia de la Economía Solidaria "Supersolidaria" (Folios. 365 - 367).

De acuerdo a dicho certificado, la cooperativa **CANAGUASCUR**, tiene como actividad socioeconómica la relacionada con el alce de frutos, cosecha palma adulta, corta maleza sencilla, garroteada de fertilizantes, mantenimiento de jardines, ploteo guadaña de la palma, recolección frutos sueltos, regada de guarapos, tratamiento de palmas enfermas, vivero: selección y siembra de semilla, cargue y transporte de tierra al vivero, siembra de palma, entre otros.

Adicionalmente entre la **empresa PALMAS DEL CESAR S.A.**, y la, cooperativa **CANAGUASCUR**, se suscribieron contratos de comodato obrantes a folios 3054 a 3058 y 3059 a 3062, en los cuales se pacta la entrega a título de comodato por parte de la empresa a la cooperativa de bienes tales como, carretas, búfalos, caballos y muías, con el objeto de ser destinados única y exclusivamente a la orden de compra, entendida según lo dispone la oferta mercantil, en su numeral 4: "Para determinar el valor y Cantidades a pagar, de acuerdo al proceso o subproceso ejecutado se utilizará el detalle de la Orden de Compra, debidamente aprobada por ustedes (sic), no obstante aceptamos los precios fijos unitarios ..." Además el comodato incluye equipos de computación para que el Comandatario esto es, la cooperativa **CANAGUASCUR**, ejecute procesos de sanidad vegetal en el subproceso de censo de plagas y enfermedades.

En primer lugar y con las consideraciones anteriores se analizará conforme lo dispone el Auto que ordena la investigación Administrativa, basado en la queja y en los hallazgos de la visita realizada, los aspectos relacionados con la intermediación laboral.

El objeto social de **PALMAS DEL CESAR S.A.**, se resume en el cultivo especialmente de la palma africana y la transformación industrial de los frutos de estas cosechas, encontrando que existe correspondencia entre la actividad misional permanente de la empresa y la actividad socioeconómica a la que se dedica la cooperativa **CANAGUASCUR**, tal y como se acredita en certificado de existencia y representación legal que expidió la Superintendencia de Economía Solidaria y que reposa a folios 16 a 18, además sustentado en los términos de la oferta mercantil suscrita entre la empresa y la Cooperativa de Trabajo Asociado.

Para el cumplimiento del objeto social de **PALMAS DEL CESAR S.A.**, se debe adelantar procesos y subprocesos tendientes a la siembra, corte de racimos, recolección del fruto, disposición de hojas, fertilización labores de sanidad vegetal, y mantenimiento de lotes, actividades que corresponden en su totalidad a la obligación contraída por la Cooperativa en la oferta mercantil suscrita y de la que se hace mención en párrafos anteriores; encontrando que tanto la cooperativa **CANAGUASCUR**, como la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, vulnera el señalamiento contenido en el artículo 1° del Decreto 2025 de junio de 2011, que prohíbe a las cooperativas efectuar actividades relacionadas con la producción del bien o giro propio de las actividades de la empresa, efectuando las actividades características de la INTERMEDIACIÓN LABORAL.

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 00085 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

A su vez, el artículo 2° ibidem, señala: "A partir de la entrada en vigencia del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, las instituciones o empresas públicas y/o privadas no podrán contratar procesos o actividades misionales permanentes con Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado".

Por su parte la ley 1429 de 2010, determina:

"ARTÍCULO 63 CONTRATACIÓN DE PERSONAL A TRAVÉS DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes"

Encontrando que el párrafo transitorio mediante el cual establecía fecha tope para dar aplicabilidad a esta normativa fue derogado por el artículo 276 de la Ley 1450 de 2011, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014.

Vulnerando igualmente lo dispuesto en los artículos 17 del Decreto 4588 de 2006 y 7° de la Ley 1233 de 2008, que determinan la prohibición de actuar como empresas de intermediación laboral a las Cooperativas de Trabajo Asociado, normas anotadas con antecedencia.

Por otra parte, si bien el artículo 8° del Decreto 4588 de 2006, facultó a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado para ostentar la condición de propietarios, poseedores o tenedores de los medios de producción y/o labor, y en caso de que los medios de producción sean de propiedad de terceros pactar su tenencia a cualquier título siempre que se garantizara la plena autonomía en el manejo de los mismos por parte de la Cooperativa, el artículo 3 literal c) del Decreto 2025 de 2011, determino:

"Artículo 3*. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado y el tercero que contrate con estas y esté involucrado en una o más de las siguientes conductas será objeto de las sanciones de ley cuando:

.....
c) La cooperativa o precooperativa no tenga la propiedad y la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que se contraten"

Norma posterior, que a luz de lo previsto en la ley 153 de 1887, previó:

"ARTICULO 2o. La ley posterior prevalece sobre la ley anterior. En caso de que una ley posterior sea contraria a otra anterior, y ambas preexistentes al hecho que se juzga, se aplicará la ley posterior."

Consecuente esta conducta se encuentra tipificada por la Cooperativa **CANAGUASCUR**, al encontrar en primer lugar que para desarrollar las labores propias del objeto social de la Cooperativa y en directa relación el de la empresa, plasmado en oferta mercantil, el principal medio de

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 0-21085 DE 2014

(23 DE ABRIL DE 2014)

revisaré (sic) los libros y documentos de la COOPERATIVA para verificar su actualización y el cumplimiento de las normas legales y contractuales..."; aspectos que además evidencian que COOPROAGUAS, no tenía autonomía en la ejecución de los procesos y subprocesos contratados y en la ejecución de la labor de los trabajadores asociados en circunstancias de tiempo, modo y lugar, violando en consecuencia, los literales f) y g) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011 que prohíben a las cooperativas de trabajo asociado y al tercero que contrate con éstas, estar involucrado en conductas, como:

"(...)

f) Las instrucciones para la ejecución de la labor de los trabajadores asociados en circunstancias de tiempo, modo y lugar no sean impartidas por la cooperativa o precooperativa.

g) Los trabajadores asociados no participen de la toma de decisiones, ni de los excedentes o rendimientos económicos de la cooperativa o precooperativa."

Aspectos que guardan directa relación con lo establecido en el artículo 5 del decreto 4588 de 2006, respecto al espíritu de la norma que define el objeto social de las Cooperativas de Trabajo Asociado que se organizan para regularse de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno. Lo anterior, haya correspondencia con lo idénticamente consagrado en el artículo 12 de la Ley 1233 de 2008 citado anteriormente.

Por consiguiente habrá lugar a imponer la sanción correspondiente a la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO COOPROAGUAS**, por vulnerar las disposiciones contenidas en los artículos 17 y 8 del Decreto 4588 de 2006, 7° de la Ley 1233 de 2008, 63 de la Ley 1429 de 2010, 1°, 2°, del Decreto 2025 de 2011, y los literales b), c), f) y g) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011, de conformidad al Decreto 2025 de 2011, artículo 1.

PALMAS DEL CESAR S.A. - COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO PROMINAS CTA.

PALMAS DEL CESAR S.A., suscribió Oferta Mercantil de fecha enero 31 de 2011 obrante a folios 562 a 566, mediante la cual, **PROMINAS**, se comprometió entre otras, a: "Ejecutar los procesos de corte de racimos; la recolección de los racimos cosechados, el fruto suelto en campo y la disposición de las hojas, realizar los procesos de mantenimiento para la cosecha en los lotes que asigne palmas del cesar S.A. acatando las normas de calidad y las especificaciones técnicas como tiempo de ciclo, ruta de cosecha y buen uso en Comodato de los Semovientes y equipos que defina **PALMAS DEL CESAR S.A.** de acuerdo a los procesos y subprocesos".

Dentro de la aceptación de la oferta mercantil, la subgerente de la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.** FABIO ENRIQUE BEJARANO, allegó a folio 565 las características técnicas exigidas para el cumplimiento de dicha oferta mercantil, y dentro de las labores agrícolas que se iban a desarrollar se encuentran la siembra, cuyas especificaciones corresponden a "sembrar las palmas en un hueco, dejando el bulbo a nivel del suelo y de tal forma que la palma quede vertical", configurándose de ésta forma que la actividad desarrollada por la cooperativa está relacionada directamente con la producción del bien o servicios característicos.

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 000095 DE 2014

(23 DE ABRIL DE 2014)

Por SU parte la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO EL PROMINAS CTA**, está representada legalmente por la señor **WILMAN POVEDA MACHUCA**, y fue constituida mediante Acta de fecha del 18 agosto de 2004, otorgada en Asamblea de Asociados, de conformidad con el Certificado de Constitución, Existencia y Representación Legal de la cooperativa expedido por la Superintendencia de la Economía Solidaria "Supersolidaria".

De acuerdo a dicho certificado, la cooperativa **EL PROMINAS** tiene como actividad socioeconómica la relacionada con el alce de frutos, cosechά palma adulta, corta maleza sencilla, garroteada de fertilizantes, mantenimiento de jardines, ploteo guadaña de la palma, recolección frutos sueltos, regada de guarapos, tratamiento de palmas enfermas, vivero: selecci3n y siembra de semilla, cargue y transporte de tierra al vivero, siembra de palma, entre otros.

Adicionalmente entre la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, y la cooperativa **PROMINAS**, se suscribieron contratos de comodato obrantes en el expediente en los cuales se pacta la entrega a título de comodato por parte de la empresa a la cooperativa de bienes tales como, carretas, búfalos, caballos y muías, con el objeto de ser destinados única y exclusivamente a la orden de compra, entendida segun lo dispone la oferta mercantil, en su numeral 4: " Para determinar el valor y cantidades a pagar, de acuerdo al proceso o subproceso ejecutado se utilizaré el detalle de la Orden de Compra, debidamente aprobada por ustedes (sic), no obstante aceptamos los precios fijos unitarios ...".Ademās el comodato incluye inmuebles correspondiente a vivienda en mulería las Delicias y vivienda en mulería Atahualpa, destinados para que los asociados de la cooperativa **PROMINAS** tengan un sitio donde vivir y la cooperativa pueda desarrollar el objeto social del comandatario.

En primer lugar y con las consideraciones anteriores se analizará conforme lo dispone el Auto que ordena la investigación Administrativa, basado en la queja y en los hallazgos de la visita realizada, los aspectos relacionados con la intermediaci3n laboral.

El objeto social de **PALMAS DEL CESAR S.A.**, se resume en el cultivo especialmente de la palma africana y la transformaci3n industrial de los frutos de estas cosechas, encontrando que existe correspondencia entre la actividad misional permanente de la empresa y la actividad socioecon3mica a la que se dedica la cooperativa **PROMINAS**, tal y como se acredita en certificado de existencia y representaci3n legal que expidi3 la Superintendencia de Economía Solidaria y que reposa en el expediente, ademās sustentado en los términos de la oferta mercantil suscrita entre la empresa y la Cooperativa de Trabajo Asociado.

Para el cumplimiento del objeto social de **PALMAS DEL CESAR S.A.**, se debe adelantar procesos y subprocesos tendientes a la siembra, corte de racimos, recolecci3n del fruto, disposici3n de hojas, fertilizaci3n labores de sanidad vegetal, y mantenimiento de lotes, actividades que corresponden en su totalidad a la obligaci3n contraída por la Cooperativa en la oferta mercantil suscrita y de la que se hace menci3n en párrafos anteriores; encontrando que tanto la cooperativa

EL PROMINAS, como la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, vulnera el señalamiento contenido en el artículo 1º del Decreto 2025 de junio de 2011, que prohíbe a las cooperativas efectuar actividades relacionadas con la producci3n del bien o giro propio de las actividades de la empresa, efectuando las actividades características de la INTERMEDIACI3N LABORAL.

Direcci3n territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 00085 DE 2014

(23 DE ABRIL DE 2014)

producción lo constituye la tierra y tal medio según se evidencia en las pruebas aportadas no es de propiedad de la Cooperativa **CANAGUASCUR**,

Igualmente, tal como se establece en los contratos de comodato relacionados anteriormente, los medios de producción tales como, búfalos, caballos, muías carretas y equipos de computación, son de propiedad de la empresa; si bien la declaración libre de apremio rendida por el representante legal de la cooperativa **CANAGUASCUR**, manifiesta que algunos de los materiales de labor y herramientas de producción son de propiedad de los trabajadores asociados y otros prestados para su uso por la empresa.

Por su parte los estatutos de la Cooperativa, los cuales rigen las relaciones de los asociados y marcan los procedimientos a seguir, consigna en su artículo 7 numerales 6) 7) y 8) como actividades instrumentales para el logro de los objetivos de la cooperativa, la adquisición de equipos, vehículos, maquinarias y los materiales requeridos para sus actividades económicas y de terrenos para la siembra y producción de sus actividades agrícolas, igualmente del levante y manutención de semovientes, actos necesarios para la realización del trabajo agrícola, los cuales son vulnerados directamente por la misma cooperativa.

Lo anteriormente señalado, permite afianzar la intermediación laboral, en consonancia con lo demostrado en el proceso de acuerdo a lo establecido en los términos de la oferta mercantil, que la empresa contratante intervino directamente en las decisiones internas de la cooperativa y en la selección de los trabajadores "asociados," y ello es así porque en el numeral 2.1 de la oferta mercantil, los contratantes convinieron en aceptar que **PALMAS DEL CESAR S.A.** efectuara "...los cambios en las programaciones diarias cuando por casos fortuitos y de acuerdo al criterio de ustedes las condiciones lo exijan", en el numeral 2.4 la cooperativa se obligó a "Seleccionar el personal en forma debida, verificando antecedentes judiciales ante las autoridades nacionales competentes y respetando la reserva del derecho de admisión de algún o algunos cooperados que **PALMAS DEL CESAR S.A.** notifique"; y facultando a la empresa en el numeral 8° para "...en cualquier momento verificar el pago de las compensaciones a los asociados de LA **CANAGUASCUR** mensualmente revisará (sic) los libros y documentos de la COOPERATIVA para verificar su actualización y el cumplimiento de las normas legales y contractuales..."; aspectos que además evidencian que **CANAGUASCUR** no tenía autonomía en la ejecución de los procesos y subprocesos contratados y en la ejecución de la labor de los trabajadores asociados en circunstancias de tiempo, modo y lugar, violando en consecuencia, los literales f) y g) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011 que prohíben a las cooperativas de trabajo asociado y al tercero que contrate con éstas, estar involucrado en conductas, como:

"(...)

- f) Las instrucciones para la ejecución de la labor de los trabajadores asociados en circunstancias de tiempo, modo y lugar no sean impartidas por la cooperativa o precooperativa.
- g) Los trabajadores asociados no participen de la toma de decisiones, ni de los excedentes o rendimientos económicos de la cooperativa o precooperativa."

Aspectos que guardan directa relación con lo establecido en el artículo 5 del decreto 4588 de 2006, respecto al espíritu de la norma que define el objeto social de las Cooperativas de Trabajo Asociado

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

000085

RESOLUCIÓN NÚMERO _____ DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

que se organizan para regularse de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno. Lo anterior, haya correspondencia con lo idénticamente consagrado en el artículo 12 de la Ley 1233 de 2008 citado anteriormente.

Por consiguiente habrá lugar a imponer la sanción correspondiente a la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DEL SECTOR PALMERO "CANAGUASCUR"**, por vulnerar las disposiciones contenidas en los artículos 17 y 8 del Decreto 4588 de 2006, 7° de la Ley 1233 de 2008, 63 de la Ley 1429 de 2010, 1°, 2°, del Decreto 2025 de 2011, y los literales b), c), f) y g) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011, de conformidad al Decreto 2025 de 2011, artículo 1.

Por consiguiente, habrá lugar a imponer la sanción correspondiente la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DEL SECTOR PALMERO "CANAGUASCUR"**, por vulnerar las disposiciones contenidas en el Decreto 1295 de 1994, artículo 21, literal c), d) y g) y artículo 56; Resolución 1016 de 1989, artículo 1 numerales 5,6, 9,11- y 12, artículo 4 y parágrafo 1, artículo 10 numerales 1, 2, 3, 8, 9, 10, 11, 12. Artículo 11 numerales-S, 6, 9, 11, 12; Resolución 2646 de 2008. Artículos 1 y 2; Resolución 2347 de 2008, artículos 1 y 2; Resolución 2400 de 1979 artículo 2, literal g); Resolución 1401 de 2007, artículo 7; y Resolución 2013 de 1986, artículos 7 y 11.

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO LA ALTERNATIVA, identificad con el NIT: 824005759 – 3, representante legal por el señor EDUARDO VERA CARDENAS, **PALMAS DEL CESAR S.A.**, suscribió Oferta Mercantil de fecha enero 31 de 2011, obrante a (folios 165 a 169,) mediante la cual, **LA ALTERNATIVA C.T.A** se comprometió entre otras, a: "Ejecutar los procesos de corte de racimos; la recolección de los racimos cosechados, el fruto suelto en campo y la disposición de las hojas, realizar los procesos de mantenimiento para la cosecha en los lotes que asigne PALMAS DEL CESAR S.A. acatando las normas de calidad y las especificaciones técnicas como tiempo de ciclo, ruta de cosecha y buen uso en Comodato de los Semovientes y equipos que defina **PALMAS DEL CESAR S.A.** de acuerdo a los procesos y subprocesos".

Dentro de la aceptación de la oferta mercantil, la subgerente de la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.** identificada con el NIT:890200656-9, representada por el señor, FABIO ENRIQUE GONZALEZ BEJARANO allegó a (folio 161), las características técnicas exigidas para el cumplimiento de dicha oferta mercantil, y dentro de las labores agrícolas que se iban a desarrollar se encuentran la siembra, las especificaciones corresponden a "sembrar las palmas en un hueco, dejando el bulbo a nivel del suelo y de tal forma que la palma quede vertical", configurándose de esta forma que la actividad desarrollada por la cooperativa está relacionada directamente con la producción del bien o servicios característicos.

Por su parte la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO LA ALTERNATIVA**, está representada legalmente por el señor EDUARDO VERA CARDENAS, y fue constituida mediante Acta No. 001 del 27 de enero de 2005 otorgada en Asamblea de Asociados, de conformidad con el Certificado de Constitución, Existencia y Representación Legal de la cooperativa expedido por la Superintendencia de la Economía Solidaria "Supersolidaria" (Folios 186 - 188)

De acuerdo a dicho certificado, la cooperativa **LA ALTERNATIVA** tiene como actividad socioeconómica la relacionada con el alicé de frutos, cosecha palma adulta, corta maleza sencilla,

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 000085 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

garroteada de fertilizantes, mantenimiento de jardines, plateo guadaña de la palma, recolección frutos sueltos, regada de guarapos, tratamiento de palmas enfermas, vivero: selección y siembra de semilla, cargue y transporte de tierra al vivero, siembra de palma, entre otros.

Adicionalmente entre la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, y la cooperativa **LA ALTERNATIVA**, se suscribieron contratos de comodato obrantes a (folios 148 a 150), en los cuales se pacta la entrega a título de comodato por parte de la empresa a la cooperativa de bienes tales como, carretas, búfalos, caballos y mulas, con el objeto de ser destinados única y exclusivamente a la orden de compra, entendida según lo dispone la oferta mercantil, en su numeral 4: "Para determinar el valor y cantidades a pagar, de acuerdo al proceso o subproceso ejecutado se utilizará el detalle de la Orden de Compra, debidamente aprobada por ustedes (sic), no obstante aceptamos los precios fijos unitarios..."

En primer lugar y con las consideraciones anteriores se analizará conforme lo dispone el Auto que ordena la investigación Administrativa, basado en la queja y en los hallazgos de la visita realizada, los aspectos relacionados con la intermediación laboral.

El objeto social de **PALMAS DEL CESAR S.A.**, se resume en el cultivo especialmente de la palma africana y la transformación industrial de los frutos de esta cosecha, encontrando que existe correspondencia entre la actividad misional permanente de la empresa y la actividad socioeconómica a la que se dedica la cooperativa **LA ALTERNATIVA**, tal y como se acredita en certificado de existencia y representación legal que expidió la Superintendencia de Economía Solidaria y que reposa en el expediente aportado por la empresa, además sustentado en los términos de la oferta mercantil suscrita entre la empresa y la Cooperativa de Trabajo Asociado.

Para el cumplimiento del objeto social de **PALMAS DEL CESAR S.A.**, se debe adelantar procesos y subprocesos tendientes a la siembra, corte de racimos, recolección del fruto, disposición de hojas, fertilización laboral de sanidad vegetal y mantenimiento de lotes, actividades que corresponden en su totalidad a la obligación contraída por la Cooperativa en la oferta mercantil suscrita y de la que se hace mención en párrafos anteriores; encontrando que tanto la cooperativa **LA ALTERNATIVA**, como la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, vulnera el señalamiento contenido en el artículo 1° del Decreto 2025 de junio de 2011, que prohíbe a las cooperativas efectuar actividades de la empresa, efectuando las actividades características de la INTERMEDIACIÓN LABORAL.

A su vez, el artículo 2° ibidem, señala: "A partir de la entrada en vigencia del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, las instituciones o empresas públicas y/o privadas no podrán contratar procesos o actividades misionales permanentes con Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado.

Por su parte la ley 1429 de 2010, determina:

"ARTÍCULO 63. CONTRATACIÓN DE PERSONAL A TRAVÉS DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 00085 DE 2014

(23 DE ABRIL DE 2014)

modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en la normas laborales vigentes"

Encontrando que el párrafo transitorio mediante el cual establecía fecha tope para dar aplicabilidad a esta normativa fue derogado por el artículo 276 de la Ley 1450 de 2011, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014.

Vulnerando igualmente lo dispuesto en los artículos 17 del Decreto 4588 de 2006 y 7° de la Ley 1233 de 2008, que determinan la prohibición de actuar como empresas de intermediación laboral a las cooperativas de Trabajo Asociado, normas anotadas con antecedencia

Por otra parte, si bien el artículo 8° del Decreto 4588 de 2006, facultó a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado para ostentar la condición de propietarios, poseedores o tenedores de los medios de producción y/o labor, y en caso de que los medios de producción sean de propiedad de terceros, pactar su tendencia a cualquier título siempre que se garantiza la plena autonomía en el manejo de los mismos por parte de la cooperativa, el artículo 3 literal c) del Decreto 2025 de 2011, determino:

"Artículo 3°. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado y el tercero que contrate con estas y esté involucrado en una o más de las siguientes conductas será objeto de las sanciones de ley cuando:

c) la cooperativa o precooperativa no tenga la propiedad y la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que se contraten"

Norma posterior, que a luz de lo previsto en la Ley 153 de 1887, previo:

"ARTICULO 2o. La ley posterior prevalece sobre la ley anterior. En caso de que una ley posterior sea contraria a otra anterior, y ambas preexistentes al hecho que se juzga, se aplicará la ley posterior."

Consecuente esta conducta se encuentra tipificada por la Cooperativa, **LA ALTERNATIVA** al encontrar en primer lugar que para desarrollar las labores propias del objeto social de la Cooperativa y en directa relación el de la empresa, plasmado en oferta mercantil, el principal medio de producción lo constituye la tierra y tal medio según su evidencia en las pruebas aportadas no es de propiedad de la Cooperativa **LA ALTERNATIVA**.

Igualmente, tal como se establece en los contratos de comodato relacionados anteriormente, los medios de producción tales como, búfalos, caballos y muías carretas, son de propiedad de la empresa; si bien la declaración libre de apremio rendida por el representante legal de la cooperativa **LA ALTERNATIVA**, manifiesta que algunos de los materiales de labor y herramientas de producción son de propiedad de los trabajadores asociados y otros prestados para su uso por la empresa.

Por su parte los estatutos de la cooperativa, los cuales rigen las relaciones de los asedados y marcan los procedimientos a seguir, consigna en su artículo 7 numerales 6) 7) y 8) como actividades instrumentales para el logro de los objetivos de la cooperativa, la adquisición de equipos, vehículos,

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 001.000085 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

maquinarias y los materiales requeridos para sus actividades económicas y de terrenos para la siembra y producción de sus actividades agrícolas, igualmente del levante y manutención de semovientes, actos necesarios para la realización del trabajo agrícola, los cuales son vulnerados directamente por la misma cooperativa.

Lo anteriormente señalado, permite afianzar la intermediación laboral, en consecuencia con lo demostrado en el proceso de acuerdo a lo establecido en los términos de la oferta mercantil, que la empresa contratante intervino directamente en las decisiones internas de la cooperativa y en la selección de los trabajadores asociados, y ello es así porque en el numeral 2.1 de la oferta mercantil, los contratantes convinieron en aceptar que **PALMAS DEL CESAR S.A.** efectuara... "los cambios en las programaciones diarias cuando por casos fortuitos y de acuerdo al criterio de ustedes las condiciones lo exijan"; en el numeral 2.4 la cooperativa se obligó a "Seleccionar el personal en forma debida, verificando antecedentes judiciales ante las autoridades nacionales competentes y respetando la reserva del derecho de admisión de algún o algunos cooperados que **PALMAS DEL CESAR SA.** Notifique"; y facultando a la empresa en el numeral 8° para "...en cualquier momento verificar el pago de las compensaciones a los asociados de **LA COOPERATIVA** mensualmente revisará (sic) los libros y documentos de la **COOPERATIVA** para verificar su actualización y el cumplimiento de las normas legales y contractuales..."; aspectos que además evidencian que **LA ALTERNATIVA**, no tenía autonomía en la ejecución de los procesos y subprocesos contratados y en la ejecución de la labor de los trabajadores asociados en circunstancias de tiempo, modo y lugar, violando en consecuencia, los literales f) y g) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011 que prohíben a las cooperativas de trabajo asociado y al tercero que contrate con éstas, estar involucrado en conductas, como:

"(...)

f) Las instrucciones para la ejecución de la labor de los trabajadores asociados en circunstancias de tiempo, modo y lugar no sean impartidas por la cooperativa precooperativa.

g) Los trabajadores asociados no participen de la toma de decisiones, ni de los excedentes o rendimientos económicos de la cooperativa o precooperativa."

Aspectos que guardan directa relación con lo establecido en el artículo 5 del Decreto 4588 de 2006, respecto al espíritu de la norma que define el objeto social de las Cooperativas de Trabajo Asociado que se organizan para regularse de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno, Lo anterior, haya correspondencia con lo idénticamente consagrado en el artículo 12 de la Ley 1233 de 2008 citado anteriormente.

Por consiguiente habrá lugar a imponer la sanción correspondiente a la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO LA ALTERNATIVA**, por vulnerar las disposiciones contenidas en los artículos 17 y 8 del Decreto 4588 de 2005, 7° de la Ley 1233 de 2008, 63 de la Ley 1429 de 2010, 1°, 2°, del Decreto 2025 de 2011, y los literales b), c), f) y g) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011, de conformidad al Decreto 2025 de 2011, artículo 1.

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 00085 DE 2014

(23 DE ABRIL DE 2014)

OLEAGINOSAS LAS BRISAS S.A. - COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO COOPROAGUAS, identificada con el NIT 824005971-9, representada por el señor ISAIAS GALVIS ROJAS.

PALMAS DEL CESAR S.A., suscribió Oferta Mercantil de fecha enero 31 de 2011 obrante a folios 562 a 566, mediante la cual. **COOPROAGUAS**, se comprometió entre otras, a: "Ejecutar los procesos de corte de racimos; la recolección de los racimos cosechados, el fruto suelto en campo y la disposición de las hojas, realizar los procesos de mantenimiento para la cosecha en los lotes que asigne **PALMAS DEL CESAR S.A.** acatando las normas de calidad y las especificaciones técnicas como tiempo de ciclo, ruta de cosecha y buen uso en Comodato de los Semovientes y equipos que defina **PALMAS DEL CESAR S.A.** de acuerdo a los procesos y subprocesos".

Dentro de la aceptación de la oferta mercantil, la subgerente de la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.** las características técnicas exigidas para el cumplimiento de dicha oferta mercantil, y dentro de las labores agrícolas que se iban a desarrollar se encuentran la siembra, cuyas especificaciones corresponden a "sembrar las palmas en un hueco, dejando el bulbo a nivel del suelo y de tal forma que la palma quede vertical", configurándose de ésta forma que la actividad desarrollada por la cooperativa está relacionada directamente con la producción del bien o servicios característicos.

Por su parte la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO COOPROAGUAS** está representada legalmente por el señor ISAIAS GALVIS ROJAS, y fue constituida mediante Acta del 06000003386082251100 del 6 junio de 2011 otorgada en Asamblea de Asociados, de conformidad con el Certificado de Constitución, Existencia y Representación Legal de la cooperativa expedido por la Superintendencia de la Economía Solidaria "Supersolidaria".

De acuerdo a dicho certificado, la cooperativa **COOPROAGUAS**, tiene como actividad socioeconómica la relacionada con el alicé de frutos, cosecha palma adulta, corta maleza sencilla, garroteada de fertilizantes, mantenimiento de jardines, plateo guadaña de la palma, recolección frutos sueltos, regada de guarapos, tratamiento de palmas enfermas, vivero: selección y siembra de semilla, cargue y transporte de tierra al vivero, siembra de palma, entre otros.

Adicionalmente entre la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, y la cooperativa **COOPROAGUAS**, se suscribieron contratos de comodato obrantes a folios 635 a 639, en los cuales se pacta la entrega a título de comodato por parte de la empresa a la cooperativa de bienes tales como, carretas, búfalos, caballos y muías, con el objeto de ser destinados única y exclusivamente a la orden de compra, entendida según lo dispone la oferta mercantil, en su numeral 4." Para determinar el valor y cantidades a pagar, de acuerdo al proceso o subproceso ejecutado se utilizará el detalle de la Orden de Compra, debidamente aprobada por ustedes (sic), no obstante aceptamos los precios fijos unitarios.

En primer lugar y con las consideraciones anteriores se analizará conforme lo dispone el Auto que ordena la investigación Administrativa, basado en la queja y en los hallazgos de la visita realizada, los aspectos relacionados con la intermediación laboral.

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co

REPUBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 000085 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

El objeto social de **PALMAS DEL CESAR S.A.**, se resume en el cultivo especialmente de la palma africana y la transformación industrial de los frutos de estas cosechas, encontrando que existe correspondencia entre la actividad misional permanente de la empresa y la actividad socioeconómica a la que se dedica la cooperativa- **COOPROAGUAS**, tal y como se acredita en certificado de existencia y representación legal que expidió la Superintendencia de Economía Solidaria y que reposa a folios 559 a 561, además sustentado en los términos de la oferta mercantil suscrita entre la empresa y la Cooperativa de Trabajo Asociado.

Para el cumplimiento del objeto social de **PALMAS DEL CESAR S.A.**, se debe adelantar procesos y subprocesos tendientes a la siembra, corte de racimos, recolección del fruto, disposición de hojas, fertilización labores de sanidad vegetal, y mantenimiento de lotes, actividades que corresponden en su totalidad a la obligación contraída por la Cooperativa en la oferta mercantil suscrita y de la que se hace mención en párrafos anteriores; encontrando que tanto la cooperativa **COOPROAGUAS**, como la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, vulnera el señalamiento contenido en el artículo 1° del Decreto 2025 de junio de 2011, que prohíbe a las cooperativas efectuar actividades relacionadas con la producción del bien o giro propio de las actividades de la empresa, efectuando las actividades características de la INTERMEDIACIÓN LABORAL.

A su vez, el artículo T ibidem, señala: "A partir de la entrada en vigencia del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, las instituciones o empresas públicas y/o privadas no podrán contratar procesos o actividades misionales permanentes con Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado".

Por su parte la ley 1429 de 2010, determina:

"ARTÍCULO 63. CONTRATACIÓN DE PERSONAL A TRAVÉS DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que lleguen intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes"

Encontrando que el párrafo transitorio mediante el cual establecía fecha tope para dar aplicabilidad a esta normativa fue derogado por el artículo 276 de la Ley 1450 de 2011, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014.

Vulnerando igualmente lo dispuesto en los artículos 17 del Decreto 4588 de 2006 y 7 de la Ley 1233 de 2008 que determinan la prohibición de actuar como empresas de intermediación laboral a las Cooperativas de Trabajo Asociado, normas anotadas con antecedencia.

Por otra parte, si bien el artículo 8° del Decreto 4588 de 2006, facultó a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado para ostentar la condición de propietarios, poseedores o tenedores de los medios de producción y/o labor, y en caso de que los medios de producción serán de propiedad de terceros pactar su tenencia a cualquier título siempre que se garantizara la plena autonomía en el manejo de los mismos por parte de la Cooperativa, el artículo 3 literal c) del Decreto 2025 de 2011, determino:

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 000085 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

"Artículo 3°. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado y el tercero que contrate con estas y esté involucrado en una o más de las siguientes conductas será objeto de las sanciones de cuando:

....
c) La cooperativa o precooperativa no tenga la propiedad y la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que se contraten"

Norma posterior, que a luz de lo previsto en la Ley 153 de 1887, previo:

"ARTICULO 2o. La ley posterior prevalece sobre la ley anterior. En caso de que una ley posterior sea contraria a otra anterior, y ambas preexistentes al hecho que se juzga, se aplicará la ley posterior."

Consecuente esta conducta se encuentra tipificada por la Cooperativa **COOPROAGUAS**, al encontrar en primer lugar que para desarrollar las labores propias del objeto social de la Cooperativa y en directa relación el de la empresa, plasmado en oferta mercantil, el principal medio de producción lo constituye la tierra y tal medio según se evidencia en las pruebas aportadas no es de propiedad de la Cooperativa **COOPROAGUAS**.

Igualmente, tal como se establece en los contratos de comodato relacionados anteriormente, los medios de producción tales como, búfalos, caballos y muías carretas, son de propiedad de la empresa; si bien la declaración libre de apremio rendida por el representante legal de la cooperativa **COOPROAGUAS**, manifiesta que algunos de los materiales de labor y herramientas de producción son de propiedad de los trabajadores asociados y otros prestados para su uso por la empresa.

Por su parte los estatutos de la Cooperativa, los cuales rigen las relaciones de los asociados y marcan los procedimientos a seguir, consigna en su artículo 7 numerales 6) 7) y 8) como actividades instrumentales para el logro de los objetivos de la cooperativa, la adquisición de equipos, vehículos, maquinarias y los materiales requeridos para sus actividades económicas y de terrenos para la siembra y producción de sus actividades agrícolas, igualmente del levante y manutención de semovientes, actos necesarios para la realización del trabajo agrícola, los cuales son vulnerados directamente por la misma cooperativa.

Lo anteriormente señalado, permite afianzar la intermediación laboral, en consonancia con lo demostrado en el proceso de acuerdo a lo establecido en los términos de la oferta mercantil, que la empresa contratante intervino directamente en las decisiones internas de la cooperativa y en la selección de los trabajadores asociados, y ello es así porque en el numeral 2.1 de la oferta mercantil, los contratantes convinieron en aceptar que **PALMAS DEL CESAR S.A.** efectuara ... "los cambios en las programaciones diarias cuando por casos fortuitos y de acuerdo al criterio de ustedes las condiciones lo exijan"; en el numeral 2.4 la cooperativa se obligó a "Seleccionar el personal en forma debida, verificando antecedentes judiciales ante las autoridades nacionales competentes y respetando la reserva del derecho de admisión de algún o algunos cooperados que **PALMAS DEL CESAR S.A.** notifique"; y facultando a la empresa en el numeral 8° para "...en cualquier momento verificar el pago de las compensaciones a los asociados de LA COOPERATIVA mensualmente

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 000085 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

A su vez, el artículo 2° ibidem, señala: "A partir de la entrada en vigencia del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, las instituciones o empresas públicas y/o privadas no podrán contratar procesos o actividades misionales permanentes con Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado".

Por su parte la ley 1429 de 2010, determina:

"ARTÍCULO 63. CONTRATACIÓN DE PERSONAL A TRAVÉS DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes"

Encontrando que el párrafo transitorio mediante el cual establecía fecha tope para dar aplicabilidad a esta normativa fue derogado por el artículo 276 de la Ley 1450 de 2011, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014.

Vulnerando igualmente lo dispuesto en los artículos 17 del Decreto 4588 de 2006 y 7° de la Ley 1233 de 2008, que determinan la prohibición de actuar como empresas de intermediación laboral a las Cooperativas de Trabajo Asociado, normas anotadas con antecedencia.

Por otra parte, si bien el artículo 8° del Decreto 4588 de 2006, facultó a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado para ostentar la condición de propietarios, poseedores o tenedores de los medios de producción y/o labor, y en caso de que los medios de producción serán de propiedad de terceros pactar su tenencia a cualquier título siempre que se garantizara la plena autonomía en el manejo de los mismos por parte de la Cooperativa, el artículo 3 literal c) del Decreto 2025 de 2011, determinó:

"Artículo 3". Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado y el tercero que contrate con estas y esté involucrado en una o más de las siguientes conductas será objeto de las sanciones de ley cuando:.....

c) La cooperativa o precooperativa no tenga la propiedad y la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que se contraten"

Norma posterior, que a luz de lo previsto en la Ley 153 de 1887, previo:

"ARTÍCULO 2o. La ley posterior prevalece sobre la ley anterior. En caso de que una ley posterior sea contraria a otra anterior, y ambas preexistentes al hecho que se juzga, se aplicará la ley posterior."

Consecuente esta conducta se encuentra tipificada por la Cooperativa PROMINAS, al encontrar en primer lugar que para desarrollar las labores propias del objeto social de la Cooperativa y en directa relación el de la empresa, plasmado en oferta mercantil, el principal medio de producción lo

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 0000000000 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

constituye la tierra y tal medio según se evidencia en las pruebas aportadas no es de propiedad de la Cooperativa **PROMINAS**.

Igualmente, tal como se establece en los contratos de comodato relacionados anteriormente, los medios de producción tales como, búfalos, caballos, muías carretas e inmuebles, son de propiedad de la empresa, si bien la declaración libre de apremio rendida por el representante legal de la cooperativa EL PROMINAS, manifiesta que algunos de los materiales de labor y herramientas de producción son de propiedad de los trabajadores asociados y otros prestados para su uso por la empresa.

Por su parte los estatutos de la Cooperativa, los cuales rigen las relaciones de los asociados y marcan los procedimientos a seguir, consigna en su artículo 7 numerales 6) 7) y 8) como actividades instrumentales para el logro de los objetivos de la cooperativa, la adquisición de equipos, vehículos, maquinarias y los materiales requeridos para sus actividades económicas y de terrenos para la siembra y producción de sus actividades agrícolas, igualmente del levante y manutención de semovientes, actos necesarios para la realización del trabajo agrícola, los cuales son vulnerados directamente por la misma cooperativa.

Lo anteriormente señalado, permite afianzar la intermediación laboral, en consonancia con lo demostrado en el proceso de acuerdo a lo establecido en los términos de la oferta mercantil, que la empresa contratante intervino directamente en las decisiones internas de la cooperativa y en la selección de los trabajadores asociados, y ello es así porque en el numeral 2.1 de la oferta mercantil, los contratantes convinieron en aceptar que **PALMAS DEL CESAR S.A.** efectuará... "los cambios en las programaciones diarias cuando por casos fortuitos y de acuerdo al criterio de ustedes las condiciones lo exijan"; en el numeral 2.4 la cooperativa se obligó a "Seleccionar el personal en forma debida, verificando antecedentes judiciales ante las autoridades nacionales competentes y respetando la reserva del derecho de admisión de algún o algunos cooperados que **PALMAS DEL CESAR S.A.** notifique"; y facultando a la empresa en el numeral para "...en cualquier momento verificar el pago de las compensaciones a los asociados de LA COOPERATIVA mensualmente revisará (sic) los libros y documentos de la COOPERATIVA para verificar su actualización y el cumplimiento de las normas legales y contractuales..."; aspectos que además evidencian que **PROMINAS** no tenía autonomía en la ejecución de los procesos y subprocesos contratados y en la ejecución de la labor de los trabajadores asociados en circunstancias de tiempo, modo y lugar, violando en consecuencia, los literales f) y g) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011 que prohíben a las cooperativas de trabajo asociado y al tercero que contrate con éstas, estar involucrado en conductas, como:

"(...)

f) Las instrucciones para la ejecución de la labor de los trabajadores asociados en circunstancias de tiempo, modo y lugar no sean impartidas por la cooperativa o precooperativa.

g) Los trabajadores asociados no participen de la toma de decisiones, ni de los excedentes o rendimientos económicos de la cooperativa o precooperativa."

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 000085 DE 2014

(23 DE ABRIL DE 2014)

Adicionalmente entre la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, y la cooperativa PROMINAS, se suscribieron contratos de comodato obrantes a folios 862 a 866 y 867 a 871, en los cuales se pacta la entrega a título de comodato por parte de la empresa a la cooperativa de bienes tales como, carretas, búfalos, caballos y muías, con el objeto de ser destinados única y exclusivamente a la orden de compra, entendida según lo dispone la oferta mercantil, en su numeral 4:" Para determinar el valor y cantidades a pagar, de acuerdo al proceso o subproceso ejecutado se utilizará el detalle de la Orden de Compra, debidamente aprobada por ustedes (sic), no obstante aceptamos los precios fijos unitarios ..."Además el comodato incluye inmuebles correspondiente a vivienda en mulería las Delicias y vivienda en mulería Atahualpa, destinados para que los asociados de la cooperativa **COOPALSUR** tengan un sitio donde vivir y la cooperativa pueda desarrollar el objeto social del comanditario.

En primer lugar y con las consideraciones anteriores se analizará conforme lo dispone el Auto que ordena la investigación Administrativa, basado en la queja y en los hallazgos de la visita realizada, los aspectos relacionados con la intermediación laboral.

El objeto social de **PALMAS DEL CESAR S.A.**, se resume en el cultivo especialmente de la palma africana y la transformación industrial de los frutos de estas cosechas, encontrando que existe correspondencia entre la actividad misional permanente de la empresa y la actividad socioeconómica a la que se dedica la cooperativa **COOPALSUR.**, tal y como se acredita en certificado de existencia y representación legal que expidió la Superintendencia de Economía Solidaria y que reposa en el expediente, además sustentado en los términos de la oferta mercantil suscrita entre la empresa y la Cooperativa de Trabajo Asociado.

Para el cumplimiento del objeto social de **PALMAS DEL CESAR S.A.**, se debe adelantar procesos y subprocesos tendientes a la siembra, corte de racimos, recolección del fruto, disposición de hojas, fertilización labores de sanidad vegetal, y mantenimiento de lotes, actividades que corresponden en su totalidad a la obligación contraída por la Cooperativa en la oferta mercantil suscrita y de la que se hace mención en párrafos anteriores; encontrando que tanto la cooperativa **COOPALSUR.**, como la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, vulnera el señalamiento contenido en el artículo 1° del Decreto 2025 de junio de 2011, que prohíbe a las cooperativas efectuar actividades relacionadas con la producción del bien o giro propio de las actividades de la empresa, efectuando las actividades características de la INTERMEDIACIÓN LABORAL.

A su vez, el artículo 2° ibidem, señala: "A partir de la entrada en vigencia del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, las instituciones o empresas públicas y/o privadas no podrán contratar procesos o actividades misionales permanentes con Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado".

Por su parte la ley 1429 de 2010, determina:

"ARTÍCULO 63. CONTRATACIÓN DE PERSONAL A TRAVÉS DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes"

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 00000000085 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

Aspectos que guardan directa relación con lo establecido en el artículo 5 del Decreto 4588 de 2006, respecto al espíritu de la norma que define el objeto social de las Cooperativas de Trabajo Asociado que se organizan para regularse de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno. Lo anterior, haya correspondencia con lo idénticamente consagrado en el artículo 12 de la Ley 1233 de 2008 citado anteriormente.

Por consiguiente habrá lugar a imponer la sanción correspondiente a la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO PROMINAS CTA**, por vulnerar las disposiciones contenidas en los artículos 17 y 8 del Decreto 4588 de 2006, 7° de la Ley 1233 de 2008, 63 de la Ley 1429 de 2010, 1°, 2°, del Decreto 2025 de 2011, y los literales b), c), f) y g) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011, de conformidad al Decreto 2025 de 2011, artículo 1.

PALMAS DEL CESAR S.A. - COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO COOPALSUR.

COOPALSUR., suscribió Oferta Mercantil de fecha enero 31 de 2011 obrante a folios 562 a 566, mediante la cual, **COOPALSUR**, se comprometió entre otras, a: "Ejecutar los procesos de corte de racimos; la recolección de los racimos cosechados, el fruto suelto en campo y la disposición de las hojas, realizar los procesos de mantenimiento para la cosecha en los lotes que asigne **palmas del cesar S.A.** acatando las normas de calidad y las especificaciones técnicas como tiempo de ciclo, ruta de cosecha y buen uso en Comodato de los Semovientes y equipos que defina **PALMAS DEL CESAR S.A.** de acuerdo a los procesos y subprocesos".

Dentro de la aceptación de la oferta mercantil, la subgerente de la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.** **FABIO ENRIQUE BEJARANO**, allegó a folio 565 las características técnicas exigidas para el cumplimiento de dicha oferta mercantil, y dentro de las labores agrícolas que se iban a desarrollar se encuentran la siembra, cuyas especificaciones corresponden a "sembrar las palmas en un hueco, dejando el bulbo a nivel del suelo y de tal forma que la palma quede vertical", configurándose de esta forma que la actividad desarrollada por la cooperativa está relacionada directamente con la producción del bien o servicios característicos.

Por SU parte la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO COOPALSUR CTA**, identificada con el NIT: 824005917-0 está representada legalmente por el señor, **LUIS ALFREDO GOMEZ ORTIZ** y fue constituida mediante Acta 01000006247061961100 de fecha del 1 Julio de 2011, otorgada en Asamblea de Asociados, de conformidad con el Certificado de Constitución, Existencia y Representación Legal de la cooperativa expedido por la Superintendencia de la Economía Solidaria "Supersolidaria"

De acuerdo a dicho certificado, la cooperativa **EL PROMINAS** tiene como actividad socioeconómica la relacionada con el alce de frutos, cosecha palma adulta, corta maleza sencilla, garroteada de fertilizantes, mantenimiento de jardines, plateo guadaña de la palma, recolección frutos sueltos, regada de guarapos, tratamiento de palmas enfermas, vivero: selección y siembra de semilla, cargue y transporte de tierra al vivero, siembra de palma, entre otros.

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL
RESOLUCIÓN NÚMERO 000085 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

Encontrando que el párrafo transitorio mediante el cual establecía fecha tope para dar aplicabilidad a esta normativa fue derogado por el artículo 276 de la Ley 1450 de 2011, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014.

Vulnerando igualmente lo dispuesto en los artículos 17 del Decreto 4588 de 2006 y 7° de la Ley 1233 de 2008, que determinan la prohibición de actuar como empresas de intermediación laboral a las Cooperativas de Trabajo Asociado, normas anotadas con antecedencia.

Por otra parte, si bien el artículo 8° del Decreto 4588 de 2006, facultó a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado para ostentar la condición de propietarios, poseedores o tenedores de los medios de producción y/o labor, y en caso de que los medios de producción serán de propiedad de terceros pactar su tenencia a cualquier título siempre que se garantizara la plena autonomía en el manejo de los mismos por parte de la Cooperativa, el artículo 3 literal c) del Decreto 2025 de 2011, determinó:

"Artículo 3°. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado y el tercero que contrate con estas y esté involucrado en una o más de las siguientes conductas será objeto de las sanciones de ley cuando:

c) La cooperativa o precooperativa no tenga la propiedad y la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que se contraten"

Norma posterior, que a luz de lo previsto en la Ley 153 de 1887, previo:

"ARTICULO 2o. La ley posterior prevalece sobre la ley anterior. En caso de que una ley posterior sea contraria a otra anterior, y ambas preexistentes al hecho que se juzga, se aplicará la ley posterior."

Consecuente esta conducta se encuentra tipificada por la Cooperativa **COOPALSUR**, al encontrar en primer lugar que para desarrollar las labores propias del objeto social de la Cooperativa y en directa relación el de la empresa, plasmado en oferta mercantil, el principal medio de producción lo constituye la tierra y tal medio según se evidencia en las pruebas aportadas no es de propiedad de la Cooperativa **COOPALSUR**.

Igualmente, tal como se establece en los contratos de comodato relacionados anteriormente, los medios de producción tales como, búfalos, caballos, muías carretas e inmuebles, son de propiedad de la empresa, si bien la declaración libre de apremio rendida por el representante legal de la cooperativa EL PROMINAS, manifiesta que algunos de los materiales de labor y herramientas de producción son de propiedad de los trabajadores asociados y otros prestados para su uso por la empresa.

Por su parte los estatutos de la Cooperativa, los cuales rigen las relaciones de los asociados y marcan los procedimientos a seguir, consigna en su artículo 7 numerales 6) 7) y 8) como actividades instrumentales para el logro de los objetivos de la cooperativa, la adquisición de equipos, vehículos,

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 00008 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

maquinarias y los materiales requeridos para sus actividades económicas y de terrenos para la siembra y producción de sus actividades agrícolas, igualmente del levante y manutención de semovientes, actos necesarios para la realización del trabajo agrícola, los cuales son vulnerados directamente por la misma cooperativa.

Lo anteriormente señalado, permite afianzar la intermediación laboral, en consonancia con lo demostrado en el proceso de acuerdo a lo establecido en los términos de la oferta mercantil, que la empresa contratante intervino directamente en las decisiones internas de la cooperativa y en la selección de los trabajadores asociados, y ello es así porque en el numeral 2.1 de la oferta mercantil, los contratantes convinieron en aceptar que **PALMAS DEL CESAR S.A.** efectuara... "los cambios en las programaciones diarias cuando por casos fortuitos y de acuerdo al criterio de ustedes las condiciones lo exijan"; en el numeral 2.4 la cooperativa se obligó a "Seleccionar el personal en forma debida, verificando antecedentes judiciales ante las autoridades nacionales competentes y respetando la reserva del derecho de admisión de algún o algunos cooperados que **PALMAS DEL CESAR S.A.** notifique"; y facultando a la empresa en el numeral para "...en cualquier momento verificar el pago de las compensaciones a los asociados de LA COOPERATIVA mensualmente revisará (sic) los libros y documentos de LA COOPERATIVA para verificar su actualización y el cumplimiento de las normas legales y contractuales.."; aspectos que además evidencian que **PROMINAS** no tenía autonomía en la ejecución de los procesos y subprocesos contratados y en la ejecución de la labor de los trabajadores asociados en circunstancias de tiempo, modo y lugar, violando en consecuencia, los literales f) y g) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011 que prohíben a las cooperativas de trabajo asociado y al tercero que contrate con éstas, estar involucrado en conductas, como:

"(...)

- f) Las instrucciones para la ejecución de la labor de los trabajadores asociados en circunstancias de tiempo, modo y lugar no sean impartidas por la cooperativa o precooperativa.
- g) Los trabajadores asociados no participen de la toma de decisiones, ni de los excedentes o rendimientos económicos de la cooperativa o precooperativa."

Aspectos que guardan directa relación con lo establecido en el artículo 5 del Decreto 4588 de 2006, respecto al espíritu de la norma que define el objeto social de las Cooperativas de Trabajo Asociado que se organizan para regularse de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno. Lo anterior, haya correspondencia con lo idénticamente consagrado en el artículo 12 de la Ley 1233 de 2008 citado anteriormente.

Por consiguiente habrá lugar a imponer la sanción correspondiente a la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO COOPALSUR CTA**, por vulnerar las disposiciones contenidas en los artículos 17 y 8 del Decreto 4588 de 2006, 7° de la Ley 1233 de 2008, 63 de la Ley 1429 de 2010, 1°, 2°, del Decreto 2025 de 2011, y los literales b), c), f) y g) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011, de conformidad al Decreto 2025 de 2011, artículo 1.

EMPRESA PALMAS DEL CESAR S.A. El recorrido anterior y el bagaje probatorio permite deducir a todas luces la vulneración normativa a las disposiciones cooperativas relacionadas anteriormente

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102, 571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 000085 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

por parte de PALMAS DEL CESAR S.A., pero en particular la prohibición establecida en el artículo 18 del Decreto 4588 de 2006, que reza:

"ARTÍCULO 18°. PROHIBICIÓN PARA QUIENES CONTRATEN CON LAS COOPERATIVAS Y PRECOOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 92 a 97 de la Ley 79 de 1988, las personas naturales o jurídicas que contraten con las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán ser miembros, ni intervenir directa o indirectamente en su organización y funcionamiento".

Además, la Ley 1233 de 2008, en su artículo 7°, le prohíbe al contratante "intervenir directa o indirectamente en las decisiones internas de la cooperativa y en especial en la selección del trabajador asociado".

Igualmente, el inciso 1° artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, establece:

"ARTÍCULO 63. CONTRATACIÓN DE PERSONAL A TRAVÉS DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes".

Lo anterior se encuentra en directa relación con lo señalado por el Decreto 2025 de 2011, que en su artículo tercero dispone que:

"Artículo 3". Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado y el tercero que contrate con estas y esté involucrado en una o más de las siguientes conductas será objeto de las sanciones de ley cuando:

- c) La cooperativa o precooperativa no tenga a propiedad y la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que se contraten.
- f) Las instrucciones para la ejecución de la labor de los trabajadores asociados en circunstancias de tiempo, modo y lugar no sean impartidas por la cooperativa o precooperativa". Estableciéndose claramente y de manera determinante la intermediación laboral presentada al darse el sistema de contratación de PALMAS DEL CESAR S.A. con las cooperativas anteriormente analizadas, situaciones que darán lugar al resolver para tasar el monto de la sanción.

Por lo anterior, se vulneran los artículos 18 del Decreto 4588 de 2006, artículo 7° de la Ley 1233 de 2008, el inciso 1° artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y los literales c) y f) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011.

"Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deben observarse para prevenirlos o evitarlos".

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 0 0 0 0 8 5 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

De ahí que la responsabilidad de **PALMAS DEL CESAR S.A.**, sea la misma que las cooperativas de trabajo asociado CTA ALTERNATIVA, COOPROAGUAS, COOPROBARRO, COOPROCESAR, COOPROLIBANO, COOPALSUR, ELESFUERZO, PROMINAS, CANAGUASCUR.

Según la lengua española. Colectividad hace relación a un "Conjunto de individuos a los que une una relación o que persiguen un mismo fin" para el presente caso, como ya se dejó claro tanto cooperativas y empresa de servicios temporales como la empresa PALMAS DEL CESAR S.A., tienen un fin común "el cultivo de la palma", por lo tanto la empresa PALMAS DEL CESAR S.A. no solo deben aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para la protección de los trabajadores directamente vinculados sino a todas las personas que en general estén vinculados indirectamente con el "fin común" atrás mencionado que cumplen tanto los trabajadores de la empresa, como los trabajadores asociados y los trabajadores en misión.

GRADUACION DE LA SANCION

Tenemos que de las averiguaciones preliminares adelantadas dio como resultado la imputación de cargo a las empresas PALMAS DELCESAR y se las cooperativas de trabajo asociado PALMAS DEL CESAR Y las respectivas CTA ALTERNATIVA, COOPROAGUAS, COOPROBARRO, COOPROCESAR, COOPROLIBANO, COOPALSUR, ELESFUERZO, PROMINAS, CANAGUASCUR, toda vez que el despacho encontró que había transgredido la normatividad existente en materia laboral esto es Violación al Artículo 17 del Decreto 4588 de 2006, 7° de la Ley 1233 de 2008, 63 de la Ley 1429 de 2010, 1° del Decreto 2025 de 2011, y Los literales c) y f) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011.. Por tal razón de acuerdo a lo señalado en el artículo 97 de la Ley 50 de 1990 señala que señala que "Los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que indique el gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de una (1) a cinco mil (5000) veces el salario mínimo mensual más alto vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Servicio Nacional de aprendizaje, SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA).

Para tal fin, se definirá la gravedad de la infracción y se graduara la sanción utilizando los criterios establecidos en el artículo 12 de la ley 1610 de 2013. Teniéndose lo observado en el transcurrir del proceso, los procedimientos adelantados, las pruebas allegadas y el comportamiento de la empresa se valora que tal infracción viene afectando a los derechos laborales y el bienestar de los trabajadores la empresa cooperados de las diferentes cooperativas de trabajo asociados que se desconocen además derechos consagrados en la normatividad laboral nacional y en los convenios internacionales, así como el hecho agravante de que dicha conducta atenta contra la dignidad de los trabajadores, por tanto se estimara que la gravedad de la infracción, tomándose en cuenta el grado de afectación, será GRAVE y se impondrá multa a cada una de las diferentes cooperativas por un valor de (1000) salarios mínimos mensuales vigentes .

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co

REPUBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 0 0 0 0 8 5 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

Para tal fin, se definirá la gravedad de la infracción y se graduara la sanción utilizando los criterios establecidos en el artículo 12 de la ley 1610 de 2013. Teniéndose lo observado en el transcurrir del proceso, los procedimientos adelantados, las pruebas allegadas y el comportamiento de la empresa se valora que tal infracción viene afectando a los derechos laborales y el bienestar de los trabajadores la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, que se desconocen además derechos consagrados en la normatividad laboral nacional y en los convenios internacionales, así como el hecho agravante de que dicha conducta atenta contra la dignidad de los trabajadores, por tanto se estimara que la gravedad de la infracción, tomándose en cuenta el grado de afectación, será GRAVE y se impondrá multa a la **PALMAS DEL CESAR S.A.**, por un monto de(3.500) Tres mil quinientos salarios mínimos mensuales vigentes 2014, estos trabajadores han venido siendo intermediados por más de 14 años como lo informan los diferente representantes legales de cada una de las respectivas cooperativas investigadas.

Con respecto a las empresas, **PALMAS DEL CESAR S.A y CTA ALTERNATIVA, COOPROAGUAS, COOPROBARRO, COOPROCESAR, COOPROLIBANO, COOPALSUR, ELESFUERZO, PROMINAS, CANAGUASCUR,** no logro desvirtuar con su escritos de descargos, los hechos y cargos formulados en el Auto No. 000603 de fecha 13 de septiembre del 2013, suscrito por el Coordinador del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Cesar, por lo que este despacho procede a imponer la sanción a la normatividad violada legal artículos Artículo 17 del Decreto 4588 de 2006, 7° de la Ley 1233 de 2008, 63 de la Ley 1429 de 2010, 1° del Decreto 2025 de 2011, y Los literales c) y f) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011, de acuerdo a los cargos formulados el día 23 de septiembre del 2013, en cuantos a corolario de lo anterior este despacho de la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Cesar.

En mérito de lo expuesto y lo obrante en el expediente,,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: SANCIONAR a la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO COOPROCESAR, identificada con Nit: 824005419-4, con domicilio en la Carrera 2 No 3N- 90, del Municipio de SAN MARTIN, Cesar, con correo electrónico cooprocesar2003@gmail.com, representada legalmente por el señor CESAR A. ZULUAGA CASTILLA, identificado con cédula de ciudadanía No. 1065233453. o quien haga sus veces, con multa de **SEISCIENTOS DIECISÉIS MILLONES PESOS MCTE (\$ 616.000,000)** equivalentes a mil (1000) salarios mínimos mensuales legales vigentes, a favor del SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA, por vulnerar las disposiciones contenidas en los artículos 17 del Decreto 4588 de 2006, 7° de la Ley 1233 de 2008, 63 de la Ley 1429 de 2010, 1° del Decreto 2025 de 2011, y Los literales c) y f) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011.

ARTICULO SEGUNDO: SANCIONAR a la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO COPROBARRO, identificada con Nit: 900107498-1, con domicilio en, con domicilio en la Calle 1 No 3-39, corregimiento aguas blanca, del municipio de SAN Martin, Cesar, representada legalmente por el señor OLIVERIO SERRANO VEGA, identificado con cédula de ciudadanía No.18929834, o quien haga sus veces, con multa de **SEISCIENTOS DIECISÉIS MILLONES PESOS MCTE (\$ 616.000,000)** equivalentes a mil (1.000) salarios mínimos mensuales legales

Direccion territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 000085 DE 2014

(23 DE ABRIL DE 2014)

vigentes, a favor del SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA, por vulnerar las disposiciones contenidas en los artículos 17 y 8 del Decreto 4588 de 2006, 7° de la Ley 1233 de 2008, 63 de la Ley 1429 de 2010, 1°, 2°, del Decreto 2025 de 2011, y los literales b), c), f) y g) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011, de conformidad al Decreto 2025 de 2011, artículo 1.

ARTICULO TERCERO: SANCIONAR a la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DEL SECTOR PALMERO "COOPROLIBANO", identificada con Nit: 824005786-2, con domicilio en CORREGIMIENTO EL LIBANO -, del municipio de SAN Martin, Cesar, , representada legalmente por el señor JOSE JULIAN TORREZ, identificada con cédula de ciudadanía No. 91487816, o quien haga sus veces, con multa de **SEISCIENTOS DIECISÉIS MILLONES PESOS MCTE (\$ 616.000,000) equivalentes a mil (1.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes** equivalentes a dos mil ochocientos () salarios mínimos mensuales legales vigentes, a favor del SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA, por vulnerar las disposiciones contenidas en los artículos 17 y 8 del Decreto 4588 de 2006, 7° de la Ley 1233 de 2008, 63 de la Ley 1429 de 2010, 1°, 2° del Decreto 2025 de 2011 y los literales b), c), f) y g) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011, de conformidad al Decreto 2025 de 2011, artículo 1.

ARTICULO CUARTO: SANCIONAR a la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DEL SECTOR PALMERO "PROMINAS", identificada con Nit: 82400529-0, con domicilio en el municipio de SAN Martin, Cesar, , representada legalmente por el señor JOSE GREGORIO SUAEZ, identificada con cédula de ciudadanía No.:91487816, o quien haga sus veces, con multa de **SEISCIENTOS DIECISÉIS MILLONES PESOS MCTE (\$ 616.000,000) equivalentes a mil (1.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes** equivalentes a dos mil ochocientos () salarios mínimos mensuales legales vigentes, a favor del SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA, por vulnerar las disposiciones contenidas en los artículos 17 y 8 del Decreto 4588 de 2006, 7° de la Ley 1233 de 2008, 63 de la Ley 1429 de 2010, 1°, 2° del Decreto 2025 de 2011 y los literales b), c), f) y g) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011, de conformidad al Decreto 2025 de 2011, artículo 1.

ARTICULO QUINTO: SANCIONAR a la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DEL SECTOR PALMERO "CANAGUASCUR", identificada con Nit: 900319289-7, con domicilio en la calle 1 No 3-39, corregimiento Aguas Blancas el Municipio de SAN Martin, Cesar, , representada legalmente por el señor SAMUEL CABARCAS MORENO identificado con cédula de ciudadanía No.12583740, o quien haga sus veces, con multa de **SEISCIENTOS DIECISÉIS MILLONES PESOS MCTE (\$ 616.000,000) equivalentes a mil (1.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes** equivalentes a dos mil ochocientos () salarios mínimos mensuales legales vigentes, a favor del SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA, por vulnerar las disposiciones contenidas en los artículos 17 y 8 del Decreto 4588 de 2006, 7° de la Ley 1233 de 2008, 63 de la Ley 1429 de 2010, 1°, 2° del Decreto 2025 de 2011 y los literales b), c), f) y g) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011, de conformidad al Decreto 2025 de 2011, artículo 1.

ARTICULO SEXTO: SANCIONAR a la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DEL SECTOR PALMERO "ALTERNATIVA", identificada con Nit: 824005759-3, con domicilio en la carrera 2 No 3N-90, corregimiento de Minas, Municipio de SAN Martin, Cesar, , representada legalmente por el señor EDGAR BELTRAN GARNICA identificado con cédula de ciudadanía No.7924547, o quien haga sus veces, con multa de **SEISCIENTOS DIECISÉIS MILLONES PESOS MCTE (\$**

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dtcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO 000085 DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

616.000,000) equivalentes a mil (1.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes equivalentes a dos mil ochocientos () salarios mínimos mensuales legales vigentes, a favor del SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA, por vulnerar las disposiciones contenidas en los artículos 17 y 8 del Decreto 4588 de 2006. 7° de la Ley 1233 de 2008, 63 de la Ley 1429 de 2010, 1°, 2° del Decreto 2025 de 2011 y los literales b), c), f) y g) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011, de conformidad al Decreto 2025 de 2011, artículo 1.

ARTICULO SEPTIMO: SANCIONAR a la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DEL SECTOR PALMERO "EL ESFUERZO", identificada con Nit: 824005795-9, con domicilio en la carrera 2 No 3N-90, corregimiento de Minas, Municipio de SAN Martin, Cesar, , representada legalmente por el señor JORGE GOMEZ FUENTES identificado con cédula de ciudadanía No.9141964, o quien haga sus veces, con multa de SEISCIENTOS DIECISÉIS MILLONES PESOS MCTE (\$ 616.000,000) equivalentes a mil (1.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes equivalentes a dos mil ochocientos () salarios mínimos mensuales legales vigentes, a favor del SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA, por vulnerar las disposiciones contenidas en los artículos 17 y 8 del Decreto 4588 de 2006. 7° de la Ley 1233 de 2008, 63 de la Ley 1429 de 2010, 1°, 2° del Decreto 2025 de 2011 y los literales b), c), f) y g) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011, de conformidad al Decreto 2025 de 2011, artículo 1.

ARTICULO OCTAVO: SANCIONAR a la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DEL SECTOR PALMERO "COOPALSUR", identificada con Nit: 8240057917-0, con domicilio en la carrera 4 No 3-42, corregimiento de Minas, Municipio de SAN Martin, Cesar, , representada legalmente por el señor JORGE GOMEZ FUENTES identificado con cédula de ciudadanía No.9141964, o quien haga sus veces, con multa de SEISCIENTOS DIECISÉIS MILLONES PESOS MCTE (\$ 616.000,000) equivalentes a mil (1.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes equivalentes a dos mil ochocientos () salarios mínimos mensuales legales vigentes, a favor del SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA, por vulnerar las disposiciones contenidas en los artículos 17 y 8 del Decreto 4588 de 2006. 7° de la Ley 1233 de 2008, 63 de la Ley 1429 de 2010, 1°, 2° del Decreto 2025 de 2011 y los literales b), c), f) y g) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011, de conformidad al Decreto 2025 de 2011, artículo 1.

ARTICULO NOVENO: SANCIONAR a la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DEL SECTOR PALMERO "COOPROAGUAS", identificada con Nit: 824005971-9, con domicilio en la carrera 2 No 3N-90, corregimiento de Aguas Blancas, Municipio de SAN Martin, Cesar, , representada legalmente por el señor ISAIAS GALVIS ROJAS identificado con cédula de ciudadanía No.77131026, o quien haga sus veces, con multa de SEISCIENTOS DIECISÉIS MILLONES PESOS MCTE (\$ 616.000,000) equivalentes a mil (1.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes equivalentes a dos mil ochocientos () salarios mínimos mensuales legales vigentes, a favor del SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA, por vulnerar las disposiciones contenidas en los artículos 17 y 8 del Decreto 4588 de 2006. 7° de la Ley 1233 de 2008, 63 de la Ley 1429 de 2010, 1°, 2° del Decreto 2025 de 2011 y los literales b), c), f) y g) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011, de conformidad al Decreto 2025 de 2011, artículo 1

ARTICULO DECIMO : SANCIONAR: a la EMPRESA PALMAS DEL CESAR S.A; Identificada con NIT: 890200656-9, con domicilio en la calle 35 No. 17 - 56, Edificio Davivienda Piso 15,

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102,571164-Ext 3603
dcesar@mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCIÓN NÚMERO _____ DE 2014
(23 DE ABRIL DE 2014)

Bucaramanga, Santander, representada legalmente por el señor FABIO ENRIQUE GONZALES BEJARANO, identificado con la cédula de ciudadanía No. 19271397, o quien haga sus veces, con multa de **DOS MIL CIENTO CINCUENTA Y SEIS MILLONES MIL PESOS MCTE (\$2.156.000.000,00)** equivalentes a Tres mil Quinientos (3500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, a favor del SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA, por vulnerar las disposiciones establecidas en el artículo 18 del Decreto 4588 de 2006, artículo 7° de la Ley 1233 de 2008, el inciso 1° artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y los literales c) y f) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011.

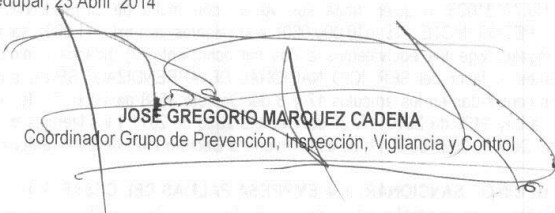
ARTICULO DECIMO PRIMERO: COMPULSAR copia de la presente resolución a la Superintendencia de Economía Solidaria, para lo correspondiente con relación a sus competencias respecto a la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO CTA ALTERNATIVA, COOPROAGUAS, COOPROBARRO, COOPROCESAR, COOPROLIBANO, COOPAL SUR, ELESFUERZO, PROMINAS, CANAGUASCUR

ARTICULO DECIMO SEGUNDO: NOTIFICAR E INFORMAR a las partes jurídicamente interesadas que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de REPOSICIÓN ante la Coordinación de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Cesar, y en subsidio el de APELACIÓN ante el Director Territorial del Ministerio del Trabajo del Cesar, interpuestos estos, debidamente fundamentados por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

ARTÍCULO DECIMO TERCERO: ORDÉNESE el registro del presente acto administrativo una vez se encuentre en firme, en el Boletín Virtual publicado en la página web del Ministerio del Trabajo para que sea de pleno conocimiento de la ciudadanía en general. Este registro se mantendrá publicado hasta por un mes después que la empresa o empresas objeto de la presente sanción acrediten ante este despacho, copia de los recibos de pago ante las entidades señaladas en los Artículos de la presente Resolución.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE:

Dada en Valledupar, 23 Abril 2014


JOSÉ GREGORIO MARQUEZ CADENA
Coordinador Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

Dirección territorial cesar
Calle 15 No. 9 – 56 tel. 55600102, 571164-Ext 3603
dicesar@mintrabajo.gov.co

Anexo C. Respuesta derecho de petición del ente ministerial



REMITENTE

Nombre/Razón Social:
MINISTERIO DEL TRABAJO -
MINISTERIO DEL TRABAJO -
VALLEDUPAR
Dirección: CALLE 15 NO. 9-56

TRABAJO



Ciudad: VALLEDUPAR

000658

Departamento: CESAR

Código Postal: 200001428 digo 732001 -

Envío: RN527872963CO

DESTINATARIO

Nombre/Razón Social:

JESSICA TATIANA RODRIGUEZ

Dirección: KR 55 14 18

lledupar, 19 de Febrero de 2016.

Ciudad: BUCARAMANGA

Departamento: SANTANDER

Código Postal: 680002034

Fecha Admisión:

27/02/2016 16:25:36

No. Transmite de cargo: 0000004470105/01

ñor (a)

SSICA TATIANA RODRIGUEZ LARA

irrerá 55 No. 14 - 18

aramanga - Santander

ASUNTO: RESPUESTA DERECHO DE PETICIÓN.

Por el presente y encontrándome dentro de los términos legales para responder, me permito informarle el estado de los siguientes procesos que cursan en este despacho contra la empresa PALMERAS DEL CESAR.

Radicado: Visita, 3362

Fecha: 23/08/2013 - 28/10/2013

Querellante: MINTRABAJO DE OFICIO y SINTRAINAGRO

Querellado: PALMAS DEL CESAR; COOPROCESAR; COPROBARRO; COOPROLIBANO; PROMINAS; CANAGUASCUR; ALTERNATIVA; EL ESFUERZO; COOPALSUR; COOPROAGUAS.

Estado del Proceso: Recurso por resolver en Dirección.

Radicado: 1129

Fecha: 23/12/2013

Querellante: SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA SINALTRAINAGRO - Renet Morales Silva (Presidente)

Querellado: PALMAS DEL CESAR E INDUAGRO.

Estado del Proceso: Recurso por resolver en Dirección.

Radicado: 3708

Fecha: 12/09/2014

Querellante: RAUL HERNANDEZ PAEZ

Querellado: PALMAS DEL CESAR E INDUAGRO.

Estado del Proceso: Archivo de averiguación preliminar.

Radicado: ID 0093-847

Fecha: 25/02/2015

Calle 15 N° 9 - 56 Valledupar, Cesar
PBX: 5701136 - 5711644 FAX: 5705225
dtesar@mintrabajo.gov.co
www.mintrabajo.gov.co



Querellante: SINTRATERCERIZADOS
Querellado: PALMAS DEL CESAR E INDUAGRO A.T.
Estado del Proceso: Formulación de cargos.

Radicado: ID 0093-847
Fecha: 25/02/2015
Querellante: SINTRATERCERIZADOS
Querellado: PALMAS DEL CESAR E INDUAGRO A.T.
Estado del Proceso: Formulación de cargos.

De esta manera damos por contestado su petición elevada ante este Ministerio.

Atentamente,


JOSE GREGORIO MARQUEZ CADENA
Coordinador Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control
Dirección Territorial Cesar


Proyecto: Meibel A.
Revisó y aprobó: J. Marquez.

472	Motivos de Devolución	<input type="checkbox"/> Desconocido	<input type="checkbox"/> No Existe Número			
	<input type="checkbox"/> Rehusado	<input type="checkbox"/> No Reclamado				
<input type="checkbox"/> Cerrado	<input type="checkbox"/> No Contactado					
<input type="checkbox"/> Dirección Errada	<input type="checkbox"/> Fallecido	<input type="checkbox"/> Apartado Clausurado				
<input type="checkbox"/> No Reside	<input type="checkbox"/> Fuerza Mayor					
Fecha 25 FEB 2016	Fecha 2:	DOM	MES	ANO	N	D
Nombre del distribuidor: <i>Don Freddy Palmas</i>	Nombre del distribuidor:					
CC: C.C. 1007189521	CC:					
Centro de Distribución:	Centro de Distribución:					
Observaciones:	Observaciones:					

Calle 15 N° 9 - 56 Valledupar, Cesar
PBX: 5701136 - 5711644 FAX: 5705225
dtcesar@mintrabajo.gov.co
www.mintrabajo.gov.co



Anexo D. Deposito de Induagro A.T. ante el Ministerio del Trabajo

	MinTrabajo República de Colombia	Prosperidad para todos
---	--	-----------------------------------

3320000-

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

CERTIFICA

Que revisada la base de datos de Archivo Sindical, aparece inscrita y vigente la Organización Sindical denominada **ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL SECTOR AGROPECUARIO, AGROINDUSTRIAL Y LA EXPLOTACIÓN PRIMARIA SOSTENIBLE, "INDUAGRO AT"**, de Primer Grado y de Industria, con Acta de Constitución número 06 del 21 de noviembre de 2011, con domicilio en Barrancabermeja, departamento de Santander.

Que la última Junta Directiva de la citada Organización Sindical que se encuentra en el expediente, es la **DEPOSITADA** a las 2:01 p.m., mediante **CONSTANCIA DE DEPÓSITO** número 06 del 21 de noviembre de 2011, proferida por Elberto Gómez Guzmán, inspector de Trabajo de Barrancabermeja, la cual quedó así:

LUIS ERNESTO CORREDOR CRUZADO	PRESIDENTE
EDISSON PABÓN PORRAS	VICEPRESIDENTE
LEONID ALEXANDER PORRAS ALVAREZ	SECRETARIO
MARTHA ALVERNIA VERGEL	TESORERO
ORLANDO DIAZ BRETÓN	FISCAL
YADIRA ALEXANDRA PORRAS HERNÁNDEZ	SUPLENTE
EDGAR ANTONIO RAZEDO GUERRERO	SUPLENTE
CARLOS ALBERTO ROJAS DÍAZ	SUPLENTE
JOSE ALFREDO UPEGUI VASQUEZ	SUPLENTE
MAURICIO JAVIER ROBLES GUIZA	SUPLENTE

Se expide en Bogotá, D.C., a los () días del mes de de dos mil (201).

NATALIA RUIZ CAMPUZANO

Elaboró: M. Losada /
Revisó y aprobó: Natalia R.
C:\Documents and Settings\mrfosada\Mis documentos\documentos\mlr\JUNTASDIRECTIVAS\INDUAGRO AT.doc

Carrera 14 No. 99 - 33
PBX: 489 3900 - 489 3100
Bogotá - Colombia
www.mintrabajo.gov.co

Scanned by CamScanner

Anexo E. Contrato individual de ejecución vinculado al contrato colectivo de trabajo

ORGANIZACIÓN GREMIAL DEL SECTOR
AGROPECUARIO Y AGROINDUSTRIAL

Nit. 900.493.833-8
Personería Jurídica No. 05 Ministerio del Trabajo



CONVENIO INDIVIDUAL DE EJECUCIÓN VINCULADO AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE INDUAGRO

CONVENIO No. CE-085	FECHA DE INICIO:	FECHA DE TERMINACIÓN: 30 SEPTIEMBRE DE 2014
INFORMACIÓN DEL TRABAJADOR / TRABAJADOR AFILIADO		
NOMBRES y APELLIDOS:		
LABORES A EJECUTAR: AFILIADO PARTICIPE PARA MANTENIMIENTO, CORTE, RECOLECCION, VIVERO Y DEMAS EN PLANTACION DE PALMA DE ACEITE		
DOMICILIO/BARRIO y CIUDAD:		
TELÉFONOS FIJOS y MÓVILES:		
COMPENSACIÓN FIJA SALARIAL MENSUAL:		

Entre los suscritos a saber: La ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL SECTOR AGROPECUARIO, AGROINDUSTRIAL Y DE LA EXPLOTACIÓN PRIMARIA SOSTENIBLE -INDUAGRO AT; Asociación Sindical de primer grado y de industria, creada mediante Acta de Fundación No.0001 de 2011 y con Personería Jurídica No. 06 del Ministerio del Trabajo, quien en adelante y para los efectos del presente convenio se denominará "INDUAGRO AT" y XXXXXXXXXXXX, identificado (a) con Cédula de Ciudadanía No XXXXXXXX de XXXXXXXXXXXX, quien para efectos del presente Convenio de Ejecución se denominará EL TRABAJADOR AFILIADO, entendiéndose como el Afiliado Participe seleccionado para la ejecución del Contrato Colectivo de Trabajo en referencia; y quienes conjuntamente se denominarán las "PARTES"; e individualmente la "Parte", hemos decidido celebrar el presente CONVENIO INDIVIDUAL DE EJECUCIÓN VINCULADO AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO entre "INDUAGRO AT" y PALMAS DEL CESAR S.A., en adelante "CONTRATO PRINCIPAL", que se registró por las normas constitucionales, legales y reglamentarias que regulan la materia, en especial por el Artículo 373 Numeral 3°, 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo, por el Decreto Reglamentario No. 1429 de 2010 y en especial por las siguientes Clausulas: CAPITULO I. DEL OBJETO Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES. Clausula Primera.- OBJETO. El objeto del presente Convenio, es la ejecución de las labores asignadas individualmente a cada afiliado participe y que corresponden a la ejecución de las funciones estipuladas por INDUAGRO para el eficiente desarrollo del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO celebrado con PALMAS DEL CESAR S.A. -PARÁGRAFO. El objeto del presente convenio sólo puede ser desarrollado por el personal idóneo afiliado, seleccionado para el perfil que se estipula en la tabla que encabeza este documento, una vez superada las etapas del proceso de selección objetiva; pruebas de rigor, entrega de los soportes legales de la Hoja de Vida y documentos para la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral. Clausula Segunda.- OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR AFILIADO PARTICIPE. Se entiende por Afiliado Participe, el Afiliado a INDUAGRO que atendiendo la convocatoria realizada para la ejecución del Contrato Colectivo INDUAGRO y PALMAS DEL CESAR S.A., haya superado satisfactoriamente las etapas del proceso de selección objetiva y se encuentre en condiciones físicas y psicológicas de suscribir y ejecutar el presente Convenio. Siendo entonces obligaciones a cargo del Trabajador Afiliado Participe, las siguientes: 1) Suscribir el presente Convenio Individual de Ejecución vinculado al CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO y/o CONTRATO SINDICAL entre INDUAGRO y PALMAS DEL CESAR S.A., dentro del cual se obliga EL TRABAJADOR AFILIADO a cumplir con todas y cada una de las obligaciones contenidas en este documento, en el manual de funciones, en el manual de procedimientos, en el Reglamento Específico y el CONTRATO COLECTIVO referido, anexas, tabla de bonificaciones por productividad, tabla de parámetros de productividad y demás documentos que le dieron origen, en la proporción que le corresponda según su formación académica o empírica y la asignación de actividades que se le señale en la ejecución de este convenio; 2) Desempeñar el servicio de acuerdo con las actividades señaladas dentro de los manuales de gestión, calidad y productividad desarrollados por "FET", a los cuales INDUAGRO se incorpora a fin de cumplir cabalmente con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos en el Contrato principal; 4) Acatar y cumplir cabalmente todas las normas de sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo establecidas para la prevención de las enfermedades, accidentes y riesgos en el manejo de las máquinas, equipos y demás elementos empleados en el servicio; 5) Asistir puntual y cumplidamente al lugar de ejecución de la labor requerida en los horarios señalados en el reglamento específico o en todo caso de acuerdo a la función desarrollada y coordinada con la asociación a través de sus enlaces; así como a las demás actividades convocadas por INDUAGRO, ya sean de formación, capacitación, etc. 6) Autorizar a INDUAGRO, para realizar en su nombre las afiliaciones del Sistema de Seguridad Social Integral a que haya lugar y por ende, a aplicar los descuentos que en razón a las mismas correspondan estatutariamente y por ley a los Afiliados, requisito que se entiende surtido a partir del momento en que el Afiliado entrega de forma completa todos los documentos necesarios y requeridos para tales fines; 7) Dar aviso inmediato de cualquier signo o síntoma de enfermedad, para que se gestionen los trámites pertinentes ante las administradoras del Sistema, a fin de que sean examinados por el médico correspondiente y se certifique su continuidad o no en el servicio y no se afecte la debida prestación del servicio a favor del Contrato Colectivo Principal. Los Afiliados que sin justa causa se nieguen a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderán el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa. 8) Comunicar inmediatamente cualquier tipo de Accidente de Trabajo, aún el más leve. 9) Utilizar adecuadamente y cuidar los uniformes que le sean asignado cuando haya lugar, carnet, instrumentos, útiles y/o herramientas necesarias para la ejecución de las actividades objeto del presente Convenio; 10) Utilizar los elementos y equipos de protección personal necesarios para evitar los riesgos y/o daños "en la salud"; 11) Guardar estricta reserva y confidencialidad ante terceras personas, respecto de toda la información que le sea suministrada en razón del servicio brindado, a la que tenga acceso verbalmente, por medio virtuales o por escrito; 12) No presentarse al lugar de ejecución de su perfil, bajo la influencia de sustancias alcohólicas, psicotrópicas o alucinógenas; 13) No insultar y/o faltar al respeto, bien sea mediante palabras, escritos y/o gestos, a los representantes de INDUAGRO, al personal de PALMAS DEL CESAR S.A., ni a sus compañeros en servicio o fuera del mismo; 14) No incitar, promover y/o tolerar actos de indisciplina en el servicio y/o en las instalaciones de la Entidad Contratante; 15) Cuidar los elementos de protección personal y las herramientas entregadas por INDUAGRO y/o PALMAS DEL CESAR S.A., y devolverlos cuando los sean solicitados; 16) Evitar que terceras personas no relacionadas con sus funciones, utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de INDUAGRO y/o PALMAS DEL CESAR S.A.; 17) Conocer, aceptar y aplicar el Reglamento Específico que rige el Contrato (INDUAGRO - PALMAS DEL CESAR S.A.) al que se encuentran vinculados; y, que se deposita ante el Ministerio del Trabajo; 18) Obrar siempre en el desarrollo de su labor, de acuerdo con las políticas, normas, instrucciones, procesos y procedimientos señalados por INDUAGRO o sus representantes, y las disposiciones legales; 19) Someterse a los controles que PALMAS DEL CESAR S.A. requiera (mediante la interventoría) para obtener la mayor seguridad en el desarrollo de su actividad; 20) Usar el uniforme o vestido adecuado a su oficio y portar en lugar visible el documento que lo identifique como TRABAJADOR AFILIADO PARTICIPE en ejecución del Contrato Principal; 21) Avisar oportunamente al órgano de administración del Contrato Principal, que corresponda o a sus delegados, acerca de cualquier

Oficina Central Corporativa: PBX: (7) 6 959990 - Bucaramanga - www.fet.org.co

ORGANIZACIÓN GREMIAL DEL SECTOR
AGROPECUARIO Y AGROINDUSTRIAL

Nit. 900.493.833-8
Personería Jurídica No. 06 Ministerio del Trabajo



inconveniente que impida la ejecución normal de sus actividades, 22) Cumplir con las demás obligaciones estatutarias y las que resulten de la naturaleza de la labor que esté ejecutando, 23) Aceptar las compensaciones básicas mensuales, semestrales, descanso anual, compensación anual diferida, rentabilidad compensación anual diferida y demás que fije la Junta Directiva como contraprestación a los servicios efectivamente proporcionados; servicios que terminarán automáticamente al concluir la vigencia y/o renovación del Contrato Principal, o de forma anticipada de acuerdo a las evaluaciones y en todo caso, al terminar el presente Convenio, 24) El TRABAJADOR AFILIADO reconoce y acepta que prestará sus servicios a favor de PALMAS DEL CESAR S.A. dentro del Contrato Colectivo suscrito entre esta e INDUAGRO, Asociación a la que de manera libre y voluntaria se encuentra afiliado y de la cual manifiesta conocer sus Estatutos, Manuales y en especial, se compromete a leer y dar aplicación al Reglamento Específico, de igual forma se compromete desde el momento de la firma del presente Convenio a cumplir a cabalidad con los mismos y acepta el procedimiento para dirimir conflictos a través del Tribunal de Apelaciones de FET, u en caso fallido, cualquier controversia o diferencia relativa a este convenio, a su celebración, ejecución, desarrollo, o a su terminación, o al cumplimiento de cualquiera de las obligaciones señaladas en el mismo se resolverán por un Tribunal de Arbitramento ante el Centro de Conciliación y Arbitraje que las partes de común acuerdo designen. 25) El TRABAJADOR AFILIADO acepta las compensaciones adicionales que se estipulen en atención al reconocimiento por productividad que se pacta como un beneficio extralegal y que no constituye ordinariamente, incremento al ingreso base mensual. Salvo, los incrementos establecidos explícita y previamente, como incentivo a quienes superen los toques de productividad en los rangos señalados para tal fin en las reuniones de negociación previa al Contrato Principal, 26) Se obliga el afiliado participe a ser verídico en todo caso, a no ocultar u omitir información al momento de ingreso a la ejecución ni durante la misma. PARÁGRAFO: El Afiliado podrá y deberá hacer uso de las herramientas virtuales y la clave de acceso que INDUAGRO a través de los convenios suscritos con "FET", le asigne para formarse; conocer, cumplir y hacer valer sus debates, obligaciones, prohibiciones, régimen disciplinario y de igual forma conocer y aceptar su Jornada de Labor, días de descanso obligatorios, procedimientos para obtener permisos, acceder a los mecanismos de solución de conflictos y demás, necesarios para la buena marcha de su gestión y la excelencia en la calidad del servicio prestado. PARÁGRAFO SEGUNDO: El incumplimiento a una o más, de las obligaciones pactadas en esta cláusula, dará lugar a la terminación unilateral del Convenio Individual de Ejecución por justa causa, sin que opere indemnización o reparación alguna, ni renovación al Convenio mismo. CLÁUSULA TERCERA.- OBLIGACIONES DE INDUAGRO: Son obligaciones especiales de INDUAGRO: 1) Procurar a los Afiliados Partícipes su afiliación de forma integral al Sistema de Seguridad Social, 2) Velar por la protección integral de los Afiliados Partícipes, garantizándoles los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes de conformidad con el programa de Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. PARÁGRAFO: La ASOCIACIÓN no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, sólo estará obligado a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones por cualquier accidente, por razón de no haber dado los Afiliados Partícipes el aviso correspondiente, o haberlo demorado sin justa causa, 3) Prestar de inmediato los primeros auxilios en casos de accidentes o enfermedad. Para este efecto, INDUAGRO, mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias, 4) Pagar las compensaciones pactadas en las condiciones, períodos y lugares convenidos, de acuerdo al cumplimiento de pagos que PALMAS DEL CESAR S.A. realice a INDUAGRO, como Contraprestación al servicio desarrollado en el CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, 5) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal de los Afiliados Partícipes, a sus creencias y sentimientos, 6) Tramitar ante la oficina competente, los permisos necesarios que sean necesarios para los fines y en los términos indicados en el Reglamento Específico, 7) Si los Afiliados Ejecutores lo solicitan, hacerlos practicar examen médico y tramitar la certificación sobre el particular, si el ingreso o durante la permanencia en el servicio trabajador, se relaciona a este efecto, evaluación, 8) Mantener actualizados los registros de servicio suplementario y de Afiliados Partícipes menores y discapacitados que ordene la Ley, 9) Imponer las faltas disciplinarias, aplicar el Régimen Disciplinario y dar ejecución a las causales y procedimientos de terminación establecidos y que haya lugar, en aplicación de los Capítulos X, XI, XII y demás del Reglamento Específico del Contrato Colectivo, 10) Cumplir el Reglamento Específico desarrollado con respecto al Contrato Colectivo suscrito entre INDUAGRO y PALMAS DEL CESAR S.A. y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes. CAPITULO II. DE LA DURACION, PRECIO Y FORMA DE PAGO. CLÁUSULA CUARTA.- DURACIÓN: El presente Convenio tendrá una vigencia de (X) XXXXXXXXXX (X) XXXXXXXXXX, entrará a regir el (X) XXXXXXXX de 2013 y llegará a su culminación el día (30) TREINTA DE SEPTIEMBRE DE 2014, y en todo caso a la terminación del Contrato Colectivo Principal o de manera anticipada por incumplimiento del presente convenio, o de acuerdo a la aplicación disciplinaria y de terminación del Reglamento Específico. Dentro del término de duración del presente Convenio Individual de Ejecución, los primeros (65) sesenta y cinco días, corresponden al Periodo de Evaluación Inicial por competencias, comportamental y de aptitudes del ejecutor, periodo en el cual INDUAGRO tiene la facultad de dar por terminado unilateralmente y sin justificación alguna el presente convenio, en aplicación análoga al periodo de prueba que obra en los contratos individuales de trabajo, sin que por este simple hecho se altere o modifique la naturaleza de este convenio; de igual forma y durante el transcurso del Convenio Individual, INDUAGRO realizará mensualmente Evaluación de la Gestión, Calidad y Productividad, para la evaluación de metas, compromisos y productividad de faltas por parte del Afiliado. Como resultado de dichas evaluaciones y de acuerdo a los procedimientos reglamentados, INDUAGRO tiene la facultad expresa y clara de dar por terminado unilateralmente el Convenio Individual sin que medie requerimiento o previo al mismo. Al suscribir este documento el TRABAJADOR AFILIADO acepta que se encuentra notificado de la fecha de inicio del convenio, periodo de evaluación inicial, periodos de evaluación de la gestión y de la fecha de terminación del mismo, y que dicha notificación ya surtida, no da lugar a prórrogas o renovaciones, salvo estipulación anterior y formal entre las partes. Lo que indica, que las actividades y funciones del perfil asignado terminarán automáticamente al concluir la vigencia del Convenio Individual suscrito, o de forma anticipada de acuerdo a las evaluaciones y en todo caso, al terminar plazo del Contrato Colectivo Principal. CLÁUSULA QUINTA.- PRECIO Y FORMA DE PAGO. El valor de la COMPENSACION SALARIAL MENSUAL en el presente Convenio de Ejecución es el establecido en la tabla que encabeza el presente documento. PARÁGRAFO: Los valores que se establezcan como compensaciones mensuales, servirán de base para liquidar los servicios efectivamente prestados en proporción. La forma de pago se hará en periodos quincenales, mediante consignación o transferencia a la Cuenta de Ahorros o Corriente que se designe para tal fin. CAPITULO III. DEL DOMICILIO. CLÁUSULA SESTA.- DOMICILIO. Para todos los efectos, las partes convienen como Domicilio Convencional, el municipio de Bucaramanga. En constancia de todo lo anterior se firma en la ciudad de Bucaramanga a los XXXXXXXX (X) días del mes XXXXXXXXXX de Dos mil doce (2013).

Por la Asociación,

Por el Trabajador afiliado,

Representante Legal INDUAGRO.

Firma: _____
CC. No. _____ de _____

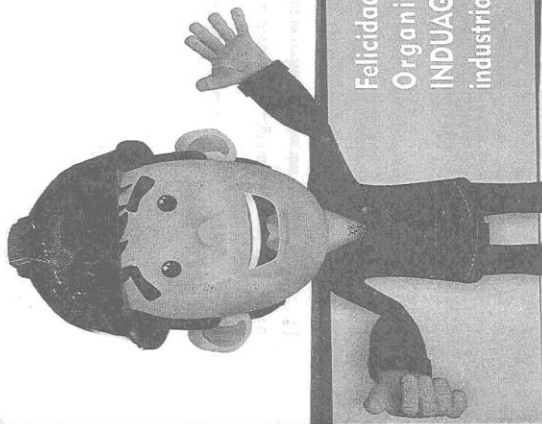
Indios derecho

FINAL DEL DOCUMENTO

Oficina Central Corporativa: PBX: (7) 6 959990 - Bucaramanga - www.fet.org.co

Anexo F. Cartilla de Trabajo de Induagro A.T. – F.E.T. entregada a los trabajadores por INDUAGRO A.T.





Felicidades, ya formas parte de la Organización de Trabajadores INDUAGRO, la entidad colectiva de industria más grande de Colombia.

COLECCIÓN:
FORMACIÓN PARA EL TRABAJO COLECTIVO.
MÓDULO 3: REGLAMENTO ESPECÍFICO DEL CONTRATO COLECTIVO INDUAGRO
"¿QUIEN, CÓMO, CUÁNDO, DÓNDE?"
PRIMERA EDICIÓN: Abril 2014 / 2000 impresiones.
ISBN: Publicación interna No. Radicación 160196

Hecho en Colombia
Todos los derechos reservados para la FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES "FET" INDUAGRO O.T.
Esta publicación no puede ser reproducida, ni total ni en parte, ni registrada, o transmitida por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea mecánico, fotográfico, electrónico, magnético, por fotocopia, o cualquier otro, sin el permiso previo por escrito de la entidad.

Comité editorial: Dora Luz Álvarez Wenceslago Corredor, Raíz, Taller Creativo S.A.S.
Editores: Silvia Marcela Rojas Arce, Tildana Paola Bujarrín Pineda, Pedro Andrés Higuero Ulloa.

APRECIADO TRABAJADOR

Ahora estás trabajando bajo el Mejor Modelo de Vinculación Laboral del país.

A través de la Contratación Colectiva, avalada por la normatividad Internacional y las Leyes Colombianas, estamos garantizando el bienestar y la calidad de vida de nuestros trabajadores afiliados y sus familias.

Desde este momento nos encargaremos de velar por tu estabilidad laboral, bajo un Modelo de Gestión Colectiva que te dignifica como trabajador y defiende tus intereses; aumentando también los índices de Competitividad y construyendo una gestión integral con la Empresa a la que te estás vinculando, ahora, tu Centro Productivo de Trabajo.

A partir de ahora tu vinculación es Directa y gozas de todas las Garantías Laborales y Prestacionales. Ya eres parte de una Organización Nacional que pertenece a la Federación de Empresarios y Trabajadores más grande del País, pionera en la ejecución de Contratos Colectivos Laborales.

Agrupamos a otros organizaciones de múltiples Sectores Económicos de forma gremial, garantizando políticas de economía de escala que facilitan mejoras en los Pro-

cesos de Calidad y Competitividad, Desarrollo Tecnológicos, Programas de Salud Ocupacional, Capacitaciones y Representación Nacional. Además, contamos con recursos financieros, físicos y técnicos en todas las regiones del territorio Colombiano, que desde YA están a tu disposición y la de los Empleadores que confían en nuestra excelente gestión colectiva.

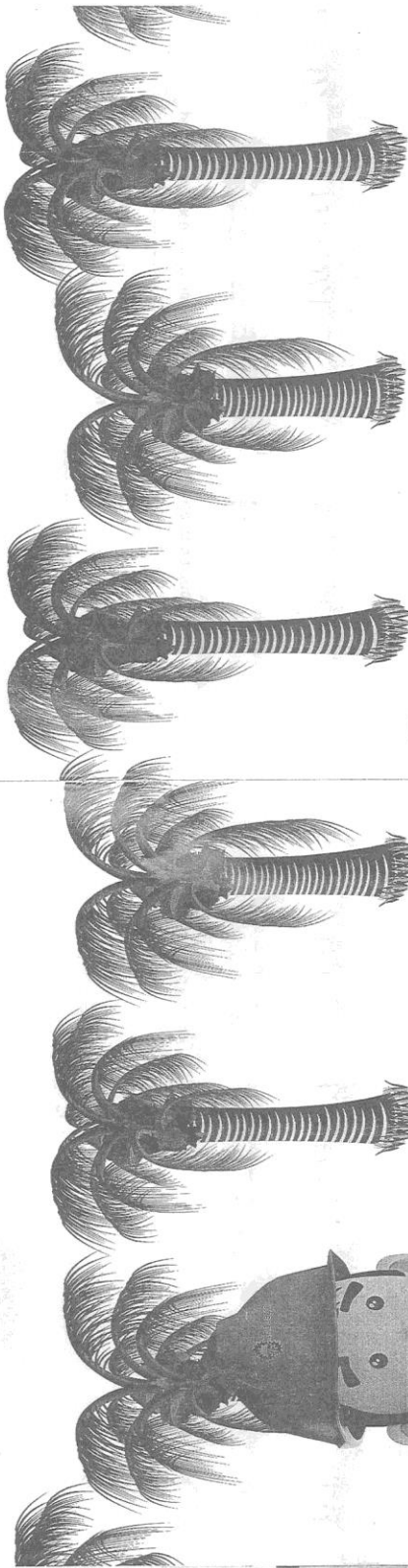


FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES



INDICE

1	INTRODUCCIÓN	4
1.1	Horarios	8
2	DERECHOS	9
2.1	Tus derechos de seguridad integral	10
2.2	Tus derechos de dotación	11
2.3	Tus derechos en descansos	12
2.4	Tus derechos en cuarenta o permisos	13
2.5	Tus derechos en permisos especiales	14
2.6	Deberes	15
3	OBLIGACIONES	16
3.1	Obligaciones especiales	17
3.2	Funciones por perfil	18
3.3	Cortador de cosecha	18
3.4	Auxiliar de cosecha	19
3.5	Obligación de la Organización con los trabajadores	20
3.6	Prohibiciones especiales de INDUAGRO	21
4	FALTAS DISCIPLINARIAS	22
4.1	Tus sanciones podrán disminuir	38
4.2	¿Cómo será el Proceso Disciplinario?	40
4.3	¿Cuándo podrá terminarse el contrato?	41



Como ya conociste y firmaste nuestro Contrato Individual de Ejecución Laboral, ahora eres un **TRABAJADOR PARTICIPE** de nuestra Organización, la cual desarrollara actividades en el **CENTRO PRODUCTIVO DE TRABAJO**. Desde este momento nuestra función sera garantizar tu bienestar, calidad de vida y las mejores condiciones laborales para que realices adecuadamente tu trabajo asignado.

Esa sera nuestra obligación, pero sabes ¿cual sera la tuya?
Te invitamos a conocer el **REGLAMENTO ESPECIFICO**, donde explicaremos tus condiciones de trabajo.

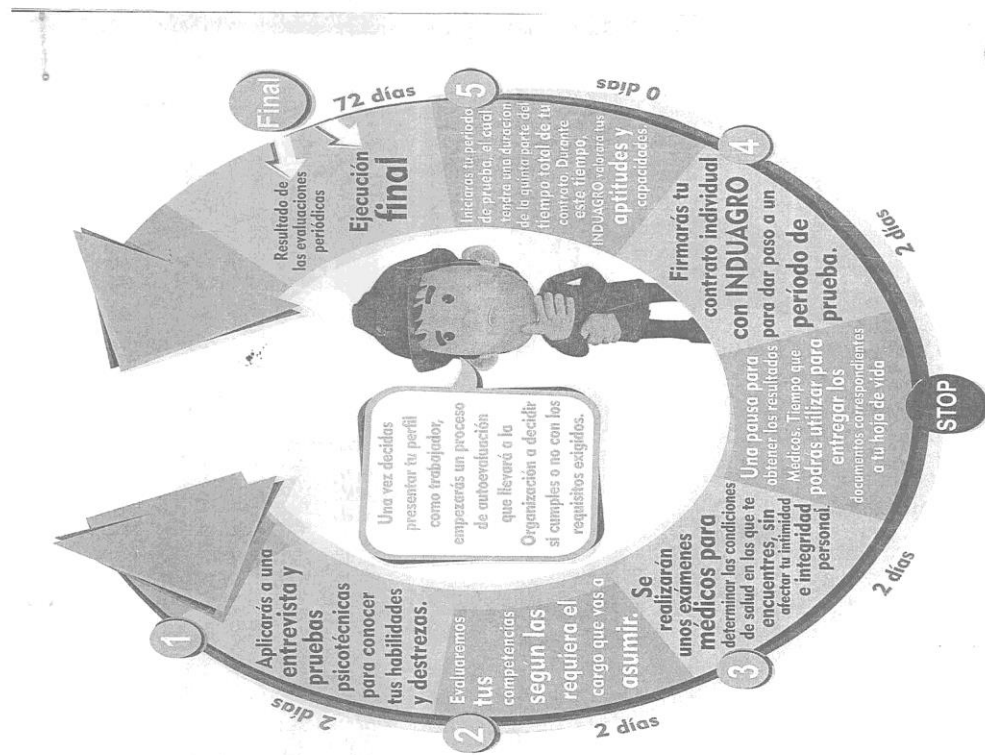
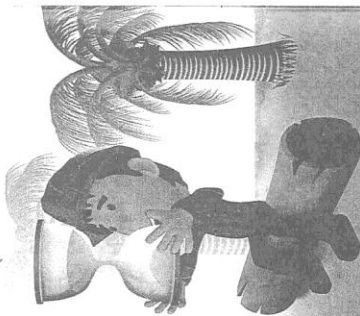
¿Cuánto tiempo requieres como Afiliado para ser convocado dentro de un Contrato Colectivo?

- Como trabajador tendrás derecho a ser convocado, luego de estar afiliado a la Organización INDUAGRO, en un tiempo igual o superior a 1 mes.
- Solo para actividades, servicios, obras o proyectos especiales, la Organización podrá convocarte teniendo como mínimo 1 día de afiliación.

¿Cuál es el proceso de selección para los trabajadores afiliados?

- La Organización, a través de su COMISION LABORAL, SALARIAL Y DE ACUERDOS COLECTIVOS, se encargará de elegirte a partir de una convocatoria o invitación directa, de acuerdo a los perfiles necesitados para cumplir ciertas labores o funciones especiales.
- Una vez decidas participar en la convocatoria, empezaras un proceso de evaluación que llevará a INDUAGRO a decidir si cumples o no con los requisitos exigidos.

Para este tipo de contrato, necesitarás cumplir una serie de requisitos y tener el perfil ajustado en el sector palmicultor, de acuerdo a las necesidades de un proyecto en especial.



Ten en cuenta que para este proceso, INDUAGRO necesitará que presentes los siguientes documentos:

Fotocopia ampliada (150%) de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según sea el caso.

Si eres menor de dieciocho (18) años, deberás presentar la autorización escrita del Inspector de Trabajo o de la primera autoridad local de tu región. Esta autorización deberá ser solicitada por tus padres o a falta de ellos, por el Defensor de Familia.

Certificado de tu último trabajo, firmado por el empleador. Esta certificación deberá especificar el tiempo que estuviste trabajando, la labor que ejecutabas y el valor de tu salario.

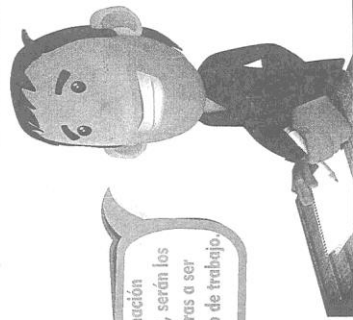
Algunos de los perfiles requerirán el Certificado Judicial, de Antecedentes Fiscales y Disciplinarios.

Ficha médica de ingreso. Será entregada por el personal médico a cargo de INDUAGRO que realizó los exámenes correspondientes.

Algunos perfiles requerirán la copia del Certificado de Educación Media Vocacional o Profesional.

Copia de los registros civiles de nacimientos de tus hijos, de tus padres si no tienes hijos o de los hermanos que tengas a tu cargo por ser discapacitados.

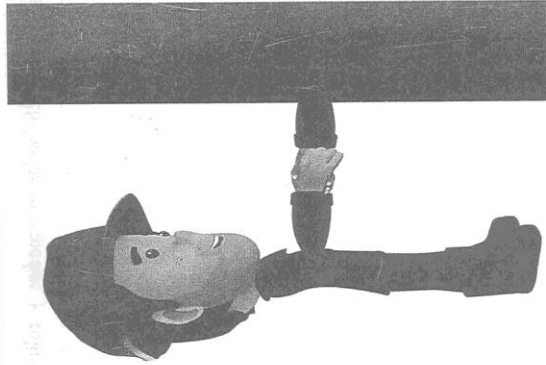
Este proceso junto a tu formación académica y experiencia exigida, serán los factores que determinen si entras a ser parte o no, de nuestro gran equipo de trabajo.



Para tener en cuenta:

En algunos casos, la Organización representada en la **COMISIÓN LABORAL, SALARIAL Y DE ACUERDOS COLECTIVOS**, podrá realizar visitas a tu casa. Esto sucederá únicamente para dar cumplimiento a ciertos requerimientos para los perfiles especiales.

Durante el **PERÍODO DE PRUEBA, INDUAGRO** puede dar por terminado el **Contrato de Ejecución Individual**.



En este caso, la Organización te informará personalmente la decisión tomada. Recuerda que en esta situación, no habrá derecho a reclamaciones, indemnizaciones, ni ningún tipo de reparaciones.

07
20 26

Horarios

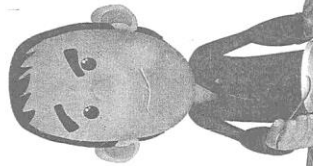


- La JORNADA LABORAL LEGAL establecida será de: lunes a sábado 6:00 am a 2:00 pm 8 horas al día - 48 a la semana.
- Para los afiliados menores de edad, cuyas edades estén entre 14 y 18 años, tendrán jornadas especiales de: 6 horas al día - 36 a la semana.
- Todos tendrán un intermedio: 30 minutos de Almuerzo

Se realizarán pausas activas, actividades intermedias y culturales que estén ligadas a tu bienestar, programadas por la Comisión de Salud, Riesgos de Trabajo y Salud Ocupacional.

Recuerda que la jornada podrá ser modificada por INDUAGRO al requerir un servicio especial. Si durante la ejecución de estos servicios se supera el horario normal, se dará un reconocimiento a nuestros trabajadores, de acuerdo a lo que se haya pactado y respetando las normas establecidas en el Código Sustantivo de Trabajo.

Los trabajadores afiliados podrán también llegar a un acuerdo con el Comité Conjunto para modificar el horario establecido. Sin embargo, no existirán recargos nocturnos, ni los previstos para domingos o festivos. El trabajador recibirá su Compensación Salarial y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.



08

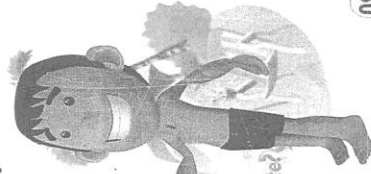
Derechos



Tus derechos en Compensaciones Salariales

Tienes derecho a:

- Recibir un salario igual o mayor al Salario Mínimo Mensual Legal Vigente. Nunca será inferior.
- Recibir el pago personalmente o autorizar por escrito a una persona que lo reciba.
- Recibir auxilios o bonos de compensación que permitan mejorar tu calidad de vida e incentiven un mejor rendimiento y capacitación técnica, operativa o profesional.
- Recibir auxilios o bonos que se entregarán por separado o conjuntamente con el pago mensual, siempre y cuando no afecte el salario base.
- Recibir bono fijo por gastos de transporte, únicamente si tu salario no supera los dos (2) salarios mínimos. El valor de este bono podrá ser igual o mayor -nunca menor- al establecido por el Gobierno Nacional.
- Recibir la compensación semestral de los meses de Junio y Diciembre, como un aporte y valoración al buen cumplimiento de sus funciones. Éste equivaldrá al 50% del salario mensual.
- Disfrutar las vacaciones por cada año de trabajo. En este caso, será INDUAGRO quien se encargará de programar las fechas e informar en un tiempo no menor a 15 días.



¿Qué sucede si no alcanzas a cumplir el año de servicio? INDUAGRO realizará tu pago de acuerdo al tiempo que hayas laborado.

¿Qué sucede si tus vacaciones son interrumpidas justificadamente? Tendrás derecho a reanudarlas.

09

Tus derechos en Seguridad Social Integral:

Tienes derecho a:

- La Afiliación y al pago de tus aportes al Sistema de Seguridad Social Integral que comprende: Salud, Pensión y Riesgos Profesionales.



- Al pago y reconocimiento de tus incapacidades por enfermedad, accidente o licencia de maternidad.

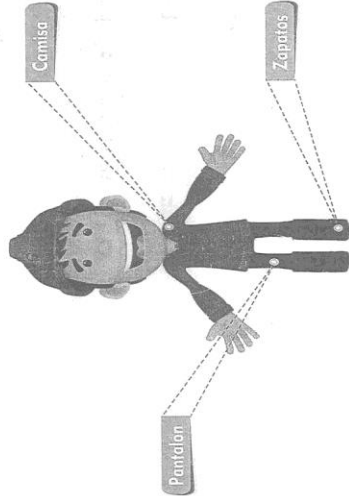


10

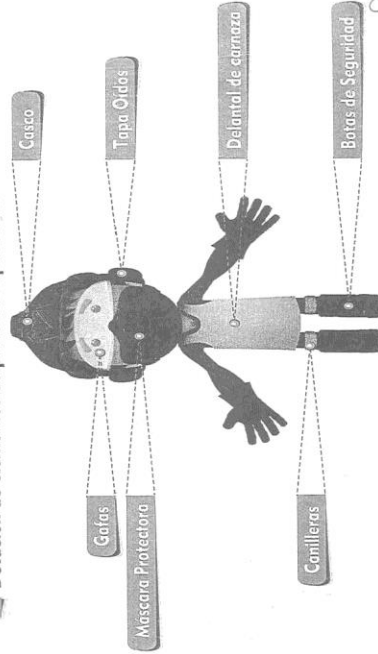
Tus derechos en tu Dotación

Tienes derecho a:

- Dotación respectiva para el cumplimiento de tus labores.



- Dotación de elementos de protección personal.



11
21

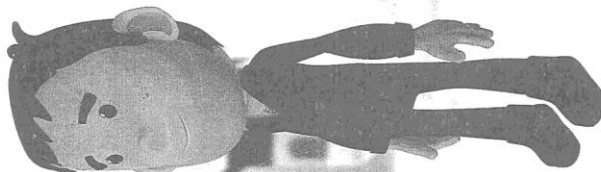
Tus derechos en Descansos

Tienes derecho a:

- Descanso obligatorio y remunerado los domingos y días festivos (de carácter civil y religioso).
- También los Jueves y Viernes Santos, Corpus Christi, Ascensión del Señor y del Sagrado Corazón de Jesús.

Fechas Festivos

1 de Enero, 6 de Enero,
19 de Marzo, 1 de Mayo,
29 de Junio, 20 de Julio,
7 de Agosto, 15 de Agosto,
12 de Octubre, 1 de Noviembre,
11 de Noviembre, 8 de Diciembre
y 25 de Diciembre.

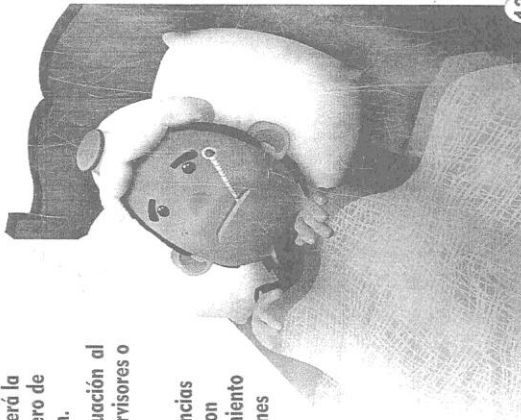


12

Tus derechos en cuanto a permisos

Tienes derecho a:

- Permisos para citas médicas y odontológicas. Recuerda que deberás justificar tu ausencia 24 horas antes de la cita, y presentar la constancia de asistencia firmada por el médico o EPS que te atendió.
- Permisos por 5 días por el fallecimiento de tu cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad.
- Deberás presentar un documento expedido por la autoridad competente dentro de los 30 días siguientes.
- Permisos por calamidad doméstica. La Comisión Laboral y Salarial será la encargada de decidir el número de días de acuerdo a la situación.
- Deberás dar aviso de tu situación al Coordinador de Enlace, Supervisores o encargados.
- Permisos para asistir a diligencias judiciales o administrativas con entidades estatales; requerimiento de documentos o certificaciones legales.



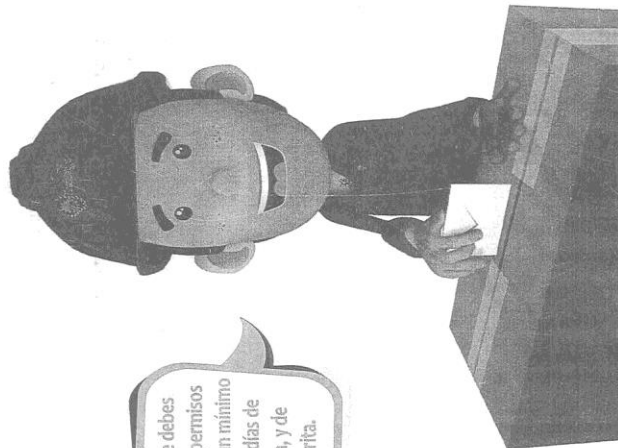
13

Tus Derechos en Permisos Especiales

Tienes derecho a:

- Permiso para ejercer tu derecho y deber al voto, teniendo medio día de descanso compensatorio remunerado.
- Permiso para ser jurado de votación, teniendo un día de descanso compensatorio por cumplir con el deber nacional.
- Licencia de maternidad para las afiliadas, con el compensatorio que dicta la ley.
- Permiso para lactancia de una (1) hora diaria.
- Licencia de paternidad o 'Ley María' para los afiliados partícipes.

Recuerda que debes solicitar estos permisos y licencias con un mínimo de cinco (5) días de anticipación, y de forma escrita.



14

Deberes

Los deberes son aquellos principios que te permitirán desarrollar un mejor trabajo y ayudar a la organización en el alcance de sus propósitos.

Tus deberes como trabajador afiliado:

- Respetar al Coordinador de Enlace y a todo el equipo de trabajo que representa a la Organización y al CENTRO PRODUCTIVO DE TRABAJO (CPT).
- Trabajar por la armonía y cordialidad en las relaciones con compañeros, directivos, equipo de trabajo y también en la ejecución de tu servicio.
- Obrar con lealtad, colaboración y compromiso con la Organización.
- Ejecutar tus labores con dedicación, interés, esfuerzo, eficiencia, honestidad, responsabilidad y lealtad.
- Realizar las observaciones, reclamos y solicitudes que consideres necesarias con respeto y buenos fundamentos.
- Actuar siempre con la verdad.
- Recibir y acatar las instrucciones y recomendaciones relacionadas con tus labores, el orden y tu conducta.
- Obedecer a las observaciones, precauciones y medidas indicadas por el personal autorizado para el manejo de máquinas o instrumentos de trabajo.
- Identificarse siempre con las características y reglas del funcionamiento interno.
- Cumplir también con las determinaciones que ofrezcan los directivos de la Organización.
- Comunicar y denunciar oportunamente al Coordinador de Enlace todo tipo de anomalía, irregularidad o malos manejos que se presenten en los compañeros afiliados, y que afecten a la Organización.
- Evitar todo tipo de acto que pueda afectar la estabilidad económica, financiera y el buen nombre de la Organización.
- Utilizar siempre el conducto regular de las relaciones con la Organización (orden jerárquico y procedimientos).
- Suministrar los informes de trabajo que la Organización te solicite.
- Asistir a las reuniones, eventos, Asambleas Generales ordinarias y extraordinarias convocadas por la Organización.
- Desempeñar fielmente los cargos de dirección y vigilancia para los que fuiste nombrado dentro de cada comité.
- Colaborar solidariamente en casos de riesgo que afecten o amenacen la seguridad de las personas o los bienes de la Organización.
- Prevenir los accidentes laborales o enfermedades profesionales, respetando siempre las normas de higiene, seguridad industrial y social.

22

15

22

Obligaciones

- Ejecutar las labores cumpliendo siempre los parámetros de calidad y eficiencia.
- Cumplir las medidas de higiene y seguridad, en prevención de enfermedades, accidentes y riesgos en el manejo de maquinaria y demás elementos necesarios para cada labor.
- Dar aviso inmediato (el mismo día) en caso de enfermedades, acudiendo de manera oportuna a la EPS afiliada. El trabajador afiliado deberá someterse a los exámenes y tratamientos exigidos por el médico.
- Comunicar inmediatamente todo tipo de accidente laboral al Coordinador de Enlace encargado, supervisores o a sus delegados. Estos ofrecerán la asistencia médica y tratamiento oportuno.
- Comunicar oportunamente cualquier inconveniente que impida la ejecución normal de tus laborales.
- Presentar veraz y oportunamente todos los documentos o soportes necesarios para tu vinculación.

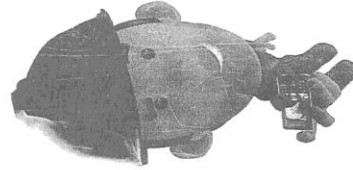
- Comunicar dentro de los ocho (8) días siguientes cualquier tipo de cambio en tus datos personales, como: dirección, teléfono y cambios en la composición familiar (nacimiento o muerte de familiares consanguíneos de 1er. grado), así como cambios en el estado civil.
- Presentar las pruebas médicas, técnicas o psicótécnicas que solicite la Organización para la vinculación.
- Cumplir con todas las obligaciones relacionadas al servicio o labor que estés ejecutando.

Los Trabajadores Afiliados que sin justa causa se nieguen a someterse a los exámenes o tratamientos médicos, perderán el derecho al pago por la incapacidad.

16

Obligaciones Especiales

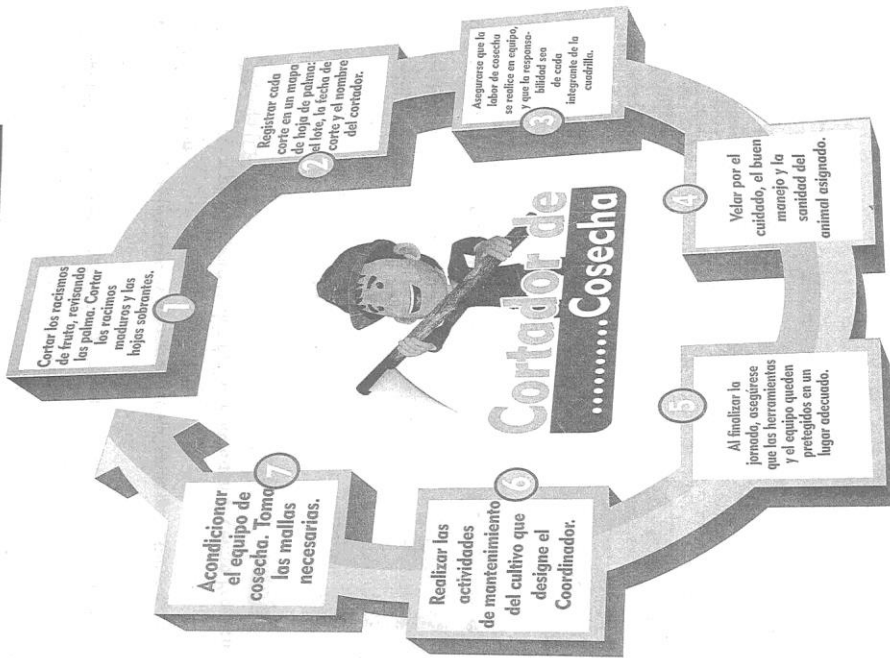
- Confirmar diariamente al Coordinador las funciones que te han sido asignadas para el día siguiente.
- Notificar tu ingreso diariamente a la jornada de labor.
- Comunicar oportunamente y justificar tus inasistencias al Coordinador de Enlace.
- Preparar -antes de iniciar cada jornada- las herramientas y los elementos de protección personal.
- Solicitar en el almacén la herramienta requerida para la realización de tus labores.
- Al iniciar la jornada, desplazarse al lote asignado para el cumplimiento de las labores, junto a tu equipo de trabajo y las herramientas necesarias.
- Al terminar la jornada, ubicar las herramientas y el equipo de trabajo en los sitios señalados por el Coordinador.
- Asistir a las jornadas de capacitación realizadas por INDUAGRO.
- Reportar oportunamente al Coordinador las novedades o las situaciones que impidan la realización de la labor asignada.
- Realizar todo tipo de actividad además de las asignadas por el Coordinador, para el mantenimiento del cultivo.
- Informar inmediatamente al Coordinador cualquier accidente laboral que se presente durante la jornada laboral.



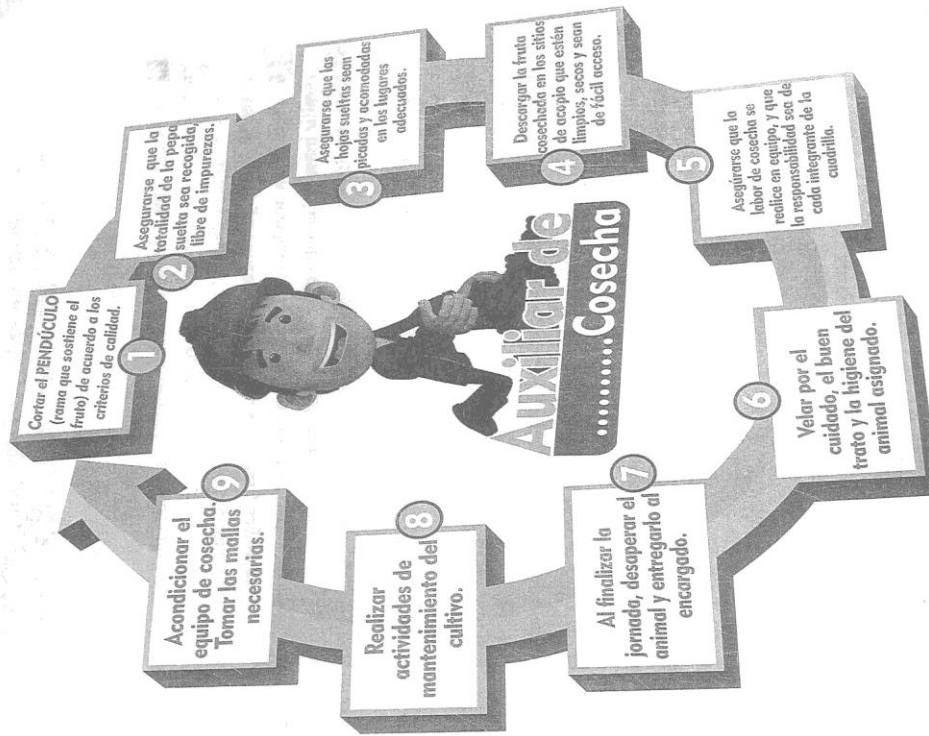
Si por razones ajenas a tu voluntad, no puedes notificar tu accidente al Coordinador o en la LINEA NACIONAL FET, puedes reportarlo directamente a la ARL SURA, marcando al: 01800051414

17

Funciones por Perfil



18



19 23

Obligaciones de INDUAGRO con los trabajadores

La Organización se compromete:

- Entregar y poner a disposición los instrumentos adecuados y las herramientas necesarias para la realización de las tareas.
- A ofrecer sitios y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades, garantizando siempre tu bienestar y seguridad.
- En caso de un accidente, estar atentos a prestar los primeros auxilios y remitir inmediatamente a un centro asistencial.
- No respondemos por accidentes provocados por actos irresponsables o con culpa grave de la víctima. En este caso, solo brindaremos los primeros auxilios.
- Garantizar los pagos pactados en las condiciones, periodos y lugares acordados.
- Respetar tu dignidad personal, tus creencias y sentimientos.
- Conceder permisos y licencias necesarias, según dicta la ley.
- Entregar a los trabajadores afiliados que terminan su Contrato Individual, una certificación donde avalemos el tiempo de trabajo, la labor desarrollada y el valor del salario.
- Practicar exámenes médicos a los trabajadores afiliados que terminan su contrato individual, en caso de que ellos lo consideren necesario.
- Entregar las certificaciones de los exámenes médicos de ingreso y los realizados durante el desarrollo de su labor.
- Mantener actualizados los registros de servicio suplementario y de afiliados participes que ordene la ley.
- Conceder a las Trabajadoras afiliadas que estén en período de lactancia, los permisos establecidos por ley.

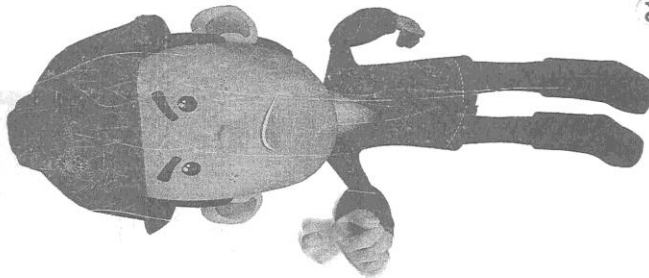
Estos también son tus derechos como trabajador afiliado.

20

Prohibiciones especiales de INDUAGRO

Como Organización de trabajadores nos comprometemos a NO:

- Reducir o retener suma alguna de tus ingresos como trabajador, sin autorización previa y escrita.
- Obligar a comprar mercancías o víveres de almacenes que establezca la Organización.
- Exigir o aceptar dineros para la vinculación y admisión al Centro Productivo de Trabajo (CPT).
- Limitar o negar la práctica y el ejercicio de tus derechos como ciudadano, los religiosos o de desarrollo personal.
- Imponer obligaciones de carácter religioso o político.
- Negar el derecho a la votación.
- Permitir que se realice cualquier tipo de propaganda política en los lugares de trabajo.
- Hacer o permitir rifas, colectas o suscripciones en los lugares de trabajo.
- Incluir en las certificaciones laborales documentos que puedan perjudicar tu vinculación en otro lugar.
- Permitir cualquier acto que vulnere tus derechos como trabajador afiliado.
- Negar los permisos y licencias que autorice la ley.



21

Faltas Disciplinarias



Tercera
Vez

- 01** Retardos de 5 a 30 minutos para ingresar a tu trabajo, sin justificación.
 Recardatorio de funciones
 Suspensión hasta por 3 días
- 02** Retardos superiores a 30 minutos para ingresar a tu trabajo.
 Amonestación escrita
 Suspensión hasta por 3 días
- 03** Faltar al sitio de trabajo por (1) día, sin justificación.
 Suspensión por 1 día
 Suspensión hasta por 3 días
- 04** Faltar al sitio de trabajo por (2) días consecutivos, sin justificación.
 Suspensión hasta por 2 días
 Suspensión hasta por 7 días
- 05** Faltar al sitio de trabajo por (3) días consecutivos, sin justificación.
 Terminación del Contrato Individual



Tercera
Vez

- 06** Faltar injustificadamente a jornadas de capacitación, inducción, re-inducción, socialización de reglamentos y de procedimientos, elecciones de comités, entre otros.
 Suspensión por 1 día
 Suspensión hasta por 3 días
- 07** Ausentarse por más de 15 minutos y menos de una hora del lugar de trabajo, sin autorización del Coordinador de Enlace.
 Recardatorio de funciones
 Suspensión hasta por 3 días
- 08** Abandonar el turno o retirarse del lugar de trabajo por más de una hora, sin autorización del Coordinador de Enlace.
 Suspensión por 1 día
 Suspensión hasta por 3 días
- 09** Cambiar de turno sin autorización del Coordinador de Enlace.
 Recardatorio de funciones
 Suspensión hasta por 3 días
- 10** Doblarse en turnos sin autorización del Coordinador de Enlace.
 Suspensión por 1 día
 Suspensión hasta por 3 días
- 11** Realizar actividades distintas a las labores encomendadas, sin la autorización del Coordinador.
 Suspensión por 1 día
 Suspensión hasta por 3 días

1era
vez

2da
vez

12	No dar cumplimiento a las instrucciones de trabajo.	Recordatorio de funciones	Suspensión hasta por 3 días
13	No portar en un lugar visible el carnet que te identifica como Trabajador de la Organización, durante la jornada de labor.	Recordatorio de funciones	Suspensión hasta por 3 días
14	Permitir que otro trabajador afiliado use tu carnet de identificación.	Amonestación escrita	Suspensión hasta por 3 días
15	Permitir que alguien más que no pertenezca a la Organización, use tu carnet de identificación.	Suspensión por 1 día	Suspensión hasta por 3 días
16	Dar el carnet de identificación como garantía de otra obligación (Ej: deudas).	Amonestación escrita	Suspensión por 3 días
17	Ejecutar la labor asignada sin tener en cuenta los protocolos o procedimientos, poniendo en riesgo el resultado financiero del contrato.	Amonestación escrita	Suspensión por 3 días

18	Ejecutar la labor asignada sin tener en cuenta los protocolos o procedimientos, poniendo en riesgo la vida e integridad física de tus compañeros de trabajo o usuarios del Contrato Colectivo.	Suspensión hasta por 3 días	Terminación del Contrato Individual
19	Cometer descuidos que puedan provocar daños económicos, judiciales, y administrativos al CENTRO PRODUCTIVO DE TRABAJO (CPT).	Suspensión por 1 día	Suspensión hasta por 3 días
20	Permitir que tus funciones sean realizadas por otro trabajador, o desempeñar una actividad distinta a la asignada, siempre y cuando no causen daños a la Organización o al Centro Productivo de Trabajo.	Recordatorio de funciones	Suspensión por 1 día
21	Permitir que tus funciones sean realizadas por otro trabajador, o desempeñar una actividad distinta a la asignada, generando daños a la Organización o al Centro Productivo de trabajo.	Suspensión por 1 día	Suspensión hasta por 3 días

Tercera
Vez

Tercera
Vez

- 22 Negarse a desempeñar funciones fuera de las habituales, que sean necesarias para la Organización. Suspensión por 1 día. Suspensión hasta por 3 días.
- 23 Negarse injustificadamente a desempeñar funciones en los días domingos, festivos o en un tiempo suplementario, y que sean necesarios e indispensables para el funcionamiento del Centro Productivo de Trabajo (CPT). Amonestación escrita. Suspensión hasta por 3 días.
- 24 Causar alteración o perjudicar la ejecución normal de los labores, por inasistencia injustificada en dominicales o festivos, habiéndose comprometido a ello. Suspensión por 1 día. Suspensión hasta por 3 días.
- 25 Guardar las herramientas, materiales o insumos, en lugares distintos a los asignados. Recordatorio de funciones. Suspensión hasta por 3 días.
- 26 Iniciar o contribuir con el desorden en el sitio de trabajo. Amonestación escrita. Suspensión hasta por 3 días.

- 27 Usar herramientas o equipos que no te han sido asignados, o utilizar los asignados para fines distintos a tu labor. Recordatorio de funciones. Suspensión hasta por 3 días.
- 28 Atentar contra la seguridad del personal (compañeros Trabajadores Afiliados o terceros involucrados), haciendo mal uso de las máquinas, equipos o instalaciones. Amonestación escrita. Suspensión hasta por 3 días.
- 29 Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender actividades, perder tiempo, promover interrupciones, o distraer a los compañeros. Suspensión por 1 día. Suspensión hasta por 3 días.
- 30 Reparar o manipular cualquier máquina o equipo, sin autorización previa del Coordinador de Enlace o sus delegados, causando daños a los mismos. Suspensión por 1 día. Suspensión hasta por 3 días.
- 31 Devolver o entregar en mal estado las herramientas, materiales o equipos asignados. Reparable Suspensión por 1 día. No reparable Suspensión por 3 días. Reparable Suspensión por 3 días. No reparable Suspensión por 7 días.

26

27

25

25

1era Vez

2da Vez

32 Dar intencionalmente o por no seguir las recomendaciones, los bienes muebles e inmuebles, materia o equipo asignado.

Suspension hasta por 3 días

Suspension hasta por 7 días

33 Utilizar teléfonos celulares, portátiles, tablets y demás equipos de telecomunicaciones (manos libres), durante la jornada de labor para acceder a redes sociales, mensajería instantánea y llamadas o video llamadas.

Amonestación escrita

Suspension hasta por 3 días

34 Encubrir las faltas disciplinarias que haya cometido durante la jornada laboral, o las de alguno de tus compañeros trabajadores afiliados.

Suspension hasta por 3 días

Suspension hasta por 7 días

35 Rendir informes inexactos sobre actividades de trabajo, siempre que no afecten ni pongan en riesgo la integridad física o la vida de tus compañeros participantes, o usuarios.

Suspension hasta por 1 día

Suspension hasta por 3 días

1era Vez

2da Vez

36 Rendir informes inexactos sobre actividades de trabajo, que afecten la integridad física o la vida de tus compañeros afiliados o usuarios.

Suspension hasta por 3 días

Terminación unilateral del contrato con copias al Tribunal de Ética y ante el ente judicial que corresponda.

37 Hacer comentarios falsos o negativos que perjudiquen a INDUAGRO o al CENTRO PRODUCTIVO DE TRABAJO (CPT).

Suspension hasta por 3 días

Sin embargo, recuerda que tienes derecho a realizar críticas constructivas o reclamos respetuosos a tus supervisores o coordinadores.

38 Faltar al respeto a cualquier persona, dentro de las instalaciones del CENTRO PRODUCTIVO DE TRABAJO (CPT), o en actividades sociales y deportivas programadas.

Suspension hasta por 3 días

Terminación unilateral del contrato Individual

39 No comunicar oportunamente las observaciones importantes para evitar daños o perjuicios a la Organización o al CENTRO PRODUCTIVO DE TRABAJO (CPT).

Suspension por 1 día

Suspension hasta por 3 días

1era Vez

2da Vez

- 40** Negarse a las requisas de bolsos, paquetes, casilleros, lockers o lugares de ejecución de labor. **Suspensión hasta por 3 días**
- 41** Engañar a compañeros Trabajadores Afiliados a INDUAGRO o al CENTRO PRODUCTIVO DE TRABAJO (CPT), en cualquier forma. **Suspensión hasta por 7 días**
- 42** Engañar a la Organización sobre lo que vas a hacer con el pago de tus cesantías. Recuerda que la ley dice que debes invertirlas únicamente en educación o en vivienda. **Terminación unilateral del contrato Individual**
- 43** Crear, alterar o modificar documentos tales como Certificaciones o Constancias, que sirvan de prueba o soporte de tus ingresos o de experiencia. **Terminación unilateral del contrato con copias a la autoridad judicial competente.**
- 44** Consumir bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas o fumar durante la jornada de labor. **Suspensión hasta por 3 días**

30

- 45** Presentarse o ingresar a la jornada de labor en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas. **Suspensión hasta por 3 días**
- 46** Ingresar al lugar de trabajo fuera de los horarios asignados, o a sitios con acceso restringido, sin autorización. **Amonestación escrita**
- 47** Dormir durante la jornada de labor. **Suspensión hasta por 3 días**
- 48** Hacer o participar de rifas, colectas, propagandas o juegos de azar, sin autorización de la Organización. **Recordatorio de funciones**
- 49** Fijar, remover o dañar informaciones o material de las carteleras, sin autorización. **Suspensión hasta por 3 días**
- 50** Distribuir material escrito o impreso de cualquier clase, sin autorización. **Recordatorio de funciones**

26 31 26

1^{era} vez

2^{da} vez

51

No informar sobre errores que puedan cometerse en los pagos.

Amonestación escrita.

Suspensión hasta por 3 días

52

Copiar y/o distribuir sin autorización, material o información de uso exclusivo de la Organización de forma verbal, escrita o electrónica o por cualquier medio de comunicación dentro o fuera de las dependencias de esta.

Suspensión hasta por 3 días

Terminación unilateral del contrato Individual

53

Discutir acaloradamente sobre política, religión o cualquier otro asunto ajeno al trabajo.

Amonestación escrita

Suspensión hasta por 3 días

54

Discriminar por color de piel, religión, cultura, política, género o condición social.

Suspensión hasta por 3 días

Terminación unilateral del contrato

55

Dirigir o apoyar reuniones o discusiones que interrumpen y perjudiquen el normal desarrollo de los labores.

Suspensión hasta por 3 días

Terminación unilateral del contrato Individual

1^{era} vez

2^{da} vez

56

Atentar contra la honra o dignidad de compañeros y directivos, divulgando asuntos de la vida privada o íntima. Además, generar comportamientos que dañen el buen ambiente y la relación entre los trabajadores.

Suspensión hasta por 3 días

Terminación unilateral del contrato Individual

57

Vender, ofrecer o distribuir cualquier clase de artículos en el Centro Productivo de Trabajo (CPT).

Amonestación escrita

Suspensión hasta por 3 días

58

Utilizar la materia prima, implementos o productos asignados, para fines personales.

Suspensión hasta por 3 días

Suspensión hasta por 7 días

59

Ingresar mascotas o cualquier clase de elementos disíntos a los requeridos para la labor.

Suspensión hasta por 3 días

Suspensión hasta por 7 días

60

No utilizar los implementos de seguridad, donarlos o darles un uso inadecuado.

Suspensión hasta por 3 días

Suspensión hasta por 7 días

32

33

Tercera
Vez

61 No utilizar o usar inadecuadamente la dotación asignada. Usar el uniforme sólo al iniciar la jornada.
Recordatorio de funciones
Suspensión hasta por 3 días

62 Ingresar alimentos no permitidos, comer en áreas y en horarios de trabajo.
Recordatorio de funciones
Suspensión hasta por 3 días

63 Hacer uso indebido de la alimentación o demorarse en el tiempo de tomar los alimentos sin justificación.
Recordatorio de funciones
Suspensión hasta por 3 días

64 Dejar máquinas, equipos, motores o herramientas encendidas o funcionando después de terminar la jornada laboral.
Recordatorio de funciones
Suspensión hasta por 3 días

65 Perder o extravíar el carnet de identificación de la Organización.
En el primer año de ejecución, pagar el salario mínimo legal diario vigente
Suspensión por 1 día y pagar el salario mínimo legal diario vigente

34

Tercera
Vez

66 No reportar los cambios de datos personales: teléfonos de contacto, composición del núcleo familiar, y cambio del estado civil. Recordar que esta información deberá ser reportada dentro de los ocho (8) días siguientes a ocurridos los hechos.
Recordatorio de funciones
Suspensión hasta por 3 días

67 Dar uso inadecuado o incumplir los protocolos de manejo de los sistemas de información (HARDWARE Y SOFTWARE) o utilizarlos para fines diferentes a los propios de la labor. Instalar accesorios o aplicativos en los computadores, sin autorización.
Recordatorio de funciones
Suspensión hasta por 3 días

68 Copiar, distribuir o dar uso inadecuado del material de identificación de la Organización tales como logos, símbolos, membretes, sellos, carnets, etc.
Suspensión hasta por 3 días
Terminación unilateral del contrato Individual

69 Revelar secretos profesionales, industriales o comerciales que sean reservados por la Organización y el Centro Productivo de Trabajo (CPT).
Suspensión hasta por 3 días
Terminación unilateral del contrato Individual

35

**Tercera
1 vez**

Para entender mejor las sanciones que podrían ser aplicadas, debes tener en cuenta los siguientes conceptos:

70	Permitir que personas ajenas a la Organización, utilicen tus materiales de trabajo.	Recordatorio de funciones	Suspensión hasta por 3 días
71	Atemorizar o intimidar a uno o varios compañeros de trabajo.	Suspensión hasta por 3 días, con copia al ente judicial competente	Terminación unilateral del contrato Individual
72	Introducir, portar o conservar armas o explosivos dentro de las instalaciones.	Suspensión hasta por 3 días, con copia al ente judicial competente	Terminación unilateral del contrato Individual
73	Hacer uso indebido de los dineros recibidos y que sean propiedad de la Organización.	Suspensión hasta por 3 días	Terminación unilateral del contrato.
74	Faltas contra la moral o las buenas costumbres en el orden sexual, cometidas dentro del Centro Productivo de Trabajo (CPT).	Suspensión hasta por 3 días	Terminación unilateral del contrato Individual
75	Preparar, participar o cometer actos delictuosos o de sabotaje.	Terminación unilateral del contrato.	Suspensión hasta por 7 días

- Recordatorio de funciones:**
Es un documento a través del cual te recordaremos tus obligaciones y/o deberes cuando tengas un mal comportamiento.
Como Trabajador Afiliado podrás presentar una carta donde señales tu desacuerdo con el llamado de atención.
- Amonestación escrita:**
Recibirás una amonestación escrita cuando incumplas en tus obligaciones o deberes. Dependiendo de la situación, se dejará constancia de este documento en el libro de registro, en tu hoja de vida o en un archivo individual que la Organización conserva con tus documentos.
También podrás presentar por escrito tus justificaciones o aclaraciones sobre lo sucedido. Éstas se archivarán también en tu documento, y de ser necesario se harán públicas.
- Suspensión temporal del Contrato Individual de Ejecución Laboral:**
Las suspensiones podrán ser hasta por siete (7 días), e implicarán el no pago de: Los días de suspensión.
Descuentos de los días en la prima semestral y anual.
Descuentos en el descanso obligatorio.
- Terminación unilateral del Contrato Individual de Ejecución Laboral:**
Esto sucederá cuando cometes faltas disciplinarias graves o en algunos casos, las reiteres por tercera vez.
Ten en cuenta que en este caso, que no habrá reconocimiento ni pago de indemnización alguna.

Tus sanciones podrán disminuir o aumentar

¿Cuándo pueden disminuir?

- Cuando presentes antecedentes de buen comportamiento personal, social y de trabajo.
- Por una actitud favorable frente a los principios y valores.
- Cuando aceptas voluntariamente tu falta, y te comprometas a corregirla.

¿Cuándo pueden aumentar o agravarse tus sanciones?

- Cuando vuelvas a cometer la falta.
- Cuando te niegas o rechazas los requerimientos de los organismos de la administración.
- Cuando niegas la falta mediante falsos argumentos.
- Cuando eres miembro de la Junta Directiva o de alguna de las Comisiones Estatutarias.
- Cuando repites continuamente faltas menores sin justificaciones válidas.

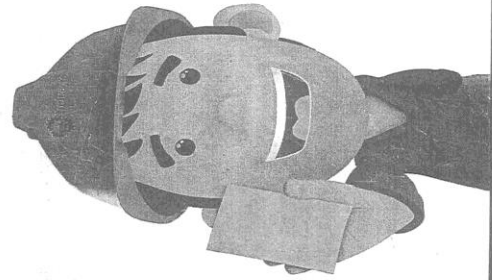
¿Cuándo dejas de ser un trabajador afiliado?

- Por retiro voluntario.
- Retiro por pérdida de condiciones y competencias para ser afiliado.
- Fallecimiento o muerte.
- Exclusión por parte de la Organización con la justificación debida.

¿Cuándo podrás ser excluido de INDUAGRO?

- Por faltar gravemente a las normas del presente reglamento y en los que genere la Junta Directiva.
- Por violar gravemente los deberes y las obligaciones.

- Por agotar todas las escalas de faltas y sanciones.
- Por negarse a cumplir con las comisiones o encargos de utilidad general encomendados, y por permanecer como deudor moroso por más de 30 días sin justificación.
- Por tomar indebidamente dineros, elementos de trabajo y demás bienes de la Organización.
- Por inducir a otros trabajadores afiliados a cometer actos desleales o deshonestos que perjudiquen a la Organización.
- Por utilizar tu vinculación en beneficio o provecho de terceros, entregar bienes de procedencia fraudulenta, falsear, retardar injustificadamente la presentación de informes o documentos que la Organización solicite.
- Por servirse de la Organización para sacar provecho personal.
- Por negarse sin causa justificada a recibir capacitaciones laborales o impedir que otros trabajadores afiliados las reciban.
- Por ser removido del cargo como miembro de dirección y manejo de la Organización, por cometer faltas graves o infracciones.



Toda falta disciplinaria será manejada mediante una queja, reclamo o denuncia, y dará paso a un PROCESO DISCIPLINARIO.

¿Cómo será el proceso disciplinario?

Se presentará por escrito.

Nunca podrá ser presentado por anónimos. Siempre deberá llevar el nombre y el cargo de quien denuncia.

Se podrán utilizar como pruebas:

- ▣ grabaciones, filmaciones, reportes de ingreso por medios mecánicos o electrónicos.

La convocatoria se hará por escrito en el menor tiempo posible.

Deberá especificar los hechos y las razones que dieron lugar a la queja.

Señalará también el derecho que tiene el trabajador de presentarse con dos compañeros trabajadores afiliados.

La Comisión de Aplicación de Reglamentos y Sanciones Disciplinarias tendrá un tiempo de cinco (5) días para informar por escrito al TRABAJADOR INVESTIGADO y a la JUNTA DIRECTIVA sobre los hechos y la decisión tomada.

INDUAGRO se encargará de notificarte por los siguientes medios:

- ▣ Correos.
- ▣ Medios virtuales o electrónicos.
- ▣ Publicaciones en diarios locales o radio municipal A.M. O F.M.

01 PRESENTAR LA QUEJA O DENUNCIA DE LA CONDUCTA

02 CONVOCAR A DESCARGOS Y PRUEBAS AL TRABAJADOR AFILIADO INVESTIGADO.

03 DILIGENCIA DE DESCARGOS

5 Días

04 PRÁCTICA DE PRUEBAS

3 Días

05 IMPONER LA SANCIÓN O CONSIDERAR AL TRABAJADOR NO CULPABLE

3 Días

06 RECURSO DE SANCIÓN Y/O APELACIÓN

3 Días

07 INVALIDAR LA DENUNCIA O CONFIRMAR LA DECISIÓN.

40

¿Cuándo podrá terminarse tu Contrato Individual?

- ▣ Cuando termine la vigencia de tu Contrato Individual de Ejecución.
- ▣ En el periodo de evaluación inicial (PERIODO DE PRUEBA) del contrato, donde INDUAGRO evaluará tus competencias, comportamiento y aptitudes como trabajador afiliado.
- ▣ En las evaluaciones de gestión, calidad y productividad que se te practicarán periódicamente.

Como Trabajador Afiliado también podrás terminar el Contrato Individual libremente, teniendo en cuenta las siguientes causas:

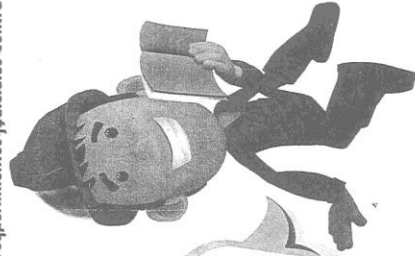
- ▣ Son distintas las condiciones laborales que te ofrecieron en un principio.
- ▣ Por todo acto de violencia, malos tratos o amenazas graves de parte de la Organización o alguno de sus representantes, dentro o fuera de tu lugar de trabajo.
- ▣ Por cualquier acto de la Organización o sus representantes que te lleven a cometer actuaciones ilícitas o contrarias a tus convicciones políticas o religiosas.
- ▣ Por circunstancias que puedan poner en peligro tu seguridad y salud.
- ▣ Por todo perjuicio o daño causado maliciosamente por la Organización o alguno de sus representantes.
- ▣ Por incumplimiento de las obligaciones de la Organización con sus trabajadores.
- ▣ Por violación grave de las obligaciones de la Organización.

Recuerda que tanto INDUAGRO como los trabajadores afiliados pueden terminar el contrato de manera voluntaria en cualquier momento.

41

En algunos casos, **INDUAGRO** también podrá dar por terminado tu Contrato Individual de Ejecución, teniendo en cuenta las siguientes razones:

- Por terminación del Contrato Colectivo Principal suscrito con el Empresario.
- Por reincidir en conductas catalogadas como faltas disciplinarias.
- Por incumplir uno o más de los deberes y obligaciones.
- Por la detención preventiva de los trabajadores por más de 30 días, a menos que posteriormente sean eliminados de toda culpa o cargos imputados.
- Cuando los resultados de la evaluación de Gestión, Calidad y Productividad sean regulares o deficientes, y no se corrijan en un plazo pactado.
- Cuando el trabajador afiliado no quiera someterse a ninguna de las medidas preventivas o curativas para enfermedades o accidentes, dadas por el médico o la autoridad competente.
- Cuando se reconozca la pensión plena de jubilación o invalidez del trabajador afiliado.
- Cuando se presenten enfermedades contagiosas o crónicas en el trabajador afiliado que los incapacite por un tiempo de 180 días continuos.
- Incumplimiento a una o más de las cláusulas del Contrato de Ejecución.
- Cuando el trabajador afiliado ataca o levanta requerimientos judiciales contra **INDUAGRO**.



Recuerda que serán reconocidas todas tus compensaciones salariales por el tiempo que estuviste trabajando: Salario + auxilios + vacaciones + cesantías + intereses.

42

También existe la posibilidad de terminar tu Contrato Individual cuando **PIERDES LAS CALIDADES O CONDICIONES PARA SER TRABAJADOR AFILIADO.**

Una de las razones se debe a perder la habilitación legal de tu profesión, oficio, perfil o certificados que te acrediten.

Esto sucederá cuando por razones ajenas a tu voluntad no puedas continuar desempeñando tus labores.

El procedimiento para el retiro se dará en los siguientes pasos:

01 **INDUAGRO** te notificará personalmente sobre la decisión tomada. En el caso de desconocerse tu paradero o que te niegues a presentarte, te enviarán la notificación por correo certificado a la dirección registrada en la base de datos.

Si estás en desacuerdo por la decisión tomada, recuerda que estás en tu derecho de presentar un recurso de reposición ante la **COMISIÓN DE RECLAMOS, CONCILIACIÓN, APELACIÓN Y ARBITRAJE**, demostrando tus razones.

02

Sin embargo, recuerda que es posible que puedas volver a reintegrarte a la Organización.

Para esto será necesario que:

- Desaparezcan las causas que ocasionaron tu retiro.
- Cumplas con todos los requisitos exigidos a los trabajadores nuevos.
- Todavía esté disponible la vacante o puesto de trabajo.

La oportunidad de reintegro no aplicará para quienes fueron excluidos de sus obligaciones laborales por sanciones disciplinarias o por incumplimientos.

43

29

El Contrato Individual de Ejecución laboral, termina también por la muerte o fallecimiento de un Trabajador Afiliado.

En este caso, se pierde la calidad como trabajador afiliado desde la fecha de su muerte. La Junta Directiva será quien formalice su desvinculación.

- La Organización pagará las compensaciones y demás derechos económicos a sus herederos y/o beneficiarios, según dicte la ley.
- Los herederos dentro de los 90 días contados a partir de la fecha del fallecimiento, deberán designar la persona que los representará ante INDUAGRO.

La oportunidad de reingreso no aplicará para quienes fueron excluidos de sus obligaciones laborales por sanciones disciplinarias o por incumplimientos.



El trabajador afiliado podrá designar en vida a sus beneficiarios, mediante un documento privado que entregará a la Junta Directiva, a través del Coordinador de Enlace.



Para tener en cuenta

Herederos y beneficiarios
Individuales colectivos

Anexo G. Auto de Ministerio del Trabajo donde se archiva la querrela interpuesta en la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo Regional Cesar

	
<p>AUTO No. <u>889</u> (21 DE NOVIEMBRE DE 2014)</p> <p>“POR MEDIO DEL CUAL SE ARCHIVA UNA AVERIGUACION PRELIMINAR”</p> <p>EL COORDINADOR DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL CESAR</p> <p>En uso de las facultades legales conferidas por el Artículo 2 Literal C de la Resolución 02143 de mayo 28 de 2014, los Artículos 485 y 486 del Código Sustantivo de Trabajo, Ley 1437 de 2011 (CPACA), demás normas concordantes, y</p> <p style="text-align: center;">CONSIDERANDO</p> <p>Que mediante el auto No. 000117 de fecha 14 de febrero de 2014, se apertura averiguación preliminar, seguido contra la empresa denominada PALMAS DEL CESAR, identificada con el NIT 890200656-9 Y ORGANIZACIÓN GREMIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO Y AGROINDUSTRIAL (INDUAGRO), AT” identificada con el NIT. 900493833-8, con domicilio en la calle 35 No. 17-56, EDIFICIO Davivienda piso 15 Bucaramanga Santander, por la por presunta indebida intermediación laboral.</p> <p>Mediante Auto de Tramite expedido el día <u>atorce (14) de febrero de Dos Mil Catorce (2014)</u>, el despacho del funcionario comisionado avoca el conocimiento e inicia la práctica de las pruebas decretadas, en el ya citado auto de averiguación preliminar</p> <p>Mediante Auto de Tramite expedido el día <u>once (11) de Marzo de Dos Mil Catorce (2014)</u>, el despacho del funcionario comisionado se dicta auto de saneamiento e inicia la práctica de las pruebas decretadas, en el ya citado auto de averiguación preliminar.</p> <p>Mediante memorando radicado bajo el número 962 de marzo de 2014 presentan revocatoria directa contra el auto 00117 de Tramite expedido el día <u>atorce (14) de febrero de Dos Mil Catorce (2014)</u>.</p> <p>El día 18 de marzo se practicó visita de administrativa de acuerdo a lo ordenado en el auto 117 de 14 de febrero de 2014 en las instalaciones de la empresa palmas del cesar y la organización sindical INDUAGROS AT.</p> <p style="text-align: center;">OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:</p> <p>Procede esta Coordinación del Grupo de Resolución de Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control a proferir acto administrativo definitivo, dentro de la presente actuación administrativa, adelantada contra PALMAS DEL CESAR, identificada con el NIT 890200656-9 Y ORGANIZACIÓN GREMIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO Y AGROINDUSTRIAL (INDUAGRO), AT” identificada con el NIT. 900493833-8, con domicilio en la calle 35 No. 17-56, EDIFICIO Davivienda piso 15 Bucaramanga</p> <p style="text-align: center;">Calle 15 # 9- 56 Valledupar- Cesar Te. 5711644- 5705225 dtcesar@mintrabajo.gov.co</p>	

AUTO No. 883
(21 DE NOVIEMBRE DE 2014)

Santander, decidiéndose sobre si existe mérito para encontrar la responsabilidad que le asiste frente a la presunta violación a lo establecido en los artículos 63 Ley 1429 de 2010.

ANÁLISIS Y VALORACIÓN JURÍDICA

Frente al tema tenemos inicialmente este despacho comienza una averiguación preliminar contra la PALMAS DEL CESAR, identificada con el NIT 890200656-9 Y ORGANIZACIÓN GREMIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO Y AGROINDUSTRIAL (INDUAGRO), AT" identificada con el NIT. 900493833-8, con domicilio en la calle 35 No. 17-56, EDIFICIO Davivienda piso 15 Bucaramanga Santander,, a quién se le endilga presuntamente haber violado artículos 18, 22 y 204 Ley 100 de 1993, al Artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo y Artículo 1° del Decreto 1429 del 28 de Abril de 2010.

Con las averiguaciones preliminares se buscó la evaluación jurídica que nos llevara a determinar si la conducta asumida por la PALMAS DEL CESAR, identificada con el NIT 890200656-9 Y ORGANIZACIÓN GREMIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO Y AGROINDUSTRIAL (INDUAGRO), AT" identificada con el NIT. 900493833-8, con domicilio en la calle 35 No. 17-56, EDIFICIO Davivienda piso 15 Bucaramanga Santander,, estaba en marcada dentro de una presunta violación de normas laborales. En dicha averiguación preliminar se encontró que la PALMAS DEL CESAR, identificada con el NIT 890200656-9 Y ORGANIZACIÓN GREMIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO Y AGROINDUSTRIAL (INDUAGRO), AT" identificada con el NIT. 900493833-8, con domicilio en la calle 35 No. 17-56, EDIFICIO Davivienda piso 15 Bucaramanga Santander,, frente a los hechos investigados estaba inmersa en una presunta violación a lo establecido en PALMAS DEL CESAR, identificada con el NIT 890200656-9 Y ORGANIZACIÓN GREMIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO Y AGROINDUSTRIAL (INDUAGRO), AT" identificada con el NIT. 900493833-8, con domicilio en la calle 35 No. 17-56, EDIFICIO Davivienda piso 15 Bucaramanga Santander, ya que no se apreció en esa oportunidad en el expediente prueba sumaria que demostrara lo contrario.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO PARA RESOLVER:

Después de realizar un minucioso examen a los hechos denunciados por los querellantes, procede el despacho a establecer si los mismos constituyen una violación a normas laborales y para ello debemos estudiar el material probatorio que se encuentra en el proceso y del cual se desprende lo siguiente:

En relación a que la empresa PALMAS DEL CESAR, identificada con el NIT 890200656-9 Y ORGANIZACIÓN GREMIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO Y AGROINDUSTRIAL (INDUAGRO), AT" identificada con el NIT. 900493833-8 , con domicilio en la calle 35 No. 17-56, EDIFICIO Davivienda piso 15 Bucaramanga Santander,, violo lo establecido en los artículos 18,

Calle 15 # 9- 56 Valledupar- Cesar
Te. 5711644- 5705225
dtcesar@mintrabajo.gov.co

Artículo No. 889
(21 DE NOVIEMBRE DE 2014)

EDIFICIO Davivienda piso 15 Bucaramanga Santander,, violo lo establecido en los artículos 18, 22 y 204 Ley 100 de 1993, al Artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo y Artículo 1° del Decreto 1429 del 28 de Abril de 2010, es necesario tener en cuenta que la querellada aporta pruebas donde demuestra que ella ha cumplido con todas las obligaciones que como empleador le corresponde cumplir, tales como pagos de compensaciones ordinarias, compensaciones finales, pagos de la seguridad social integral, entrega de dotaciones entre otros, lo Cual no género en contra de los trabajadores perjuicio alguno, para lo cual aportó las pruebas que así lo demuestran ver folios 1 a 464 de la carpeta No. 2 del expediente. El contrato colectivo sindical está regulado expresamente por la legislación laboral en el art. 482 cuyo texto enseña:

ARTICULO 482. DEFINICION. Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios {empleadores} o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma.

La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

De otra parte, según el artículo 483 C.S.T., el sindicato de trabajadores que suscriba un contrato sindical responde tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo, como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, y tiene personería para ejercer tanto los derechos como las acciones que le correspondan a cada uno de sus afiliados, como se desprende de su contenido al decir:

ARTICULO 483. RESPONSABILIDAD. El sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical, responde tanto por las obligaciones directas que fijan del mismo como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, salvo en los casos de simple suspensión del contrato, previstos por la ley o la convención, y tiene personería para ejercer tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente, como las que correspondan a cada uno de sus afiliados. Para estos efectos, cada una de las partes contratantes debe constituir caución suficiente; si no se constituyere, se entiende que el patrimonio de cada contratante responde de las respectivas obligaciones.

La naturaleza de la relación que con ocasión del contrato sindical surge entre los afiliados o partícipes y la organización que los agrupa fue clarificada por la jurisprudencia constitucional como una relación ajena al contrato de trabajo que caracteriza la relación obrero-patronal, como lo dejó expresado la Corte constitucional en la citada sentencia T-457 de 2011 al decir:

Calle 15 # 9- 56 Valledupar- Cesar
Te. 5711644- 5705225
dtcesar@mintrabajo.gov.co

Artículo No. 889
(21 DE NOVIEMBRE DE 2014)

EDIFICIO Davivienda piso 15 Bucaramanga Santander,, violo lo establecido en los artículos 18, 22 y 204 Ley 100 de 1993, al Artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo y Artículo 1° del Decreto 1429 del 28 de Abril de 2010, es necesario tener en cuenta que la querellada aporta pruebas donde demuestra que ella ha cumplido con todas las obligaciones que como empleador le corresponde cumplir, tales como pagos de compensaciones ordinarias, compensaciones finales, pagos de la seguridad social integral, entrega de dotaciones entre otros, lo Cual no género en contra de los trabajadores perjuicio alguno, para lo cual apporto las pruebas que así lo demuestran ver folios 1 a 464 de la carpeta No. 2 del expediente. El contrato colectivo sindical está regulado expresamente por la legislación laboral en el art. 482 cuyo texto enseña:

ARTICULO 482. DEFINICION. Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios {empleadores} o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma.

La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

De otra parte, según el artículo 483 C.S.T., el sindicato de trabajadores que suscriba un contrato sindical responde tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo, como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, y tiene personería para ejercer tanto los derechos como las acciones que le correspondan a cada uno de sus afiliados, como se desprende de su contenido al decir:

ARTICULO 483. RESPONSABILIDAD. El sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical, responde tanto por las obligaciones directas que fijan del mismo como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, salvo en los casos de simple suspensión del contrato, previstos por la ley o la convención, y tiene personería para ejercer tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente, como las que correspondan a cada uno de sus afiliados. Para estos efectos, cada una de las partes contratantes debe constituir caución suficiente; si no se constituyere, se entiende que el patrimonio de cada contratante responde de las respectivas obligaciones.

La naturaleza de la relación que con ocasión del contrato sindical surge entre los afiliados o partícipes y la organización que los agrupa fue clarificada por la jurisprudencia constitucional como una relación ajena al contrato de trabajo que caracteriza la relación obrero-patronal, como lo dejó expresado la Corte constitucional en la citada sentencia T-457 de 2011 al decir:

Calle 15 # 9- 56 Valledupar- Cesar
Te. 5711644- 5705225
dtcesar@mintrabajo.gov.co

Acto No. **889**
(21 DE NOVIEMBRE DE 2014)

tiene personería para ejercer tanto los derechos como las acciones que le correspondan a cada uno de sus afiliados".

En ese orden de ideas, es claro para el despacho que la conducta asumida por la encartada no genera ningún perjuicio en contra de los querellantes en materia de la presunta indebida intermediación laboral, dado al carácter especial del respectivo contrato sindical, tal como quedó demostrado en el análisis realizado renglones atrás, motivo por el cual se abstendrá de imponer medida alguna contra la querellada.

En mérito a lo expuesto anteriormente, la coordinación de Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Cesar,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- archivar contra la PALMAS DEL CESAR, identificada con el NIT 890200656-9 Y ORGANIZACIÓN GREMIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO Y AGROINDUSTRIAL (INDUAGRO), AT" identificada con el NIT. 900493833-8, con domicilio en la calle 35 No. 17-56, EDIFICIO Davivienda piso 15 Bucaramanga Santander," identificada con el NIT. No. 900.494.981-4, con domicilio en la calle 62 No. 17A-76 Bucaramanga Santander, por las razones expuestas en el presente proveído.

ARTICULO SEGUNDO.- dejar a las partes en libertad para que si a bien lo consideran acudan a la justicia ordinaria laboral.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados el contenido de la presente Resolución en los términos de los artículos 67 S.S. del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTICULO CUARTO: INFORMAR a las partes jurídicamente interesadas que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de REPOSICIÓN ante la Coordinación de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Cesar y en subsidio el de apelación ante el Director Territorial del Ministerio del Trabajo del Cesar, interpuestos estos debidamente fundamentados por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

Dado en Valledupar a los veintiuno (21) días del mes de noviembre de Dos Mil Catorce (2014)

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

JOSE GREGORIO MARQUEZ CADENA

Coordinador Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

Calle 15 # 9- 56 Valledupar- Cesar
Te. 5711644- 5705225
dtcesar@mintrabajo.gov.co

Anexo H. Certificado de existencia y representación legal Sintratercerizados



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

3321000-32501

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

CERTIFICA

Que revisada la base de datos de Archivo Sindical, aparece inscrita y vigente la Organización Sindical denominada **SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS Y DEMÁS EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DE LA PALMA DE ACEITE DE COLOMBIA "SINTRATERCERIZADOS"**, de Primer Grado y de Industria, con Acta de Constitución número 002 del 22 de enero de 2014, con domicilio en el corregimiento de Minas, municipio de San Martín, departamento del Cesar.

Que la última Junta Directiva de la citada Organización Sindical que se encuentra en el expediente es la **DEPOSITADA** a las 3:23 p.m., mediante **CONSTANCIA DE DEPÓSITO** número 002 del 22 de enero de 2014, proferida por Diana Marcela Plata Serrano, Inspectora de Trabajo de Aguachica, de la Dirección Territorial del Cesar, la cual registra al señor **ENALGE JOSÉ GUARIN CONDE**, en calidad de **PRESIDENTE**.

Se expide en Bogotá, D.C., a los cuatro (4) días del mes de marzo de dos mil catorce (2014).

NATALIA RUIZ CAMPUZANO

Elaboró y revisó: M. Losada /
Aprobó: Natalia R.

C:\Documents and Settings\mrlsada\Mis
- miltom\JUNTASDIRECTIVASINTRATERCERIZADOS.doc

documentos\documentos

Carrera 14 No. 99-33 Bogotá D.C., Colombia
PBX: 4893900 FAX: 4893100 - www.mintrabajo.gov.co

Anexo I. Constancia de depósito del Ministerio de Trabajo de Sintratercerizados



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

3321000-32501

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

CERTIFICA

Que revisada la base de datos de Archivo Sindical, aparece inscrita y vigente la Organización Sindical denominada **SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS Y DEMÁS EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DE LA PALMA DE ACEITE DE COLOMBIA "SINTRATERCERIZADOS"**, de Primer Grado y de Industria, con Acta de Constitución número 002 del 22 de enero de 2014, con domicilio en el corregimiento de Minas, municipio de San Martín, departamento del Cesar.

Que la última Junta Directiva de la citada Organización Sindical que se encuentra en el expediente es la **DEPOSITADA** a las 3:23 p.m., mediante **CONSTANCIA DE DEPÓSITO** número 002 del 22 de enero de 2014, proferida por Diana Marcela Plata Serrano, Inspectora de Trabajo de Aguachica, de la Dirección Territorial del Cesar, la cual quedó de la siguiente manera:

ENALGE JOSÉ GUARIN CONDE	PRESIDENTE
ISAÍAS GALVIS ROJAS	VICEPRESIDENTE
MARÍA SORELLY MORALES RÍOS	SECRETARIA GENERAL
JOSÉ GREGORIO SUÁREZ SANTAMARIA	TESORERA
FERNEL ANTONIO RODRÍGUEZ SEPÚLVEDA	FISCAL
TRINO RIVERA BAUTISTA	SEC. ORGAN. SOLID. Y RED. SIND.
OVED SAID ALVEAR TAMAYO	SEC. AS. EQUI. DE GENERO Y ENFOQUE DIFERENCIAL
EDINSON DANILO CARDONA PIÑEREZ	SEC. DE EDUC. PROMOC. SOCIAL Y COMUNICACIONES
ELIECER PÁEZ ARÉVALO	SEC. ASUNTOS LABORALES Y NEG. COLECTIVA
JOSE TELÉSFORO DUARTE MORALES	SEC. PROMOCIÓN DE LA FORMALIZACIÓN EL EMPLEO
RAMÓN DARIO CARVAJAL ACEVEDO	COMITÉ DE QUEJAS Y RECLAMOS
HENRY RINCÓN GÓMEZ	COMITÉ DE QUEJAS Y RECLAMOS

Se expide en Bogotá, D.C., a los cuatro (4) días del mes de marzo de dos mil catorce (2014).

NATALIA RUIZ CAMPUZANO

Elaboró y revisó: M. Losada /

Aprobó: Natalia R.

C:\Documents

and

Settings\mrfosal\Mis

documentos\documentos

miltonJUNTASDIRECTIVASISINTRATERCERIZADOS.doc

Carrera 14 No. 99-33 Bogotá D.C., Colombia
PBX: 4893900 FAX: 4893100 – www.mintrabajo.gov.co

Anexo J. Notificación realizada a la empresa

**SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS Y
DEMÁS EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DE LA
PALMA DE ACEITE DE COLOMBIA
"SINTRATERCERIZADOS"**

San Martín, Enero de 2014

Señores
PALMAS DEL CESAR S.A
L.C

**ASUNTO: Entrega lista de afiliados a nuestra organización sindical
SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS Y DEMÁS EMPLEADOS
DE LA INDUSTRIA DE LA PALMA DE ACEITE DE COLOMBIA
"SINTRATERCERIZADOS"**

Dando cumplimiento a lo ordenado por el artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo, nos permitimos notificarle que el día 19 de enero de 2014 en ejercicio del derecho de asociación consagrado en los artículos 38 y 39 de la Constitución Política, 353 del Código Sustantivo del Trabajo, Subrogado por el artículo 38 de la Ley 50 de 1990 hemos constituido el " SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS Y DEMÁS EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DE LA PALMA DE ACEITE DE COLOMBIA "SINTRATERCERIZADOS".

En consonancia con la orden esgrimida por la normativa laboral le comunico le comunico que los nombres de trabajadores que se relacionan a continuación, actualmente son trabajadores de su empresa PALMAS DEL CESAR S.A y son afiliados a nuestra organización sindical llamada "SINTRATERCERIZADOS". Adjunto adicionalmente la relación de los nombres de las personas que integran la Junta Directiva de nuestra Organización Sindical.

Recibi.
[Firma]
Feb 20/2014.

Anexo K. Acta de asamblea general de asociados

UNIÓN Y COMBATIVIDAD
SINDICAL DE TERCERIZADOS DE COLOMBIA

Deposito Nro. 002 del 22 de enero de 2014

ACTA DE ASAMBLEA GENERAL DE ASOCIADOS

El 3 de abril de 2014, siendo la 3:30 pm, se reunieron en el municipio de San Martín, departamento de Cesar, en la Sede Sindical del corregimiento de Minas, con el objetivo de aprobar el pliego de peticiones a presentar a la empresa Palmas del Cesar S.A., los miembros afiliados a la organización sindical SINTRATERCERIZADOS.

Puestos en conocimiento de los objetivos de esta asamblea y estando de acuerdo con ellos, los y las asistentes aprobaron el siguiente orden del día:

1. Verificación de quorum
2. Instalación de la Asamblea General de Asociados y aprobación del Orden del día.
3. Presentación de Pliego de Peticiones a presentar a la empresa Palmas del Cesar S.A.
4. Aprobación del pliego de peticiones
5. Elección representantes de Comisión Negociadora
6. Propositiones y tareas
7. Clausura de la Asamblea

Desarrollo de la asamblea.

palmas del cesar
el hilo de la conciencia
DIR. GESTION HUMANA
Lilith Amador
08-04-14.
2:14 p.m.

Deposito Nro. 002 del 22 de enero de 2014

1. Verificación del Quorum: por medio de control de asistencia se verifico que asistía la mayoría absoluta de los miembros pertenecientes a SINTRATERCERIZADOS, razón por la cual se procedió a instalación de la Asamblea General.
2. Instalación de la Asamblea General de Asociados y aprobación del orden del día: En este punto se dio paso a la apertura de la Asamblea General parte del Presidente de SINTRATERCERIZADOS, de igual manera se leyó y aprobó por mayoría absoluta de votos a mano alzada el orden del día propuesto.
3. Presentación de Pliego de Peticiones a presentar a la empresa Palmas del Cesar S.A.: Por parte del Presidente de la organización sindical se hizo exposición del contenido del pliego de peticiones, el mismo se leyó y posteriormente se pregunto a la Asamblea si existían preguntas, observaciones o solicitudes de cambios, a lo cual la Asamblea General no tuvo ninguna observación o petición de cambio.
4. Aprobación del Pliego de Peticiones: Solicitada la aprobación del Pliego de Peticiones presentado a la Asamblea, el mismo fue aprobado por mayoría absoluta de votos a mano alzada.
5. Elección representantes de comisión negociadora: Se propuso a la Asamblea General las siguientes personas para que sean elegidas como comisión negociadora:

Deposito Nro. 002 del 22 de enero de 2

Negociadores Titulares:

1. Trino Rivera Bautista C.C. 12458957
2. Isaias Galvis Rojas C.C. 77131026
3. Maria Sorelly Morales C.C. 63356813
4. Oved Said Alvear Tamayo C.C. 1065240100

Negociadores suplentes:

1. Henry Rincón Gómez C.C. 18927209
2. Ramón Darío Carvajal Acevedo C.C. 12459546
3. Edinson Danilo Cardona CC. 1.065.235.037

Cuestionada la Asamblea General sobre si aprobaban las mencionadas personas como negociadoras, por mayoría absoluta a mano alzada se aprobó dicha moción. Así mismo se preguntó a la Asamblea si aprobaban entregar facultades a los negociadores para que ajustaran el pliego y escogieran los asesores que a bien tuvieran, lo cual fue aprobado por mayoría absoluta a mano alzada.

6. Propositiones y tareas: Se preguntó a la Asamblea General si deseaban realizar alguna proposición a establecer alguna tarea. La Asamblea General no realizó ninguna observación en este punto.

ENALGE JOSE GUARIN CONDE
SECRETARIA MARIA SORELLY MORALES RIOS

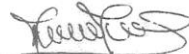
Deposito Nro. 002 del 22 de enero de 2014

Agotados los punto del orden del día, se dio por finalizada la asamblea, siendo las 5:00 pm. En constancia de lo anterior se firma por parte del Presidente y Secretaria de SINTRATERCERIZADOS.

En constancia de lo anterior firma



ENALGE JOSE GUARIN CONDE
Presidente



MARIA SORELLY MORALES RIOS
Secretaria

Anexo L. Pliego de peticiones

PLIEGO DE PETICIONES SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS Y DEMAS EMPLEADOS DE LA AGROINDUSTRIA DE LA PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA – SINTRATERCERIZADOS

La Asamblea General de Trabajadores de SINTRATERCERIZADOS Con el olor y el sabor de nuestro querido campo colombiano, el día 3 de abril de 2014 aprobó el siguiente pliego de peticiones y delego en representantes propios su ajuste y presentación. Reafirmadas las peticiones de los trabajadores se manifiesta que el presente pliego de peticiones da inicio al conflicto laboral entre la organización sindical **SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS Y DEMAS EMPLEADOS DE LA AGROINDUSTRIA DE LA PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA**, y la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.** a efectos de superar el conflicto por la vía de la concertación, el sindicato, con el poder de representación de los trabajadores que le otorgan los artículos 373 y 374 del CST, presenta el pliego hasado en los siguientes:

FUNDAMENTOS LEGALES:

La Constitución Política de Colombia (Preámbulo, Artículos 13, 25, 38, 39, 53, 55, 68 y 69 entre otros), en especial en las normas que consagran el derecho a la igualdad, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, el derecho de Asociación Sindical con garantías para el desempeño de la gestión y su consustancialidad con el derecho de la

negociación colectiva, la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, la integración de los convenios de la O.I.T. a la legislación interna del país, el derecho de la negociación colectiva con la obligación estatal de promoción de la concertación y demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo, el fin esencial del Estado Colombiano de facilitar la participación en las decisiones que afectan a los trabajadores en la vida económica, política y administrativa del país y las normas consignadas en el Código Sustantivo del Trabajo (Artículos 12, 353, 354, 373, 374, 375 y 406) y en la ley 584 de 2000, los convenios de la OIT suscritos con el gobierno de Colombia y ratificados por el Congreso Nacional (Convenios 135 de 1971, 87 aprobado por la Ley 26 de 1976, 89, 151, 153 y 154 adoptados por Colombia mediante las leyes 411 de 1997, 524 de 1999 sobre derecho de sindicalización y la recomendación 143 de la OIT) convenios y derechos ratificados por la Corte Constitucional mediante sentencia C-377 de 1998 y Sentencia C-1234 de 2005.

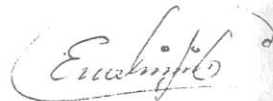
PETICIONES:

CLAUSULA PRIMERA: Son partes del presente pliego de peticiones y una vez firmada la convención colectiva de trabajo, de una parte El **SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS Y DEMAS EMPLEADOS DE LA AGROINDUSTRIA DE LA PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA**, o como en un futuro se denomine, organización sindical de primer grado y de industria; y de otro lado, **PALMAS DEL CESAR S.A.**, o como en un futuro se denomine. Así las cosas, la empresa

garantizara para los representantes de los trabajadores y sus asesores, los permisos sindicales remunerados que se requieran para la negociación así como los viáticos que se requieran de manera justificada.


CLAUSULA SEGUNDA: Otorgar a los trabajadores pertenecientes al SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS Y DEMAS EMPLEADOS DE LA AGROINDUSTRIA DE LA PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA un contrato directo a término indefinido con la empresa PALMAS DEL CESAR S.A. o como en un futuro se denomine.

En constancia de lo anterior firma



ENALGE JOSE GUARIN CONDE

Presidente



MARIA SORELLY MORALES RIOS

Secretaria

**SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS Y
DEMÁS EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DE LA
PALMA DE ACEITE DE COLOMBIA
"SINTRATERCERIZADOS"**

Todo lo anterior teniendo en cuenta:

1. Que todos los trabajadores relacionados trabajan para la Compañía PALMAS DEL CESAR S.A ejerciendo actividades misionales a través de INDUAGRO.
2. Que de acuerdo con la Ley 1429 de 2010, el Decreto 2025 de 2011 y la Ley 1610 de 2013 las actividades misionales deben ser contratadas de manera directa.
3. Que en virtud del decreto 2798 de 2013 está prohibido el uso de sociedades, asociaciones, corporaciones, fundaciones y la contratación de servicios de colaboración o manejo de recurso humano, Empresas de Servicios Temporales, Compañías de Servicios de Colaboración, o personas naturales, que utilicen modalidades de vinculación que impliquen desconocimiento o violación de derechos laborales constitucionales, legales y extra legales, de carácter individual o los colectivos de asociación sindical, negociación y huelga.
4. Que en virtud del Decreto 2798 de 2013 en todos los casos en que las empresas utilicen formas de vinculación permitidas por la ley, diferentes a la contratación laboral directa, se tendrán en cuenta las siguientes previsiones legales: a. La aplicación preferente de las normas sobre Unidad de Empresa y b. La aplicación de las normas sobre responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales.

Anexo M. Respuesta de Palmas del cesar S.A. al pliego de peticiones



Bucaramanga, 10 de Abril de 2014

Señor
ENALGE JOSE GUARIN CONDE
Presidente Sindicato de trabajadores tercerizados de Colombia.

Reciban un cordial saludo.

Damos recibo del pliego de peticiones que se nos hiciera llegar a esta empresa, manifestándoles que Palmas del Cesar S.A se abstendrá de darle trámite al mismo, en razón a que, ninguno de los miembros del sindicato de acuerdo al listado anexo es trabajador de esta compañía.

Se tiene conocimiento que los trabajadores relacionados se encuentran afiliados a Induagro A.T. entidad que brinda servicios a Palmas del Cesar. Por lo tanto, remitiremos el documento a esta organización quien es la que debe conceptuar sobre el mismo.

Atentamente,

FABIO ENRIQUE GONZALEZ BEJARANO
Gerente General

R. 11.04-14
3:33 PM.
Enclifile

Calle 35 No.
Edificio Davvienda I
Tel: (7) 633 4109 - Fax: 64
Bucaramanga - Col

Anexo N. Listado de trabajadores que se encontraban en cooperativas de trabajo asociado y que ahora pertenecen a Induagro A.T.

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO COOPROCESAI
NIT. 824.005.419-4
LISTADO DE ASOCIADOS

LISTADO DE ASOCIADOS



Nº	CEDULAS	ASOCIADO
1	165,233,453	ZULUAGA CASTILLA CESAR A.
2	5,671,716	DIAZ PABLO EMILIO
3	19,874,813	GUARIN ENALGE JOSE
4	19,680,191	DUARTE JOSE TELESFORO
5	36,457,503	GONZALEZ LINAREZ RUBY F.
6	91,471,688	MOJICA MANTILLA HELADIO
7	5,671,716	FLOREZ MARTINEZ TEOBALDO
8	91,227,126	RICO BARAJAS PEDRO E.
9	73,241,423	GUARIN MARTIN ANTONIO
10	88,280,610	JACOME GUERRERO HELY
11	91,240,115	RICO BARAJAS GABRIEL
12	12,458,123	SANCHEZ EULISES
13	9,237,903	PEDROZO ALVARO
14	5,420,945	CALDERON MORENO SIFREDO
15	1,087,114,629	QUIÑONES YEISON
16	1,116,497,077	VANEGAS ROJAS ROSEMBER
17	1,065,234,798	ZULUAGA CASTILLA MARTIN
18	13,285,493	LANDAZABAL ALEJANDRO
19	1,063,619,841	RIAÑO BENJAMIN
20	1,004,824,271	LANDAZABAL JUAN PABLO
21	1,065,236,539	VANEGAS ARLINTON

CESAR A. ZÚLUAGA CASTILLA

CC:
Representante Legal

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO EL ESFUERZO
 NIT. 824.005.795-9
 LISTADO DE ASOCIADOS



Nº	CEDULAS	ASOCIADOS
1	9,690,345	CRIADO ELIBARDO
2	91,491,964	GOMEZ FUENTES JORGE
3	18,927,333	SANCHEZ RINCON LISARDO
4	12,458,857	RIVERA BAUTISTA TRINO
5	12,459,199	RIVERA BAUTISTA WILSON
6	12,457,560	ROJAS LUIS ALBERTO
7	77,132,226	SANCHEZ JHON PEDRO
8	19,680,222	SANCHEZ EPIFANIO
9	7,595,261	SARMIENTO OSCAR MANUEL
10	13,740,555	RINCON GERMAN EMILIO
11	1,065,235,306	ROJAS MORA EDGAR
12	9,876,175	SARMIENTO ABRAHAN EMILIO
13	1,096,947,179	BOHORQUES JACOBO ANDRES
14	91,465,443	CALDERON SANCHEZ MANUEL
15	1,065,238,404	FONTECHA ALEXANDER
16	1,065,238,895	GUISA SEPULVEDA WILLIAM
17	19,673,832	RODRIGUEZ SEPULVEDA FERNEL
18	7,597,195	VARELA HERNANDEZ LUIS EDUARDO
19	88,141,535	VEGA JESUS ANTONIO
21	5,084,430	SANCHEZ OSORIO ELSIDO

JORGE GOMEZ FUENTES

CC:

Representante Legal

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO LA ALTERNATIVA
 NIT. 824.005.759-3
 LISTADO DE ASOCIADOS



CEDULA	ASOCIADO
1 7.924.574	BELTRAN GARNICA EDGAR
2 77.131.865	BELTRAN GARNICA HENRY
3 1.065.235.037	EDINSON DANILO CARDONA PIÑEREZ
4 12.459.241	PACHECO OSCAR
5 12.458.204	FIGUEROA BARRERA MANUEL
6 12.458.203	JAIMES CARVAJAL GUSTAVO
7 91.299.561	LASSO MORA ORLANDO
8 19.680.377	OROSTEGUI B. RAUL
9 12.456.428	ORTIZ ORTEGA ATANAEL
10 13.539.767	RODRIGUEZ JOSE ANGEL
11 12.458.828	ALDEMAR ALZATE
12 12.457.712	VERA CARDENAS EDUARDO
13 1.115.727.690	SERGIO DUBAN GELVEZ
14 91.280.250	ALARCON HUMBERTO
15 36.457.159	AYALA ORTEGA ELOINA
16 1.065.232.194	CARDONA PIÑEREZ SANDRA
17 63.513.159	HERNANDEZ ORTEGA NELCY
18 36.459.224	HERNANDEZ ORTEGA SOLANGEL
19 63.356.813	MORALES RIOS MARIA SORELLY
20 42.447.497	NAVARRO VILMA RUTH
21 36.459.703	PEÑARANDA FLORES CARMEN
22 36.459.781	PEÑARANDA FLORES YULEPSY
23 30.504.162	ROSA FERRER
24 30.503.690	PIÑERES PERES ROSALBA

EDGAR BELTRAN GARNICA

CC:

Representante Legal

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO PROMINAS
NIT. 824.005.829-0
LISTADO DE ASOCIADOS



Nº	CEDULAS	ASOCIADOS
1	13,285,134	ARIAS ASCANIO AGUSTIN
2	5,725,981	HORTUA PRADA GONZALO
3	77,131,888	SUAREZ JOSE GREGORIO
4	77,132,287	SUAREZ SANTAMARIA OMAR
5	1,065,236,870	ARIAS LIBARDO
6	12,459,574	CASTILLA MIGUEL ANTONIO
7	1,063,615,144	HORTUA MEDINA MARIO ALBERTO
8	1,065,234,150	SUAREZ SANTAMARIA BEATRIZ
9	1,693,720	FRANCO FREDY ANTONIO
10	1,065,240,384	ARIAS BAYONA LUIS ADOLFO
11	85,164,883	REGALADO RAD ALFREDO
12	42,448,276	SUAREZ SANTAMARIA DIOSELINA
13	88,171,602	ROJAS LUIS ALBERTO
14	80,249,229	VARGAS CARMONA ELIXANDRO
15	1,063,619,967	BOHORQUEZ TORRADO EVER

JOSE GREGORIO SUAREZ
CC:
Representante Legal

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO COOPALSUR
NIT. 824.005.917-0
LISTADO DE ASOCIADOS



Nº	CEDULAS	ASOCIADO
1	3,886,458	ALVEAR NIETO WALBERTO
2	88,142,006	GOMEZ ORTIZ LUIS ALFREDO
3	77,131,983	RODRIGUEZ S. MILTON
4	12,456,679	VELEZ ZAMBRANO CARLOS A.
5	12,459,485	ELIECER PAEZ
6	1,065,234,398	VELEZ TABARES JORGE A
7	12,459,546	DARIO CARVAJAL
8	5,049,916	ALFREDO JULIO CRESPO DIAZ
9	13,841,199	ALVARO SARMIENTO
10	77,132,161	WILFREDYS SAUCEDO
11	1,065,240,100	OBED SAID ALVEAR TAMAYO
12	77,131,769	EVELIO CONTRERAS CAMARGO
13	1,063,615,850	JOSE EDUARDO GOMEZ PRADA

ALFREDO GOMEZ ORTIZ

CC:


Representante Legal

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO COOPROAGUAS
 NIT. 824.005.971 - 9
 LISTADO DE ASOCIADOS

Nº	CEDULAS	ASOCIADOS
1	91,470,425	ALARCON CAICEDO FABIO
2	77,132,302	ALBEIRO BARAGAN GARCIA
3	9,692,242	ARGOTA ALEICY
4	5,459,334	BAYONA BAYONA LUIS CARLOS
5	77,132,644	BELLO JIMENEZ JORGE LUIS
6	77,130,687	BERNAL PEREZ RODOLFO
7	77,131,184	BERNAL PEREZ VICTOR
8	77,132,935	CARLOS JULIO RINCON
9	12,582,659	CUADRO ALFARO GIRINELDO
10	1,065,882,071	CONTRERAS BERNAL WILLIAM
11	1,065,874,144	MARTINEZ NARVAEZ LUZ DARY
12	1,065,864,031	MARTINEZ PEINADO JERLEY
13	77,131,026	GALVIS ROJAS ISAIAS
14	77,132,403	JIMENES QUIROZ EMILIO
15	9,693,750	LARA JUAN FERNANDO
16	77,130,721	LUIS ALBERTO CARDENAS
17	5,505,516	MARTINEZ QUINTERO LUIS ANIBAL
18	9,694,028	MARTINEZ PEINADO DIDIER JAID
19	18,921,058	MEDINA ARDILA JOSE MANUEL
20	3,963,692	MORENO F. JOSE ALONSO
21	1,065,873,248	MORA BERNAL GELMO ANDRES
22	19,617,494	OVALLOS EDINSON JOSE
23	18,927,209	RINCON GOMEZ HENRRY
24	77,131,464	RINCON ALVAREZ EDILSON
25	77,131,798	RINCON GOMEZ NAHUN
26	91,326,749	RINCON PINEDA ISIDRO
27	71,737,711	SANCHEZ JOSE ANTONIO
28	9,690,683	TRILLOS DONINO FELIPE
29	77,131,648	VILLEGAS JAVIER SANTIAGO
30	91,509,814	VERGEL DODINO FERNANDO

ISAIAS GALVIS ROJAS
 Representante Legal

Anexo O. Constancia de depósito de SINTRAINAGRO

 MinTrabajo <small>Ministerio del Trabajo</small> PROSPERIDAD PARA TODOS	CONSTANCIA DE DEPÓSITO DE CAMBIOS DE JUNTA DIRECTIVA, SUBDIRECTIVA O COMITÉ SECCIONAL DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL			Código: IVC-PD-08-F-02	
	Versión: 1.0				
	Fecha: Marzo 20 de 2013				
	Página: 1 de 1				
Dirección Territorial Cesar Inspección De Trabajo Aguachica Número 0012					
CIUDAD:	FECHA: 24 10 2014			HORA: 10:24 A.M	
ORGANIZACIÓN SINDICAL					
NOMBRE	Sindicato Nacional De Trabajadores De La Industria Agropecuaria "SINTRAINAGRO", Subdirectiva Minas San Martin				
DOMICILIO PRINCIPAL <small>(Incluir Dirección y Correo Electrónico)</small>	Calle 99 N° 98-60 Barro los Fundadores – Apartado - Antioquia				
GRADO	1° Sindicato	<input checked="" type="checkbox"/>	2° Federación	<input type="checkbox"/>	3° Confederación
CLASIFICACIÓN SINDICATO	Empresa		<input type="checkbox"/>		
	Industria		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Rama de Actividad Económica		A		
No. de Depósito del Acta de Constitución	N° 002581		Fecha:	24	07
				1975	
CAMBIOS					
	MUNICIPIO		TOTAL		PARCIAL
JUNTA PRINCIPAL					
SUBDIRECTIVA SECCIONAL	Corregimiento de Minas – Municipio de San Martin				X
COMITÉ SECCIONAL					
DATOS DE QUIEN SOLICITA					
NOMBRES Y APELLIDOS	JORGE CACERES VARGAS				
IDENTIFICACIÓN	5.626.223	CARGO	Secretario		
INTEGRANTES					
PRINCIPAL			SUPLENTE		
NOMBRE	DOCUMENTO DE IDENTIDAD	CARGO	NOMBRE	DOCUMENTO DE IDENTIDAD	CARGO
René Morales Silva	C.C. 77.130.452	Presidente			
Ruben Samaca Álvares	C.C. 91.272.467	Vicepresidente			
Jorge Cáceres Vargas	C.C. 5.626.223	Secretario General			
Luis Rafael Velasco Piña	C.C. 12.457.238	Revisor Fiscal			
Rodolfo Velásquez	C.C. 19.673.630	Tesorero			
Ramiro Pinto Arguello	C.C. 13.643.811	Secretario de Actas			
Alexander Valenzuela	C.C. 12.459.326	Secretario de Educación			
Vilke Antonio Sánchez	C.C. 12.459.920	Secretario de Deportes			
Rafael Caro Quintero	C.C. 18.913.100	Secretario de Salud			



CONSTANCIA DE DEPÓSITO DE CAMBIOS DE JUNTA DIRECTIVA, SUBDIRECTIVA O COMITÉ SECCIONAL DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Código: IV-C-PN-NA-F-12
Versión: 1.0
Fecha: Marzo 20 de 2013
Página: 1 de 1

Cristo Humberto Vergel	C.C. 12.457.611	Secretario de Prensa y Propaganda			
Miguel Ángel Jaimes	C.C. 91.204.379	Comisión de Reclamos			
Gustavo Abril Rojas	C.C. 77.130.994	Comisión de Reclamos			

REQUISITOS (Artículo 365 C.S.T, subrogado L.50/90 art.45.)

DOCUMENTOS	ANEXA		No. DE FOLIOS
	SI	NO	
1. Solicitud de depósito del cambio de Junta Directiva, suscrita por el Presidente o Secretario del Sindicato, dirigida al Inspector de Trabajo del domicilio de la organización Sindical de la Subdirectiva o Comité Seccional.	X		1
2. Parte pertinente del acta de elección suscrita por el Secretario General de la Organización Sindical o por quien haya actuado como secretario en la respectiva asamblea.	X		4
3. Listado debidamente firmado por los asistentes a la misma.	X		6
4. Nómina de los directivos, con indicación de sus nombres y apellidos, documento de identidad, y cargos que les fueron asignados	X		1
TOTAL FOLIOS			12

ANOTACIONES


La organización sindical además de los anexos discriminados en la anterior tabla, anexa a la documentación presentada el listado general de socios activos de SINTRAINAGRO seccional Minas – San Martín, en cuatro (4) folios.

NOTIFICACIONES

Barrio San Jose Corregimiento de Minas – San Martín Cesar o al Correo Electrónico: sintrainagroseccionalminas@hotmail.com

Lo anterior dando cumplimiento del artículo 370 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado art. 49 Ley 50/90, modificado art. 5 Ley 584 de 2000, y acatando lo ordenado en la sentencia C-465 del 14 de mayo de 2008, artículo primero, proferida por la Corte Constitucional

Se deja Constancia que los abajo firmantes conocen el contenido del presente documento y están de acuerdo con este.


PAOLA CAROLINA QUIÑONES LAZZO
Inspectora de Trabajo y S.S.


JORGE CÁCERES VARGAS
El Depositante

Anexo P. Pliego de peticiones presentado a la empresa Palmas del Cesar por SINTRAINAGRO

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA SINTRAINAGRO

Personería Jurídica No 002581 del 24 de Julio de 1975
NIT. 860.050.143-9

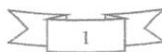
PLIEGO DE PETICIONES PRESENTADO A LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR S.A

FECHA DE PRESENTACIÓN: DIA 07 MES DE FEBRERO AÑO 2015

La Junta Directiva Nacional de Sintrainagro de acuerdo con el mandato de la Asamblea Nacional de Delegados y la Asamblea de la Subdirectiva de Minas reunida en San Martín, Cesar durante el día 9 de Febrero del año en curso, presenta a PALMAS DE CESAR S. A, un pliego único considerado como la alternativa de la negociación por rama, con un contenido de las reivindicaciones fundamentales de los trabajadores que tiene por objetivo mejorar las condiciones de estabilidad, económicas, sociales y culturales de los trabajadores, sus familias y comunidad, así como las garantías para la representación sindical.

PETICION PRIMERA

1. **Ámbito de Negociación:** La presente negociación se entiende fundamentada y se circunscribe exclusivamente a la discusión del Pliego de Peticiones presentado, dentro de los términos legales, por el Sindicato.
2. **Permisos para los negociadores:** La empresa otorgará permiso sindical permanente remunerado, a los TRES (3) negociadores con sus respectivos suplentes Y UN (1) ASESOR del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO" Seccional Minas, durante el tiempo que dure el conflicto, estos permisos serán remunerados con salario promedio.
3. **Participación de negociadores y asesores:** Cada una de las partes tendrá derecho a tener en la mesa de negociación, un máximo de cuatro



(4) negociadores y hasta Tres (3) asesores, quienes podrán intervenir y participar de las discusiones.

4. **Transporte y Gastos de asesores y Comisión Negociadora:** La empresa "PALMAS DEL CESAR S.A." reconocerá a cada negociador y a cada uno de los asesores, la suma de (\$150.000) ciento cincuenta mil pesos diarios, durante la etapa de arreglo directo y etapa de prórroga, para gastos de transportes internos, alimentación y alojamiento que sea necesario. Además, pagara el transporte minas Bucaramanga y viceversa. En el evento en que la negociación se realice por fuera de la ciudad de Bucaramanga, la empresa dará los pasajes aéreos y terrestres que se requiera para el desplazamiento de la Comisión Negociadora del Sindicato y sus asesores.
5. La empresa garantizará el libre acceso de la Comisión Negociadora del Sindicato a los diferentes sitios de trabajo, para informar a los trabajadores sobre el proceso de negociación previa solicitud dirigida a la administración de la empresa.
6. Conforme a la Ley, se levantarán las siguientes actas: Acta de Inicio de Etapa de arreglo Directo, Actas de cada una de las sesiones donde se consignaran las discusiones básicas, Actas de acuerdo parcial y Actas de Terminación de cada una de las etapas. Para ello la Empresa garantizara la permanencia de una secretaria, seleccionada de mutuo acuerdo entre las partes.
7. La Negociación se desarrollará dentro del principio de mutuo respeto entre las partes.

PETICION SEGUNDA.

LA CLÁUSULA SEGUNDA DE LA CONVENCIÓN QUEDARÁ ASÍ:
BENEFICIARIOS DE LA CONVENCIÓN

La presente convención colectiva de trabajo se aplicará en su totalidad a los trabajadores vinculados con contrato de trabajo a Palmas del Cesar S.A.

PETICION TERCERA.

LA CLÁUSULA TERCERA DE LA CONVENCIÓN QUEDARÁ ASÍ:

VIGENCIA DE CONVENCIÓN

La convención colectiva de trabajo que aquí se pacta tendrá una vigencia de veinte meses, (20) contados a partir del primero (1) de Mayo de dos mil quince (2015) hasta el treinta y uno (31) de Diciembre del dos mil dieciséis (2016).

El primer año de vigencia de la convención será desde la firma de la presente convención hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2015. El segundo año de vigencia corresponde al primero (01) de enero de 2016 al treinta y uno (31) de diciembre de 2016.

PETICION CUARTA.

LA CLÁUSULA OCTAVA DE LA CONVENCION QUEDARA ASI:

CONTRATOS DE TRABAJO

Los contratos de trabajo actualmente existentes y los que en adelante celebre la empresa con sus trabajadores serán a término indefinido. La empresa podrá celebrar contratos de trabajo a término fijo x para reemplazos de licencias, vacaciones y picos de cosecha.

Los trabajadores vinculados a término fijo o con cualquier modalidad de contratación se beneficiarán de la convención colectiva de trabajo en su totalidad.

El personal altamente calificado o especializado y el personal directivo podrán ser contratados de acuerdo a la ley sin limitación alguna.

La empresa suministrará a cada trabajador una copia de su respectivo contrato de trabajo.

PARAGRAFO 1. La empresa contratara a término indefinido a todos los trabajadores que se encuentren laborando con contrato a término fijo en el momento de la presentación del pliego de peticiones.

CONTRATOS DE SERVICIOS.



Toda la parte que corresponde al título de contratos de servicios, incluyendo los párrafos que los desarrollan correspondientes al número 1, número 2, número 3, número 4 y número 5 se eliminan de la convención colectiva.

INDEMNIZACION POR RETIRO

Al personal vinculado mediante contrato a término indefinido, en caso de terminación del contrato de manera unilateral por parte de la empresa, se le aplicará la tabla de indemnización por despido establecida en la ley 50 de 1.990.

Además de lo establecido en la ley 50 de 1.990 la empresa pagará una indemnización equivalente a 20 días por año con salario promedio.

PETICIÓN QUINTA.

CLAUSULA NOVENA. JORNADA DE TRABAJO

El inciso 4 (último inciso) quedará de la siguiente manera

Para todo el personal con contrato de trabajo la empresa liquidará el trabajo suplementario, los dominicales y los festivos con base a la ley 50 de 1990.

PETICION SEXTA.

LA CLÁUSULA DECIMA PRIMERA DE LA CONVENCION QUEDARÁ ASÍ:

El párrafo 4, párrafo 5 con los literales A y B de la cláusula decima primera de la convención quedará así:

*comité de relaciones laborales
A no se toca.*

En el evento que por alguna fuerza mayor el comité no pudiere reunirse el día previsto, la reunión, entonces, tendrá lugar el día hábil siguiente. Cuando los representantes del comité de relaciones laborales no lleguen a un acuerdo sobre el punto o puntos controvertidos, presentarán por separado sus puntos de vista al Gerente de la Empresa quien mediará en procura de llegar a una solución definitiva dentro de los ocho (8) días siguientes a la solicitud de intervención presentada por el Comité de Relaciones Laborales. En caso en que no exista acuerdo entre las partes, representantes de la empresa y sindicato podrán acudir a la jurisdicción que corresponda.

Del Debido Proceso



El proceso disciplinario que se adelantará para investigar cualquier conducta que atente contra el reglamento interno de trabajo de la Empresa Palmas del Cesar S.A garantizará del derecho a la defensa y el debido proceso así como los principios constitucionales y tendrá las siguientes características.

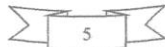
1. Antes del inicio de un proceso disciplinario la empresa dará la oportunidad al trabajador de ser oído en versión libre ante el representante de la empresa para los cuales podrá ser asistido por dos (2) representantes del sindicato que serán escogidos por el trabajador. Esta diligencia se realizará dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de cometido el supuesto hecho; pasado este término el trabajador no podrá ser llamado a descargos.

2. Oído el trabajador en versión libre, la empresa decidirá sobre la procedencia del procedimiento disciplinario en tres (3) días. En caso de no encontrar razones para la continuidad del proceso archivaré el procedimiento. Por el contrario, de encontrarse argumentos para la continuidad del procedimiento, la empresa notificará al trabajador y al sindicato de los cargos quienes podrán presentar argumentos de defensa dentro de los ocho (8) días siguientes.

4. Evaluados los argumentos y las pruebas la empresa en primera instancia resolverá indicando las razones de su decisión, las pruebas por las cuales fundamento la decisión y la sanción que debe aplicarse al trabajador.

5. El trabajador afectado podrá pedir revisión de su caso dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la medida. En estos casos el Comité conocerá y estudiará sobre las solicitudes para lo cual dispone de un tiempo máximo de ocho (8) días.

6. En caso de no llegarse a acuerdo por parte del comité, el caso en segunda instancia será resuelto por la Gerencia de la empresa con respeto en todos los principios constitucionales de la defensa y el debido proceso en un término máximo de cinco (5) días con plena sujeción del material probatorio recabado así como de la exposición de argumentos por parte de la defensa.



Las sanciones a aplicarse en caso de encontrarse responsabilidad por parte del trabajador serán en su orden las siguientes:

- 1- Llamado de atención.
- 2- Llamado de atención por escrito en la hoja de vida.
- 3- Suspensión del contrato hasta por un día.
- 4- Suspensión del contrato hasta por tres (3) días.
- 5- Suspensión del contrato hasta por cinco (5) días.
- 6- Suspensión del contrato hasta por ocho (8) días.
- 7- Suspensión del contrato de trabajo hasta por quince (15) días.
- 8- Suspensión del contrato hasta por sesenta (60) días.

PETICIÓN SEPTIMA.

LA CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA DE LA CONVENCION QUEDARA ASI:

PERMISOS Y LICENCIAS

La empresa dará adicionalmente a los trabajadores los siguientes permisos remunerados:

Numeral 2: La Empresa otorgará al sindicato 50 permisos sindicales mensuales durante la vigencia de la convención, que serán destinados a cumplir cualquiera de las actividades inherentes a la organización sindical. Estos permisos serán solicitados por el sindicato por lo menos el día anterior.

Numeral 3

Literal A: Por enfermedad, La Empresa dará hasta cuatro (4) días de permiso al trabajador.

Literal B: Por muerte de un familiar, La Empresa dará cinco (5) días de permiso al trabajador.

Literal D: Por nacimiento o aborto no provocado de un hijo La Empresa dará permiso hasta por cuatro (4) días al trabajador.

Numeral 4: El día 26 de diciembre y el 2 de enero.



Parágrafo 3. En el evento de que alguno de los integrantes de la subdirectiva ocupe un cargo en la junta directiva nacional, la federación o confederación a la que este afiliado el sindicato, la empresa otorgará un permiso sindical permanente remunerado con el salario promedio que devengue.

Parágrafo 4. Todos los permisos mencionados en esta cláusula son adicionales a los establecidos por las leyes vigentes o las incapacidades otorgadas por las autoridades y entidades competentes.

PETICIÓN OCTAVA.

LA CLÁUSULA DÉCIMASEXTA DE LA CONVENCIÓN QUEDARÁ ASÍ:
SERVICIOS MEDICOS ASISTENCIALES A LOS FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES.

Los numerales 1 y 2 y los literales A y B quedaran así:

1. La Empresa destinará el fondo de **SERVICIOS MÉDICOS ASISTENCIALES A LOS FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES** para cubrir el valor de los copagos generados a los familiares beneficiarios que el trabajador tenga afiliado a la EPS.

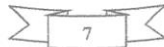
A. El monto de que trata el numeral anterior estará constituido por un valor de 25 SMLMV por cada año de vigencia de la presente convención y será administrado por la empresa con la vigilancia de la organización sindical.

B. Se elimina

Parágrafo 1. Se entiende por familiares del trabajador para todos los efectos de esta convención a los padres, hijos, hermanos y la esposa o compañera permanente.

Parágrafo 2. Se elimina.

Parágrafo 3. Primeros auxilios. La Empresa prestará los primeros auxilios a los trabajadores y mantendrá un stock de medicamentos permanente así como un médico para su respectivo control y manejo.



Parágrafo 4. La Empresa mantendrá dos (2) vehículos en plantación, adecuados y listos, para el traslado hasta el lugar requerido, incluso a la ciudad de Bucaramanga de ser necesario, de trabajadores enfermos o accidentados y comunidad de la región.

Parágrafo 5. La Empresa gestionará semestralmente ante la EPS, la ARL o quien corresponda los exámenes de riñón, pulmón, sangre, y agudeza visual para los trabajadores a su servicio. Y ante la EPS, la ARL o quien corresponda gestionará los exámenes de audiometrías para personal expuesto al ruido y colinesterasa para quienes manipulan materiales tóxicos.

Estos exámenes serán cubiertos directamente por La Empresa en el caso que las entidades prestadoras de servicios de salud y/o riesgos laborales no los cubran.

PETICION NOVENA.

EDUCACIÓN.

LA CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA DE LA CONVENCIÓN QUEDARÁ ASÍ.

A. La Empresa creará un fondo de educación para distribuir entre los hijos de los trabajadores hasta por la suma de sesenta (60) SMLMV. Por cada año de vigencia de la convención. Esta suma se repartirá en auxilios educativos para educación formal, preescolar, primaria, secundaria.

Igualmente se trasladará el rubro del literal C. correspondiente al auxilio de transporte de los educandos que estén estudiando en san Alberto y San Martín, para becas de educación superior, técnicas, tecnológicas y universitarias, incrementando este rubro hasta diez (10) SMLMV por cada año de vigencia de la convención.

B. La Empresa colaborará con los colegios de Minas, Aguas Blancas y La Curva en el mantenimiento de computadores, pupitres, ventiladores, tableros, energía eléctrica e instalaciones sanitarias.

C. La Empresa dará un auxilio de cuatro (4) SMLMV para cada uno de los colegios de minas, Aguas Blancas y la Curva, representados en material

didáctico y útiles escolares para los educandos. Este auxilio se entregará por cada año de vigencia de la convención.

- D. Con el objeto de promover el derecho de educación de los trabajadores, la empresa otorgará Los siguientes subsidios de acuerdo con el nivel de formación que pretenda desarrollar el trabajador.

Nivel de Formación	Valor
Básica Primaria	0.25 smlv
Básica Secundaria	0.25 smlv
Cursos avanzados y Diplomados	0.5 smlv
Técnico y Tecnólogo	1 smlv
Universitarios	1 smlv
Posgrados	1.5 smlv

Este subsidio se otorgará una vez por cada año de vigencia de la presente convención.

Para los trabajadores que se encuentre en formación, la empresa concederá por mes hasta cuatro (4) permisos remunerados con el salario promedio devengado por el trabajador en el último semestre.

F. Queda igual a la convención

G. FOMENTO DEPORTIVO: La Empresa destinará al fomento deportivo hasta cuatro (4) SMLMV por cada año de vigencia de la convención, la inversión que se haga con esta suma la definirá el comité de relaciones laborales.

PETICIÓN DECIMA.

LA CLÁUSULA DECIMA OCTAVA DE LA CONVENCION QUEDARA ASÍ:
PAGO DE INCAPACIDADES MÉDICAS

Cuando un trabajador sea incapacitado por la E.P.S por enfermedad común, la empresa pagará los dos (2) primeros días que la E.P.S no reconoce según el Decreto 2943 del 17 de diciembre de 2013, y lo hará con el 100% del ingreso base de cotización.

PETICION DECIMA PRIMERA.

LA CLÁUSULA VIGÉSIMA DE LA CONVENCION QUEDARÁ ASÍ

DOTACIONES.

La Empresa suministrará a cada uno de los trabajadores por cada año de vigencia de la convención cinco (5) pares de botas de material, marca grulla u otra similar o de mejor calidad; cinco (5) pantalones y cinco (5) camisas de buena calidad de acuerdo a la talla y número de cada uno.

Adicionalmente, cada trabajador que labora con contrato en la empresa recibirá dos (2) pares de botas de caucho caña alta, estas botas serán entregadas en los meses de Marzo y Septiembre de cada año respectivamente.

Las fechas de entrega serán las ya pactadas excepto en Junio que se entregarán dos (2) dotaciones.

Para el personal de mecánica y sus ayudantes la dotación será camisas y pantalón de jean y botas de seguridad tipo soldador.

Para el personal que realiza labores de electricistas y sus ayudantes las botas serán de seguridad dieléctricas y los guantes serán dieléctricos.

Lo demás de la cláusula quedará como esta en la convención actual.

PETICIÓN DÉCIMA SEGUNDA.

LA CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA DE LA CONVENCION QUEDARA ASI:

VIATICOS, TRANSPORTE Y ALOJAMIENTO

La Empresa pagará viáticos, transporte y alojamiento a los trabajadores a su servicio que deban trasladarse a una ciudad diferente a la de su sede de trabajo para recibir tratamiento médico ambulatorio, citas médicas o exámenes de laboratorios ordenados por E.P.S y A.R.L.

Comentario [/G/1]: En Bucaramanga se les pagara un viático diario así:
A. cuando el trabajador no tiene necesidad de pernoctar recibirá \$ 30.000 diarios para los últimos ocho meses de año 2015, \$ 35.000 para el segundo año de vigencia de la convención.
B. Cuando el trabajador tenga la necesidad de pernoctar recibirá adicionalmente la suma de \$ 40.000 para los últimos ocho meses del año 2015, \$ 45.000 para el segundo año. A menos que su lugar de residencia sea el mismo, caso en el cual solamente recibirán la suma de \$ 30.000 para los últimos nueve meses del año 2015, \$ 35.000 para el segundo año.

1. Transporte: La empresa pagará por concepto de transporte el valor comercial de los pasajes de ida y vuelta según el lugar a donde deba dirigirse.

2. Viáticos: La empresa pagará por concepto de gastos de alimentación y de transporte interno necesarios para el viaje las siguientes sumas

	Primer año vigencia convención	Segundo año vigencia convención
Aguachica	40.000	45.000
Bucaramanga	40.000	45.000
Barrancabermeja	40.000	45.000
Valledupar	60.000	70.000
Bogotá	60.000	70.000

3. Alojamiento: En caso en el que el trabajador tenga la necesidad de pernoctar, la empresa cancelará el valor que corresponde al alojamiento de acuerdo con la siguiente tabla

	Primer año vigencia convención	Segundo año vigencia convención
Aguachica	30.000	35.000
Bucaramanga	30.000	35.000
Barrancabermeja	50.000	60.000
Valledupar	50.000	60.000
Bogotá	100.000	120.000

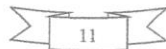
Lo demás de la cláusula quedará como está en la convención vigente.

PETICION DÉCIMA TERCERA.

LA CLAUSULA VIGÉSIMA TERCERA DE LA CONVENCION QUEDARA
ASÍ:

PRIMAS EXTRALEGALES

La empresa pagará a sus trabajadores las siguientes primas extralegales:



A Sin perjuicio de la prima de servicios señalada por la ley, la empresa pagará a sus trabajadores una prima extralegal en el mes de diciembre de cada año por valor de treinta y cinco (35) días del salario promedio que devengue el trabajador. Esta prima se pagará dentro los quince (15) primeros días del mes de diciembre.

B Una prima de vacaciones por el valor de veinticinco (25) días del salario promedio que devengue el trabajador. Esta prima se pagará cuando al trabajador se le liquiden sus respectivas vacaciones, o cuando le sean decretadas por la empresa para trabajarlas.

C Prima de antigüedad. La empresa pagará a cada trabajador el equivalente a veinticinco (25) días de salario cada año. Esta prima se reconocerá a trabajadores con mínimo de cinco años continuos al servicio de la empresa y se pagará en los primeros quince (15) días del mes de junio con salario promedio.

D Los trabajadores de la planta de beneficio recibirán como bonificación habitual, el equivalente al 12% del salario de cada trabajador.

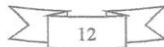
F La empresa dará a todos sus trabajadores, una bonificación del 8 % del salario que devengue cada trabajador siempre y cuando el índice de extracción de aceite crudo de palma sea del 20% o más.

G La empresa pagará a los trabajadores de planta de beneficio una bonificación del 8 % del salario que devengue cada trabajador por cogeneración de energía del turbogenerador, siempre y cuando el índice de generación esté en un promedio del 60% o más.

PARAGRAFO: Las primas extralegales antes mencionadas serán constitutivas de salario.

PETICION DÉCIMA CUARTA.

BONIFICACIÓN POR FIRMA DE LA CONVENCION



La empresa pagará a cada trabajador, por una sola vez y en el mes siguiente de la firma, la suma \$ 1.000.000 como bonificación por la firma de la Convención Colectiva de Trabajo.

La empresa reconocerá al sindicato un auxilio equivalente a \$ 5.000.000 pagaderos a la firma de convención colectiva.

PETICION DÉCIMA QUINTA.

LA CLAUSULA VIGÉSIMA CUARTA DE LA CONVENCION QUEDARA ASÍ:

AUXILIOS

La empresa pagará a los trabajadores los siguientes auxilios:

A. Por nacimiento o aborto no provocado, de la esposa o compañera permanente registrada en la empresa por el trabajador, o de la trabajadora al servicio de la empresa se pagará un auxilio de cinco (5) SMDLV durante cada año de vigencia de la convención.

B. La empresa dará al trabajador los lentes médicamente recetados por la E.P.S. y además un auxilio de tres (3) SMDLV durante cada año de vigencia de la convención, como auxilio para la montura de las respectivas gafas.

D. La empresa dará al sindicato SINTRAINAGRO Subdirectiva de Minas un auxilio de diez (10) salarios SMMLV. Por cada año de vigencia de la convención.

E. Por muerte de un trabajador al servicio de la empresa además de lo establecido por la ley, la empresa pagará a los deudos más inmediatos del trabajador la suma cuatro (4) SMMLV. durante cada año de vigencia de la convención.

F. Por muerte de un familiar del trabajador la empresa dará un auxilio de un (1) SMLMV.

PETICION DÉCIMA SEXTA.

LA CLAUSULA VIGÉSIMA QUINTA DE LA CONVENCION QUEDARÁ ASI:

VIVIENDA.

El fondo rotatorio existente en la Empresa será de doscientos (200) SMLMV por cada año de vigencia convencional. Este fondo estará destinado a efectuar préstamos a los trabajadores a su servicio para compra de vivienda, compra de lote o reformas locativas en la vivienda del trabajador o su cónyuge.

PETICIÓN DÉCIMA SEPTIMA.

LA CLAUSULA DÉCIMA NOVENA DE LA CONVENCION QUEDARA ASI:

SALARIOS

1. Para todo el personal con asignación fija más variables el incremento salarial para los últimos ocho meses del año 2015 será del 12 %.
2. Para todo el personal de campo con remuneración a destajo incluyendo el personal de cosecha el incremento salarial para los últimos ocho meses del año 2015 será del 12%.
3. El personal de campo sin remuneración a destajo, personal operativo de sanidad vegetal, mulerías, jardinería y aseo, tendrán un salario básico de \$ 35.000 pesos para los últimos ocho meses del año 2015.
4. El personal que sea reubicado por recomendaciones médicas de la ARL se le pagará el salario como lo estipula la Ley 776 de 2002 artículo 6°. Con el 100% del ingreso base de cotización que tenía al momento del accidente.
5. En la presente convención colectiva aparecerá consignados todos los rangos salariales existentes en la empresa.
6. Para todo el personal vinculado a la empresa con cualquier modalidad de contratación el incremento salarial para el año 2016 será del 12%.

CAMPO

TABLAS DE COSECHA PARA CULTIVOS

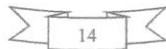


TABLA ÚNICA PARA CULTIVOS DE 20 AÑOS EN ADELANTE.

\$ 40 pesos por kilo más el incremento salarial

TABLA ÚNICA PARA CULTIVOS DE 2 A 4 AÑOS.

\$76 pesos por kilo más incremento salarial.

La tabla de 3 a 4 años se elimina.

Lo demás de la tabla quedará igual.

MANTENIMIENTO.

CORTE Y RETIRADA DE BEJUCOS DE PALMAS MENORES DE 5 AÑOS:
tarea mínima 40 palmas.

GUACHAPEO BORDE DE EJES: tarea mínima 200 metros.

Anexo Q. Acta final acuerdo para firma de convención colectiva

Acuerdo Mayo 13 015

ACTA FINAL DE ACUERDO PARA FIRMA DE CONVENCION COLECTIVA

La presente acta de acuerdo pone punto final al proceso de convención colectiva entre la empresa PALMAS DEL CESAR S.A., y SINTRAINAGRO seccional Minas, resolviendo el pliego de petición presentado por los trabajadores a la empresa el día 4 de marzo de 2015. Los abajo firmantes como representantes de la empresa y del sindicato SINTRAINAGRO seccional Minas, manifestamos por medio de esta acta, que hemos alcanzado un pleno acuerdo sobre los temas que hacen parte de la nueva convención colectiva, que registrará desde el 1 de mayo de 2015, hasta el 30 de abril de 2019. Para efectos de interpretación de la convención, se entiende que los temas y las cláusulas no mencionadas aquí, serán interpretadas literalmente del texto de la convención anterior.

CLAUSULA SEGUNDA DE LA CONVENCION

No tiene ninguna modificación queda igual al texto convencional.

CLAUSULA TERCERA DE LA CONVENCION

La convención colectiva de trabajo que aquí se pacta, tendrá una vigencia de cuatro años contados a partir del 1 de mayo de 2015 hasta el 30 de abril de 2019.

CLAUSULA OCTAVA DE LA CONVENCION

No tiene ninguna modificación queda igual al texto convencional, con excepción de la modificación que se efectúa al párrafo tercero el cual quedara así:

La empresa recibirá con contrato a término indefinido a 20 trabajadores seleccionados por ésta, de entre quienes están vinculados con contrato a término fijo, de la siguiente manera:

30 de septiembre 2015:	10 trabajadores
31 de enero de 2016:	10 trabajadores

CONTRATOS DE SERVICIO

PARÁGRAFO TRANSITORIO

PALMAS DEL CESAR S.A., formalizará los trabajadores afiliados a INDUAGRO A.T., que ejecuten labores de campo, en los términos de la ley 1610 de 2013, y la resolución 321 de 2013, mediante contratos de trabajo directos con vocación de permanencia. Esta formalización se realizará con la mediación del Ministerio del Trabajo y la participación de Sintrainagro y la CUT, proceso que inicia el día 15 de junio de 2015, sobre la base de los siguientes elementos esenciales:

- La gradualidad en la vinculación del personal.
- El incremento de la productividad en las labores de campo.
- El alcance del acuerdo se establecerá teniendo en cuenta la estacionalidad de la producción en el cultivo de Palma.
- El retiro de todas las querrelas administrativas y demás procesos judiciales que se adelanten por las partes, en relación con la presunta intermediación laboral. Este retiro se realizará una vez perfeccionado el acuerdo de formalización.

Las partes solicitarán al Ministerio de Trabajo la suspensión de la actuación administrativa que da cuenta de la investigación por la presunta intermediación laboral, condicionada al cumplimiento del acuerdo de formalización.

Con la presente cláusula transitoria se modifica el título de Contratos de servicios y los párrafos 1, 2, 3, 4 y 5, consagrados en la cláusula octava de la Convención Colectiva, sin que se dé la prórroga del contrato sindical.

Palmas del Cesar S.A. se compromete a solicitar, como una directriz, a INDUAGRO A.T. la suspensión de los procesos disciplinarios en curso durante el proceso de formalización en la Empresa.

CLAUSULA NOVENA DE LA CONVENCION

No tiene ninguna modificación queda igual al texto convencional.

CLAUSULA DECIMA PRIMERA DE LA CONVENCION

No tiene ninguna modificación queda igual al texto convencional.

CLAUSULA DECIMA SEGUNDA DE LA CONVENCION

No tiene ninguna modificación queda igual al texto convencional.

CLAUSULA DECIMA TERCERA DE LA CONVENCION

Se conserva la cláusula convencional y se adiciona con un nuevo numeral, que se tendrá como numeral cuarto así:

La Empresa pagará con el salario promedio del semestre anterior los permisos que se otorguen por asistencia a comité de COPASST, Comité de Convivencia, Comité de Relaciones Laborales y atención de reuniones conjuntas (Empresa-Trabajador) con EPS ó ARL.

CLAUSULA DECIMA CUARTA DE LA CONVENCION

No tiene ninguna modificación queda igual al texto convencional.

CLAUSULA DECIMA SEXTA DE LA CONVENCION

Se modificara en el siguiente sentido:

1. La empresa auxiliará a cada uno de los trabajadores con el 40% de los costos por los servicios ocasionados por intervenciones quirúrgicas y fracturas que ocurran a sus familiares, según lo señalado en esta convención, dicho auxilio no podrá exceder de la suma \$305.000,00.

2. La Empresa otorgará un auxilio médico asistencial a favor de los familiares de los trabajadores de conformidad con lo siguiente:

A.- Fondo de:

\$10.850.000 primer año
\$11.000.000 segundo año
\$11.150.000 tercer año
\$11.300.000 cuarto año

El resto del texto se conserva lo contemplado en la convención.

B.-Para cada caso se pagaran los gastos que ocasionen los conceptos anteriores hasta un porcentaje del 40% del total del gasto y sin que este porcentaje pueda superar la suma de \$115.000 el primer año \$120.000 para el segundo año, \$125.000 para el tercer año y \$130.000 para el cuarto año.

Los demás apartes de esta cláusula se mantienen.

CLAUSULA DECIMA SEPTIMA DE LA CONVENCION

Se modificara en el siguiente sentido:

A.- Fondo de:
\$26.000.000 Para el primer año
\$27.000.000 para el segundo año
\$28.000.000 para el tercer año
\$29.000.000 para el cuarto año

Adicionalmente se le otorgará un auxilio educativo por valor de \$2.500.000, para el primer año, \$2.600.000 para el segundo año, \$2.700.000 para el tercer año y \$2.800.000 para el cuarto año, que será distribuido entre los trabajadores beneficiados por esta convención. Esta suma se repartirá entre los trabajadores que acrediten sus estudios técnicos, tecnológicos y universitarios, debidamente soportados.

B. Se elimina.

C. Auxilio para la escuela de Minas, representado en útiles escolares:

\$1.250.000 para el primer año
\$1.300.000 para el segundo año
\$1.350.000 para el tercer año
\$1.400.000 para el cuarto año

Se elimina el auxilio de transporte para los educandos de San Alberto y San Martín.

G.- Para destinación al fomento e implementos deportivos las suma de \$1.400.000 para el primer año, \$1.450.000 para el segundo año, \$1.500.000 para el tercer año y \$1.550.000 para el cuarto año.

Se conservan los demás apartes de la cláusula convencional.

CLAUSULA DECIMA OCTAVA DE LA CONVENCION

No tiene ninguna modificación queda igual al texto convencional.

CLAUSULA VIGESIMA DE LA CONVENCION

Se conserva la cláusula convencional y se adiciona el párrafo segundo en donde se establece que en adelante se otorgarán un par de botas de caucho caña alta semestralmente.

CLAUSULA VIGESIMA PRIMERA DE LA CONVENCION

Se modifican los valores así:

A.- Para Bucaramanga: Cuando el trabajador no tiene necesidad de pernoctar recibirá:

\$25.000 diarios para el primer año
\$26.000 diarios para el segundo año
\$27.000 diarios para el tercer año
\$28.000 diarios para el cuarto año

B.- Para Bucaramanga: Cuando el trabajador tenga necesidad de pernoctar recibirá adicionalmente
\$30.000 diarios para el primer año.
\$31.000 diarios para el segundo año
\$32.000 para el tercer año
\$33.000 para el cuarto año

Se adiciona el párrafo referente al transporte señalándose que se reconocerá el transporte para las citas médicas además de Bucaramanga para el Municipio de Aguachica.

Se conserva en los demás apartes la cláusula convencional.

CLAUSULA VIGESIMA TERCERA DE LA CONVENCION

Se conserva como está redactada pero se modifica el párrafo del literal D referente a los operadores de planta de beneficio, incluyéndose en el grupo de trabajadores allí señalados a los auxiliares de la planta beneficiarios de la convención.

CLAUSULA VIGESIMA CUARTA DE LA CONVENCION

A.- Nacimiento o aborto no provocado
\$65.000 para primer y segundo año
\$70.000 para tercer y cuarto año

B.- Lentes medicamente recetados
\$40.000 para primer y segundo año
\$45.000 para tercer y cuarto año

C.- Igual

D.- Para Sintrainagro sub-dirección Minas un auxilio de:
\$1.200.000 para primer y segundo año
\$1.300.000 para tercer y cuarto año

E.- Por muerte de un trabajador la empresa pagará a los deudos más inmediatos del trabajador la suma de: \$525.000 para los cuatro años.

F.- Por muerte de un familiar del trabajador la empresa dará un auxilio de \$300.000 para los cuatro años

Los demás apartes de esta cláusula se conservan igual.

CLAUSULA VIGESIMA QUINTA DE LA CONVENCION

Se conserva la cláusula convencional aumentándose el fondo a 140 SMMLV, igual ajustándose los siguientes literales:

A. Igual.

B. Los trabajadores tendrán derecho a préstamos hasta por treinta (30) salarios

mínimos mensuales legales vigentes para compra de vivienda; hasta por doce (12) salarios mínimos mensuales legales vigentes para reforma, y hasta por diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes para compra de lote. Para reforma se ocupará máximo el 70% del fondo.

- C. Igual
- D. Igual
- E. Igual
- F. Igual.
- G. Igual
- H. Igual.
- I. Igual.
- J. Los préstamos devengarán un interés anual del seis por ciento (6%). El valor de los intereses revertirá al fondo de vivienda.

CLAUSULA DECIMA NOVENA DE LA CONVENCION

Se modifican los siguientes términos, a partir de la firma de la convención:

Se establece un incremento para el personal que percibe salario a destajo así:
Para el primer año de vigencia 4%, para segundo, tercero y cuarto el IPC + 0,5%


Se establece un incremento para el personal que no percibe salario a destajo así:
Para el primer año de vigencia 4,5%, para segundo, tercero y cuarto el IPC + 0,5%

Y a partir del Numeral 1 del literal E se conserva en los términos que está establecido en la convención.


Por último, sin que constituya Cláusula Convencional, la Empresa pagará a todos los trabajadores operarios de campo y planta, vinculados a la Empresa directamente al día de la firma de la Convención, una bonificación por firma de la Convención, no constitutiva de salario, por la suma única de \$500.000,00, pagaderos en la primera quincena del mes de Julio de 2015.

En constancia se firma por las partes, a los trece (13) días del mes de mayo tal como aparece:

Por la Empresa:


FABIO E. GONZALEZ BEJARANO


MONICA PATRICIA VILLAMIL NUÑEZ


LUIS JESÚS ESTEBAN ARENAS


DUBELLYS ANDREA DAGOVETT CALA

Por el Sindicato:




RENET MORALES SILVA



ALEXANDER VALENZUELA



DIEGO ALFREDO LOPEZ
Asesor



LUIS RAFAEL VELAZCO PIÑA



RODOLFO VELASQUEZ



MARELY CELY SILVA
Asesora

Anexo R. Acta de garantías.

Rene Morales

ACTA DE GARANTÍAS

En Bucaramanga, a los siete días (7) días del mes de Agosto del dos mil quince (2015), se reunieron en representación de la Empresa PALMAS DEL CESAR S.A., como negociadores, los Sres. NELSON CONTRERAS JEREZ, LUIS JESÚS ESTEBAN ARENAS y DUBELLYS ANDREA DAGOVETT CALA con los Sres. RENET MORALES SILVA, LUIS RAFAEL VELAZCO PIÑA, RODOLFO VELASQUEZ y ALEXANDER VALENZUELA CARDONA, negociadores y representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (SINTRAINAGRO) Subdirectiva de Minas, como Asesores de la delegación sindical asistieron los Sres. MARELY CELY SILVA y DIEGO ALFREDO LÓPEZ PORRAS, en virtud al conflicto suscitado las partes manifiestan lo siguiente:

1. La Empresa no tomará represalias, ni adelantará procesos disciplinarios contra los trabajadores por los actos adelantados durante la declaratoria y desarrollo de la huelga.
2. La Empresa no iniciará acciones tendientes a la declaratoria de ilegalidad de la huelga.
3. El Sindicato manifiesta que desiste de la querrela administrativa interpuesta contra la empresa Palmas del Cesar en la Dirección Territorial del Cesar, de radicado 2972 por presunta violación a huelga y derecho de asociación sindical de fecha 21 de julio de 2015, auto de averiguación No. 542 y para el efecto, el sindicato, presentará el desistimiento ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo de Cesar, con el objeto de que se archive dicha indagación.
4. La Empresa otorgará a todos los trabajadores operarios de campo y planta, vinculados a la Empresa directamente al día 13 de mayo de 2015, una bonificación por aumento de las tareas mínimas en campo, no constitutiva de salario, por un sola vez, la suma única de \$400.000,00, pagaderos así: \$200.000,00 en la primera quincena del mes de septiembre de 2015 y \$200.000,00 con la prima de diciembre de 2015.

Para constancia se firma a los 7 días del mes de Agosto de 2015 por las partes intervinientes:

AD
MA

POR LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR S.A.


NELSON CONTRERAS JEREZ
NEGOCIADOR


LUIS JESÚS ESTEBAN ARENAS
NEGOCIADOR


DUBELLYS ANDREA DAGOVERTT CALA
NEGOCIADOR

POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA
INDUSTRIA AGROPECUARIA "SINTRAINAGRO"
SUBDIRECTIVA DE MINAS


SR. RENET MORALES SILVA
NEGOCIADOR


SR. LUIS RAFAEL VELAZCO PIÑA
NEGOCIADOR



SR. RODOLFO VELASQUEZ
NEGOCIADOR


SR. ALEXANDER VALENZUELA CARDONA
NEGOCIADOR


SRA. MARELY CELY SILVA
ASESOR


SR. DIEGO ALFREDO LÓPEZ PORRAS
ASESOR

Anexo S. Acuerdo de formalización laboral.

	PROCESO INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL FORMALIZACIÓN LABORAL	Código: IVC-PD-13-F-03
		Versión: 1.0
		Fecha: Febrero 10 de 2014
		Página 1 de 15

ACUERDO FORMALIZACIÓN LABORAL ENTRE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR S.A Y LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL CESAR DEL MINISTERIO DE TRABAJO


En la ciudad de Valledupar, Departamento del Cesar, a los _____ () días del mes de DIC. de 2015 siendo las _____ pm, se reunieron en las instalaciones de la Dirección Territorial del Cesar del Ministerio del Trabajo, el Señor **FABIO ENRIQUE GONZALEZ BEJARANO**, mayor de edad, identificado como aparece al pie de la firma, actuando en calidad de Representante Legal de la Empresa **PALMAS DEL CESAR S.A**, Identificada con NIT 890200656-9 como consta en el Certificado de Existencia y Representación Legal de la Cámara de Comercio de Medellín, el cual se anexa al presente acuerdo y la doctora **BELINDA TORRES INFANTE**, mayor de edad, identificada como aparece al pie de la firma, actuando en calidad de Directora Territorial (E) de **LA DIRECCIÓN TERRITORIAL CESAR** del Ministerio del Trabajo, para celebrar el presente Acuerdo de Formalización Laboral, conforme lo establecido en la Ley 1610 de 2013 en concordancia con la Resolución 321 del 14 de febrero de 2013 expedida por el Ministerio del Trabajo, el cual pretende la generación de empleo formal con vocación de permanencia respecto de los trabajadores que venían vinculados con la organización sindical INDUAGRO AT, y antes a través de las Cooperativas de Trabajo Asociado COOPROCESAR CTA, COPROBARRO CTA, COOPROLIBANO, CTA PROMINAS CTA, CANAGUASCUR CTA, ALTERNATIVA CTA, EL ESFUERZO CTA, COOPALSUR CTA, COOPROAGUAS CTA.

El presente Acuerdo y los compromisos derivados de éste se basan en las siguientes;

I. CONSIDERACIONES

1. La empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, se encuentra constituida bajo la forma de una sociedad anónima, dentro del objeto social para la cual fue conformada se encuentra: *"El cultivo y beneficio industrial de la palma de aceite, así como toda actividad complementaria de este propósito. La sociedad también podrá desarrollar todo tipo de actividades agropecuarias, asimismo, la sociedad podrá participar en sociedades de cualquier naturaleza, dentro y fuera del país, que tengan relación con actividades agropecuarias, comerciales e industriales y con explotación de negocios de aceites y grasas o el procesamiento y transformación de los mismos. En el ejercicio de su objeto social la sociedad podrá ejecutar todos los actos y contratos convenientes y necesarios para el logro y desarrollo del social."*
2. Que dicha sociedad mediante Escritura Pública N.º 2798 del 29 de Octubre de 1986 fue inscrita en el registro que para tales efectos lleva la Cámara de Comercio el 24 de Noviembre 1986, bajo el N.º 1110 del libro 9º respectivo bajo la denominación de **PALMAS DEL CESAR S.A.**

DIRECCION TERRITORIAL CESAR
Calle 15 N° 9-56 - PBX: 5711644, Valledupar, Cesar - Colombia
www.mintrabajo.gov.co

	PROCESO INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL FORMALIZACIÓN LABORAL	Código: VC-PD-13-F-03
		Versión: 1.0
		Fecha: Febrero 10 de 2014
		Página 2 de 15


ACUERDO DE FORMALIZACIÓN LABORAL ENTRE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR S.A. Y LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL CESAR.

3. Que conforme información remitida para efectos de la suscripción del presente Acuerdo de Formalización Laboral por la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, la estructura de sus procesos de producción es la siguiente:



4. Que la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A** suscribió hasta 2013 varias ofertas mercantiles para las operaciones de cosecha en general y el manejo agronómico de oficios varios de campo de cultivo de palma de aceite con cada una de las Cooperativas de Trabajo Asociado **COOPROCESAR CTA, COPROBARRO CTA, COOPROLIBANO CTA, PROMINAS CTA, CANAGUASCUR CTA, ALTERNATIVA CTA, EL ESFUERZO CTA, COOPALSUR CTA, COOPROAGUAS CTA.**
5. Que esta Dirección Territorial por medio del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, el día Veintitrés (23) de Agosto de 2013, realizó visita a la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A**, a partir de la cual se inició Averiguación Preliminar según Auto No. 3362, al encontrar que la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A** para el desarrollo de sus actividades de carácter misional permanente vinculó personal a través de las Cooperativas de Trabajo Asociado: **COOPROCESAR CTA, COPROBARRO CTA, COOPROLIBANO CTA, PROMINAS CTA, CANAGUASCUR CTA, ALTERNATIVA CTA, EL ESFUERZO CTA, COOPALSUR CTA, COOPROAGUAS CTA.**


DIRECCION TERRITORIAL CESAR
 Calle 15 N° 9-56 - PBX: 5711844, Valledupar, Cesar - Colombia
www.mintrabajo.gov.co

	<p>PROCESO INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL</p> <p>FORMALIZACIÓN LABORAL</p>	Código: IVC-PD-13-F-03
		Versión: 1.0
		Fecha: Febrero 10 de 2014
		Página 3 de 15

ACUERDO DE FORMALIZACIÓN LABORAL ENTRE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR S.A. Y LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL CESAR.

6. Que posteriormente, la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, a raíz de que se inició proceso administrativo sancionatorio, por encontrarse méritos para formular cargos por tercerización ilegal con las mencionadas Cooperativas de Trabajo Asociado, suscribió Contrato Colectivo de Trabajo N° FSA/01-INO-0002 de 2013 para las operaciones de cosecha en general y el manejo agronómico de oficios varios de campo de cultivo de palma de aceite con la Asociación Sindical INDUAGRO AT con NIT 900.493.833-8.
7. Que los mismos trabajadores que venían siendo tercerizados a través de las mencionadas Cooperativas de Trabajo Asociado fueron vinculados mediante el contrato sindical mencionado a través de INDUAGRO AT., para prestar los servicios a la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.** para las operaciones de cosecha en general y el manejo agronómico de oficios varios de campo de cultivo de palma de aceite.
8. Que en la querrela contra la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.** y las Cooperativas de Trabajo Asociado COOPROCESAR CTA, COPROBARRO CTA, COOPROLIBANO CTA, PROMINAS CTA, CANAGUASCUR CTA, ALTERNATIVA CTA, EL ESFUERZO CTA, COOPALSUR CTA, COOPROAGUAS CTA, la investigación administrativa laboral fue resuelta determinando la imposición de una sanción a la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.** y las mencionadas Cooperativas, y actualmente se encuentra surtiendo el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución No. 603 del 13/11/2013.
9. Que a petición de parte la Dirección Territorial Cesar inició mediante auto 00117 del 14 de febrero de 2014 otra averiguación preliminar a la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.** y a INDUAGRO AT, por la queja interpuesta por SINTRAINAGRO Seccional Minas en el mes de diciembre de 2013, por presunta tercerización ilegal con el contrato sindical suscrito entre **PALMAS DEL CESAR S.A.** e INDUAGRO AT., y mediante auto 889 del 21 de noviembre de 2014, la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, dispuso el archivo de esa averiguación preliminar mencionada, y actualmente se encuentra en el despacho de la Dirección Territorial, para desatar el recurso de apelación como subsidiario del de reposición interpuesto por la organización sindical.
10. Que el 26 de octubre de 2015 la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, radicó escrito solicitando: 1. La suscripción del acuerdo de formalización laboral con base en los compromisos pactados el día 07 de Agosto de 2015, en el sentido de terminar con el contrato sindical y vincular directamente a los trabajadores a través de una nueva empresa especializada, además solicita la terminación y archivo de las Investigaciones por presunta tercerización ilegal.
11. Que dentro de los soporte aportados dentro del trámite del Acuerdo de Formalización se encuentra la convención colectiva suscrita entre la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.** y

DIRECCION TERRITORIAL CESAR
Calle 16 N° 9-58 - PBX: 5711644, Valledupar, Cesar - Colombia
www.mintrabajo.gov.co

	PROCESO INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL FORMALIZACIÓN LABORAL	Código: IVC-PD-13-F-03
		Versión: 1.0
		Fecha: Febrero 10 de 2014
		Página 4 de 15

ACUERDO DE FORMALIZACIÓN LABORAL ENTRE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR S.A. Y LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL CESAR.

SINTRAINAGRO AT, y en la cláusula octava que habla de los contratos de trabajo en el párrafo transitorio contempla: " *Se creara una nueva empresa especializada en labores de cultivo de la palma la cual será la empleadora de los 225 trabajadores de campo, provenientes del Contrato Sindical suscrito con la Asociación Sindical INDUAGRO.*"

12. Por lo anterior, la empresa PALMAS DEL CESAR, seleccionó a la compañía EXTRAS S.A. como ese tercero, del que habla el párrafo transitorio, al que se vincularían en forma transitoria los trabajadores que serían formalizados una vez se terminara la vigencia del contrato sindical. Con la empresa EXTRAS S.A. cuyo NIT es 890.327.120-1 se suscribió un contrato de suministro de personal temporal que entró en vigencia a partir del 1° de Octubre de 2015.
13. Que mediante la Ley 1610 de 2013 y la Resolución 321 de 2013, se establecieron los mecanismos para el desarrollo de los Acuerdos de Formalización Laboral por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo.
14. Que la mencionada Resolución establece que estos Acuerdos de Formalización pueden impulsarse de oficio por parte del Director Territorial respectivo del Ministerio del Trabajo o a petición de parte y, podrán celebrarse durante el trámite de una actuación administrativa sancionatoria o en forma previa o posterior a la misma.


Teniendo en cuenta los fundamentos de hecho antes señalados, la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, procede a presentar, previo el cumplimiento de las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 2° de la Resolución N°321 del 14 de Febrero de 2013, el siguiente:

II. ACUERDO DE FORMALIZACIÓN LABORAL

1. **Relación de trabajadores a contratarse bajo el amparo del Acuerdo de Formalización Laboral, forma, duración y fecha de contratación.**

En aplicación a lo dispuesto en el Artículo 2° de la Resolución 321 de 2013, la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, a través de su representante legal manifestó a esta Dirección Territorial, su deseo de celebrar un Acuerdo de Formalización Laboral, y presentada la propuesta, la misma fue estudiada, acordada y aprobada previamente por esta Dirección Territorial, en donde se consignan compromisos de mejora en formalización, mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia, que hacen parte integral del presente acuerdo e indica que ha decidido que se vincularan bajo la figura de contrato de trabajo a término fijo e indefinido, según la relación que aparece en los anexos que hacen parte integral del presente documento, y teniendo en cuenta el cronograma de vinculación que se relaciona en el siguiente cuadro:


DIRECCION TERRITORIAL CESAR
 Calle 15 N° 9-56 - PBX: 5711644, Valledupar, Cesar - Colombia
www.mintrabajo.gov.co

	PROCESO INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL FORMALIZACIÓN LABORAL	Código: IVC-PD-13-F-03
		Versión: 1.0
		Fecha: Febrero 10 de 2014
		Página 5 de 15

ACUERDO DE FORMALIZACIÓN LABORAL ENTRE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR S.A. Y LA DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR.

N°	DOCUMENTO	NOMBRES Y APELLIDOS	TIPO DE CONTRATO	DURACIÓN	CARGO	FECHA DE CONTRATACIÓN
1	13.285.134	AGUSTÍN ARIAS ASCANIO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
2	77.132.305	ALBEIRO BARRRAGAN GARCIA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
3	9.692.242	ALEICY ARGOTA MIRA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
4	13.285.493	ALEJANDRO LANDAZABAL SALCEDO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
5	13.865.449	ALEXANDER PENA VARGAS	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
6	12.740.395	ALFREDO GALVAN RAMIREZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
7	5.045.916	ALFREDO JULIO CRESPO DIAZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
8	12.695.998	ALVARO DE JESUS RADA CHIQUILLO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
9	13.641.199	ALVARO SARMIENTO RINCON	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
10	77.131.692	ANGEL ALDRUBAL PAREDES GALVIS	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
11	18.926.305	ANIBAL HERRERA ARGOTA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
12	1.065.239.730	APOI INAR CARO CUADROS	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
13	1.063.620.869	ARSENIO CORONEL GALVIS	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
14	12.456.428	ATANAEI ORTIZ ORTEGA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
15	1.065.234.159	BEATRIZ SUAREZ SANTAMARIA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
16	36.459.703	CARMEN ELIANA PENARANDA FLOREZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
17	12.457.917	CIRO CARRILLO DUENEZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
18	1.065.234.382	CRISTO MANUEL PACHECO BUENDIA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
19	1.193.200.531	DAIFRAN DE JESUS BOLAÑO RADA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
20	1.063.620.028	DAMIEN ARGOTA MIRA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
21	77.140.806	DAIN BERMUDEZ TORRES	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
22	1.101.202.280	DAIRO PAEZ PEREZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
23	77.132.642	DANIN CLAVIJO SANTANA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
24	12.456.379	DEMARO GOMEZ SALCEDO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
25	77.130.563	DIOMAR CASTILLO RODRIGUEZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
26	42.448.276	DIOSELINA SUAREZ SANTAMARIA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
27	1.065.235.508	EDGAR ROJAS MORA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
28	9.690.435	EDINSON CACERES	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
29	1.063.617.448	EDRIS BALLENA ARGOTE	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
30	12.457.712	EDUARDO VERA CARDENAS	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
31	77.132.289	ELDER ARCINIEGAS VELASQUEZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
32	19.594.430	ELIAS REYES VILLALBA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
33	5.030.656	ELIECER MURILLO PACHECO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
34	12.459.485	ELIECER PAEZ AREVALO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
35	19.874.813	ENALGE JOSE GUARIN CONDE	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
36	19.680.222	EPIFANIO SANCHEZ SANJUAN	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
37	1.063.619.967	EVER BOHORQUEZ TORRADO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
38	9.690.683	FELIPE TRILLOS DODINO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
39	1.065.893.003	FERNANDO CARDENAS HERRERA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
40	19.673.832	FERNEL ANTONIO RODRIGUEZ SEPULVEDA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
41	1.693.720	FREDDY ANTONIO FRANCO VILLALBA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
42	1.065.238.404	FREDY ALEXANDER FONTECHA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre


DIRECCION TERRITORIAL CESAR
Calle 15 N° 9-56 - PBX: 5711844, Valledupar, Cesar - Colombia
www.mintrabajo.gov.co

 MINTRABAJO	PROCESO INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL	Código: IVC-PD-13-F-03
	FORMALIZACIÓN LABORAL	Versión: 1.0
		Fecha: Febrero 10 de 2014
		Página 6 de 15

ACUERDO DE FORMALIZACIÓN LABORAL ENTRE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR S.A. Y LA DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR.

N°	DOCUMENTO	NOMBRES Y APELLIDOS	TIPO DE CONTRATO	DURACIÓN	CARGO	FECHA DE CONTRATACIÓN
		RODRIGUEZ				
43	1.063.616.796	GEOVANNY ARCINIEGAS	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
44	5.725.981	ARCINIEGAS	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
45	9.876.175	GONZALO HORTUA PRADA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
46	12.740.365	HABRAN EMILIO SARMIENTO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
47	88.280.610	MANJARRES	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
48	18.927.209	HECTOR EMILIO DODINO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
49	1.693.858	HELLY JACOME GUERRERO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
50	77.132.897	HERNRY RINCON GOMEZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
51	12.521.488	HERMIDES ROJAS SEPULVEDA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
52	91.326.749	HUBER BARRAGAN GARCIA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
53	19.673.927	ISAIAS PEDROZA QUINTERO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
54	1.063.621.330	ISIDRO RINCON PINEDA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
55	72.179.559	ISRAEL BALAGUERA ACEVEDO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
56	91.004.464	JADER SANTANA GALVIS	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
57	88.141.535	JAIME GUILLERMO RADA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
58	1.003.041.361	CHIQUILLO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
59	1.065.234.398	JAIRO NAVARRO RODRIGUEZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
60	9.694.102	JESUS ANTONIO VEGA PRADA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
61	3.963.692	JHON FREDY BADILLO ACOSTA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
62	19.589.293	JORGE ALBERTO VELEZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
63	1.063.616.850	TABARES	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
64	77.131.888	JORGE LUIS QUINTERO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
65	7.151.943	DONADO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
66	1.003.091.765	JOSÉ ALONSO MORENO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
67	9.696.750	FUENTES	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
68	1.004.824.271	JOSE DE DIOS REYES	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
69	1.065.236.539	VILLALBA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
70	1.065.234.351	JOSE EDUARDO GOMEZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
71	9.266.527	PRADA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
72	91.471.241	JOSE GREGORIO SUAREZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
73	7.924.574	SANTAMARIA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
74	1.065.238.542	JOSE MANUEL MORGAN	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
75	1.065.884.217	CADENA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
76	1.063.619.838	JOSE RICARDO ARRIOLA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
77	91.509.814	BADILLO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
78	9.692.506	JUAN FERNANDO LARA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
79	1.065.882.170	CARRILO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
		JUAN PABLO LANDAZABAL	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
		SALCEDO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	12 de noviembre
		ARLINTON VANEGAS ROJAS	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
		CAMILO MANRIQUE CARRILLO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
		CESAR ECHAVEZ CISNEROS	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
		DANIEL PAEZ ORTEGA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
		EDGAR BELTRAN GARNICA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
		EIMER SAMUEL CABARCAS	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
		ACOSTA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
		ELIAS PENA GUERRERO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
		EVER DODINO CACERES	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
		FERNANDO VERGEL DODINO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
		FERNANEY ESCOBAR ANGARITA	Indefinido	N/A	auxiliar soporte agronómico tipo II	18 de noviembre
		GEOVANNY BUENDIA BALLENA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre


DIRECCION TERRITORIAL CESAR
 Calle 15 N° 9-58 - PBX: 5711644, Valledupar, Cesar - Colombia
www.mintrabajo.gov.co

	PROCESO INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL FORMALIZACIÓN LABORAL	Código: IVC-PD-13-F-03
		Versión: 1.0
		Fecha: Febrero 10 de 2014
		Página 7 de 15

ACUERDO DE FORMALIZACIÓN LABORAL ENTRE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR S.A. Y LA DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR.

N°	DOCUMENTO	NOMBRES Y APELLIDOS	TIPO DE CONTRATO	DURACIÓN	CARGO	FECHA DE CONTRATACIÓN
80	12.582.559	GERINELDO CUADRO ALFARO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
81	77.132.295	GOBER ANTONIO CORONEL GALVIS	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
82	77.132.676	GUSMAN VARGAS CONTRERAS	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
83	77.132.296	ISAIAS REAL MATEUS	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
84	12.459.209	ISAID CRUZ HERNANDEZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
85	1.095.947.179	JACOBO ANDRES BOHORQUEZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
86	91.471.495	JAVIER CARDENAS BARAJAS	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
87	1.065.879.383	JORGE ELIECER VARGAS PLATA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
88	77.179.420	JOSE DEL CARMEN CACERES HERNANDEZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
89	77.132.675	JOSE VICENTE ARGUELLES VARGAS	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
90	1.098.628.736	LEONARDO HERRERA ARGOTA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
91	1.003.090.547	LEONEL BOCANFRA DUARTE	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
92	19.690.518	LIBARDO MANUEL BOHORQUEZ ALVAREZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
93	88.171.602	LUIS ALBERTO ROJAS VEGA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
94	91.514.767	LUIS ALFREDO ARIAS ARIZA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
95	5.505.516	LUIS ANIBAL MARTINEZ QUINTERO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
96	7.597.195	LUIS EDUARDO VARELA HERNANDEZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
97	9.691.461	LUIS EMEL CARDENAS HERRERA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
98	12.459.586	LUZBÍN VILLAMIZAR BLANCO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
99	91.465.443	MANUEL CAI DERON SANCHEZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
100	1.085.865.623	MARCELO CARDENAS HERRERA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
101	1.083.616.144	MARIO ALBERTO HORTUA MEDINA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
102	91.538.227	MIGUEL ANGEL SIMANCA DODINO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
103	12.459.574	MIGUEL ANTONIO CASTILLA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
104	77.131.983	MILTON RODRIGUEZ SEPULVEDA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
105	77.131.798	NAHUN RINCON GOMEZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
106	63.513.159	NELCY HERNANDEZ ORTEGA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
107	77.131.818	NELSON PLATA PEREZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
108	13.563.826	NOEL YAMIT PAEZ ORTEGA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
109	18.929.834	OLIVERIO SERENO VEGA	Indefinido	N/A	auxiliar soporte agronomico tipo II	18 de noviembre
110	1.065.240.495	OMAR JOSE BARRETO GUZMAN	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
111	77.132.287	OMAR SUAREZ SANTAMARIA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
112	1.095.786.654	ORLANDO VARGAS PLATA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
113	7.595.261	OSCAR MANUEL SARMIENTO MANJARREZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
114	77.132.542	OSCAR MAURICIO MONTEJO MORENO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
115	12.459.241	OSCAR PACHECO	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
116	12.458.411	PEDRO ANTONIO CELIS	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre


DIRECCION TERRITORIAL CESAR
Calle 15 N° 9-56 - PBX: 5711644, Valledupar, Cesar - Colombia
www.mintrabajo.gov.co

	PROCESO INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL FORMALIZACIÓN LABORAL	Código: IVC-PD-13-F-03
		Versión: 1.0
		Fecha: Febrero 10 de 2014
		Página 8 de 15

ACUERDO DE FORMALIZACIÓN LABORAL ENTRE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR S.A. Y LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL CESAR.

N°	DOCUMENTO	NOMBRES Y APELLIDOS	TIPO DE CONTRATO	DURACIÓN	CARGO	FECHA DE CONTRATACIÓN
		PINEDA				
117	77.131.113	RAFAEL ARGOTA RINCON	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
118	12.459.546	RAMON DARIO CARVAJAL	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
		ACEVEDO				
119	19.880.377	RAUL OROSTEGUI BENAVIDEZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
120	9.204.109	RICHAR GUZMAN PARRA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
121	1.065.241.303	ROBINSON LUCIANO ROJAS GONZALEZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
122	30.504.162	ROSA EMILIA FERRER	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
123	30.503.690	ROSALBA PINEREZ PEREZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
124	1.118.497.077	KOSMBER VANEGAS ROJAS	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
125	36.457.503	RURI FABIOLA GONZALEZ LINARES	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
126	1.115.727.690	SERGIO DUBAN GELVEZ ESQUIVEL	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
127	1.065.234.317	SIXTO ALBERTO BERTEL NOYA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
128	36.459.224	SOL ANGEI HERNANDEZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
129	1.065.867.553	VICTOR CARDENAS HERRERA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
130	42.447.497	VILMA RUTH NAVARRO PEREZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
131	1.065.238.895	WILLIAM GUIZA SEPULVEDA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
132	7.618.948	WILLIAN PASTRAN PABA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
133	1.081.905.661	YEISON GREGORIO BOLANO RADA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
134	1.065.675.596	YOBANNY ESCOBAR ANGARITA	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
135	36.459.781	YULI EISY PAHOLA PENARANDA FLOREZ	Indefinido	N/A	oficios varios campo	18 de noviembre
136	12.458.828	ALDEMAR ALZATE PAEZ	Termino Fijo	1 año	oficios varios campo	7 de diciembre
137	96.168.489	ALEXANDER GALVIS MORENO	Termino Fijo	1 año	oficios varios campo	7 de diciembre
138	85.164.883	ALFREDO REGALADO RAAD	Termino Fijo	1 año	oficios varios campo	7 de diciembre
139	9.237.903	ALVARO PEDROZO ALVEAR	Termino Fijo	1 año	oficios varios campo	7 de diciembre
140	12.458.679	CARLOS ANTONIO VELEZ ZAMBRANO	Termino Fijo	1 año	oficios varios campo	7 de diciembre
141	9.694.028	DIDIER JAID MARTINEZ PEINADO	Termino Fijo	1 año	oficios varios campo	7 de diciembre
142	19.617.494	EDINSO JOSE OVALLOS MUÑOZ	Termino Fijo	1 año	oficios varios campo	7 de diciembre
143	9.690.545	ELIBARDO CRIADO	Termino Fijo	1 año	auxiliar soporte agronomico tipo II	7 de diciembre
144	12.459.108	ELIECER MESA BAUTISTA	Termino Fijo	1 año	oficios varios campo	7 de diciembre
145	77.131.769	EVELIO SANCHEZ CAMARGO	Termino Fijo	1 año	oficios varios campo	7 de diciembre
146	13.740.555	GERMAN EMILIO RINCON RODRIGUEZ	Termino Fijo	1 año	oficios varios campo	7 de diciembre
147	9.690.944	GIOVANNY QUINTERO DONADO	Termino Fijo	1 año	oficios varios campo	7 de diciembre
148	77.131.885	HENRY BELTRAN GARNICA	Termino Fijo	1 año	oficios varios campo	7 de diciembre
149	1.192.816.063	JAIME SEPULVEDA FIGUEROA	Termino Fijo	1 año	oficios varios campo	7 de diciembre
150	1.115.722.051	JAVIER MALDONADO ORTIZ	Termino Fijo	1 año	oficios varios campo	7 de diciembre
151	1.065.864.031	JERLEY MARTINEZ PEINADO	Termino Fijo	1 año	oficios varios campo	7 de diciembre
152	1.065.232.691	JORGE ELIECER CAMARGO SANCHEZ	Termino Fijo	1 año	oficios varios campo	7 de diciembre
153	18.927.333	LISARDO SANCHEZ RINCON	Termino Fijo	1 año	oficios varios campo	7 de diciembre
154	88.142.006	LUIS ALFREDO GOMEZ ORTIZ	Termino Fijo	1 año	oficios varios campo	7 de diciembre
155	18.916.092	LUIS JOSE QUINTERO REYES	Termino Fijo	1 año	oficios varios campo	7 de diciembre
156	73.241.423	MARTIN ANTONIO GUARIN	Termino Fijo	1 año	oficios varios campo	7 de diciembre


DIRECCION TERRITORIAL CESAR
Calle 15 N° 9-55 - PBX: 5711844, Valledupar, Cesar - Colombia
www.mintrabajo.gov.co

	PROCESO INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL FORMALIZACIÓN LABORAL	Código: IVC-PD-13-F-03
		Versión: 1.0
		Fecha: Febrero 10 de 2014
		Página 9 de 15

ACUERDO DE FORMALIZACIÓN LABORAL ENTRE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR S.A. Y LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL CESAR.

N°	DOCUMENTO	NOMBRES Y APELLIDOS	TIPO DE CONTRATO	DURACIÓN	CARGO	FECHA DE CONTRATACIÓN
		CONDE				
157	12.515.179	NESTOR TÓRRES HERRERA	Termino Fijo	1 año	oficios varios campo	7 de diciembre
158	5.619.183	PABLO EMILIO DIAZ	Termino Fijo	1 año	oficios varios campo	7 de diciembre
159	91.227.126	PEDRO EMILIO RICO BARAJAS	Termino Fijo	1 año	oficios varios campo	7 de diciembre
160	91.531.637	REYNALDO OLAYA FLORIAN	Termino Fijo	1 año	auxiliar soporte agronomico tipo II	7 de diciembre
161	12.583.740	SAMUEL CABARCAS MORENO	Termino Fijo	1 año	auxiliar soporte agronomico tipo II	7 de diciembre
162	5.671.716	TEOBALDO FLOREZ MARTINEZ	Termino Fijo	1 año	oficios varios campo	7 de diciembre
163	12.458.857	TRINO RIVERA BAUTISTA	Termino Fijo	1 año	oficios varios campo	7 de diciembre
164	77.131.184	VICTOR JULIO BERNAL PEREZ	Termino Fijo	1 año	oficios varios campo	7 de diciembre
165	1.063.618.115	YUSELVI CARO GRANADA	Termino Fijo	1 año	auxiliar soporte agronomico tipo II	7 de diciembre
166	77.132.290	ALEXANDER RINCON GOMEZ	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
167	77.131.646	ALFREDO BUENDIA ROCHA	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
168	1.129.440	ALVARO VARGAS LOPEZ	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
169	88.308.814	ANGEL RAMIREZ GIRALDO	Termino Fijo	9 meses	auxiliar soporte agronomico tipo II	7 de diciembre
170	1.065.657.895	DANIEL ALFONSO RANGEL GARCIA	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
171	1.065.235.037	EDINSON DANILO CARDONA PINEREZ	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
172	36.457.663	ELOINA AYALA ORTEGA	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
173	5.084.430	ELSIDO SANCHEZ	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
174	91.240.115	CABRIEL RICO BARAJAS	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
175	12.457.715	GIL ROBERTO DUARTE GAONA	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
176	12.458.203	GUSTAVO JAIMES CARVAJAL	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
177	91.471.668	HELADIO MÓJICA MANTILLA	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
178	77.131.026	ISAÍAS GALVIS ROJAS	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
179	77.131.648	JAVIER VILLEGAS SANTIAGO	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
180	91.481.964	JORGE GOMEZ FUENTES	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
181	13.539.767	JOSE ANGEL RODRIGUEZ ALARCON	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
182	71.737.711	JOSE ANTONIO SANCHEZ RODRIGUEZ	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
183	18.921.058	JOSE MANUEL MEDINA ARDILA	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
184	91.001.067	JOSE MARIA PEDRAZA SANCHEZ	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
185	19.680.191	JOSE TELESFORO DUARTE MORALES	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
186	1.065.236.870	LIBARDO ARIAS BAYONA	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
187	77.130.721	LUIS ALBERTO CARDENAS RODRIGUEZ	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
188	12.457.560	LUIS ALBERTO ROJAS	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
189	88.281.768	NAIN SANJUAN LOPEZ	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
190	91.299.861	ORLANDO LASSO MORA	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
191	1.065.240.100	OVED SAID ALVEAR TAMAYO	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
192	77.132.161	WILFRED SAUCEDO FRANCO	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
193	12.459.341	WILFREDO SANCHEZ SANCHEZ	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
194	12.459.199	WILSON RIVERA BAUTISTA	Termino Fijo	9 meses	oficios varios campo	7 de diciembre
195	1.063.620.669	YESID ARGOTA HERNANDEZ	Termino Fijo	9 meses	auxiliar soporte agronomico tipo II	7 de diciembre
196	1.065.236.527	ANGELA YULIETH CARRILLO	Termino Fijo	6 meses	auxiliar soporte	16 de diciembre

DIRECCION TERRITORIAL CESAR
Calle 15 N° 9-55 - PBX: 5711844, Valledupar, Cesar - Colombia
www.mintrabajo.gov.co

	PROCESO INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL FORMALIZACIÓN LABORAL	Código: IVC-PD-13-F-03
		Versión: 1.0
		Fecha: Febrero 10 de 2014
		Página 10 de 15

ACUERDO DE FORMALIZACIÓN LABORAL ENTRE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR S.A. Y LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL CESAR.


N°	DOCUMENTO	NOMBRES Y APELLIDOS	TIPO DE CONTRATO	DURACIÓN	CARGO	FECHA DE CONTRATACIÓN
		VILLAMIZAR			agronómico tipo ii	
197	1.063.619.941	BENJAMIN RIANO RIANO	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre
198	77.131.464	EDILSON RINCON ALVAREZ	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre
199	80.249.229	ELIXANDRO VARGAS CARMONA	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre
200	77.132.403	EMILIO JIMENEZ QUIROZ	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre
201	19.690.423	EIVEL CRISTINA HERNANDEZ	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre
202	12.458.123	FULISES SANCHEZ MEDINA	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre
203	91.470.425	FABIO ALARCON CAICEDO	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre
204	1.055.873.248	GELMO ANDRES MOHA BERNAL	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre
205	91.280.250	HUMBERTO ALARCON RINCON	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre
206	37.722.367	JAZMIN SALCEDO ROJAS	Termino Fijo	6 meses	auxiliar soporte agronomico tipo ii	16 de diciembre
207	1.067.114.629	JEISON QUINONEZ ANGULO	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre
208	77.132.226	JHON PEDRO SANCHEZ RINCON	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre
209	77.132.644	JORGE LUIS BELLO JIMENEZ	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre
210	1.063.618.719	JOSE DOLORES RINCON GOMEZ	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre
211	1.065.240.384	LUIS ADOLFO ARIAS BAYONA	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre
212	5.459.334	LUIS CARLOS BAYONA BAYONA	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre
213	12.458.204	MANUEL FIGUEROA BARRERA	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre
214	63.356.813	MARIA SORELLY MORALES RIOS	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre
215	1.065.234.798	MARTIN ALCIDES ZULUAGA CASTILLA	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre
216	36.459.230	NELLY CARVAJAL OCHOA	Termino Fijo	6 meses	auxiliar soporte agronomico tipo ii	16 de diciembre
217	77.132.758	OCTAVIO ARGUELLES VARGAS	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre
218	77.130.687	RODOLFO BERNAL PEREZ	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre
219	1.065.232.194	SANDRA PASTORA CARDONA PINERFZ	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre
220	5.420.945	SIFREDO CALDERON MORENO	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre
221	1.098.661.682	VICTOR MANUEL RODRIGUEZ MUÑOZ	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre
222	3.886.458	WALBERTO ALVEAR NIETO	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre
223	1.065.882.071	WILLIAM CONTRERAS BERNAL	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre
224	1.022.940.429	WILLIAM LEONARDY GUTIERREZ JIMENEZ	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre
225	77.132.631	YORLEZ JIMENEZ QUIROZ	Termino Fijo	6 meses	oficios varios campo	16 de diciembre

TOTAL TRABAJADORES FORMALIZADOS: doscientos veinticinco (225) trabajadores.

TOTAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA: cuatrocientos cincuenta y ocho (458) trabajadores, antes de la formalización.

2. Vinculación a través de relación directa con vocación de permanencia.

DIRECCION TERRITORIAL CESAR
Calle 15 N° 9-56 - PBX: 5711844, Valledupar, Cesar - Colombia
www.mintrabajo.gov.co

	<p style="text-align: center;">PROCESO INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL</p> <p style="text-align: center;">FORMALIZACIÓN LABORAL</p>	Código: IVC-PD-13-F-03
		Versión: 1.0
		Fecha: Febrero 10 de 2014
		Página 11 de 15

ACUERDO DE FORMALIZACIÓN LABORAL ENTRE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR S.A. Y LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL CESAR.

Las formas contractuales usadas en la formalización de los contratos se efectuarán en consideración de las necesidades de la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, las que en todo caso respetarán la vocación de permanencia de los contratos de trabajo, los reglamentos internos de trabajo y la normatividad laboral vigente aplicable al tema.

Las personas a contratar, que venían vinculados con la empresa **EXTRAS S.A.**, antes con la organización sindical **INDUAGRO AT**, y las Cooperativas de Trabajo Asociado **COOPROCESAR CTA**, **COPROBARRO CTA**, **COOPROLIBANO CTA**, **PROMINAS CTA**, **CANAGUASCUR CTA**, **ALTERNATIVA CTA**, **EL ESFUERZO CTA**, **COOPALSUR CTA**, **COOPROAGUAS CTA.**, se vincularán mediante la suscripción de contratos de trabajo a término fijo e indefinidos en consideración a las necesidades de la empresa.

De acuerdo a lo anterior, al finalizar las fases detalladas arriba se tendrán vinculados un número total de doscientos veinticinco (225) trabajadores de manera directa y con vocación de permanencia en este Acuerdo de Formalización Laboral. La forma de contratación será a través de contratos de trabajo a término fijo inferior a un (1) año por el término de seis (06) meses y Nueve (9) meses y doce (12) meses, en consideración a las necesidades de la empresa y contratos a término indefinido.

3. Cumplimiento de las condiciones y requisitos del Acuerdo.


El Director Territorial del Cesar, deja expresa constancia, a efectos de obtener el visto bueno del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, para la suscripción del presente acuerdo entre el empleador y la Dirección Territorial del Cesar, que verificó el cumplimiento de cada una de las condiciones y requisitos enunciados en los Artículos 2° de la Resolución 321 de 2013.

4. Protección de los derechos irrenunciables de los trabajadores y de su derecho de acción.

Conforme lo dispuesto en el Artículo 2°, Literal G de la Resolución 321 de 2013 la Dirección Territorial del Cesar previene a la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, que la suscripción del presente acuerdo no vulnerará los derechos irrenunciables de los trabajadores, así como tampoco sus derecho de acudir ante las autoridades judiciales en procura de sus derechos.

La empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, ofrece a este grupo de personas los siguientes beneficios:

- Vinculación bajo contrato de trabajo, en las mismas condiciones que existen para el resto del personal vinculado de forma directa a la empresa.

	PROCESO INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL FORMALIZACIÓN LABORAL	Código: IVC-PD-13-F-03
		Versión: 1.0
		Fecha: Febrero 10 de 2014
		Página 12 de 15

ACUERDO DE FORMALIZACIÓN LABORAL ENTRE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR S.A. Y LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL CESAR.

- Iguales beneficios generales de orden extralegal, que se ofrezcan a los trabajadores directos de la empresa PALMAS DEL CESAR S.A.

III. EFECTOS DEL ACUERDO DE FORMALIZACIÓN LABORAL

1. Cumplimiento de la Resolución 321 de 2013 en los contratos suscritos por parte de la empresa PALMAS DEL CESAR S.A.

En consideración a que la empresa PALMAS DEL CESAR S.A. llevará a cabo el proceso de Formalización Laboral de los Trabajadores que venían vinculados con la empresa EXTRAS S.A., antes con la organización sindical INDUAGRO AT, y las Cooperativas de Trabajo Asociado COOPROCESAR CTA, COPROBARRO CTA, COOPROLIBANO, CTA PROMINAS CTA, CANAGUASCUR CTA, ALTERNATIVA CTA, EL ESFUERZO CTA, COOPALSUR CTA, COOPROAGUAS CTA., compromiso adquirido de manera libre, voluntaria y con el lleno de los requisitos exigidos por este Ministerio, procediendo a la suscripción de contratos de trabajo con vocación de permanencia, considera viable esta Dirección Territorial, la suscripción del presente acuerdo, por contemplar dicha vinculación un claro respeto al principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores, así como la plena observancia de los derechos ciertos e irrenunciables de los trabajadores vinculados.


En virtud del presente Acuerdo la empresa PALMAS DEL CESAR S.A., vinculará directamente un total de doscientos veinticinco (225) trabajadores, quienes antes de iniciado el presente proceso, se encontraban vinculados con la empresa EXTRAS S.A., antes con la organización sindical INDUAGRO AT, y las Cooperativas de Trabajo - Asociado COOPROCESAR CTA, COPROBARRO CTA, COOPROLIBANO, CTA PROMINAS CTA, CANAGUASCUR CTA, ALTERNATIVA CTA, EL ESFUERZO CTA, COOPALSUR CTA, COOPROAGUAS CTA.

2. Efectos de los Acuerdos de Formalización Laboral en los procesos administrativos sancionatorios

De conformidad a lo establecido en el numeral 1º del Artículo 16 de la Ley 1610 de 2013, concordante con el artículo 3º de la Resolución 321 de 2013, una vez suscrito el presente Acuerdo de Formalización Laboral, la Dirección Territorial del Cesar procederá a la suspensión condicionada de las siguientes actuaciones administrativas:

- Investigación Administrativa Laboral contenida en el expediente con Auto No. 3362 en la cual se determinó imponer sanción a la empresa PALMAS DEL CESAR S.A., y que

DIRECCION TERRITORIAL CESAR
 Calle 15 N° 9-56 - PBX: 5711644, Valledupar, Cesar - Colombia
 www.mintrabajo.gov.co

	PROCESO INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL FORMALIZACIÓN LABORAL	Código: IVC-PO-13-F-03
		Versión: 1.0
		Fecha: Febrero 10 de 2014
		Página 13 de 15

ACUERDO DE FORMALIZACIÓN LABORAL ENTRE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR S.A. Y LA DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR.

actualmente se encuentra surtiendo el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución No. 603 del 13/11/2013,

- Investigación Administrativa Laboral contra la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, contenida en el expediente con el auto 00117 del 14 de febrero de 2014, por la queja interpuesta por SINTRAINAGRO Seccional Minas en el mes de diciembre de 2013, por presunta tercerización ilegal con el contrato sindical suscrito entre Palmas del Cesar e INDUAGRO AT, resuelto por el Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, mediante auto 889 del 21 de noviembre de 2014, que ordenó el archivo de la citada actuación administrativa, el cual fue objeto de recursos, y a la fecha se encuentra surtiendo el recurso de apelación ante el Despacho del Señor Director Territorial.

La suspensión de las mencionadas actuaciones se encuentra condicionada al cumplimiento de los compromisos contenidos en el presente de Acuerdo de Formalización Laboral, que la Dirección Territorial del César verificará mediante visitas de seguimiento a la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, las cuales se realizarán como mínimo cada seis (6) meses.

El no cumplimiento del Acuerdo de Formalización Laboral por parte del empleador conlleva la aplicación del proceso administrativo sancionatorio previsto en la Ley 1437 de 2011 y demás normas que regulan la materia.


IV. COMPROMISOS DERIVADOS DEL ACUERDO DE FORMALIZACIÓN LABORAL

1. Compromiso de no incurrir en las conductas prohibidas por la Ley 1429 de 2010 y los decretos que la reglamenten:

De manera clara y expresa, la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, manifiesta y se compromete a no incurrir en formas de intermediación y tercerización laboral ilegal que violen los derechos de sus trabajadores, y demás conductas prohibidas por la Ley 1429 de 2010 y los Decretos que la reglamenten, este compromiso contempla la restitución a cualquier tipo de intermediación laboral ilegal a través de cualquier figura.

2. Compromiso de no vincular trabajadores a través de Cooperativas y Pre Cooperativas de Trabajo Temporal para desempeñar actividades misionales permanentes.

En virtud de lo anterior, y conforme aplicación de lo previsto en el Decreto 2025 de 2011, la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, manifiesta y se compromete a no vincular trabajadores

 MINTRABAJO	PROCESO INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL FORMALIZACIÓN LABORAL	Código: IVC-PD-13-F-03
		Versión: 1.0
		Fecha: Febrero 10 de 2014
		Página 14 de 15

ACUERDO DE FORMALIZACIÓN LABORAL ENTRE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR S.A. Y LA DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR.

mediante tercerización con Cooperativas y Pre Cooperativas o intermediación con Empresas de Servicios Temporales para las labores relacionadas con las actividades misionales de carácter permanente.

3. Verificación del cumplimiento del Acuerdo.

Conforme lo dispuesto en el artículo 2, numeral 3 de la Resolución 321 de 2013, la Dirección Territorial del Cesar procederá a efectuar visitas de verificación del cumplimiento del presente acuerdo con el fin de constatar las condiciones de contratación y permanencia de los trabajadores que han sido incluidos dentro del presente Acuerdo de Formalización Laboral. Para la ejecución de esta función a cargo del Ministerio, la empresa suministrará el listado de trabajadores formalizados y la sede de prestación del servicio de cada uno de ellos; la primera visita de verificación se hará dentro los treinta (30) días siguientes a la firma del Acuerdo de Formalización Laboral y así sucesivamente por semestres durante los cinco años siguientes a la suscripción del mencionado Acuerdo.

4. Socialización del Acuerdo con los Trabajadores formalizados.


De conformidad con lo establecido en el art. 2 numeral 2 y 4 de la Resolución 321 del 14 de Febrero de 2013, "el modelo de formalización laboral a implementarse en la empresa, deberá ser socializado PREVIAMENTE por parte del empleador con los trabajadores a formalizar, y por parte de la Dirección Territorial del Cesar, previo visto bueno por el Viceministro de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo y antes de la suscripción del acuerdo, socializara el modelo a implementarse con los trabajadores que serán beneficiarios con el mismo, de lo cual se dejara evidencia que hará parte integral del respectivo Acuerdo de Formalización Laboral.

La empresa socializo a los trabajadores a formalizar dentro del presente acuerdo, el objeto del mismo, según consta en acta de reunión como evidencia del procedimiento de fecha 04 de Noviembre de 2015.

V. APROBACION DEL ACUERDO

Dado que el presente Acuerdo de Formalización Laboral garantiza el cumplimiento de los derechos ciertos e irrenunciables de los trabajadores formalizados, esta Dirección Territorial imparte la aprobación del presente acuerdo, previo visto bueno impartido por el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección.

DIRECCION TERRITORIAL CESAR
 Calle 15 N° 9-56 - PBX: 5711644, Valledupar, Cesar - Colombia
www.mintrabajo.gov.co

	PROCESO INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL FORMALIZACIÓN LABORAL	Código: IVC-PD-13-F-03
		Versión: 1.0
		Fecha: Febrero 10 de 2014
		Página 15 de 15

ACUERDO DE FORMALIZACIÓN LABORAL ENTRE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR S.A. Y LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL CESAR.

VI. DOCUMENTOS INTEGRANTES DEL ACUERDO DE FORMALIZACIÓN LABORAL

Son documentos integrantes del presente Acuerdo de Formalización Laboral, los siguientes:

1. Oficio suscrito por el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, mediante el cual se otorga el visto bueno al presente Acuerdo.
2. Lista de trabajadores con el número de documento de identificación, indicando forma de vinculación anterior, indicación forma de contratación actual, justificación de la forma de contratación, duración del contrato y fecha de contratación de los trabajadores a formalizar.
3. Decreto de nombramiento y acta de posesión del Director Territorial del Cesar
4. Certificado de existencia y Representación Legal de **PALMAS DEL CESAR S.A.**
5. Evidencia de la socialización numeral 2 artículo 2 Resolución 321 de 2013
6. Acta de visita de verificación de cumplimiento del acuerdo de formalización

En señal de conformidad a las partes suscriben el presente documento en dos (2) ejemplares del mismo tenor, en la ciudad de Valledupar, a los 15 días del mes de mar del año dos mil Quince (2015).

Por el MINISTERIO DE TRABAJO - DIRECCIÓN TERRITORIAL CESAR


BELINDA TORRES INFANTE
 DIRECTORA TERRITORIAL (E) MINTRABAJO CESAR
 C.C.

Por la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A**


FABIO ENRIQUE GONZALEZ BEJARANO
PALMAS DEL CESAR S.A
 Representante Legal
 C.C.



DIRECCIÓN TERRITORIAL CESAR
 Calle 15 N° 9-56 - PBX: 5711844, Valledupar, Cesar - Colombia
 www.mintrabajo.gov.co

Anexo T. Informe Cumplimiento fallo de tutela

1013

1

Bucaramanga, Octubre 8 de 2014

Señores
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL CESAR
M.P. DRA. DORIS PINZON AMADO
E. S. D.

INFORME CUMPLIMIENTO FALLO DE TUTELA

REF: ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE: SINTRATERCERIZADOS
ACCIONADOS: PALMAS DEL CESAR S.A. Y OTROS.

RAD: 2014-0307

FABIO ENRIQUE GONZALEZ BEJARANO, identificado como aparece al pie de mi correspondiente firma, en mi condición de representante legal de la sociedad PALMAS DEL CESAR S.A., concurro ante su despacho a efectos de informar sobre el cumplimiento del fallo de tutela ordenado y al respecto manifiesto:

Una vez notificada la decisión de primera instancia, el día viernes 3 de octubre de 2014, la empresa PALMAS DEL CESAR S.A., procedió a convocar a los delegados del Ministerio de Trabajo, a los representantes del sindicato de trabajadores SINTRATERCERIZADOS, y de igual manera a los representantes de INDUAGRO AT., a efectos de dar cumplimiento a lo ordenado en el numeral segundo del precitado fallo.

En consecuencia, se convocó para el día 7 de octubre de 2014 a las 9:00 a.m., en las instalaciones de la Asociación Sindical INDUAGRO A.T., ubicadas en el corregimiento de Minas, municipio de San Martín, a las partes conminadas y exhortadas.

La reunión se llevo a cabo el día 7 de octubre de 2014, de acuerdo a la convocatoria efectuada por PALMAS DEL CESAR S.A., y a la cual asistieron





POR PARTE DE LA ASOCIACION SINDICAL SITRATERCERIZADOS

- HENRY RINCON (Trabajador afiliado a INDUAGRO AT)
- TRINO RIVERA (Trabajador afiliado a INDUAGRO AT)
- ISAIAS GALVIS (Trabajador afiliado a INDUAGRO AT)
- REHTT DOUMITT (Director Colombia de Centro de Solidaridad AFL-CIO)
- DR. DIEGO LOPEZ (Asesor jurídico de SINTRATERCERIZADOS)
- ENALGE GUARIN (Trabajador afiliado a INDUAGRO AT)
- RUBEN SAMACA (Trabajador afiliado a SINTRAINAGRO Seccional Minas)

POR PARTE DE LA ASOCIACION SINDICAL INDUAGRO AT:

- DR. MIGUEL ANGEL ROMAN (Asesor jurídico INDUAGRO AT)
- DR. GUSTAVO ADOLFO ACOSTA (Asesor jurídico INDUAGRO AT)

POR PARTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO:

- ANTONIO JUNIELES (Director Territorial del Cesar)
- RAMIRO CORREA ALMEIDA
- OFELIA HERNANDEZ (Directora Territorial de Santander)
- PAOLA QUIÑONEZ (Inspectora de Trabajo Municipio de Aguachica)
- DIANA MARCELA PLATA SERRANO (Coordinadora de Resolución de Conflictos – Conciliación D.T. Cesar).

POR PARTE DE LA SOCIEDAD PALMAS DEL CESAR S.A.

- Ingeniero LUIS JESÚS ESTEBAN
- Ingeniera ANDREA DAGOVETT CALA.

En dicha reunión se dio inicio a las conversaciones concernientes al fallo de tutela, pues la empresa PALMAS DEL CESAR S.A., siempre ha sido respetuosa del diálogo y de los derechos de los trabajadores, y de igual manera de la negociación colectiva, toda vez que ha efectuado trece (13) negociaciones colectivas.



1015



Se expuso, por parte de PALMAS DEL CESAR S.A., los impedimentos operacionales y legales, en virtud al contrato sindical que tiene suscrito con INDUAGRO AT., y en especial, que en la actualidad no se tiene la condición de patrono de los afiliados a SINTRATERCERIZADOS, pero no obstante, la empresa sigue abierta a los canales del diálogo con la asociación sindical INDUAGRO AT., para que el sindicato SINTRATERCERIZADOS allegue sus peticiones que considere pertinentes dentro de su derecho a la negociación colectiva, a la libertad sindical e igualdad.

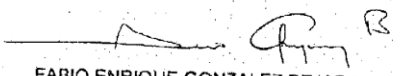
De igual manera, tanto el MINISTERIO DE TRABAJO, INDUAGRO AT., y SINTRATERCERIZADOS expusieron cada uno sus razones y consideraciones pertinentes respecto del cumplimiento del fallo.

En consecuencia de lo anterior, me permito remitir copia del acta de las conversaciones con el sindicato SINTRATERCERIZADOS, en virtud a lo ordenado por su despacho.

Adoso y allego el acta de fecha octubre 7 de 2014, el registro correspondiente de asistencia, copia de la convocatoria a la reunión de cumplimiento de fallo.

Recibo notificaciones en la calle 35 #17-56 piso 15 de Bucaramanga.

Atentamente,


FABIO ENRIQUE GONZALEZ BEJARANO
 CC. 19.271.397 de Bogotá
 Representante legal
 PALMAS DEL CESAR S.A.

NOTARIA PRIMERA DEL CIRCULO DE BUCARAMANGA PRESENTACION PERSONAL Y RECONOCIMIENTO

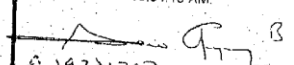
Ante el suscrito Notario Primero titular del Circulo de Bucaramanga compareció:


FABIO ENRIQUE GONZALEZ BEJARANO

CC 19271397

Identificado conforme aparece abajo de su nombre y manifestó, que la firma que aparece en el presente documento es la suya y que el contenido del mismo es cierto.

En constancia se firmo en Bucaramanga, el 09/10/2014 a las 10:54:10 AM.


 19271397
 Compareciente

 **DIEGO ALFONSO RUEDA GOMEZ**
 Notario Primero Titular

Anexo U. Acta de reunión de fecha 7 de octubre de 2014

1016

ACTA REUNIÓN INDUAGRO AT- PALMAS DEL CESAR S.A. - MINISTERIO DEL TRABAJO- SINTRATERCERIZADOS

ORDEN DEL DIA:

- 1) Presentación de las partes (PALMAS DEL CESAR S.A, INDUAGRO AT, SINTRATERCERIZADOS Y MINISTERIO DEL TRABAJO)
- 2) Intervención del Representante de la Asociación Sindical INDUAGRO AT.
- 3) Intervención del Representante de la Asociación Sindical SINTRATERCERIZADOS.
- 4) Intervención de los Delegados del Ministerio del Trabajo.
- 5) Intervención de los Representantes de la Sociedad Palmas del Cesar S.A
- 6) Conclusiones y Acuerdos que dieron a Lugar.
- 7) Levantamiento y suscripción de la presente Acta.
- 8) Finalización de la presente en Cumplimiento del Fallo de Tutela.

PRESENTACION DE LAS PARTES INTERVINIENTES

En el corregimiento de Minas perteneciente al Municipio de San Martín – Cesar, el día siete (07) del mes de Octubre de 2014, siendo las 9:20 de la mañana, se reunieron en las instalaciones de la Asociación Sindical INDUAGRO AT:

Por parte de La Sociedad Palmas del Cesar S.A:

- Ingeniero Luis Jesús Esteban.
- Ingeniera Andrea Dagovett Cala.

Por Parte del Ministerio del Trabajo:

- Antonio Junieles (Director Territorial del Cesar)
- Ramiro Correa Almeida (Asesor Jurídico de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo de Bogotá D.C.)
- Ofelia Hernández (Directora Territorial de Santander)
- Paola Quiñonez (Inspectora del Trabajo del Municipio de Aguachica)
- Diana Marcela Plata Serrano. (Coordinadora de Resolución de Conflictos – Conciliación D.T. Cesar)

Por parte de la Asociación Sindical SINTRATERCERIZADOS:

- Henry Rincón (Trabajador Afiliado a INDUAGRO AT)
- Trino Rivera (Trabajador Afiliado a INDUAGRO AT)
- Isaías Galvis (Trabajador Afiliado a INDUAGRO AT)
- Rehtt Doumitt (Director para Colombia del Centro de Solidaridad AFL-CIO)
- Dr. Diego López (Asesor Jurídico de SINTRATERCERIZADOS)
- Enalge Guarín (Trabajador Afiliado a INDUAGRO AT)
- Rubén Sarnacá (Trabajador Afiliado a SINTRAINAGRO Seccional Minas)

Por parte de la Asociación Sindical INDUAGRO AT:

- Dr. Miguel Ángel Román (Asesor Jurídico INDUAGRO AT)
- Dr. Gustavo Adolfo Acosta (Asesor Jurídico INDUAGRO AT)

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

INTERVENCION DE LA ASOCIACION SINDICAL INDUAGRO AT: El Dr. Miguel Ángel Román da la Bienvenida a los asistentes y propone a la Ing. Andrea Dagovett, representante de Palmas del Cesar S.A., para llevar las notas en el acta que quedará como constancia de la reunión, con las intervenciones de los participantes.

INTERVENCION DE LA SOCIEDAD PALMAS DEL CESAR S.A.: El Ing. Luis Jesús Esteban, manifiesta estar de acuerdo con la propuesta del representante de la Asociación Sindical Induagro AT.

INTERVENCION DEL MINISTERIO DEL TRABAJO: Dr. Antonio Junieles, manifiesta estar de acuerdo con la propuesta del representante de la Asociación Sindical Induagro AT.

INTERVENCION DEL SINDICATO SINTRATERCERIZADOS: Dr. Diego López, manifiesta estar de acuerdo con la propuesta del representante de la Asociación Sindical Induagro AT.

INTERVENCION DE LA ASOCIACION SINDICAL INDUAGRO AT: El Dr. Miguel Ángel Román, continúa con su intervención proponiendo definir el orden y la duración de las intervenciones durante la reunión.

INTERVENCION POR PARTE DEL MINISTERIO: El Dr. Antonio Junieles, hace una interpelación de procedimientos al representante de la Asociación Sindical INDUAGRO AT y solicita se dé orden a la reunión centrándose en la negociación del pliego; pide a su vez socializar el pliego y sentar las pautas para su negociación.

INTERVENCION DE LA ASOCIACION SINDICAL INDUAGRO AT: Dr. Miguel Ángel Román, Representante de la Asociación Sindical INDUAGRO AT, arguye que difiere de esa apreciación por cuanto al fallo hace referencia a iniciar conversaciones sobre algún tema pero no precisa nada respecto a la negociación de un pliego. Dejando claridad la independencia de la Asociación Sindical INDUAGRO AT y la Sociedad Anónima Palmas del Cesar S.A.

INTERVENCION POR PARTE DEL MINISTERIO DEL TRABAJO: El Dr. Antonio Junieles, refuta el argumento del Representante de la Asociación Sindical INDUAGRO AT, en el cual arguye que el Representante de la Asociación Sindical está actuando a favor de la Sociedad Palmas del Cesar S.A, manifestando que el argumento usado por el Representante de la Asociación debe ser expuesto por los Representantes de la Sociedad Palmera, más no por la Asociación que Representa.

INTERVENCION DE LA SOCIEDAD PALMAS DEL CÉSAR: El Ing. Luis Jesús Esteban, manifiesta la importancia de realizar una breve reseña a los asesores externos sobre el modelo contractual, para que éstos conozcan los antecedentes. Por consiguiente, el Representante de la Sociedad

Palmas del Cesar manifiesta que la Empresa siempre ha sido y será respetuosa de ley laboral, que siempre ha actuado bajo sus ordenanzas y preceptos, "tenemos una trayectoria de más de 50 años y durante este tiempo hemos utilizado diferentes modelos de contratación los cuales están plasmados en nuestra convención colectiva, en los últimos 15 años siguiendo los lineamientos del Ministerio del trabajo se han utilizado modelos de contratación como las EAT, pre CTA, CTA y actualmente Contrato Colectivo Laboral." Estos modelos de contratación se han aplicado con la mayor rigurosidad en cuanto al cumplimiento de la política que por varias décadas ha tenido la Empresa en relación con el diálogo, el respeto por los derechos de sus trabajadores, el acatamiento de las normas legales, los procesos de negociación colectiva (13 negociaciones), el desarrollo regional, la generación de empleo digno, bien remunerado incluso por encima de lo que establece la ley. En relación al proceso que se siguió para el cambio del modelo de contratación, solicita incluir dentro del acta la declaración del Dr. Fabio E. Gonzalez Bejarano, Gerente de Palmas del Cesar S.A., dentro de la diligencia de averiguación preliminar ordenada mediante auto 00117 de 14 de febrero de 2014, por presunta intermediación laboral: "La Empresa decidió cambiar el modelo de contratación a mediados del año 2013 y la Junta directiva recomendó estudiar todas las opciones dentro del marco de la ley, que aseguraran tres aspectos viabilidad jurídica, viabilidad operativa y viabilidad financiera todos ellos además debían garantizar los derechos de los trabajadores, así lo determinó la Junta. En consecuencia la administración evaluó las diferentes opciones, le compartió los hallazgos sobre cada una de ellas a todos los asociados de las cooperativas y a Sintrainagro, escuchó las inquietudes de los trabajadores, contrató un estudio especializado para medir las expectativas y el mapa de interés que tenían los trabajadores de las cooperativas (se anexa copia) de todo ese trabajo, llegamos a considerar varias opciones que fueron: la primera una Empresa especializada de servicios donde los Asociados de la Cooperativa fueran socios accionistas y empleados y la Empresa tuviera una pequeña participación. La segunda opción surge ante unas declaraciones del Ministerio de Trabajo que avalan las SAS como una vía de contratación legal y viable, no obstante a lo anterior, tener a nuestro juicio condiciones legales, recibimos inquietudes de Sintrainagro en el sentido que ambas opciones les parecían que configuraban intermediación laboral, meses antes nos abordó el sindicato de Industria Induagro afiliado a la FET y nos ofreció la figura de contrato sindical colectivo. A partir de ese momento la Compañía, desplegó sus esfuerzos a estudiar esta figura en todos sus componentes y a entenderla para que cumpliera con las directrices fijadas por la Junta que fueron mencionadas anteriormente. De lo que encontramos en el estudio dedujimos que el contrato sindical colectivo no solo estaba contemplado y convenido dentro de la convención colectiva con nuestros trabajadores de Sintrainagro sino que constituía una figura perfectamente legal en virtud a que varios de los preceptos tenidos en cuenta, no solo por la ley sino en la normativa y Decretos reglamentarios (Art. 482 del CST, Ley 1429, Sentencia de Tutela 303 del 2011) se cumplía." (...)

"Ahora bien, respetuosos de la Ley y siguiendo nuestros principios, a continuación queremos presentar los hechos que nos impiden iniciar una negociación colectiva con los afiliados a Sintratercerizados:

- Impedimento jurídico de tipo contractual. No podemos atender una negociación sobre las condiciones laborales de unos trabajadores porque ya tenemos firmado un contrato

colectivo laboral con Induagro, el sindicato de Industria que los representa, cuyas condiciones contractuales debemos cumplir cabalmente so pena de caer en sanciones, penalidades y cuantiosas indemnizaciones por los daños y perjuicios que ello pudiera ocasionar al sindicato contratante.

- No somos empleadores de los afiliados a Sintratercerizados quienes a su vez se han afiliado a Induagro. Palmas del Cesar e Induagro son personas jurídicas diferentes y no existe ningún vínculo societario entre estas dos entidades, es decir, la supuesta unidad de empresa no existe y estamos en condiciones de demostrarlo, como ya lo estamos haciendo ante las entidades que nos han solicitado dicha aclaración.
- El contrato sindical no solo está contemplado y debidamente regulado por el ordenamiento jurídico sino que está convenido con Sintrainagro en la Cláusula Octava de la convención colectiva vigente, que en su aparte relacionado con el Contrato de Servicios Parágrafo 1. dice textualmente: *Los contratos de servicios en las áreas adquiridas desde el año 2000 se atenderán con contratistas independientes, agrupados en las diferentes modalidades de organizaciones de trabajo asociado que contempla la Ley: (Empresas asociativas de Trabajo, Pre cooperativas y cooperativas de trabajo asociado), sin descartar opciones distintas a estas como lo es la del contrato sindical.* Dicho contrato contiene sus propios mecanismos internos para dirimir las diferencias entre sus afiliados partícipes y la organización sindical que los representa "Asociación de Trabajadores del Sector Agropecuario, Agroindustrial y de la Explotación primaria sostenible- INDUAGRO AT"

INTERVENCION POR PARTE DEL MINISTERIO DEL TRABAJO: El Dr. Junieles, aclara que los miembros del Ministerio son convocados por parte de los magistrados del Tribunal Administrativo, para el Ministerio existen unos antecedentes que están descritos en el fallo del tribunal y que hacen referencia a la decisión de Palmas del Cesar, que considera a través de sus argumentos, que no es posible negociar un pliego, por lo cual también existe una querrela en la Dirección Territorial por la no negociabilidad del pliego. Manifiesta que en el Fallo de Tutela se le solicita a Palmas del Cesar realizar la negociación y a su vez que al Ministerio lo convoca una negociación y el día de hoy no tiene la competencia para hablar de temas diferentes a la negociación que ya fue presentada, si Palmas del Cesar quiere manifestar su diferencia con el Fallo debe acudir a otros escenarios.

INTERVENCION POR PARTE DEL MINISTERIO DEL TRABAJO: El Dr. Ramiro Correa, manifiesta que se deben, en esta reunión, definir las reglas de juego, la disposición de las partes y cómo será la dinámica de la negociación, la invitación es a cumplir el procedimiento, hay otras instancias que podrá utilizar la Empresa ante los jueces. "El Ministerio está delegado es para hacer un acompañamiento en esta negociación."

INTERVENCION DE LA ASOCIACION SINDICAL SINTRATERCERIZADOS: El Dr. Diego López indica: "lo primero que queremos hacer es hablar un poco sobre el fallo, la tutela hace referencia al reconocimiento del derecho de negociación colectiva para eliminar la intermediación laboral." Por parte de los Asesores de Sintratercerizados se observa buena voluntad de Palmas del Cesar, al

1020

haber designado dos representantes para realizar esta reunión. En segundo lugar, es preciso indicar que la Asociación Sindical SINTRATERCERIZADOS no solamente busca el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores sino de la Empresa, pues considera que la contratación directa mejora las condiciones y propende por el aumento de la productividad. Continuando con su exposición expresa que se ha dado cumplimiento al fallo con la designación por parte del Ministerio de los representantes para la reunión. Acto seguido, procede a leer algunos fundamentos del fallo que son considerados por parte de la Asociación Sindical SINTRATERCERIZADOS como ciertos, quienes avalan su posición de que se elimine el modelo de contratación y se contrate directamente a los afiliados del Sindicato.

INTERVENCION DE LA SOCIEDAD PALMAS DEL CESAR: El Ing. Luis Jesús Esteban complementa la intervención de los representantes de Sintratercerizados recordando que "estamos reunidos dando cumplimiento al fallo de Tutela que nos solicita sentarnos a conversar" y recuerda a los afiliados a Sintratercerizados, que cuando hacían parte de las Cooperativas estuvieron en Barranquilla y en otras ciudades conociendo otros modelos de contratación, visitas que hicieron en compañía de la Sociedad Palmas del Cesar S.A., que la Empresa se sentó en el mes de Septiembre del año 2013 para revisar el modelo con los representantes de las Cooperativas, que existían en ese momento, buscando en conjunto que garantizara el cumplimiento de los marcos legales vigentes.

INTERVENCION POR PARTE DEL MINISTERIO DEL TRABAJO: El Dr. Antonio Junieles, aclara que es la primera vez que viene a Palmas del Cesar. La Dirección Territorial no ha emitido un concepto ni avalado un contrato. El Ministerio de Trabajo es responsable de propender por la generación de empleo en condiciones dignas y decentes. El Ministerio hace presencia por una orden judicial, "el Ministerio no viene a hacer ninguna investigación administrativa de carácter sancionatorio sino a realizar un acompañamiento. El Mintrabajo no tiene nada en contra de Palmas del Cesar y no hemos sido quienes han dado este fallo."

INTERVENCION POR PARTE DEL MINISTERIO DEL TRABAJO: La Dra. Ofelia manifiesta que en el fallo de Tutela se tuvo en cuenta un estudio minucioso de las condiciones de los trabajadores, "no es el espacio para discutir el tema de la tercerización, el Ministerio está aquí es para realizar un acompañamiento". De igual forma la Directora territorial expone su interpretación del fallo expresando que en el contenido del mismo se evidencia a groso modo las Prácticas de Intermediación Laboral por parte de la Asociación Sindical INDUAGRO AT y la Sociedad PALMAS DEL CESAR S.A.

INTERVENCION DEL SINDICATO SINTRATERCERIZADOS: El Sr. Enalge Guarín manifiesta que es preciso aclarar que en la búsqueda del modelo de contratación "si comenzamos en el modelo, si estudiamos los diferentes modelos, pero no estamos de acuerdo actualmente con el mismo."

INTERVENCION DEL SINDICATO SINTRATERCERIZADOS: El Sr. Rubén Samacá, solicita que se revise y se defina la logística relacionada con la negociación.

INTERVENCION DE LA ASOCIACION SINDICAL INDUAGRO AT: El Dr. Miguel Ángel Roman, por parte de Induagro aclara que el fallo de Tutela no declara que Induagro sea un esquema de tercerización. En segunda instancia dentro del fallo de Tutela tampoco se resuelve que "seamos unidad de empresa con Palmas del Cesar", exige a Palmas del Cesar a no desconocer las obligaciones emanadas del contrato sindical firmado con Induagro. "La Tercerización debe ser probada y declarada y hasta el momento no ha sido probada o declarada, Induagro no es un esquema de tercerización y exige a Palmas del Cesar dar cumplimiento al contrato sindical legalmente establecido". De igual forma el representante de la Asociación Sindical INDUAGRO AT, solicita respeto por parte de los Intervinientes, ya que están dando por hecho y manifestando abiertamente prácticas ilegales que no han sido probadas por ninguna entidad y/o jurisdicción competente sobre el tema; así mismo hace claridad sobre las consecuencias jurídicas de las aseveraciones y juicios que están realizando las partes sobre dichas prácticas ilegales. Finalmente, le recuerda al Ministerio del Trabajo su función acompañamiento en la reunión, mas no como mediador. De igual forma Solicita se deje constancia en la presente acta.

INTERVINIENTE DE LA SOCIEDAD PALMAS DEL CESAR S.A: El Ing. Luis Jesús Esteban, reitera la posición de la Sociedad Palmas del Cesar S.A. en relación a que existen impedimentos para realizar una negociación colectiva directa con los afiliados a Sintratercerizados, pues no es posible desconocer el contrato sindical entre Palmas del Cesar S.A. e Induagro AT y los lineamientos legales sobre los cuales Palmas del Cesar S.A. ha implementado este modelo de contratación avalado por la legislación laboral.

INTERVENCION DE LA SOCIEDAD PALMAS DEL CESAR S.A: El Ing. Luis Jesús Esteban, solicita tomar un receso para reiniciar a las 2 p.m. la reunión.

INTERVENCION DEL MINISTERIO DEL TRABAJO: Dr. Antonio Junieles, accede a la solicitud de la Sociedad Palmas del Cesar S. A.

INTERVENCION DEL SINDICATO SINTRATERCERIZADOS: Dr. Diego López, accede a la solicitud de la Sociedad Palmas del Cesar S.A.

INTERVENCION DE LA ASOCIACION SINDICAL INDUAGRO AT: Dr. Miguel Ángel, accede a la solicitud de la Sociedad Palmas del Cesar S.A.

REANUDACION DE LA REUNION

Siendo las 2:20 de la tarde se reanuda la reunión.

INTERVENCION DE LA SOCIEDAD PALMAS DEL CESAR S.A: El Ing. Luis Jesús presenta una propuesta por parte de la Sociedad Palmas del Cesar S.A. invitando a los afiliados a Sintratercerizados, como afiliados al Sindicato para la Asociación de Trabajadores del Sector Agropecuario, Agroindustrial y de la Explotación primaria sostenible- INDUAGRO AT, para que le presenten a Induagro sus inquietudes y solicitudes y sea a través de Induagro y en el marco del Contrato sindical que se atiendan estas solicitudes, evitando así el incumplimiento del contrato colectivo laboral firmado con Induagro AT. Esta solicitud se hace teniendo en cuenta que aún se

1022

encuentran en curso, en el Ministerio de Trabajo, tres querellas pendientes por definir y la Sociedad Palmas del Cesar S.A. está a la espera de los pronunciamientos por parte de ésta, para poder establecer la viabilidad jurídica de la intención de negociación directa por parte de la Asociación Sindical SINTRATERCERIZADOS.

INTERVENCION DEL SINDICATO SINTRATERCERIZADOS: El Dr. Diego López, expresa que no se acepta esta propuesta por cuanto consideran que existe una intermediación laboral y se apegan al fallo que los invita a establecer conversaciones. De igual forma, reitera su posición al manifestar como su principal solicitud la vinculación directa con la Sociedad Palmas del Cesar S.A. de los trabajadores Afiliados actualmente a INDUAGRO AT.

INTERVENCION POR PARTE DEL MINISTERIO DEL TRABAJO: El Dr. Ramiro Correa, invita a las partes a conversar no necesariamente en el marco de una negociación, la invitación del fallo es a llevar las conversaciones del caso. "El Tribunal en su fallo no es preciso en cuanto a la orientación de las conversaciones". La invitación es a concertar caminos para el diálogo, el cual podría llevarse a cabo a través de la representación que Induagro AT hace de sus afiliados.

INTERVENCION DE LA SOCIEDAD PALMAS DEL CESAR: El Ing. Luis Jesús Esteban, agradece los comentarios del Dr. Ramiro Correa y manifiesta que hará consultas del caso con los abogados de la Compañía.

INTERVENCION DE LA ASOCIACION SINDICAL INDUAGRO AT: El Dr. Miguel Ángel Roman, invita a los afiliados a Sintratercerizados para que a través de la Asociación de Trabajadores Induagro AT se abra el espacio para escuchar esas solicitudes respecto a las condiciones laborales que se vienen entregando a sus afiliados, dado que Palmas del Cesar S.A. ha mostrado su disposición para revisar las solicitudes en el marco del contrato sindical.

INTERVENCION DEL SINDICATO SINTRATERCERIZADOS: El Sr. Enalge Guarín, pone en consideración de la Sociedad Palmas del Cesar S.A. otros aspectos que consideran se deben evaluar, "los afiliados a Sintratercerizados solicitaron que se revisaran las metas y tareas, Palmas del Cesar los respondió que existían impedimentos legales para negociar esas solicitudes directamente y que trasladaba las mismas a Induagro AT para que fuera esa Asociación sindical quien abordara conversaciones con sus afiliados al respecto, pero hasta la fecha los trabajadores Afiliados a Induagro AT no ven respuesta satisfactoria a esta solicitud". Reitera que si son conocidos por ellos los argumentos presentados por la Sociedad Palmas del Cesar S.A. en cuanto los impedimentos legales para realizar una negociación con los trabajadores afiliados a Sintratercerizados. De igual forma manifiesta que van a seguir los procesos pertinentes que se deban llevar a cabo.

INTERVENCION DEL SINDICATO SINTRATERCERIZADOS: El Dr. Diego López, manifiesta que los procedimientos disciplinarios aplicados por Induagro AT no han sido adecuados y que no tienen copia del Reglamento Específico. Respecto de la posición planteada por parte de la Sociedad Palmas del Cesar S.A., considera que no existen unas condiciones para negociar y procederán a las siguientes instancias legales que se deban surtir para que sean resueltas sus solicitudes.

1023

INTERVENCION DE LA ASOCIACION SINDICAL INDUAGRO AT: Respecto a las manifestaciones expuestas por el Sr. Enalge Guarín y el Dr. Diego López; el representante de la Asociación Sindical Induagro AT expresa que en relación a los procesos disciplinarios habían sido Instauradas 8 tutelas, cuyo fallo le fue informado el 25 de Agosto, "en dicho fallo se ratificó por parte del Juez de tutela que los procesos disciplinarios se encuentran dentro del marco normativo". De otro lado, los procesos disciplinarios no se reabrieron, vienen en su curso normal, se habían detenido a espere del fallo de las correspondientes tutelas y su proceso se continuó una vez se ratificó a través del fallo que el procedimiento que se estaba siguiendo estaba dentro de la ley.

INTERVENCION DE LA SOCIEDAD PALMAS DEL CESAR S.A: El Ing. Luis Jesús Esteban, manifiesta que por parte de Palmas del Cesar se mantiene la apertura al diálogo.

INTERVENCION POR PARTE DEL MINISTERIO DEL TRABAJO: El Dr. Ramiro Correa, manifiesta que los representantes del Ministerio se encuentran presentes en la reunión no solo por el fallo de Tutela sino por la política del Ministerio y los lineamientos del actual Ministro de Trabajo enfocados en buscar fórmulas para garantizar unas condiciones laborales justas y amparadas en el marco legal. "Estamos a disposición para realizar las reuniones que se consideraran necesarias y responderemos a las invitaciones que nos haga cualquiera de las partes para dar el acompañamiento del caso".

CONSIDERACIONES QUE DIEREN A LUGAR

Se dejan abiertos los canales de comunicación con la Asociación Sindical INDUAGRO AT para que el Sindicato SINTRATERCERIZADOS allegue sus peticiones, en atención al Contrato Colectivo Laboral que los representa ante la Sociedad Palmas del Cesar S.A., lo anterior en atención al cumplimiento del fallo de Tutela proferido por el Tribunal.

FINALIZACION Y LEVANTAMIENTO DEL ACTA

Se dejó constancia que los Representantes del Sindicato SINTRATERCERIZADOS y los delegados del MINISTERIO DEL TRABAJO, se negaron a suscribir la presente acta.

ANEXO

Listado de Asistencia a la Reunión.

FINALIZACION

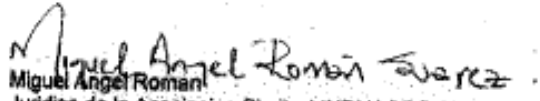
Siendo aproximadamente las Tres y media (3:30) de la tarde, se finaliza la presente reunión.

Henry Rincón
Trabajador Afiliado a INDUAGRO AT

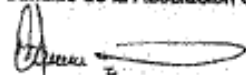
Antonio Rafael Junielles Araujo
Director Territorial Cesar


Diana Marcela Plata Serrano
Coordinadora de Resolución de Conflictos – Conciliación
D.T. Cesar

102A


Miguel Angel Roman
Juridico de la Asociacion Sindical INDUAGRO AT.

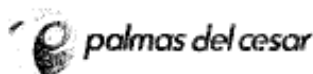

Gustavo Adolfo Acosta
Juridico de la Asociacion Sindical INDUAGRO AT.


Luis Jesus Esteban
Ingeniero Agronomico Palmas Del Cesar S.A


Andres Dagovett Cala
Lider Administrativo de Palmas del Cesar S.A

Militario		LISTADO DE ASISTENCIA A REUNIONES			
Dependencia:		Fecha (D/M/A):		Hora (Inicio/Fin)	
Lugar:		Inicio:		Fin:	
1	Enaforfca Guain Carib	Directivo	31/07/2014	08:00	10:00
2	Diana Lopez P	Asesor	01/20/14	08:00	10:00
3	Rafael Doumi H	Director Colombia	08/30/14	08:30	10:00
4	Alibea Samara	Asesor	08/30/14	08:30	10:00
5	Isacas Galviz Baka	Negociador	08/30/14	08:30	10:00
6	Tino Rivera Buitra	Negociador	08/30/14	08:30	10:00
7	Elmer Rivas Gomez	Asesor	08/30/14	08:30	10:00
8	Miguel Angel Bonin Gomez	Asesor	08/30/14	08:30	10:00
9	Gustavo Acosta Beltran	Asesor	08/30/14	08:30	10:00
10	Andres Dupont Cols	Asesor	08/30/14	08:30	10:00
11	Luis Jesus Esteban Armas	Asesor	08/30/14	08:30	10:00
12	Delia Hernandez P	Asesor	08/30/14	08:30	10:00
13	Andres Luis Abajo	Asesor	08/30/14	08:30	10:00
14	Francisco Carrera H	Asesor	08/30/14	08:30	10:00
15	Diana Plenta	Asesor	08/30/14	08:30	10:00
16	Paola C. Carrones	Asesor	08/30/14	08:30	10:00

Anexo V. Impugnaciones y memorial presentado al fallo de tutela



Asignado

12.10.10
Ducosy

Honorable Magistrado
ALFONSO VARGAS RINCÓN (E)
Sala de lo Contencioso Administrativo - Sección Segunda -
Consejo de Estado
E. S. D.

REF: RADICADO No: 20001 - 23 - 33 - 000 - 2014 - 00307 - 01
Acción de tutela del Sindicato de Trabajadores Tercerizados - Empleados de la Agroindustria de la Palma de Aceite en Colombia - Sintratercerizados - contra Ministerio del Trabajo, Palmas del Cesar S. A. e Induagro A. T.

Respetado Magistrado

FABIO ENRIQUE GÓNZALEZ BEJARANO, en mi condición de gerente y representante legal de la empresa PALMAS DEL CESAR S.A., por medio del presente escrito me permito AMPLIAR LA SUSTENTACION DE LA IMPUGNACION presentada contra el fallo de primera instancia proferido por el Tribunal Administrativo del Cesar, el 25 de septiembre del corriente año, en la tutela de la referencia.

I. PETICIONES

1. Revocar la sentencia proferida por el Tribunal Administrativo del Cesar, el 25 de septiembre del corriente año, en la tutela de la referencia, y en su lugar negar el amparo solicitado por el sindicato actor.
2. Revocar la providencia proferida por el Tribunal Administrativo del Cesar, el 24 de octubre del presente año, mediante la cual se le impuso sanción al representante legal de la sociedad Palmas del Cesar S.A., Fabio Enrique González Bejarano, por el supuesto desacato a la orden de tutela.

II. CONSIDERACIONES

1. IMPROCEDENCIA DE LA PRESENTE ACCION DE TUTELA

Calle 35 No. 17 - 56
Edificio Davivienda Piso 15
Tel: (7) 633 4109 - Fax: 642 0152
Bucaramanga - Colombia

1.1. De conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Constitución, la acción de tutela se instituyó para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares, en los casos establecidos por la ley.

Además, esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

1.2. Al respecto, de manera reiterada la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha precisado que el primer llamado a proteger los derechos constitucionales no es el juez de tutela sino el ordinario, razón por la cual la acción de tutela tiene un carácter residual y subsidiario y solo es procedente cuando no exista otro medio de defensa judicial para solucionar la vulneración alegada o, cuando existiendo no sea un mecanismo idóneo o eficaz para impedir la existencia de un perjuicio irremediable.

1.3. En relación con los derechos colectivos la Corte Constitucional ha establecido¹, que las conductas que se consideran violatorias de los derechos de los trabajadores y de las organizaciones sindicales y que hacen posible la solicitud de su amparo por medio son las siguientes:

(i) Cuando el empleador desconoce el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, o afiliarse a estos, o promueve su desafiliación, o entorpece o impide el cumplimiento de las gestiones propias de los representantes sindicales, o de las actividades que competen al sindicato, adopta medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o que pretendan afiliarse al sindicato. Igualmente, cuando el patrono, obstaculiza o desconoce, el ejercicio del derecho de huelga en los casos en que ésta es permitida sentencias;

(ii) Cuando el empleador obstaculiza o impide el ejercicio del derecho a la negociación colectiva.

En este caso, aun cuando tal derecho (art. 55 C.P.), **no figura entre los derechos fundamentales**, puede ser protegido a través de la tutela, porque su desconocimiento puede implicar, la violación o amenaza de vulneración de derecho al trabajo, como también el derecho de asociación sindical, si se tiene en cuenta que una de las funciones de los sindicatos es la de presentar pliegos de peticiones, que luego del trámite correspondiente conduce a la celebración de la respectiva convención colectiva de trabajo²;

¹ Ver entre otras las sentencias SU 342/95, T-434/11 y T-947/13

² Ver entre otras las sentencias T-476/98, T-648/99, T-656/04, T-491/05, T-813/08, T-1005/00, T-434/11 y T-616/12

(iii) Cuando las autoridades administrativas del trabajo incurren en acciones y omisiones que impiden la organización o el funcionamiento de los tribunales de arbitramento, sean obligatorios o voluntarios, encargados de dirimir los conflictos colectivos de trabajo, que no se hubieren podido resolver mediante arreglo directo o conciliación, o el ejercicio del derecho de huelga, o cuando incumplan las funciones que le corresponden, según el art. 448 del C.S.T., durante el desarrollo de la huelga.

1.4. En efecto, tratándose del derecho a la negociación colectiva, al no figurar como un derecho fundamental puede ser protegido mediante la acción de tutela cuando su desconocimiento puede implicar la violación a amenaza del derecho de asociación sindical o del derecho al trabajo.

Pero además, el amparo de derechos colectivos mediante la acción de tutela presupone necesariamente que se encuentre establecido claramente en el proceso, que la persona contra quien se afirma los ha vulnerado tenga la condición de empleador con respecto a las personas afiliadas al sindicato demandante del amparo.

1.5. Por esta razón, en los casos en que la Corte Constitucional ha encontrado necesario decidir previamente si el demandado en tutela tiene la condición de empleador con respecto a los afiliados al sindicato actor, cuando se encuentra de por medio la existencia de un contrato sindical, ha considerado que no procede la tutela, ni siquiera como mecanismo transitorio, pues en estos casos el juez de tutela carece de competencia para tomar determinaciones propias del juez ordinario.

1.6. Así se resolvió por ejemplo, en el caso de la sentencia T-303 de 2011, cuyo problema jurídico a resolver consistía en “... determinar si el no pago de salarios y prestaciones laborales a los actores, por parte de la UTEN, durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2009, vulnera el derecho al trabajo, al mínimo vital y a la seguridad social de los mismos, y si en tal caso la obligación de pagarlos debe extenderse solidariamente a más de la condenada UTEN, a SOINCO LTDA., y a las Empresas de Servicios Públicos CEC S.A. y CEDELCA S.A. Para resolver el anterior problema jurídico, la Sala debe dilucidar previamente los siguientes tópicos: (i) procedibilidad de la acción de tutela para reclamar acreencias laborales, (ii) línea jurisprudencial de la Corte sobre procedibilidad de la acción de tutela para dar aplicación al principio de solidaridad laboral y, (iii) caso concreto para analizar, de ser procedente la acción de tutela, si los derechos de los actores fueron vulnerados.”

Al entrar a resolver dicho problema jurídico, la Corte encontró involucrado en el caso un Contrato Sindical, que daba lugar a la previa determinación de temas cuya complejidad probatoria “... amerita un mecanismo más amplio de términos que la tutela, de tal forma que cada una de las partes pueda agotar y ejercer sus derechos procesales exhaustivamente.”

En efecto, con respecto al tema de la solidaridad laboral considero la Corte que, "La solidaridad laboral prevista en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo está claramente determinada entre el beneficiario de la labor contratada y el contratista independiente, cuando la persona que realiza la labor fue vinculada mediante un contrato individual del trabajo. **Cuando la persona que realizó la labor pertenece a una organización sindical, y dicha organización suscribió un Contrato Colectivo Sindical con determinada empresa, la solidaridad laboral no aparece claramente prescrita fundamentalmente porque la naturaleza jurídica de los sindicatos difiere de la de los contratistas independientes, al igual que el vínculo jurídico de los trabajadores con éste; toda vez, que no necesariamente se rige por un contrato individual de trabajo, sino por un contrato de afiliación sindical.**

"En conclusión, cuando se celebra un contrato colectivo sindical, las condiciones en que se pacta no son de subordinación y dependencia como en un contrato individual de trabajo, sino que los términos de la negociación son fruto de una concertación en igualdad de condiciones, entre el representante legal del sindicato y la empresa contratante, que según el artículo 482 C.S.T. consiste en un sindicato patronal. De hecho, según el numeral 7° del artículo 5° del decreto 1429 de 2010, "El sindicato será el responsable de la administración del sistema de seguridad social integral, tales como la afiliación, retiro, pagos y demás novedades respecto de los afiliados partícipes." (negritas no son del texto original)

Por las anteriores consideraciones, se negó el amparo solicitado.

1.6. En la sentencia T-457 de 2011, igualmente la Corte Constitucional negó la tutela solicitada, al encontrar involucrado en el caso un Contrato Sindical.

El problema jurídico que debió resolver la corte fue el siguiente: "De acuerdo con los hechos expuestos, en este caso se plantean los siguientes problemas jurídicos a resolver: ¿Es la acción de tutela el mecanismo idóneo para reclamar el pago de acreencias y de prestaciones laborales derivadas de un contrato colectivo sindical? ¿El no pago de dichas acreencias y prestaciones genera para los **afiliados partícipes del contrato colectivo sindical el menoscabo del derecho al mínimo vital, al punto de causarles un perjuicio irremediable que habilite transitoriamente el amparo y la intervención del juez constitucional en procura de establecer la solidaridad entre el sindicato y las sociedades beneficiarias del contrato?**

"Para resolver la cuestión planteada, estima la Sala la necesidad de ocuparse de los siguientes temas: (i) Procedencia excepcional de la acción de tutela para reclamar el pago de salarios y demás acreencias laborales. Afectación al mínimo vital y exigencia de un perjuicio irremediable; (ii) Naturaleza jurídica y características relevantes de los contratos colectivos sindicales en Colombia. Estudio del Decreto 1429 de 2010; (iii)

Controversias sobre solidaridad legal entre empleador y el beneficiario o dueño de la obra, deben ventilarse ante el juez natural. Caso específico de los contratos colectivos sindicales; y, luego estudiará (iv) El caso concreto.". (negritas no son del texto original)

Luego de analizar la naturaleza y alcance del Contrato Sindical la Corte concluyó que, "... llama la atención para que la acción de tutela no sea empleada para exigir el cumplimiento de obligaciones específicas derivadas de un contrato colectivo sindical, pues para ello tanto el empresario como la organización sindical cuentan con varios mecanismos de defensa idóneos que se convierten en verdaderas herramientas para reclamar derechos y controvertir obligaciones contractuales. **No sobra recalcar que una eventual solidaridad legal entre quienes suscriben un contrato colectivo sindical y quienes se benefician o son dueños de la labor, debe ser objeto de discusión también en el marco de la justicia laboral.**". (negritas no son del texto original)

1.7. Como se aprecia, aplicando la jurisprudencia constitucional al presente caso, no puede menos que concluirse que la tutela debe ser declarada improcedente, por cuanto: (i) no existe vínculo contractual laboral individual entre la sociedad Palmas del Cesar S.A. y los afiliados al sindicato actor; (ii) existe un Contrato Sindical vigente entre la sociedad Palmas del Cesar S.A. y el sindicato Induagro A.T.; (iii) la sociedad Palmas del Cesar S.A. no ha vulnerado derecho fundamental alguno, ni al sindicato actor ni a los afiliados al mismo; (iv) el derecho a la negociación colectiva no figura entre los derechos fundamentales y en este caso no se advierte amenaza o vulneración del derecho de asociación sindical o del derecho al trabajo; y, (v) el sindicato actor y sus afiliados cuentan con otros mecanismos de defensa judicial idóneos para resolver los asuntos planteados en la solicitud de tutela y no se presenta un perjuicio irremediable que amerite una tutela de manera transitoria.

1.8. En efecto, en el presente caso en la solicitud de tutela se desconoce la existencia del *Contrato Sindical*, vigente firmado entre la sociedad Palmas del Cesar S.A. y el sindicato Induagro A.T., invocándose equivocadamente que los afiliados participantes son realmente trabajadores de la empresa Palma del Cesar S.A. por virtud de la tercerización de que han sido objeto, afirmaciones carentes de toda veracidad al no contar con soporte probatorio alguno.

Mediante la sentencia impugnada, de manera improcedente el Tribunal Administrativo del Cesar aduce la existencia de un perjuicio irremediable, concede el amparo solicitado ordenando la negociación de un pliego de peticiones, para lo cual de manera arbitraria les atribuye a los afiliados participantes la condición de trabajadores tanto del sindicato de que son afiliados, Induagro A.T., como de la sociedad Palmas del Cesar S. A., desconociendo abiertamente la existencia del *Contrato Sindical* suscrito entre esta sociedad y aquel sindicato.

Como soporte de lo anterior, en la parte motiva de la sentencia de tutela el Tribunal considera la existencia de un contrato realidad, de la unidad de empresa entre las demandadas y la consecuente solidaridad entre las mismas, todo para efectos de obligar la negociación de un pliego de peticiones absolutamente improcedente.

Sentencia impugnada que sin soporte legal alguno, establece una presunción en contra de la sociedad Palmas del Cesar S.A., al tomar como pruebas para su arbitraria decisión varias absurdas actuaciones administrativas que no han cobrado firmeza y dando por ciertos hechos apenas en investigación administrativa.

1.9. Como se aprecia, temas tan cruciales como el desconocimiento del *Contrato Sindical* y su mutación a contratos individuales, la unidad de empresa y la solidaridad laboral, son temas que deben ser decididos por el juez ordinario y no por el juez de tutela, pues la negativa de la empresa Palmas del Cesar S.A., a discutir un pliego de peticiones con el sindicato actor, tiene pleno soporte legal ante la inexistencia de vínculo contractual laboral individual entre aquella y los afiliados a este.

1.10. De otra parte, en el presente caso tampoco se advierte la existencia un perjuicio irremediable como arbitrariamente se concluyó en la sentencia impugnada.

1.11. Cabe recordar, que acerca del perjuicio irremediable ha precisado de manera reiterada la jurisprudencia de la Corte constitucional³, que "... únicamente se considerará que un perjuicio es *irremediable* cuando, de conformidad con las circunstancias del caso particular, sea (i) cierto e inminente –esto es, que no se deba a meras conjeturas o especulaciones, sino a una apreciación razonable de hechos ciertos-, (ii) grave, desde el punto de vista del bien o interés jurídico que lesionaría, y de la importancia de dicho bien o interés para el afectado, y (iii) de urgente atención, en el sentido de que sea necesaria e inaplazable su prevención o mitigación para evitar que se consuma un daño antijurídico en forma irreparable. En virtud de todo lo anterior, se colige que la tutela no puede utilizarse para desplazar al juez ordinario de la resolución de los procesos que por ley le corresponde tramitar, y que sólo subsidiariamente, en caso que el mecanismo ordinario de defensa no sea idóneo o que se avizore un inminente perjuicio para los derechos fundamentales del accionante, aquella puede invocarse, dependiendo de la especificidad del caso concreto, para pedir una protección transitoria, o una protección definitiva de los derechos fundamentales transgredidos."

Igualmente se ha determinado⁴, que dado que no es rigurosa ni se encuentra sometida a ritualidades específicas la prueba del perjuicio irremediable, ésta puede excusarse tratándose de sujetos de especial protección, pues en ciertos casos el perjuicio puede

³ Ver entre otras la sentencia T-447/12

⁴ Ver entre otras la sentencia T-290/05

presumirse, siempre y cuando en la demanda al menos se señalen los hechos concretos que permitan al juez constitucional deducir la ocurrencia de dicho perjuicio.

1.12. En efecto, tratándose de la determinación del perjuicio irremediable la oficiosidad del juez constitucional no se extiende hasta considerar su ocurrencia de manera antojadiza, como ocurrió en el presente caso, sino que de todas maneras deben aparecer en el proceso hechos concretos mencionados en la demanda de tutela de los cuales pueda el juez deducir o presumir el perjuicio con la calidad de irremediable, pues con respecto a los sujetos de especial protección lo que puede el juez de tutela es no exigir con rigurosidad su prueba.

Por ejemplo, en los casos en que se aduce haber perdido súbitamente el medio de subsistencia por despido de su puesto de trabajo o en aquellos en donde se afirma que se extiende en el tiempo la falta de pago oportuno, completo y periódico de los salarios, al ser circunstancias mencionadas en los hechos de las solicitudes de tutela, permiten al juez constitucional deducir o presumir como perjuicio la afectación del mínimo vital y en tal virtud conceder el amparo para evitar que el perjuicio se torne irremediable, aunque en estos casos los actores cuenten con otro mecanismo de defensa judicial.

1.13. Sin embargo, contrariando la jurisprudencia constitucional, en la providencia impugnada solo se adujo como perjuicio irremediable *la imposibilidad de adelantar el proceso de negociación colectiva y obtener la mejora real de las actuales condiciones en las que sus afiliados se encuentran laborando en la empresa PALMAS DEL CESAR S. A.*

Como se aprecia, dicha conclusión es una mera conjetura no indicativa de la existencia de un perjuicio irremediable real y cierto, máxime si se tiene en cuenta que la discusión del pliego de peticiones entre la empresa demandada y el sindicato actor no es procedente, pues los afiliados a éste no tienen relación laboral individual alguna con la empresa Palmas del Cesar S.A., y lo que existe es un *Contrato Sindical* firmado por ésta y el sindicato Induagro A.T., mediante el cual se regulan las respectivas relaciones laborales.

Y, tampoco tiene la calidad de grave y de urgente atención, pues no se trata de un caso de despido masivo de trabajadores, de la afectación de su estabilidad laboral o de su mínimo vital, o de condiciones laborales inferiores a los derechos mínimos legales.

1.14. En conclusión, siguiendo la jurisprudencia constitucional, en el presente caso no se reúnen las condiciones para considerar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, y ante la

existencia de otros mecanismos de defensa judicial la presente tutela debe ser declarada improcedente.

2. FALTA DE LEGITIMACIÓN DE LA SOCIEDAD PALMAS DEL CESAR S.A. PARA SER LLAMADA A LA PRESENTE TUTELA, AL NO HABER VULNERADO DERECHO FUNDAMENTAL ALGUNO NI AL SINDICATO SINTRATERCERIZADOS NI A SUS AFILIADOS

2.1. Entre la sociedad Palmas del Cesar S.A. y el Sindicato Iduagro A.T., se firmó un *Contrato Sindical* que se encuentra vigente, institución jurídica de derecho colectivo del trabajo, a través del cual los sindicatos pueden participar en la gestión de las empresas y en la promoción del trabajo colectivo, el cual encuentra soporte en los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo, como una forma de “contrato colectivo”, regulado actualmente mediante el Decreto 1429 de 2010, y para cuya firma están autorizados los sindicatos de conformidad con lo previsto en el numeral 3 del artículo 373 del citado Código.

2.2. Contrato Sindical en el que, al decir de la Corte Constitucional⁵, se presentan dos tipos de relaciones: una entre el afiliado y su sindicato y otra entre el sindicato y el contratante, mal denominado *empleador* en el artículo 482 C.S.T., aunque en ocasiones la relación del afiliado con su sindicato puede vertirse en un verdadero contrato individual de trabajo, y en el cual quien se obliga es el sindicato a través de su representante legal actuando en nombre de los afiliados que participan en el contrato sindical.

2.3. Jurisprudencia constitucional⁶ que además, con respecto a las relaciones que surgen en virtud del Contrato Sindical, también ha precisado que, “... **las condiciones en que se pacta no son de subordinación y dependencia como en un contrato individual de trabajo**, sino que los términos de la negociación son fruto de una **concertación en igualdad de condiciones, entre el representante legal del sindicato y la empresa contratante**, que según el artículo 482 C.S.T. consiste en un sindicato patronal. De hecho, según el numeral 7º del artículo 5º del decreto 1429 de 2010, “*El sindicato será el responsable de la administración del sistema de seguridad social integral, tales como la afiliación, retiro, pagos y demás novedades respecto de los afiliados partícipes*.” (negritas no son del texto original)

2.4. También ha precisado la citada jurisprudencia⁷ que, “... *en el contrato sindical*

⁵ Ver sentencia T-303/11

⁶ Ver sentencias T-303/11 y T-457/11

⁷ Ver sentencia T-457/11

intervienen el empresario-empleador y la organización sindical. Las personas que se afilian al sindicato para prestar sus servicios o realizar las obras encomendadas a través de dicho contrato, se denominan **afiliados partícipes**. Cabría entonces una pregunta: ¿Los afiliados partícipes que están bajo la modalidad del contrato sindical tienen un contrato de trabajo con la organización sindical? La respuesta es no, porque no existe el elemento esencial de la subordinación propio del contrato de trabajo. El afiliado partícipe durante la ejecución del contrato sindical compone el sindicato y se encuentra en un plano de igualdad con éste frente a la distribución de los ingresos provenientes del contrato, al punto que recibe compensaciones y son sujetos de ciertas deducciones, las cuales para todos sus efectos se asimilan al concepto de salario, de acuerdo con lo definido en la asamblea de afiliados, en el reglamento y en el contrato sindical.

“Quiero ello decir que entre el sindicato y los afiliados partícipes no existe como tal una relación empleador-trabajador, pues si se viera desde la óptica contraria comprometería gravemente el derecho de sindicalización en Colombia (artículo 39 Superior), toda vez que quienes se agrupan para defender sus intereses laborales en contra del empleador, resultaría a su vez detentando la figura de patrono a través de la persona jurídica que constituye el sindicato, situación que resulta ser un contrasentido.” (negritas no son del texto original)

2.5. Precisado lo anterior, como en el presente caso existe vigente un Contrato Sindical firmado entre la sociedad demandada Palmas del Cesar S.A. y el sindicato Induagro A.T., y por esta razón no existe ninguna relación contractual laboral individual entre la citada sociedad y los afiliados a sindicato mencionado o con el sindicato demandante, mal puede afirmarse que la sociedad Palmas del Cesar S.A., ha vulnerado derechos fundamentales al sindicato actor Sintratercerizados o a sus afiliados, siendo clara la falta de legitimación de la citada empresa para ser llamada a responder en la presente tutela.

3. LA SENTENCIA IMPUGNADA DESCONOCE LA NATURALEZA DEL CONTRATO COLECTIVO, EL ALCANCE DEL DERECHOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, ASÍ COMO LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

3.1. Cabe recordar, que el derecho de negociación colectiva tiene fundamento en los artículos 55 y 333 de la Constitución y en los Convenios 98 y 154 de la OIT.

3.2. La Corte Constitucional ha considerado, que el concepto de negociación colectiva consagrado en el artículo 2º del Convenio 154 de la OIT es un concepto genérico que alude a las negociaciones que tengan lugar entre un empleador, grupo de empleadores u organización de empleadores con una o varias organizaciones de trabajadores, con el

propósito de fijar las condiciones que habrán de regir el trabajo y el empleo, o con el fin de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores a través de las diferentes organizaciones de unos y otros; razón por la cual, **el derecho a la negociación colectiva no se limita a la presentación de los pliegos de peticiones y a las convenciones colectivas, sino que incluye todas las formas de negociación que se den entre trabajadores y empleadores y que tengan el fin de regular las condiciones del trabajo mediante la concertación voluntaria, como la celebración de contratos sindicales.**

Al respecto, expresamente ha considerado la Corte⁸ que, *“El alcance del derecho de negociación colectiva, lo ha señalado esta Corporación con base en lo dispuesto en el artículo 2º del Convenio 154 de la OIT, en el cual se hace referencia a la negociación colectiva como un concepto genérico que alude a las negociaciones que tengan lugar entre un empleador, grupo de empleadores u organización de empleadores con una o varias organizaciones de trabajadores, con el propósito de fijar las condiciones que habrán de regir el trabajo y el empleo, o con el fin de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores a través de las diferentes organizaciones de unos y otros. El derecho de negociación colectiva no se limita a la presentación de los pliegos de peticiones y a las convenciones colectivas, sino que incluye todas las formas de negociación que se den entre trabajadores y empleadores y que tengan el fin de regular las condiciones del trabajo mediante la concertación voluntaria, la defensa de los intereses comunes entre las partes involucradas en el conflicto económico laboral, la garantía de que los representantes de unos y otros sean oídos y atendidos, así como la consolidación de la justicia social en las relaciones que se den entre los empleadores y los trabajadores.”* (negritas no son del texto original)

3.3. Con la expedición de la Ley 6ª de 1945, *“por la cual se dican algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo”*, el legislador fundó en el derecho laboral colombiano la institución de los contratos colectivos sindicales. Dada la importancia y el inminente desarrollo que implicaban tales contratos para la sociedad, su concepto y regulación básica fueron incorporados a través del Código Sustantivo del Trabajo, como legislación laboral permanente⁹.

3.4. Contrato sindical sobre el que la Corte Constitucional ha precisado igualmente¹⁰, que es una de las formas de contratación o negociación colectiva, claramente definido en el

⁸ Ver entre otras la sentencia C-063/08

⁹ Ver sentencia T-457/11

¹⁰ Ver sentencia T-457/11

Código Sustantivo del Trabajo, a través del cual los sindicatos pueden participar en la gestión de las empresas y en la promoción del trabajo colectivo.

"Es así que el artículo 482 del Código en comento, define el contrato sindical como aquel que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Para la debida celebración de un contrato sindical deben observarse, a título de requisitos formales, que conste por escrito y que uno de sus ejemplares sea depositado en el Ministerio de la Protección Social a más tardar 15 días después de su firma. Sumado a ello, el artículo en mención indica que la duración, revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

"Dentro de las formas de contratación colectiva, además del pacto colectivo y de la convención colectiva, el contrato sindical es una institución jurídica del derecho colectivo del trabajo, a través de la cual los sindicatos pueden participar en la gestión de las empresas y en la promoción del trabajo colectivo."¹¹ (negritas no son del texto original)

3.5. Además, el Contrato Sindical se encuentra actualmente regulado mediante el Decreto 1429 de 2010, que consagra en el artículo segundo que 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.**

3.6. Regulación del citado contrato que no consagra disposición alguna que le imponga prohibiciones en cuanto a la forma como el sindicato contratado deba suministrar la mano de obra; y, tampoco establece circunstancias que den lugar a presumir una relación de dependencia entre el afiliado al sindicato contratado con el mismo sindicato o con respecto a la persona natural o jurídica que se beneficia con el trabajo que este realiza, ya que por el contrario, el Decreto 1429 de 2010, artículo 5º, les da claramente el tratamiento igualitario de afiliados partícipes.

3.7. Así las cosas, en el presente caso el juez de tutela no puede desconocer la existencia del Contrato Sindical suscrito entre la empresa y el sindicato vinculados como demandados, así como tampoco que este tipo de contratación es otra forma de negociación colectiva que busca la promoción del trabajo colectivo y una mayor estabilidad en el empleo, a través del cual el sindicato contratado puede y debe buscar mejores condiciones laborales para sus afiliados.

3.8. En conclusión, al desconocer la sentencia impugnada el *Contrato Sindical* firmado

¹¹ Ver sentencia T-457/11



12

1071

entre la empresa Palmas del Cesar S.A. y sindicato Induagro A.T., e inventar relaciones laborales individuales inexistentes con el fin de obligar arbitrariamente la discusión de un pliego de peticiones, vulnera el derecho de negociación colectiva de quienes firmaron el mencionado contrato.

Cordialmente,



FABIO ENRIQUE GÓNZALEZ BEJARANO

C.C. 19.271.397 de Bogota

Calle 35 No. 17 - 56
Edificio Davivienda Piso 15
Tel: (7) 633 4109 - Fax: 642 0152
Bucaramanga - Colombia

Anexo W. Fallo Consejo de Estado

**REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL**

CONSEJO DE ESTADO

ACTA INDIVIDUAL DE REPARTO

Página 1

20001-23-33-000-2014-00307-01

Fecha: 21/Oct/2014

CORPORACION
SECRETARIA GENERAL

GRUPO TUTELAS DECRETO 1382 ACUERDO 55

CD. DESP	SECUENCIA	FECHA DE RADICACION	FECHA DE REPARTO
008	7653	21/Oct/2014	21/Octubre/2014

REPARTIDO AL DESPACHO DEL DR(A):

BERTHA LUCIA RAMIREZ DE PAEZ

<u>IDENTIFICACION</u>	<u>NOMBRE</u>	<u>APELLIDO</u>	<u>PARTE</u>
SD000026116	SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS Y DEMAS EMP	INDUSTRIA DE LA PALMA DE ACEITE DE COLOMBIA "SINTR Y OTROS	01
SD000021118	NACION - MINISTERIO DE TRABAJO		02

REPARTO INDIVIDUAL

SGCT208

REPSG


EMPLEADO

CONSEJO DE ESTADO
SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
SECRETARÍA GENERAL

BOGOTÁ D.C. lunes, 27 de octubre de 2014

A DESPACHO

DOCTOR(A): BERTHA LUCIA RAMIREZ DE PAEZ

Radicación No.
20001-23-33-000-2014-00307-01

ACCIONES DE TUTELA

IMPUGNACION CONTRA LA PROVIDENCIA DE 25 DE SEPTIEMBRE DE 2014, PROFERIDA POR EL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL CESAR FOLIOS 651 - 735. SE DEJA CONSTANCIA QUE EL FOLIO 453 CORRESPONDE UN CD, NO OBRA EL FOLIO 526, ENTRE LOS FOLIOS 793 Y 794 OBRA HOJA SIN FOLIAR Y LOS FOLIOS 807 Y 807 SE REPITEN.



JUAN ENRIQUE BEDOYA ESCOBAR
SECRETARIO GENERAL

LMA / / CUADERNOS 4 FOLIOS 1030



1031

CONSEJO DE ESTADO
SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
SECCIÓN SEGUNDA
SUBSECCIÓN "B"

CONSEJERO PONENTE: Dr. ALFONSO VARGAS RINCÓN (E)

Bogotá D.C., cinco (5) de noviembre de dos mil catorce (2014)

Rad. No: 20001-23-33-000-2014-00307-01
Actor: SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS
EMPLEADOS DE LA AGROINDUSTRIA DE LA
PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA
SINTRATERCERIZADOS
Demandado: MINISTERIO DEL TRABAJO, PALMAS DEL CESAR S.A. Y
ORGANIZACIÓN GREMIAL DEL SECTOR
AGROPECUARIO Y AGROINDUSTRIAL INDUAGRO A.T.

Acción de Tutela

Decide la Sala la impugnación interpuesta por las accionadas contra la providencia de 25 de septiembre de 2014, proferida por el Tribunal Administrativo del Cesar.

ANTECEDENTES

El Presidente del SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS – EMPLEADOS DE LA AGROINDUSTRIA DE LA PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA – SINTRATERCERIZADOS interpuso acción de tutela con el fin de obtener la protección de sus derechos fundamentales a la negociación colectiva en conexidad con los derechos al trabajo, asociación sindical, libertad sindical, igualdad, debido proceso, dignidad humana y los derechos prevalentes de los niños y los adultos mayores a tener una vida



Rad. No. 20001-23-33-000-2014-00307-01
Actor: SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS
EMPLEADOS DE LA AGROINDUSTRIA DE LA
PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA
SINTRATERCERIZADOS
Acción de Tutela

1032

digna, presuntamente vulnerados por el Ministerio del Trabajo, la Empresa Palmas del Cesar S.A. y la Organización Gremial del Sector Agropecuario y Agroindustrial – INDUAGRO A.T.

PRETENSIONES

Las concreta así:

PRIMERO. Tutelar los siguientes derechos constitucionales: EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CONEXIDAD CON EL DERECHO AL TRABAJO, EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL, LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DERECHO A LA IGUALDAD, DIGNIDAD HUMANA, Y LOS DERECHOS PREVALENTES DE LOS NIÑOS Y LOS ADULTOS MAYORES A UNA VIDA DIGNA, obligando a la unidad contractual de Palmas del Cesar – Induagro A.T. a iniciar de forma inmediata las negociaciones del pliego de peticiones radicado por SINTRATERCERIZADOS.

SEGUNDO: Proteger los derechos fundamentales al ACCESO A LA JUSTICIA Y DEBIDO PROCESO, exigiendo al Ministerio del Trabajo de curso de manera inmediata a la Querrela Administrativa por Negativa a Negociar contra Palmas del Cesar S.A. e Induagro A.T. de radicado No. 0212 de 22 de abril de 2014 de la Inspección de Aguachica Cesar.

(...)*. (Mayúsculas y negrillas del texto).

Fundamenta su petición en los siguientes hechos:

La Sociedad Palmas del Cesar S.A. se creó para la explotación comercial de la palma de aceite en el sur del Departamento del Cesar, cuyo objeto social es el cultivo y beneficio industrial de la palma de aceite, así como toda actividad complementaria de este propósito para lo cual desarrolla una cadena de procesos productivos indispensables para el cultivo y procesamiento industrial a través de las labores misionales y permanentes como la siembra, mantenimiento, cosecha y producción.



Rad. No. 20001-23-33-000-2014-00307-01
Actor: SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS
EMPLEADOS DE LA AGRINDUSTRIA DE LA
PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA
SINTRATERCERIZADOS
Acción de Tutela

Para efectos de cumplir su objeto social, Palmas del Cesar S.A. durante años acudió a la figura de la intermediación laboral vinculando trabajadores a través de cooperativas de trabajo asociado, por lo que el Ministerio del Trabajo mediante la Resolución No. 0085 de 2014, le impuso una sanción administrativa de multa y además, dispuso que de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 16 y 17 del Decreto 4588 de 2006, *"los trabajadores que se encontraban vinculados con cooperativas deben ser considerados como dependientes y trabajadores directos de Palmas del Cesar S.A."*.

En consecuencia, la empresa palmera implementó un *"nuevo modelo de intermediación laboral ilegal"* a través de la Organización Gremial del Sector Agropecuario y Agroindustria - INDUAGRO A.T., a la que tuvieron que afiliarse los trabajadores como condición para seguir laborando y recibir su sustento diario (sic), y si bien es cierto que formalmente fue constituida como una asociación sindical de primer grado e industria, también lo es que en el fondo es una "empresa de papel" dirigida por la Federación Sectorial y Gremial de Empresarios y Trabajadores. Además, Palmas del Cesar S.A. le impone quiénes son las personas que deben ingresar a trabajar en su plantación, las funciones a cumplir y exige quienes ejerzan el control y supervisión de los trabajadores misionales estén vinculados directamente a la empresa palmicultora.

INDUAGRO A.T. suscribió con Palmas del Cesar S.A. un contrato colectivo para prestar algunos servicios relacionados con la producción de la palma de aceite y asumió la intermediación laboral ilegal implementada por la empresa palmicultora, desarrollando las mismas actividades por las que ya había sido sancionada la Sociedad en mención.



1034

Rad. No. 20001-23-33-000-2014-00307-01
Acor: SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS
EMPLEADOS DE LA AGROINDUSTRIA DE LA
PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA
SINTRATERCERIZADOS
Acción de Tutela

Como mecanismo para mejorar las condiciones laborales los afiliados a INDUAGRO A.T., los trabajadores conformaron el Sindicato de Trabajadores Tercerizados y demás empleados de la Agroindustria de la Palma de Aceite en Colombia – SINTRATERCERIZADOS, organización de primer grado e industria, debidamente registrada en el Ministerio del Trabajo, creada con el fin de promover los derechos de los trabajadores tercerizados a un contrato laboral directo con Palmas del Cesar S.A.

El 8 de abril de 2014, SINTRATERCERIZADOS presentó un pliego de peticiones a Palmas del Cesar S.A., empero, la empresa palmicultora se negó a negociar alegando la inexistencia de relaciones laborales con los trabajadores miembros del sindicato y el 10 del mismo mes y año, lo remitió a INDUAGRO A.T. para que fuera negociado; sin que hasta la fecha se haya dado trámite alguno.

Palmas del Cesar S.A. desconoce los derechos y garantías laborales que le asisten a los afiliados a SINTRATERCERIZADOS, violando los derechos adquiridos y desconociendo el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, ya que cumplen con los requisitos exigidos para que se configure una relación laboral (prestación personal del servicio, subordinación y salario).

De lo anterior se concluye que entre Palmas del Cesar S.A. e INDUAGRO A.T. existe una unidad contractual que debe cumplir con la obligación de negociar colectivamente con SINTRATERCERIZADOS. Tanto así, que actualmente cursa ante el Ministerio del Trabajo una solicitud de declaratoria de unidad de empresa.



Rad. No. 20001-23-33-000-2014-00307-01
Acor: SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS
EMPLEADOS DE LA AGROINDUSTRIA DE LA
PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA
SINTRATERCERIZADOS
Acción de Tutela

1036

El Ministerio del Trabajo contestó la tutela advirtiendo que no ha vulnerado los derechos fundamentales de SINTRATERCERIZADOS, en tanto que ha actuado dentro del marco de sus competencias, por lo que se configura una excepción de falta de legitimación en la causa por pasiva.

Informó que ante la Dirección Territorial del Cesar se han presentado querellas en contra de Palmas del Cesar e INDUAGRO A.T., que actualmente están en trámite y se relacionan a continuación:

1. El Presidente de SINTRATERCERIZADOS instauró una querrella en contra de Palmas del Cesar S.A. porque se negó a negociar el pliego de peticiones presentado, por lo que avocó conocimiento el 5 de mayo de 2014 y fue objeto de ratificación por el quejoso, lo cual dio lugar también a que la empresa palmicultora promoviera querrella en contra del Sindicato para ser exonerada del deber de negociar el mencionado pliego de peticiones. Ambos asuntos fueron acumulados y se inició el procedimiento administrativo sancionatorio el cual está siendo tramitado por la Inspección del Trabajo de Aguachica. El 16 de septiembre del año en curso, se profirió auto de formulación de cargos, corréndole traslado a los investigados por el término de 15 días, para presentar los descargos.
2. Ante el Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo cursa una investigación administrativa en contra de Palmas del Cesar S.A. por intermediación laboral irregular, dentro de la cual existe un acto sancionatorio contenido en la Resolución No. 00085 de 23 de abril de 2014, el cual no está en



Rad. No: 20001-23-33-000-2014-00307-01
Actor: SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS
EMPLEADOS DE LA AGROINDUSTRIA DE LA
PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA
SINTRATERCERIZADOS
Acción de Tutela

1038

No se ejerció constreñimiento sobre los trabajadores para que se afiliaran a INDUAGRO A.T., esta fue libre y voluntaria, dando cumplimiento a las disposiciones legales a las que se encuentra sometida su actividad.

Finalmente propuso las excepciones de falta de jurisdicción y competencia, pleito pendiente y la suspensión del proceso por prejudicialidad.

PROVIDENCIA IMPUGNADA

El Tribunal Administrativo del Cesar mediante sentencia de 25 de septiembre de 2014, amparó como mecanismo transitorio los derechos fundamentales de asociación sindical en conexidad con el derecho a la negociación colectiva, libertad sindical e igualdad del Sindicato de Trabajadores Tercerizados – Empleados de la Agroindustrial de la Palma de Aceite en Colombia – SINTRATERCERIZADOS.

Le ordenó a Palmas del Cesar S.A. que dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esa decisión, inicie las conversaciones del caso con los delegados asignados por SINTRATERCERIZADOS, procedimiento en el cual se brindará acompañamiento por parte de los delegados del Ministerio del Trabajo, que en cumplimiento de esa providencia fuesen designados, cuyos nombres debían ser comunicados dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la notificación del proveído. Asimismo, conminó a INDUAGRO A.T. y Palmas del Cesar S.A. para que garanticen que los representantes de SINTRATERCERIZADOS puedan participar en el proceso de negociación y se abstengan de realizar cualquier acto de

1039



Rad. No 20001-23-33-000-2014-00007-01
Actor: SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS
EMPLEADOS DE LA AGROINDUSTRIA DE LA
PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA
SINTRATERCERIZADOS
Acción de Tutela

represalia contra los afiliados al sindicato demandante o que pueda conducir al entorpecimiento de las conversaciones.

Conminó al Ministro del Trabajo para que por su conducto, se impartan las órdenes a que haya lugar a efectos de garantizar que la queja recibida de las diferentes agremiaciones sindicales (SINTRAINAGRO y SINTRATERCERIZADOS), puedan culminar en un tiempo razonable y sin incurrir en los errores que ya se advierten en algunos procedimientos hasta ahora ejecutados; y ejerza efectivo control sobre el uso que se le puede estar dando a la figura del "contrato sindical" para desconocer el derecho a la regularización de las relaciones laborales de trabajadores tan desprotegidos como los que cumplen diferentes tipos de labores en el sector agrícola.

Finalmente, conminó a SINTRATERCERIZADOS para que inicie las acciones ordinarias ante la jurisdicción laboral con el objeto de esclarecer si existe o no unidad de empresa entre INDUAGRO A.T. y Palmas del Cesar S.A., obtener la aplicación de la figura prevista en el artículo 16 del Decreto 4588 de 2006 y el reconocimiento como trabajador de hecho que tiene cada uno de sus afiliados, y demás que se estimen necesarias para el total esclarecimiento de la situación planteada por la organización sindical.

En relación con la presunta temeridad en el ejercicio de la acción no resultó acreditada por cuanto las acciones que según INDUAGRO A.T. son similares a la presente demanda de tutela, no guardan identidad de partes, hechos ni pretensiones, sino que se trata de personas diferentes, invocando derechos y fines distintos.



Rad. No. 20001-23-33-000-2014-00307-01
 Actor: SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS
 EMPLEADOS DE LA AGRICULTURA DE LA
 PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA
 SINTRATERCERIZADOS
 Acción de Tutela

En relación con las excepciones de pleito pendiente y falta de jurisdicción y competencia, fueron despachadas de manera desfavorable en razón a que frente a la vulneración de derechos fundamentales ninguna autoridad administrativa o judicial puede desplazar al Juez de Tutela, que es el llamado a evaluar las condiciones invocadas por el afectado y la efectividad de los mecanismos de defensa ordinarios para proteger las garantías presuntamente conculcadas, conclusión a la que solamente puede llegarse una vez se realiza el análisis del caso.

Acerca de la improcedencia de la tutela por existir otro medio de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria laboral o a través de la convocatoria de un tribunal de arbitramento, estableció que si bien es cierto el sindicato accionante puede hacer uso de los mismos, también lo es que esperar a que la situación se defina en esos escenarios, podría ocasionarle un perjuicio irremediable ante la imposibilidad de adelantar el proceso de negociación colectiva y obtener mejora real de las actuales condiciones en las que los afiliados a SINTRATERCERIZADOS se encuentran laborando en Palmas del Cesar S.A.

Analizadas las pruebas allegadas al proceso, concluyó que a pesar de que los asociados en SINTRATERCERIZADOS están afiliados a INDUAGRO A.T., la vinculación no se dio de manera voluntaria, sino como un mecanismo para solventar la inminente terminación de los contratos que estaban suscritos con las cooperativas de trabajo asociado, y ello significó para cada trabajador continuar ostentando la misma "calidad" frente a la Empresa, hecho que les impide acceder a beneficios que hasta el momento SINTRAINAGRO - sindicato de base de Palmas del Cesar S.A., ha logrado a favor de los trabajadores de la empresa palmicultora, sin



Rad. No: 20001-23-33-000-2014-00007-01
Actor: SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS
EMPLEADOS DE LA AGROINDUSTRIA DE LA
PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA
SINTRATERCERIZADOS
Acción de Tutela

1041

contar los demás beneficios que se derivan del hecho de que la gran mayoría de ellos lleva laborando más de cinco años, situación que les da el derecho a una estabilidad protegida por el ordenamiento jurídico colombiano, y que hasta el momento no se les ha reconocido de manera contundente. De otro lado, con la Empresa ocurre lo mismo, en tanto que esta modalidad de trabajo les genera beneficios en tanto que evitan costos por indemnizaciones y lo que demanda ejercer control permanente sobre el personal que debe desarrollar parte importante del proceso productivo en la plantación (sic).

Para el A quo, Palmas del Cesar S.A. acudió a la figura del "contrato colectivo" para dar una salida a la situación que debió avocar con ocasión de la expedición de la prohibición de acudir a las cooperativas de trabajo asociado para la contratación del personal requerido para la ejecución de actividades "ocasionales" y además, que se evidenció que la afiliación no fue voluntaria y en ella intervino la empresa palmera, *"lo que desvirtúa por su esencia la vinculación a la asociación sindical INDUAGRO A.T. que ha servido de puente para materializar el modelo de contratación al cual aspiraba la empresa."*

En suma, no es posible desconocer la calidad de trabajadores invocada por los miembros de SINTRATERCERIZADOS ni la facultad que ostenta el sindicato conformado para representarlos y en su nombre adelantar el respectivo proceso de negociación colectiva, lo cual ya fue reconocido por el Ministerio del Trabajo en el auto No. 704 de 16 de septiembre de 2014, que resolvió iniciar y formular pliego de cargos en contra de Palmas del Cesar S.A. y la conminó para que dentro de 48 horas iniciara las conversaciones del caso con los delegados de



SINTRATERCERIZADOS, so pena de aplicar las sanciones previstas en el numeral 2º del artículo 433 del C.S.T.

Finalmente, advirtió que si bien es cierto que con la decisión del Ministerio del Trabajo podría entenderse superada la situación planteada por SINTRATERCERIZADOS ante la negativa de Palmas del Cesar S.A. a negociar el pliego de peticiones presentado; también lo es que en este momento se desconoce si esa la decisión ya fue notificada a las partes y si está en firme, lo cual demoraría aún más el carácter vinculante de la orden allí contenida, lo cual impone al Juez de Tutela adoptar las medidas que permitan hacer efectivos los derechos conculcados.

LAS IMPUGNACIONES

Palmas del Cesar S.A. impugnó el anterior proveído reiterando los planteamientos expuestos en la contestación de la tutela y además, argumentando que la conclusión a la que arribó el Juez de Primera Instancia en relación con la vulneración del derecho de asociación de SINTRATERCERIZADOS carece de fundamento fáctico y jurídico dado que la empresa palmicultora es ajena a las actividades promovidas por el sindicato accionante, no tuvo ninguna injerencia en la conformación ni constitución del mismo.

El contrato sindical es una forma de contratación colectiva regulada por la Ley, cuya validez no puede discutirse en sede de tutela, ya que para esta figura el legislador ha previsto otros medios de defensa judiciales, tal y como lo advirtió la Corte Constitucional en la sentencia T-457 de 2011.



El contrato sindical es una forma de contratación colectiva, legalmente regulada, cuya validez no puede ser discutida en sede de tutela, ya que esta figura fue prevista por el Legislador con el fin de que los sindicatos pudiesen participar en la gestión de las empresas y en la promoción del trabajo colectivo.

Finalmente advirtió que en el sub-lite no existe un perjuicio irremediable que viabilice el amparo transitorio de los derechos fundamentales, por lo que solicitó revocar la sentencia del A quo y en su lugar, negar el amparo invocado.

La Organización Gremial del Sector Agropecuario y Agroindustrial IDUAGRO A.T. impugnó el anterior proveído reiterando los argumentos expuestos en la contestación de la acción y además, solicitó revisar la apreciación fáctica y jurídica de las pruebas en su conjunto y la normativa sobre la que se basó el Tribunal Administrativo del Cesar, ya que incurrió en un error de hecho y de derecho al no valorar el acervo probatorio inhibiendo el análisis objetivo y material de las pruebas allegadas.

El A quo desestimó las decisiones administrativas del Ministerio del Trabajo, ya que actualmente se tramitan las solicitudes de declaración de unidad de empresa, querrela de no negociabilidad e intermediación laboral. Respecto de la no negociabilidad del pliego de peticiones, mediante Resolución No. 704 de 16 de septiembre de 2014, se conminó a Palmas del Cesar S.A. que dentro de 48 horas iniciara conversaciones con SINTRATERCERIZADOS, por lo que el Tribunal Administrativo del Cesar debió declarar la cesación de la actuación por hecho superado y declarar improcedente el amparo invocado.



Rad. No: 20001-23-33-000-2014-00307-01
Actor: SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS
EMPLEADOS DE LA AGROINDUSTRIA DE LA
PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA
SINTRATERCERIZADOS
Acción de Tutela

El A quo no examinó lo relacionado con la normativa que prevé la suscripción de contratos sindicales, lo cual se erige como una garantía de formalización del empleo, en pro del mejoramiento y las garantías de los trabajadores afiliados quienes participan de esta forma y de manera conjunta en la gestión y desarrollo de las empresas fortaleciendo el desarrollo del trabajo colectivo.

El Tribunal Administrativo del Cesar emitió una declaración extrapetita al otorgarle garantías al sindicato de base de Palmas del Cesar S.A. denominado SINTRAINAGRO, ya que conminó a Ministerio del Trabajo tramitar las quejas y solicitudes presentadas cuando este no hace parte de la presente acción de amparo.

Finalmente, en relación con la valoración probatoria, manifestó que el A quo no apreció las pruebas aportadas por INDUAGRO A.T., las cuales son pertinentes y conducentes para demostrar la legalidad de las actuaciones, incurriendo en un error de apreciación de la prueba, ya que no pueden ser tomadas como ciertas las afirmaciones de los miembros del sindicato accionante sobre el constreñimiento al que fueron sometidos para afiliarse a INDUAGRO, para lo cual se allegaron las copias de las 236 afiliaciones voluntarias de los trabajadores afiliados partícipes vinculados al contrato colectivo laboral suscrito con Palmas del Cesar S.A.

Para resolver, se

CONSIDERA

La acción de tutela fue concebida en el artículo 86 de la Constitución Política, como mecanismo de defensa y protección inmediata de los

1045



Rad. No. 20001-23-33-000-2014-00307-01
Actor: SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS
EMPLEADOS DE LA AGROINDUSTRIA DE LA
PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA
SINTRATERCERIZADOS
Acción de Tutela

derechos fundamentales, únicamente cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, salvo que existiendo, se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Para su interposición está legitimada toda persona que considere amenazados o vulnerados sus derechos fundamentales por cualquier autoridad pública o los particulares en los casos de ley.

En el presente asunto, la Empresa Palmas del Cesar S.A., dedicada a la comercialización de la Palma de Aceite en el sur del Departamento del Cesar, celebró un contrato sindical con INDUAGRO A.T., para que a través de los trabajadores afiliados participes se realizaran actividades puntuales relacionadas con la siembra, cosecha, mantenimiento y producción de la palma de aceite.

El contrato sindical es una institución jurídica del derecho colectivo del trabajo, a través de la cual los sindicatos pueden participar en la gestión de las empresas y en la promoción del trabajo colectivo. Está regulado por el Decreto 1429 de 2010, que dispone lo siguiente:

(...)

Artículo 1°. El contrato sindical como un acuerdo de voluntades, de naturaleza colectivo laboral, tiene las características de un contrato solemne, nominado y principal, cuya celebración y ejecución puede darse 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, realizado en ejercicio de la libertad sindical, con autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato o de los sindicatos y que se rige por las normas y principios del derecho colectivo del trabajo.

Artículo 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.

Artículo 3°. Además de las cláusulas relativas a las condiciones específicas del objeto del contrato sindical y las circunstancias en que se desarrollará, este



1046

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 y definir de común acuerdo las auditorías que consideren necesarias para verificar el cumplimiento de las obligaciones recíprocas una vez suscrito el respectivo contrato.

Artículo 4°. El contrato sindical será suscrito por el representante legal del sindicato de acuerdo con lo establecido en la Ley o en sus estatutos. Para todos los efectos legales, el representante legal de la organización sindical que suscriba el contrato sindical ejercerá la representación de los afiliados que participan en el Contrato Sindical.

Artículo 5°. En desarrollo del 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 las siguientes garantías en defensa de sus afiliados partícipes:

1. Tiempo mínimo de afiliación al sindicato para participar en la ejecución de un contrato sindical.
2. Procedimiento para el nombramiento del coordinador o coordinadores en el desarrollo del contrato sindical.
3. Procedimiento para seleccionar a los afiliados que van a participar en el desarrollo del contrato sindical, así como la forma de distribuir entre los afiliados partícipes el valor del trabajo del grupo, garantizando que este sea como mínimo equivalente y nunca inferior al salario mínimo legal mensual vigente, en proporción a la participación individual.
4. Causales y procedimiento de retiro y de reemplazo de afiliados que participan en el desarrollo del contrato sindical.
5. Mecanismos de solución de controversias de quienes participan en la ejecución del contrato sindical, teniendo en cuenta la normatividad establecida tanto en los estatutos como en el reglamento específico del contrato colectivo, con el objeto de garantizarles a los afiliados, los derechos fundamentales al debido proceso y a la defensa.
6. Porcentaje del excedente del Contrato Sindical que se destinará a educación, capacitación y vivienda para los afiliados partícipes.
7. El sindicato será el responsable de la administración del sistema de seguridad social integral, tales como la afiliación, retiro, pagos y demás novedades respecto de los afiliados partícipes.
8. El sindicato promoverá la salud ocupacional de los afiliados partícipes.

1047



Rad. No. 20001-23-33-000-2014-00307-01
Actor: SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS
EMPLEADOS DE LA AGROINDUSTRIA DE LA
PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA
SINTRATERCERIZADOS
Acción de Tutela

9. Dado el plano de igualdad en la que intervienen los afiliados partícipes entre sí y con el Sindicato en la ejecución del contrato sindical, el reglamento deberá incluir lo pertinente a las compensaciones o participaciones y deducciones para los afiliados partícipes a que haya lugar.
10. Los demás derechos y obligaciones que se establezcan para los afiliados partícipes.

Artículo 6°. El sindicato firmante de un contrato sindical deberá establecer en su contabilidad general una subcuenta para cada uno de los contratos sindicales suscritos.

Artículo 7°. Dada su naturaleza de contrato colectivo laboral, deberá depositarse copia del contrato sindical con su correspondiente reglamento ante la respectiva Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social, en donde este se suscriba o se ejecute.

Artículo 8°. La respectiva dependencia del Ministerio de la Protección Social expedirá previa solicitud la constancia del depósito del contrato colectivo laboral.

Artículo 9°. La solución de las controversias que se originen entre las partes contratantes en virtud del contrato sindical podrá ser resuelta por tribunal de arbitramento voluntario o demás mecanismos alternativos si así lo acuerdan las partes, o en su defecto, por la autoridad judicial laboral competente.

(...)

En virtud de lo anterior, el 30 de septiembre de 2013, INDUAGRO A.T. y Palmas del Cesar celebraron un contrato sindical, estableciendo las correspondientes contraprestaciones, obligaciones, etc., en cumplimiento de lo cual, fueron enviados a la empresa palmera trabajadores en misión afiliados a INDUAGRO A.T., para cumplir algunas labores de la cadena del proceso productivo.

No obstante lo anterior, los trabajadores afiliados a INDUAGRO y que cumplen actividades en Palmas del Cesar S.A., antiguamente ya habían estado prestando su servicio a la empresa palmicultora a través de Cooperativas de Trabajo Asociado y, según el dicho de los miembros del Sindicato accionante, en iguales condiciones que los empleados que tienen



Rad. N° 20001-23-33-000-2014-00307-01
Actor: SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS
EMPLEADOS DE LA AGROINDUSTRIA DE LA
PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA
SINTRATERCERIZADOS
Acción de Tutela

una relación laboral directa con la Sociedad accionada, con la diferencia de que no son trabajadores directos ni gozan de los beneficios de la Convención Colectiva 2011-2015 celebrada entre el sindicato de base SINTRAINAGRO y Palmas del Cesar S.A.

Empero, el Ministerio del Trabajo mediante la Resolución No. 0085 de 2014 (que aún no está en firme), le impuso una sanción administrativa a Palmas del Cesar S.A por intermediación laboral irregular y le prohibió la vinculación de trabajadores a través de Cooperativas de Trabajo Asociado, razón por la cual, quienes prestaban así su servicio se vieron avocados a afiliarse a INDUAGRO A.T., por instrucción de la empresa palmera y a fin de no perder el sustento que les proporciona la labor cumplida en el campo palmero.

Ante lo ocurrido, los trabajadores que antes cumplían actividades en Palmas del Cesar S.A. por medio de Cooperativas de Trabajo Asociado y que pasaron a realizarlas a través de INDUAGRO A.T. como trabajadores afiliados partícipes, mediante el Acta No.- 002 de 22 de enero de 2014, conformaron el Sindicato de Trabajadores Tercerizados – Empleados de la Agroindustria de la Palma de aceite en Colombia – SINTRATERCERIZADOS – sindicato de primer nivel e industria, conformado por 104 miembros, cuenta con Junta Directiva y está debidamente registrado y sus instrumentos depositados ante el Ministerio del trabajo.

SINTRATERCERIZADOS fue creado con el fin de promover los derechos de los trabajadores tercerizados y lograr una vinculación directa a través de un contrato laboral con la Empresa Palmas del Cesar S.A.



1049

10

Rad No 20001-23-33-000-2014-00307-01
Actor: SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS
EMPLEADOS DE LA AGROINDUSTRIA DE LA
PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA
SINTRATERCERIZADOS
Acción de Tutela

El 8 de abril de 2014, SINTRATERCERIZADOS elevó un pliego de peticiones a Palmas del Cesar S.A., empero, la respuesta a negociar fue negativa porque la empresa palmicultora adujo no tener relación laboral con los miembros del sindicato.

Por lo anterior, el representante de SINTRATERCERIZADOS inició las correspondientes querellas ante el Ministerio del Trabajo, encaminadas a que se declare la unidad de empresa entre INDUAGRO A.T. y Palmas del Cesar S.A. y otra, con el fin de que se disponga iniciar la negociación del mencionado pliego de peticiones. Respecto de esta última, ya se inició el proceso administrativo, formuló pliego de cargos y se conminó a la empresa palmicultora iniciar las correspondientes conversaciones con SINTRATERCERIZADOS, mediante Auto No. 704 de 16 de septiembre de 2014, del cual se desconoce su firmeza.

SINTRATERCERIZADOS instauró la presente acción de amparo, con el fin de obtener la protección de los derechos fundamentales a la negociación colectiva en conexidad con los derechos al trabajo, asociación sindical, libertad sindical, igualdad, debido proceso, dignidad humana y los derechos prevalente de los niños, presuntamente vulnerados por el Ministerio del Trabajo, la Empresa Palmas del Cesar S.A. y la Organización Gremial del Sector Agropecuario y Agroindustrial – INDUAGRO A.T.

El presente caso consiste en determinar si es procedente mediante tutela, ordenarle a Palmas del Cesar S.A. negociar el pliego de peticiones elevado por SINTRATERCERIZADOS, sindicato conformado por afiliados a INDUAGRO A.T., organización gremial que suscribió un contrato sindical



con la empresa palmicultora y a través de la cual, cumplen actividades específicas como trabajadores afiliados partícipes.

El recurso de amparo goza de unas características especiales para su procedencia, dentro de las que tenemos la inmediatez y la subsidiariedad de la acción.

1) Con relación al principio de la inmediatez, es preciso afirmar que se entiende como el plazo razonable dentro del cual se debe ejercer la acción de tutela. En otras palabras, la inmediatez es entendida como un requisito de procedibilidad para la protección del derecho fundamental, el cual hace referencia a que la acción de amparo debe ser interpuesta dentro de un término oportuno después de haber sido vulnerado o violado algún derecho fundamental.

En esas condiciones, la aplicación del principio de inmediatez debe ser valorada en cada caso concreto, pues resultaría contrario a los postulados del Estado Social de Derecho negar la acción de tutela de plano por no interponerla dentro de un término prudencial, sin antes valorar las circunstancias y la gravedad de la violación de los derechos fundamentales.

2) Por otra parte, el carácter subsidiario de la acción hace referencia a que no debe existir otro mecanismo jurídico para la protección del derecho, o existiendo sea ineficaz para evitar un perjuicio irremediable. Es en este último caso donde la tutela se utiliza como un mecanismo transitorio.

La subsidiariedad es un requisito fundamental de procedibilidad de la tutela, esto significa que el interesado debe primero acudir a los medios



Rad. No: 20001-23-33-000-2014-00307-01
Actor: SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS
EMPLEADOS DE LA AGROINDUSTRIA DE LA
PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA
SINTRATERCERIZADOS
Acción de Tutela

ordinarios de defensa cuando estos sean oportunos y eficaces², de modo que asegure una adecuada protección de sus derechos, excluyendo la posibilidad de usar el recurso de amparo como primera opción porque resulta improcedente.

La Corte Constitucional a través de su Jurisprudencia³ ha reiterado que la procedencia de la acción de tutela está condicionada a la previa utilización de los medios de defensa previstos en el ordenamiento jurídico⁴, puesto que no puede ser utilizada para reemplazar figuras procesales establecidas ni para subsanar la negligencia del interesado en ejercerlos, en razón a que no tiene la virtualidad de revivir términos precluidos ni oportunidades procesales vencidas.

En conclusión, es imprescindible analizar frente a cada caso si el Ordenamiento Jurídico ofrece otros medios de defensa judiciales idóneos y eficaces para proteger los derechos fundamentales presuntamente vulnerados o amenazados, y además, que hubieren sido utilizados dentro de los términos de Ley.⁵

² Al respecto, pueden consultarse las sentencias T-441 de 2003; T-742 de 2002 y T-806 de 2004, Corte Constitucional.

³ Corte Constitucional, sentencia T-451 de 2010, M.P. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto.
"(...) no puede reemplazar las figuras procesales destinadas a obtener la satisfacción de sus derechos, ni puede subsanar la incuria o negligencia de las partes en hacer uso de ellas de la manera y dentro de los términos previstos legalmente para ello."

(...)

De esta manera, si la parte afectada no ejerce las acciones o utiliza los recursos establecidos en el ordenamiento jurídico para salvaguardar los derechos amenazados o vulnerados, éste mecanismo de amparo no tiene la virtualidad de revivir los términos vencidos, ni se convierte en un recurso opcional de las instancias previstas en cada jurisdicción."

⁴ Sentencias T-469 de 2000, SU-061 de 2001 y T-108 de 2003, Corte Constitucional.

⁵ Sentencia T-451 de 2010, M.P. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto, Corte Constitucional.



Rad. No. 20001-23-33000-2014-00307-01
Actor: SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS
EMPLEADOS DE LA AGROINDUSTRIA DE LA
PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA
SINTRATERCERIZADOS
Acción de Tutela

Ahora bien, frente a la existencia de otro mecanismo idóneo y eficaz de defensa judicial existe la alternativa de que excepcionalmente la tutela sea procedente de manera transitoria para evitar un perjuicio irremediable.

3) La Jurisprudencia Constitucional ha establecido que la acción de tutela no es procedente cuando el ordenamiento jurídico establece otro mecanismo judicial para la protección de los derechos. Sin embargo, pese a que el sistema normativo dispone de otras herramientas jurídicas para la protección de los derechos, estas deben ser suficientemente eficaces para evitar la consecución de un perjuicio irremediable, pues de lo contrario la acción de tutela es procedente de manera transitoria.

En otras palabras, si la situación fáctica es de tal gravedad que los recursos judiciales ordinarios resultan ineficaces para proteger los derechos fundamentales, el Juez de Tutela debe adoptar las medidas necesarias que neutralicen las causas de vulneración u amenaza con la finalidad de evitar un menoscabo o de hacer cesar una violación a derechos inalienables. La Corte Constitucional ha definido el perjuicio irremediable en los siguientes términos:

"La irremediabilidad del perjuicio, implica que las cosas no puedan retomar a su estado anterior, y que sólo pueda ser invocada para solicitar al juez la concesión de la tutela como "mecanismo transitorio" y no como fallo definitivo, ya que éste se reserva a la decisión del juez o tribunal competente. Es decir, se trata de un remedio temporal frente a una actuación arbitraria de autoridad pública, mientras se resuelve de fondo el asunto por el juez competente. En el caso que nos ocupa, la situación que se presenta no es irremediable, pues como el perjuicio alegado está en posibilidad de desaparecer, de prosperar el recurso de apelación interpuesto por el actor contra la decisión de la Inspección, resulta ilógico considerarlo como irremediable. Por lo demás, tampoco se observa que dicho perjuicio, sea grave o inminente."⁶

⁶ Corte Constitucional. Sentencia T 458 de 24 de octubre de 1994. M.P. Dr. Jorge Arango Mejía.



Rad. No. 20001-23-33-000-2014-00807-01
Actor: SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS
EMPLEADOS DE LA AGROINDUSTRIA DE LA
PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA
SINTRATERCERIZADOS
Acción de Tutela

La Jurisprudencia Constitucional ha previsto que para la valoración de los requisitos del perjuicio irremediable, deben tenerse en cuenta las circunstancias que rodean el caso bajo estudio, en la medida en que no son exigencias que puedan ser verificadas por el Juez *in abstracto*, sino que requieren de un análisis específico del contexto en que se desarrollan⁷, para lo cual deben al menos concurrir las siguientes circunstancias⁸:

- 1).- Que se produzca de manera cierta y evidente una amenaza sobre un derecho fundamental.
- 2).- Que de ocurrir no exista forma de reparar el daño producido al mismo.
- 3).- Que su ocurrencia sea inminente.
- 4).- Que resulte urgente la medida de protección para que el sujeto supere la condición de amenaza en la que se encuentra.
- 5).- Que la gravedad de los hechos, sea de tal magnitud que haga evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales.

En consecuencia, cuando el caso bajo estudio reúna los supuestos anteriores se hará necesaria la intervención del Juez de Tutela para el restablecimiento de los derechos involucrados adoptando medidas inmediatas de protección, imponiéndose en este evento el amparo como mecanismo transitorio mientras el Juez Ordinario decide de fondo la acción correspondiente⁹.

⁷ Sentencia T-451 de 2010, M.P. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto, Corte Constitucional.

⁸ Al respecto pueden verse entre otros, las sentencias T-771 de 2004, T-600 de 2002 y SU-086 de 1999, Corte Constitucional.

⁹ Sentencias AC-2010-00032 de 18 de marzo de 2010, M.P. Dr. Víctor Hernando Alvarado Ardila y AC-2010-01795-01 de 9 de diciembre de 2010, M.P. Dra. Bertha Lucía Ramírez de Páez, Sección Segunda, Consejo de Estado.



La Jurisprudencia Constitucional ha sostenido que el perjuicio irremediable debe ser probado por la persona que lo alega, porque si bien no es posible exigir el cumplimiento de una carga probatoria rigurosa en asuntos donde se discute la violación de derechos fundamentales, el tutelante debe demostrar al menos someramente los perjuicios originados en los hechos que motivaron la presentación del amparo, dado que al Juez de Tutela no le compete probar las circunstancias fácticas en que se fundamenta la acción de tutela, salvo que sea evidente e inminente el perjuicio.

Sobre la carga de la prueba del perjuicio irremediable la Corte Constitucional ha sostenido lo siguiente:

"En materia de interposición de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable existe una carga probatoria más exigente por parte de quien lo invoca, a menos que sea manifiesta la existencia del perjuicio irremediable, que debe ser cumplida por el accionante al momento de interponer la acción de tutela, carga que en todo caso no le compete a la Corte Constitucional satisfacer."¹⁰

En el sub-lite, SINTRATERCERIZADOS cuenta con otros medios de defensa judiciales, a través de las querrelas administrativas ante el Ministerio del Trabajo – las cuales, vale advertir, se están tramitando en la actualidad - y las acciones ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral a fin de que se declare la existencia de un contrato realidad con Palmas del Cesar S.A. y la unidad de empresa entre INDEUAGRO A.T. y la empresa

¹⁰ Corte Constitucional. Auto 164 de 21 de Julio de 2011. M.P. Dra. María Victoria Calle Correa. Referencia: expediente T-2431280.



Rad. N° 20001-23-33-000-2014-00307-01
Actor: SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS
EMPLEADOS DE LA AGROINDUSTRIA DE LA
PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA
SINTRATERCERIZADOS
Acción de Tutela

palmera, por lo que no es procedente intentar en sede de tutela obtener el amparo de sus derechos fundamentales.

Ahora bien, a pesar de que la tutela no cumple con el requisito de la subsidiariedad, la Sala no pasa por alto el hecho de que excepcionalmente podría tramitarse ante la existencia de un perjuicio irremediable, tal y como lo advirtió el A quo en la sentencia impugnada, al afirmar que en el sublite, la irreparabilidad del daño se configura ante la imposibilidad de adelantar el proceso de negociación colectiva y obtener una mejora real de las actuales condiciones en las que SINTRATERCERIZADOS laboran en Palmas del Cesar S.A.

Sin embargo, según lo expuesto, para que pueda hablarse de un perjuicio irremediable que posibilite la procedencia transitoria del amparo, la amenaza del daño sobre un derecho fundamental debe ser inminente y de tal manera que las medidas para evitar su materialización sean urgentes e impostergables, so pena de que se cause un menoscabo de tal magnitud que ya no tenga remedio, lo cual no resulta acreditado en este caso.

Si bien es cierto que están en controversia derechos laborales de los trabajadores que han sido objeto de intermediación laboral irregular y que es absolutamente legítima su reclamación frente a la Empresa Palmas del Cesar S.A. e INDUAGRO A.T.; también lo es que la prestación del servicio en la empresa palmera de los trabajadores afiliados a SINTRATERCERIZADOS está amparada en un contrato sindical celebrado con INDUAGRO A.T., el cual goza de legalidad y está acorde con las previsiones del Decreto 1429 de 2010, transcrito líneas atrás.



Rad No: 20001-23-33-000-2014-00307-01
Actor: SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS
EMPLEADOS DE LA AGROINDUSTRIA DE LA
PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA
SINTRATERCERIZADOS
Acción de Tutela

1056

Por lo anterior, la Sala concluye que actualmente no están ante un inminente riesgo los derechos de rango constitucional que ameriten la intervención del Juez de Tutela en un caso que no sólo está siendo tramitado en sede administrativa ante el Ministerio del Trabajo, sino que debe ser decidido por el Juez Ordinario Laboral a través de las correspondientes acciones judiciales.

Así pues, en razón al carácter subsidiario y residual de la acción de tutela, no es procedente que el Juez de Tutela desplace al Juez Ordinario Laboral a través de un trámite informal y sumario cuando no hay garantías de rango constitucional que se encuentren ante la arrenaza de un inminente daño irreparable.

En consecuencia, se revocará la sentencia de 25 de septiembre de 2014, emitida por el Tribunal Administrativo de del Cesar que concedió el amparo transitorio de los derechos fundamentales de asociación sindical en conexidad con el derecho a la negociación colectiva, libertad sindical e igualdad del Sindicato de Trabajadores Tercerizados – Empleados de la Agroindustrial de la Palma de Aceite en Colombia – SINTRATERCERIZADOS.

En su lugar, se rechazará por improcedente el amparo invocado y se conminará al Ministro del Trabajo para que por su conducto, se impartan las órdenes a que haya lugar a efectos de garantizar que las querellas interpuestas por SINTRATERCERIZADOS contra la empresa Palmas del Cesar S.A. se tramiten de manera diligente y sean resueltas de manera oportuna y en un lapso razonable.



Rad. N.º 20001-23-33-000-2014-00307-01
Acor: SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS
EMPLEADOS DE LA AGROINDUSTRIA DE LA
PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA
SINTRATERCERIZADOS
Acción de Tutela

1057

En mérito de lo expuesto, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección "B", administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

FALLA

1. REVÓCASE la sentencia de 25 de septiembre de 2014, proferida por el Tribunal Administrativo del Cesar, que concedió el amparo transitorio de los derechos fundamentales invocados por el SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS – EMPLEADOS DE LA AGROINDUSTRIA DE LA PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA – SINTRATERCERIZADOS y vulnerados por Palmas del Cesar S.A. y el Ministerio del Trabajo. En su lugar:

2. RECHAZASE la acción de tutela promovida por el SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS – EMPLEADOS DE LA AGROINDUSTRIA DE LA PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA – SINTRATERCERIZADOS contra el Ministerio del Trabajo, la Empresa Palmas del Cesar S.A. y la Organización Gremial del Sector Agropecuario y Agroindustrial – INDUAGRO A.T.

3. CONMÍNASE al Ministro del Trabajo para que por su conducto, se impartan las órdenes a que haya lugar a efectos de garantizar que las querellas interpuestas por SINTRATERCERIZADOS contra la empresa Palmas del Cesar S.A. se tramiten de manera diligente y sean resueltas de manera oportuna y en un lapso razonable.

1058



Rad. No: 20001-23-33-000-2014-00007-01
Acor: SINDICATO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS
EMPLEADOS DE LA AGROINDUSTRIA DE LA
PALMA DE ACEITE EN COLOMBIA
SINTRATERCERIZADOS
Acción de Tutela

4.LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991, para los fines ahí contemplados.

Dentro de los 10 días siguientes a la ejecutoria de esta providencia remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Esta providencia fue discutida y aprobada por la Sala en sesión celebrada en la fecha.


ALFONSO VARGAS RINCÓN


GERARDO ARENAS MONSALVE


SANDRA LISSET IBARRA VÉLEZ

1059

CONSEJO DE ESTADO
SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
SECRETARIA GENERAL

HOY 19 de Noviembre de 2014

*Regresa del despacho
13 folios
Dineo*

AL DESPACHO

DR (A). ALFONSO VARGAS RINCÓN

No EXP: 20001-23-33-000-2014-00307-01

ACCIONES DE TUTELA

ACTOR: SINDICATO DE TRABAJADORES
TERCERIZADOS Y DEMAS EMPLEADOS - INDUSTRIA
DE LA PALMA DE ACEITE DE COLOMB

MEMORIAL SUSCRITO POR FABIO ENRIQUE GONZALEZ
BEJARANO, SUSTENTANDO LA IMPUGNACION, EN 12 FOLIOS.

Alfonso Vargas Rincón
Oficial Mayor

Anexo X. Certificación expedida por PALMAS DEL CESAR



LA DIRECTORA DE GESTION HUMANA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE
PALMAS DEL CESAR S.A.

CERTIFICA

Que las Señoras **JESSICA RODRIGUEZ LARA**, mayor de edad, identificada con la Cedula de Ciudadanía No. 1.098.695.107 y **IVONNE RODRIGUEZ MANTILLA**, mayor de edad, identificada con la Cedula de Ciudadanía No. 63.537.734; estudiantes de pregrado de Derecho de la Universidad Industrial de Santander, se presentaron en nuestras instalaciones el día Quince (15) del mes de abril del año 2016, adelantando trámites académicos.

Atentamente,



ANDREA DAGOVETT CALA
Directora de Gestión Humana.
Palmas del Cesar S.A.

Anexo Y. Soportes de pago de nómina de los trabajadores vinculados por contrato sindical



SOPORTE DE PAGO
 NIT: 900493833
 CENTRO DE COSTOS: PALMAS DEL CESAR
 PERIODO: 2015-01-16/2015-01-31

NOMBRE: RINCON GOMEZ HENRY CC: 18.927.209
 BANCO: Banco de bogota CUENTA: 539226340
 LABOR: AUXILIAR DE COSECHA Y COMPENSACION BASE: 644,350
 OFICIOS VARIOS

INGRESOS		
Concepto	Cantidad	Valor
Compensación salarial mensual fija	9	193,305
Descanso anual	5	0
Bono fijo - (auxilio de transporte)		22,200
Permiso remunerado	1	21,478
bono por productividad		50,358
AUXILIOS SINDICALES NO CONSTITUTIVOS DE COMPENSACION SALARIAL		
Rodamiento	10	48,333
Aux. sindical para alimentacion	10	22,917
TOTAL INGRESOS		358,591
NETO PAGADO		325,948

DEDUCCIONES		Valor
Concepto		Valor
Aporte salud		10,806
Aporte pension		10,806
Descuento poliza		11,431
TOTAL DEDUCCIONES		32,643

Firma: RINCON GOMEZ HENRY
 CC: 18.927.209

DETALLES PRODUCCION						
Fecha	Asistió	Tarea	Produccion	Parametro	Cumplimiento	Remuneracion
2015-01-18	No	Domingo		0	0 %	0
2015-01-21	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE. FRECUENCI	115	240	47.9167 %	21,479
2015-01-22	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE. FRECUENCI	145	240	60.4167 %	21,479
2015-01-23	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE. FRECUENCI	84	240	35 %	21,479
2015-01-24	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE. FRECUENCI	122	240	50.8333 %	21,479
2015-01-25	Si	Domingo		0	0 %	21,479
2015-01-26	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE. FRECUENCI	301	240	125.417 %	31,744
2015-01-27	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE. FRECUENCI	302	240	125.833 %	31,863
2015-01-28	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE. FRECUENCI	348	240	145 %	45,262
2015-01-29	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE. FRECUENCI	248	240	103.333 %	27,399
2015-01-30	No - Licencias remunerada (Verificada)				%	0
2015-01-31	No - Permiso no remunerado (Verificada)				%	0

K LIQUIDACIÓN DE DESCANSO ANUAL



Induagro

NIT: 800493833

PERIODO DE LIQUIDACION: 2014-01-07 A 2015-09-30

NOMBRE: RINCON GOMEZ HENRY

CEDULA DE CIUDADANIA : 18927209

CARGO: PLANTACIÓN PLANTACION AUXILIAR DE COSECHA Y OFICIOS VARIOS

COMPENSACION BASE \$619.200

FECHA INICIAL: 2015-01-02

FECHA FINAL: 2015-01-20

DIAS A DISFRUTAR: 15

DIAS HABILES DE DESCANSO ANUAL: 15

DIAS PENDIENTES DE VACACIONES: 8.16667

⊕ INGRESOS

⊖ DEDUCCIONES

Concepto	Cantidad	Valor
DESCANSO ANUAL	15	\$672,992
NETO PAGADO		\$619,152

CONCEPTO	CANTIDAD	VALOR
SALUD		\$26,920
PENSION		\$26,920
TOTAL DEDUCCIONES		\$53,840

RECIBI A CONFORMIDAD: RINCON GOMEZ HENRY
C.C.: 18927209



SOPORTE DE PAGO
 NIT: 900493833
 CENTRO DE COSTOS: PALMAS DEL
 CESAR
 PERIODO: 2014-12-16/2014-12-31

NOMBRE: RIVERA BAUTISTA TRINO CC: 12,458,857
 BANCO: Banco de bogota CUENTA: 539092007
 LABOR: AUXILIAR DE COSECHA Y COMPENSACION BASE: 616,200
 OFICIOS VARIOS

INGRESOS

Concepto	Cantidad	Valor
Compensación salarial mensual fija	11	225,940
Descanso anual	5	0
Bono fijo - (auxilio de transporte)		26,400
Bono por productividad		5,807
AUXILIOS SINDICALES NO CONSTITUTIVOS DE COMPENSACION SALARIAL		
Rodamiento	11	53,167
Aux. sindical para alimentacion	11	25,208
TOTAL INGRESOS		336,522
NETO PAGADO		317,982

DEDUCCIONES

Concepto	Valor
Aporte salud	9,270
Aporte pension	9,270
TOTAL DEDUCCIONES	18,540

Firma: RIVERA BAUTISTA TRINO
 CC: 12,458,857

DETALLES PRODUCCION

Fecha	Asistio	Tarea	Produccion	Parametro	Cumplimiento	Remuneracion
2014-12-16	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 2 AÑOS	111	160	69.375 %	20,534
2014-12-17	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 2 AÑOS	161	160	100.625 %	24,041
2014-12-18	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 2 AÑOS	140	160	87.5 %	20,534
2014-12-19	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 2 AÑOS	90	160	56.25 %	20,534
2014-12-20	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 2 AÑOS	90	160	56.25 %	20,534
2014-12-21	Si	Domingo		0	%	21,717
2014-12-22	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	170	300	56.667 %	20,534
2014-12-23	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	151	300	50.3333 %	20,534
2014-12-24	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	159	300	53 %	20,534
2014-12-25	Si	Domingo		0	%	21,717
2014-12-26	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	164	300	54.6667 %	20,534
2014-12-28	Si	Domingo		0	%	20,540



SOPORTE DE PAGO
NIT: 900493833
CENTRO DE COSTOS: PALMAS DEL
CESAR
PERIODO: 2015-01-16/2015-01-31

NOMBRE: RIVERA BAUTISTA TRINO CC: 12,458,857
BANCO: Banco de bogota CUENTA: 539092007
LABOR: AUXILIAR DE COSECHA Y COMPENSACION BASE: 644,350
OFICIOS VARIOS

INGRESOS

Concepto	Cantidad	Valor
Compensación salarial mensual fija	12	257,740
Bono fijo - (auxilio de transporte)		29,600
Comp Incapacidades	3	134,118
Permiso remunerado	1	21,478
bono por productividad		120,760
AUXILIOS SINDICALES NO CONSTITUTIVOS DE COMPENSACION SALARIAL		
Rodamiento	16	77,333
Aux. sindical para alimentacion	16	36,667
TOTAL INGRESOS		677,696
NETO PAGADO		634,968

DEDUCCIONES

Concepto	Valor
Aporte salud	21,364
Aporte pension	21,364
TOTAL DEDUCCIONES	42,728

Firma: RIVERA BAUTISTA TRINO
 CC: 12,458,857

DETALLES PRODUCCION

Fecha	Asistio	Tarea	Produccion	Parametro	Cumplimiento	Remuneracion
2015-01-16	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	302	300	100.667 %	27,399
2015-01-17	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	310	300	103.333 %	27,399
2015-01-18	Si	Domingo		0	0 %	27,399
2015-01-19	No - Licencias remunerada (Verificada)				%	0
2015-01-20	No - Incapacidad por enfermedad general (Verificada)				%	0
2015-01-21	No - Incapacidad por enfermedad general (Verificada)				%	0
2015-01-22	No - Incapacidad por enfermedad general (Verificada)				%	0
2015-01-23	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE, FRECUENCI	172	240	71.6667 %	21,479
2015-01-24	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE, FRECUENCI	246	240	102.5 %	27,399
2015-01-25	Si	Domingo		0	0 %	24,499
2015-01-26	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	406	300	135.333 %	37,755
2015-01-27	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	348	300	116 %	29,541
2015-01-28	Si	PLATEO MECANICO CON YOYO EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	378	280	135 %	37,391
2015-01-29	Si	PLATEO MECANICO CON YOYO EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	406	280	145 %	48,160
2015-01-30	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 1 AÑOS	214	280	76.4286 %	21,479
2015-01-31	Si	PLATEO MECANICO CON YOYO EN CULTIVOS	410	280	146.429 %	48,660



SOPORTE DE PAGO
 NIT: 900493833
 CENTRO DE COSTOS: PALMAS DEL
 CESAR
 PERIODO: 2015-01-01/2015-01-15

NOMBRE: SUAREZ SANTAMARIA JOSE GREGORIO	CC: 77,131,888
BANCO: Banco de bogota	CUENTA: 539134866
LABOR: AUXILIAR DE COSECHA Y OFICIOS VARIOS	COMPENSACION BASE: 644,350

INGRESOS		
Concepto	Cantidad	Valor
Compensación salarial mensual fija	11	236,262
Descanso anual	4	0
Bono fijo - (auxilio de transporte)		27,133
bono por productividad		303,060
AUXILIOS SINDICALES NO CONSTITUTIVOS DE COMPENSACION SALARIAL		
Rodamiento	11	53,167
Aux. sindical para alimentacion	11	25,208
TOTAL INGRESOS		644,830
NETO PAGADO		590,253
DEDUCCIONES		
Concepto		Valor
Aporte salud		21,573
Aporte pension		21,573
Descuento poliza		11,431
TOTAL DEDUCCIONES		54,577

Firma: SUAREZ SANTAMARIA JOSE GREGORIO
 CC: 77,131,888

DETALLES PRODUCCION						
Fecha	Abs/ajo	Tarea	Produccion	Parametro	Cumplimiento	Remuneracion
2015-01-01	No	Domingo		0	0 %	0
2015-01-04	No	Domingo		0	0 %	0
2015-01-05	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE EN LOMA CON TRACTOR	1075	1200	89.5833 %	21,479
2015-01-06	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE EN LOMA CON TRACTOR	1006.3	1200	83.8583 %	21,479
2015-01-07	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE EN LOMA CON TRACTOR	1677.3	1200	139.775 %	44,105
2015-01-08	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE EN LOMA CON TRACTOR	1689.5	1200	140.792 %	44,617
2015-01-09	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE EN LOMA CON TRACTOR	3914	1200	326.167 %	99,241
2015-01-10	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE EN LOMA CON TRACTOR	1884	1200	157 %	54,270
2015-01-11	Si	Domingo		0	0 %	47,532
2015-01-12	Si	Domingo		0	0 %	47,532
2015-01-13	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	2092	1400	149.429 %	46,930
2015-01-14	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE EN LOMA	1868.5	1100	169.864 %	48,690
2015-01-15	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE EN LOMA	2373	1100	215.727 %	63,447



SOPORTE DE PAGO
 NIT: 900493833
CENTRO DE COSTOS: PALMAS DEL
CESAR
PERIODO: 2015-01-16/2015-01-31

NOMBRE: SUAREZ SANTAMARIA JOSE GREGORIO	CC: 77,131,888
BANCO: Banco de bogota	CUENTA: 539134866
LABOR: AUXILIAR DE COSECHA Y OFICIOS VARIOS	COMPENSACION BASE: 644,350

INGRESOS

Concepto	Cantidad	Valor
Compensación salarial mensual fija	16	343,653
Bono fijo - (auxilio de transporte)		39,467
bono por productividad		255,304
AUXILIOS SINDICALES NO CONSTITUTIVOS DE COMPENSACION SALARIAL		
Rodamiento	16	77,333
Aux. sindical para alimentación	16	36,867
TOTAL INGRESOS		752,424
NETO PAGADO		693,077

DEDUCCIONES

Concepto	Valor
Aporte salud	23,956
Aporte pension	23,956
Descuento póliza	11,431
TOTAL DEDUCCIONES	59,347

Firma: SUAREZ SANTAMARIA JOSE GREGORIO
 CC: 77,131,888

DETALLES PRODUCCION

Fecha	Asistio	Tarea	Produccion	Parametro	Cumplimiento	Remuneracion
2015-01-16	Si	DESYERBE DE BOLSAS EN VIVERO DE 7 A 9 MESES	825	1500	55 %	21,479
2015-01-17	Si	DESYERBE DE BOLSAS EN VIVERO DE 7 A 9 MESES	1320	1500	88 %	21,479
2015-01-18	Si	Domingo		0	0 %	41,305
2015-01-19	Si	DESYERBE DE BOLSAS EN VIVERO DE 7 A 9 MESES	1989	1500	132.6 %	42,578
2015-01-20	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	1783.5	1400	127.393 %	35,990
2015-01-21	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	1845	1400	131.786 %	37,835
2015-01-22	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	1689	1400	120.643 %	33,155
2015-01-23	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	1743.5	1400	124.536 %	34,790
2015-01-24	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	1510	1400	107.857 %	27,129
2015-01-25	Si	Domingo		0	0 %	35,246
2015-01-26	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	1779	1400	127.071 %	35,855
2015-01-27	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	2223	1400	158.786 %	51,339
2015-01-28	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	2257	1400	161.214 %	52,121
2015-01-29	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	1656	1400	118.286 %	31,509
2015-01-30	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	2101	1400	150.071 %	48,533
2015-01-31	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	2104.5	1400	150.321 %	48,614



NIT: 900493833
 CENTRO DE COSTOS: PALMAS DEL
 CESAR
 PERIODO: 2014-12-16/2014-12-31

NOMBRE: PAEZ AREVALO ELIECER	CC: 12,459,485
BANCO: Banco de bogota	CUENTA: 539226746
LABOR: AUXILIAR DE COSECHA Y	COMPENSACION BASE: 616,200
OFICIOS VARIOS	

INGRESOS		
Concepto	Cantidad	Valor
Compensación salarial mensual fija	6	123,240
Descanso anual	5	0
Bono fijo - (auxilio de transporte)		14,400
Comp incapacidades	5	155,365
bono por productividad		183,363
AUXILIOS SINDICALES NO CONSTITUTIVOS DE COMPENSACION SALARIAL		
Rodamiento	11	53,167
Aux. sindical para alimentacion	11	25,206
TOTAL INGRESOS		534,743
NETO PAGADO		487,954
DEDUCCIONES		
Concepto		Valor
Aporte salud		17,679
Aporte pension		17,679
Descuento poliza		11,431
TOTAL DEDUCCIONES		46,789

Firma: PAEZ AREVALO ELIECER
 CC: 12,459,485

DETALLES PRODUCCION						
Fecha	Aviso	Tarea	Produccion	Parametro	Cumplimiento	Remuneracion
2014-12-16	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE EN LOMA CON TRACTOR	1434	1200	119.5 %	32,809
2014-12-17	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE EN LOMA CON TRACTOR	2259.3	1200	188.275 %	67,000
2014-12-18	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE EN LOMA	1364.5	1100	124.045 %	31,343
2014-12-19	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE EN LOMA	2192	1100	199.273 %	59,791
2014-12-20	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	118	300	39.3333 %	20,534
2014-12-21	Si	Domingo		0	%	47,942
2014-12-22	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE EN LOMA	709.3	1100	64.4818 %	20,534
2014-12-23	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE EN LOMA CON TRACTOR	1121.8	1200	93.4833 %	20,534
2014-12-24	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE EN LOMA	948	1100	86.1818 %	20,534
2014-12-25	Si	Domingo		0	%	47,942
2014-12-26	No - Incapacidad por enfermedad general (Verificada)				%	0
2014-12-27	No - Incapacidad por enfermedad general (Verificada)				%	0
2014-12-28	Si	Domingo		0	%	20,540
2014-12-29	No - Incapacidad por enfermedad general (Verificada)				%	0
2014-12-30	No - Incapacidad por enfermedad general (Verificada)				%	0

CENTRO DE COSTOS: PALMAS DEL
CESAR
PERIODO: 2015-01-16/2015-01-31

NOMBRE: PAEZ AREVALO ELIECER CC: 12,459,485
BANCO: Banco de bogota CUENTA: 539226746
LABOR: AUXILIAR DE COSECHA Y COMPENSACION BASE: 644,350
OFICIOS VARIOS

INGRESOS		
Concepto	Cantidad	Valor
Compensación salarial mensual fija	16	343,653
Bono fijo - (auxilio de transporte)		39,467
bono por productividad		157,512
AUXILIOS SINDICALES NO CONSTITUTIVOS DE COMPENSACION SALARIAL		
Rodamiento	16	77,333
Aux. sindical para alimentacion	16	36,667
TOTAL INGRESOS		654,632
NETO PAGADO		603,107
DEDUCCIONES		
Concepto		Valor
Aporte salud		20,047
Aporte pension		20,047
Descuento poliza		11,431
TOTAL DEDUCCIONES		51,525

Firma: PAEZ AREVALO ELIECER
CC: 12,459,485

DETALLES PRODUCCION						
Fecha	Asisto	Tarea	Produccion	Parametro	Cumplimiento	Remuneracion
2015-01-18	No	Domingo		0	0 %	0
2015-01-20	Si	RELIMPIA DE DRENAJES CON MACHETE Y PALA. Medidas < a 1 mt	195	160	121.875 %	41,285
2015-01-21	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE. FRECUENCI	240	240	100 %	27,399
2015-01-22	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE. FRECUENCI	330	240	137.5 %	35,651
2015-01-23	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE. FRECUENCI	258	240	107.5 %	27,399
2015-01-24	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE. FRECUENCI	247	240	102.917 %	27,399
2015-01-25	Si	Domingo		0	0 %	31,867
2015-01-26	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	406	300	135.333 %	37,755
2015-01-27	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	337	300	112.333 %	28,232
2015-01-28	Si	PLATEO MECANICO CON YOYO EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	412	280	147.143 %	48,910
2015-01-29	Si	PLATEO MECANICO CON YOYO EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	422	280	150.714 %	50,160
2015-01-30	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 1 AÑOS	418	280	149.286 %	37,516
2015-01-31	Si	PLATEO MECANICO CON CUCHILLA EN CULTIVOS DE 1 AÑOS	245	280	87.5 %	21,479



SOPORTE DE PAGO
 NIT: 900493833
CENTRO DE COSTOS: PALMAS DEL
CESAR
PERIODO: 2015-01-01/2015-01-15

NOMBRE: RODRIGUEZ SEPULVEDA FERNEL ANTONIO CC: 19,673,832
 BANCO: Banco de bogota CUENTA: 539226365
 LABOR: AUXILIAR DE COSECHA Y OFICIOS VARIOS COMPENSACION BASE: 644,350

INGRESOS

Concepto	Cantidad	Valor
Compensación salarial mensual fija	14	300,697
Bono fijo - (auxilio de transporte)		34,533
bono por productividad		311,275
AUXILIOS SINDICALES NO CONSTITUTIVOS DE COMPENSACION SALARIAL		
Rotamiento	14	67,667
Aux. sindical para alimentacion	14	32,083
TOTAL INGRESOS		746,256
NETO PAGADO		686,866

DEDUCCIONES

Concepto	Valor
Aporte salud	24,479
Aporte pension	24,479
Descuento poliza	11,431
TOTAL DEDUCCIONES	60,389

Firma: RODRIGUEZ SEPULVEDA FERNEL ANTONIO
 CC: 19,673,832

DETALLES PRODUCCION

Fecha	Asistio	Tarea	Producción	Parametro	Cumplimiento	Remuneración
2015-01-01	No	Domingo		0	0 %	0
2015-01-02	No - Permiso no remunerado (Verificada)				%	0
2015-01-03	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	1695.5	1400	121.107 %	32,295
2015-01-04	Si	Domingo		0	0 %	26,415
2015-01-05	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE	1677	1400	119.786 %	31,113
2015-01-06	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE EN LOMA	1875	1100	170.455 %	48,839
2015-01-07	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE EN LOMA	1893	1100	172.091 %	49,253
2015-01-08	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE EN LOMA	1801.5	1100	163.773 %	47,149
2015-01-09	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE EN LOMA	1769	1100	160.818 %	46,401
2015-01-10	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE EN LOMA	2514.5	1100	228.591 %	73,251
2015-01-11	Si	Domingo		0	0 %	49,334
2015-01-12	Si	Domingo		0	0 %	49,334
2015-01-13	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE EN LOMA	2054.5	1100	186.773 %	52,968
2015-01-14	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE EN LOMA	1462	1100	132.909 %	34,250
2015-01-15	Si	COSECHA EN CULTIVOS DE 5 AÑOS EN ADELANTE EN LOMA	1919	1100	174.455 %	49,851

Anexo Z. Proyección queja ante la Organización Internacional del Trabajo.

PROYECCIÓN QUEJA ANTE LA OIT PARA EL CASO DE SINTRATERCERIZADOS

Señores

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Comité de Libertad Sindical

Ginebra, Suiza

Ref. Queja por violación a la libertad sindical

Accionante: Sindicato de Trabajadores Tercerizados y demás Empleados de la Agroindustria de la Palma de Aceite de Colombia – SINTRATERCERIZADOS

Accionado: Palmas del Cesar S.A., Induagro A.T, estado Colombiano.

El Sindicato de Trabajadores Tercerizados y demás Empleados de la Agroindustria de la Palma de Aceite de Colombia – SINTRATERCERIZADOS, representando legalmente por **ENALGE JOSÉ GUARÍN CONDE**, mayor de edad, identificado con cedula de ciudadanía No. _____ de la ciudad de _____, conforme a los estatutos que rigen nuestra organización, y conforme a lo consagrado en los artículos 26 al 34 de la Constitución de la Oficina Internacional del Trabajo, me permito interponer **QUEJA POR VIOLACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL**, en contra la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.** identificada con NIT Nro. 890200656-9, a la Empresa y/o organización sindical **INDUAGRO A.T.**, con Acta de Constitución Nro. 06 del 21 de noviembre de 2011 Otorgada por el Inspector de Trabajo de Barrancabermeja, Santander y al **ESTADO COLOMBIANO**, al violentar e impedir el pleno y efectivo desarrollo del **DERECHO FUNDAMENTAL DE ASOCIACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL**, por medio de la tercerización ilegal de sus trabajadores con la base en los siguientes:

HECHOS

PRIMERO: La empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.**, identificada tributariamente con el número 890200656-9, ubicada en la corregimiento de minas, municipio de San Martín, Departamento del Cesar con sede igualmente en la ciudad de Bucaramanga- Santander, es una sociedad que tiene como finalidad la explotación comercial de la palma de aceite en el territorio del sur del Cesar, dedicada al cultivo y beneficio industrial de la palma por medio de un procedimiento industrial a través de las siguientes labores misionales y permanentes: siembra, mantenimiento, cosecha y producción . (Anexo 1 – Certificado Cámara de Comercio de Palmas del Cesar S.A.)

SEGUNDO: La empresa antes mencionada, ha desarrollado y mantenido durante varios años diversas formas de intermediación ilegal laboral por medio de cooperativas de trabajo asociado, es decir empresas generadas con el fin esconder la relación laboral que existe entre PALMAS DEL CESAR S.A. y los trabajadores, pese a la prohibición expresa por parte de la legislación Colombiana, estas cooperativas han sido creadas y a su vez modificadas por la misma empresa con el único fin de enviar a trabajadores en misión a desarrollar un servicio personal, ejerciendo subordinación sobre cada uno de ellos, pero sin ser contratos directamente por la misma, es por ello que se emite por parte del ente Ministerial una sanción administrativa de 2.156 millones de pesos, lo anterior sustentado en que la empresa palmicultora “había transgredido la normatividad existente en materia laboral esto es Violación al Artículo 17 del Decreto 4588 de 2006, 7° de la Ley 1233 de 2008, 63 de la Ley 1429 de 2010, 1° del Decreto 2025 de 2011, y los literales c) y f) del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011” (ver anexo 2 – Resolución 0085 de 2014 del Ministerio del Trabajo Regional Cesar).

TERCERO: Una vez interpuesta la sanción por parte del Ministerio de Trabajo a la empresa PALMAS DEL CESAR S.A., los directivos de la misma acuden a realizar de manera astuta y estratégica una maniobra en la cual se da la cancelación y eliminación de todas las cooperativas asociadas y crean un nuevo modelo de intermediación laboral, esta vez por medio de una empresa llamada INDUAGRO A.T., identificada con Nit No. 900.493.833-8 y Con Acta de Constitución No. 06 del 21 de noviembre de 2011 Otorgada por el Inspector de Trabajo de Barrancabermeja, Santander (ver anexo 3 – Deposito de Induagro A.T. ante el Ministerio del Trabajo) correspondiendo así esta última formalmente como un sindicato de primer grado de industria, es decir, siendo un sindicato formal el único propósito que cumple es disfrazar aún más la relación laboral entre PALMAS DEL CESAR S.A. y los trabajadores, toda vez que estos se encuentran vinculados y afiliados laboralmente por INDUAGRO A.T por medio de un contrato sindical, para efectuar labores

misionales por parte de los miembros de la organización a la empresa. (Ver anexo 4 – Contrato individual de ejecución vinculado al contrato colectivo de trabajo), como en las cartillas en las cuales se “socializan” algunas de las condiciones de trabajo de los obreros (ver anexo 5 – Cartilla de Trabajo de Induagro A.T. – F.E.T. entregada a los trabajadores por INDUAGRO A.T.)

CUARTO: Posteriormente, inicia una nueva etapa de intermediación laboral ilegal, Induagro A.T. vinculó los trabajadores tercerizados por medio de un “**Contrato colectivo**” (Ver anexo 6 – Contrato individual de ejecución vinculado al contrato colectivo de trabajo). En esta nueva fase, ha sido la empresa Induagro A.T. la encargada de asumir las labores de intermediación laboral ilegal implementada por la sociedad palmicultura, pues Induagro A.T. es quien actualmente desarrolla las labores por las cuales fueron sancionadas las Cooperativas de Trabajo Asociado y la empresa Palmas del Cesar S.A.; esta situación ha sido denunciada ante el Ministerio del Trabajo, tal como consta en la querrela que por intermediación laboral se entabló en contra de Palmas del Cesar S.A. e Induagro A.T., la cual, a pesar de haber cumplido con los términos para haberse decidido según lo establecido por Resolución 1309 de 2013 del Ministerio del Trabajo- Manual del Inspector de Trabajo y de la Seguridad Social y a su vez desconociendo la situación en comento decide archivar la acción presentada por carecer de elementos facticos y jurídicos (Ver anexo 7 – Auto de Ministerio del Trabajo donde se archiva la querrela interpuesta en la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo Regional Cesar)

QUINTO: Además de implementar este nuevo modelo de intermediación laboral, los trabajadores que se encuentran intermediados laboralmente de manera ilegal, fueron constreñidos para que emigraran a este nuevo modelo; esos trabajadores realizan las mismas actividades de siembra, mantenimiento y cosecha que ejecutaban ilegalmente las cooperativas de trabajo asociado; la Empresa Palmas del Cesar obligó a los trabajadores a vincularse a INDUAGRO AT, como condición para continuar laborando y recibir un sustento diario; como prueba de esto, se encuentran las manifestaciones de cientos de trabajadores que a pesar de conocer la ilegalidad de esta contratación, debieron acceder a la misma en aras de garantizar un empleo y un mínimo vital para sus familias (ver anexo 8 – Declaraciones de Trabajadores constreñidos para ingresar a INDUAGRO A.T.)

SEXTO: Atendiendo a lo antes descrito, como un mecanismo para mejorar y promover la defensa de los derechos laborales y ante la precariedad de las condiciones de los trabajadores de INDUAGRO A.T., intermediados o tercerizados de la empresa PALMAS DEL CESAR S.A., se crea y se conforma la organización

sindical **SINTRATERCERIZADOS** con personería jurídica No ___ de _____ del 20__ (ver anexo 9 – certificado de existencia y representación legal Sintratercerizados) el cual a la fecha no ha sido reconocida y después de haber cumplido con todos y cada uno de los requisitos propios de la legislación referentes a la creación de las organización sindicales, así como notificarle en debida forma a las empresas aquí mencionadas, ninguna de ellas da reconocimiento al sindicato como tal ya que se presenta el pliego de peticiones ante la EMPRESA PALMAS DEL CESAR S.A. el día 8 de abril de 2014 con el ánimo de dar solución a las problemáticas planteadas en los hechos anteriores, sin embargo la empresa aduce que no se iniciara la respectiva negociación colectiva teniendo en cuenta que ninguno de los trabajadores miembros del sindicato se encuentran vinculados ni son trabajadores de la compañía palmera (ver anexo 10 – Respuesta de Palmas del cesar S.A. al pliego de peticiones) esto a pesar de que la empresa fue sancionada por intermediación ilegal como consta en la Resolución Nro. 0085 de 2014 del Ministerio del Trabajo Regional Cesar (Ver anexo 2 – Resolución 0085 de 2014 del Ministerio del Trabajo Regional Cesar) y que por lo tanto en términos del Artículo 16 y 17 del Decreto 4588 de 2006, los trabajadores que se encontraban vinculados con cooperativas deben ser considerados como dependientes y trabajadores directos de Palmas del Cesar S.A.

SEPTIMO: La empresa Palmas del Cesar S.A., como consta en la respuesta emitida a SINTRATERCERIZADOS (ver anexo 10 - Respuesta de Palmas del cesar S.A. al pliego de peticiones); el 10 de abril de 2014, remitió el pliego de peticiones presentado por la organización sindical a la empresa Induagro A.T., para que fuera esta la que tramitara la negociación en su nombre.

OCTAVO: Hasta la fecha ni Palmas del Cesar S.A. ni la empresa Induagro A.T, a quien también se le han remitido comunicaciones pero se ha negado a recibir, han atendido su obligación de dar trámite a la misma, por lo que es clara entonces la configuración de un atentado en contra de los derechos de **SINTRATERCERIZADOS**, pues ha existido por parte de la empresa Palmas del Cesar S.A. e Induagro A.T., un total desconocimiento de los derechos adquiridos por virtud no solo del Decreto 4588 de 2006 artículo 16 y 17, sino también del artículo 23 del código sustantivo del trabajo y el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, pues a pesar de la ilegal intermediación laboral a la que han sido sometidos los trabajadores de PALMAS DEL CESAR S.A., estos cumplen con los requisitos exigidos por el Código Sustantivo del Trabajo para cobijarse bajo una relación de trabajo en la que presume el contrato de trabajo. Lo anterior en razón a que además de existir una sanción por intermediación laboral ilegal en

contra de Palmas del Cesar S.A., los trabajadores pertenecientes a SINTRATERCERIZADOS,

1. prestan una actividad personal por ellos mismos a Palmas del Cesar S.A.,
2. se encuentran bajo subordinación y dependencia de PALMAS DEL CESAR S.A., por cuanto las ordenes, el trabajo y la facultad disciplinaria esta en cabeza de esta empresa y
3. que la remuneración de los trabajadores proviene de PALMAS DEL CESAR S.A. quien entrega a estos dineros a INDUAGRO A.T. como empresa intermediaria.

Cabe señalar que nuestra Corte Suprema de Justicia en diversas oportunidades ha manifestado que según el principio de la primacía de la realidad, uno de los fundamentales en el Derecho del Trabajo: **“... en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”**

En mérito de lo expuesto se concluye que siempre debe primar la realidad sobre la formalidad, sin importar la denominación o acuerdo a que previamente lleguen los sujetos intervinientes, es decir la principal relación laboral se encuentra establecida para el caso en concreto entre los trabajadores de SINTRATERCERIZADOS, siendo la empresa INDUAGRO A.T. un intermediario que disfraza las relaciones laborales y las obligaciones de la empresa PALMAS DEL CESAR S.A.

NOVENO: A partir de lo anterior, se puede considerar que entre Palmas del Cesar S.A. e Induagro A.T. existe una unidad contractual que debe cumplir con la obligación de negociar colectivamente con SINTRATERCERIZADOS, pues estas dos organizaciones a pesar de su apariencia de autonomía e independencia, tienen un estado de subordinación de una sobre la otra, pues:

a) El surgimiento de INDUAGRO A.T. en el territorio de Minas, San Martín, Sur del Cesar, en donde se encuentra la empresa Palmas del Cesar S.A. se da a partir de una estrategia jurídica por parte de la compañía palmera para tercerizar el empleo de sus actividades misionales y permanentes, razón por la cual solo hasta el mes de diciembre y enero, tiempo en el cual se finalizan las relaciones comerciales entre Palmas del Cesar S.A. y las cooperativas de trabajo asociado de la región es que aparece esta organización.

b) A pesar de ser una organización previamente constituida, INDUAGRO A.T. se ha prestado para los intereses económicos, administrativos, políticos y financieros de la empresa Palmas del Cesar S.A., poniéndose a su total disposición, razón por la cual, en un acto subordinación a las directrices de Palmas del Cesar S.A. vinculó laboralmente a los empleados que esta le ordenó, motivo por el cual los trabajadores que actualmente se encuentran tercerizados a través del contrato sindical de INDUAGRO A.T. son aquellos que antes mantenían una relación laboral intermediada por medio de cooperativas de trabajo asociado (ver anexo 11 – Listado de trabajadores que se encontraban en cooperativas de trabajo asociado y que ahora pertenecen a Induagro A.T.)

c) Además de determinar quiénes son las personas que pueden ingresar a trabajar en su plantación, la empresa Palmas del Cesar S.A. impone a INDUAGRO A.T. las funciones que sus asociados deben cumplir, por lo que en esta situación de subordinación administrativa, es normal que las personas que ejercen control y supervisión de los trabajadores de INDUAGRO A.T. sean personas vinculadas directamente con la empresa palmicultora.

d) La sede administrativa de INDUAGRO A.T. se encuentra al interior de la plantación de la compañía Palmas del Cesar S.A., por lo que el capital referente a los inmuebles en los que funciona INDUAGRO A.T. son pertenencia de Palmas del Cesar S.A., quien con sus propios medios y por medio del “Programa de trabajo asociativo y desarrollo empresarial”, PROTADE, soporta las actividades de Induagro A.T. En relación con este punto debe mencionarse que actualmente cursa en el Ministerio del Trabajo una solicitud de declaración de unidad de empresa radicada desde el mes de febrero del presente año (Ver anexo 12 – Solicitud de Declaración de Unidad de Empresa).

DECIMO: Ahora bien, esta unidad contractual entre las empresas aquí accionadas, vulneran de manera completa no solamente la esfera laboral en materia individual si no que a su vez el derecho fundamental de asociación y la libertad sindical y colectivo a que tiene derecho los trabajadores tercerizados, si bien es cierto, no se está negando el derecho de asociación a los trabajadores de la organización sindical SINTRATERCERIZADOS, al desconocer y no dar reconocimiento a la misma, se está atentando contra la libertad sindical y como bien es sabido la libertad sindical y el derecho de asociación va mucho más allá de un mero formalismo que permite constituir a los trabajadores como sindicato, la libertad sindical se encuentra constituida por una serie de dimensiones o elementos que permiten una verdadera

solidificación y así configuren la verdadera esencia de la misma, es por esta razón que se hace menester precisar que las empresas aquí accionadas y el estado Colombiano están violentando y atentando contra este derecho, si bien es cierto el sindicato ya se encuentra constituido pero no goza de las facultades propias del mismo como lo es el derecho a una negociación colectiva con el ánimo de pactar unas mejores condiciones con el empleador y tener una convención colectiva que genere no solo una mayor calidad de vida para los trabajadores y sus familias, si no que aliviane las grandes problemáticas y precariedades que tiene uno de los sectores más importantes de nuestro país como lo es el palmero.

DECIMO PRIMERO: Hoy por hoy, nuestra organización sindical ha presentado infinidad de acciones jurídicas y políticas ante el estado como quejas administrativas ante el Ministerio de Trabajo, derechos de petición, acciones de tutela y otras que a continuación mencionare:

1. Querrela por intermediación ilegal ante Ministerio de Trabajo
2. Querrela por negación a permisos sindicales
3. Querrela por no resolución de solicitudes por parte de empleados a empleadores
4. Querrela por irregularidades en el reglamento interno de trabajo de la empresa
5. Querrela por evadir y no realizar los pagos referentes a la seguridad social de los empleados
6. Querrela por actos terroristas y de violencia sindical
7. Querrela por debido proceso al no dar notificación de procesos disciplinarios internos a empleados miembros del sindicato
8. Tutela por despidos injustificados
9. Tutela por debido proceso

Acciones jurídicas que a la fecha no han dado ningún tipo de solución a las problemáticas que se siguen presentando en nuestro sector palmero, alguna de ellas han sido contestadas negativamente y se han interpuesto los recursos necesarios sin obtener ninguna acción por parte del ente ministerial, de igual manera en otras ocasiones se evidencia la negligencia del ente ministerial al no dar respuestas o no llevar los tramites en los tiempos establecidos por la legislación.

Tal y como consta en las pruebas aportadas y anexadas de las anteriores actuaciones encaminadas a que el estado ejerza control y protección a los derechos violentados y con la finalidad de que cese la vulneración por parte de las empresas aquí accionadas, atendiendo a que es el mismo estado es el llamado y es quien

está en la obligación y debe ser garantista de promover y proteger los derechos laborales en materia individual y colectiva consagrados en nuestra Constitución Política, en la legislación y en los convenios de la OIT ratificados por nuestro país, sin embargo nuestra situación permite afirmar que esta función no se está cumpliendo y que por el contrario es el mismo estado quien al no dar solución a estas vulneraciones se convierte en un coautor y participe de los empresarios, constituyendo de esta manera una grave violación a las responsabilidades adquiridas internacionalmente y permitiendo que los trabajadores afiliados a Induagro a.t que realizan trabajos propios e inherentes al objeto social de la empresa PALMAS DEL CESAR, se encuentren en un limbo laboral, ocultándoseles la real relación laboral existente, toda vez que la empresa aduce que dichos trabajadores no pertenecen a la compañía y a su vez Induagro, afirma que estos no ostentan la calidad de trabajadores ni empleados, sino de socios participes.

DECIMO PRIMERO: Sin duda alguna este tipo de contratación de manera ilegal logra ser un impedimento para la libertad sindical en todas sus esferas y está enmarcado según informe de la Escuela Nacional Sindical de Colombia, dentro de la cultura antisindical, es así como la intermediación es uno los fenómenos que más atentan contra el futuro del sindicalismo y el derecho societario de nuestro país, igualmente afecta en gran manera la norma constitucional y el derecho fundamental al trabajo, el cual después de la vida, es el derecho humano más importante en razón a su conexidad con la subsistencia y debe desarrollarse en condiciones dignas, por tal situación el estado tiene que procurar que se mantenga la relación laboral, la institución del contrato de trabajo y el derecho de asociación y libertad sindical principalmente para los trabajadores que hacen parte del sector más precario y más vulnerable, que en la actualidad se encuentran totalmente desamparado por el estado, siendo esta la última instancia para poder dar solución a lo planteado.

DECIMO SEGUNDO: Es por ello Señores del Comité, que se acude a Ustedes como el único y último recurso ante la precariedad que hay en la actualidad de nuestro país y ante las condiciones indignas laborales y afectación a demás derechos humanos fundamentales conexos a estas situaciones, que están ocasionando un gran daño y un perjuicio irremediable, sin que se realicen las actuaciones pertinentes que den termino a tanta injusticia y arbitrariedad por parte de los empleadores y del estado, en donde estos últimos beneficiándose de su posición dominante y nuestra condición de vulnerabilidad solo se interesan por captar ingresos y aumentar sus activos sin tener ningún tipo de consideración y pasando por alto nuestros derechos fundamentales adquiridos y a su vez las

obligaciones contenidas en las declaraciones universales y demás tratados internacionales ratificados por Colombia como estado miembro de la organización OIT.

FUNDAMENTOS DE LA QUEJA

La constitución de la Oficina Internacional del Trabajo enmarca la posibilidad de presentar quejas respecto de la aplicación de un convenio ratificado por un estado miembros así:

Artículo 26

10. Cualquier Miembro podrá presentar ante la Oficina Internacional del Trabajo una queja contra otro Miembro que, a su parecer, no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que ambos hayan ratificado en virtud de los artículos precedentes.
11. El Consejo de Administración podrá, si lo considerare conveniente y antes de referir el asunto a una comisión de encuesta, según el procedimiento que más adelante se indica, ponerse en relación con el gobierno contra el cual se presente la queja, en la forma prevista en el artículo 24.
12. Si el Consejo de Administración no considerase necesario comunicar la queja al gobierno contra el cual se haya presentado, o si, hecha la comunicación, no se recibiere dentro de un plazo prudencial una respuesta que le satisfaga, el Consejo de Administración podrá nombrar una comisión de encuesta encargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto.
13. El Consejo podrá seguir el mismo procedimiento de oficio o en virtud de una queja presentada por un delegado de la Conferencia.
14. Cuando el Consejo de Administración examine una cuestión suscitada por la aplicación de los artículos 25 ó 26, el gobierno interesado, si no estuviere ya representado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a designar un delegado para que participe en las deliberaciones del Consejo relativas a dicha cuestión. La fecha en que deban efectuarse las deliberaciones se notificará en tiempo oportuno al gobierno interesado.

De igual manera la función del comité de libertad nos indica que en virtud de su Constitución, la OIT se ha creado en especial para mejorar las condiciones de trabajo y promover la libertad sindical en el interior de los diferentes países por ende la función de la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad sindical y de protección de la persona consiste en **contribuir a la aplicación efectiva de los principios generales de la libertad sindical, que constituye una de las garantías primordiales para la paz y la justicia social** su función consiste en garantizar y promover el derecho de organización de los trabajadores y de los empleadores.

DERECHO DE ASOCIACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL

El derecho de asociación sindical ha sido también objeto de regulación y protección a través de instrumentos internacionales, dentro de los que se destacan la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador; y los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobados por Colombia mediante las leyes núm. 26 de 1976 y 27 del mismo año

15. C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
16. C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Respecto de los anteriores convenios y otros convenios internacional ratificados en materia de libertad sindical y derecho de asociación nuestra jurisprudencia ha determinado lo siguiente:

Para definir el contenido y alcance de la protección constitucional que se deriva del artículo 39 de la Carta procede recordar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana de los Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador, estipulan i) que toda persona tiene derecho a asociarse libremente y a constituir sindicatos en defensa de sus intereses, ii) que, para el efecto, los trabajadores deben gozar de total libertad de elección, iii) que los requisitos para fundar e ingresar a un sindicato solo pueden ser establecidos por la propia organización, iv) que la ley puede establecer restricciones al derecho de asociación sindical en interés de la seguridad

nacional y en defensa del orden público, y iv) **que los Estados Partes, que a su vez son miembros del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, no pueden adoptar medidas legislativas que menoscaben la libertad sindical y el derecho a la sindicalización** (La Declaración Universal de Derechos Humanos fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, Económicos Sociales y Culturales fueron abiertos a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante resolución 2200A (XXI) de 16 de diciembre de 1966, la Convención Americana de los Derechos Humanos fue adoptada por la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos reunida en San José el 22 de noviembre de 1969, -Leyes 74 de 1968 y 16 de 1972 respectivamente.)

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sostenido al respecto que '**la libertad de asociación, en materia sindical, consiste básicamente en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limiten o entorpezcan el ejercicio del respectivo derecho.**

En esa medida, la garantía del derecho a la asociación sindical, entendido como la facultad libre y voluntaria con que cuentan los trabajadores y patronos para formar un grupo dedicado a la defensa de sus intereses laborales y económicos, envuelve el respeto de sus dimensiones y por ende cada una de sus funciones propias y sus objetivos encaminados al mejoramiento de los derechos laborales y en gran manera las condiciones de trabajo digno, para ello se hace indispensable que se cuente con el pleno ejercicio de la libertad sindical y cada uno de sus elementos.

En el derecho de asociación sindical se encuentra intrínseco el derecho de libertad sindical, como base fundamental para el cumplimiento de sus fines. Esto en atención a que si una organización sindical, así como sus respectivos miembros, no son libres, no podrá cumplir sus cometidos ni propender por la reivindicación de sus derechos laborales.

Las normas contenidas en el Convenio núm. 87 se aplican a todos los trabajadores "sin ninguna distinción" y, por consiguiente, amparan a los empleados del Estado. En efecto, se ha considerado que no era equitativo establecer una distinción en materia sindical entre los trabajadores del sector privado público y los agentes públicos, ya que, unos y otros, deben gozar del derecho a organizarse para defender sus intereses". (OIT, La Libertad Sindical -Recopilación de decisiones y principios

del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 4ta. Edición revisada, 1996, Ginebra, Pág. 48 párrafo 212).

El Gobierno tiene la responsabilidad de velar por la aplicación de los convenios internacionales del trabajo en materia de libertad sindical, que ha ratificado libremente y que deben ser respetados por todas las autoridades estatales, inclusive las judiciales. (Véanse 313.er informe, caso núm. 1952, párrafo 300, y 318.º informe, caso núm. 1991, párrafo 269.)

Los derechos sindicales, al igual que los demás derechos humanos fundamentales, deben respetarse cualquiera que sea el nivel de desarrollo del país concernido. (Véanse Recopilación de 1996, párrafos 17 y 41, y 321.er informe, caso núm. 2031, párrafo 166.)

En relación a las normas internacionales encontramos lo siguiente:

17. CONVENIOS RATIFICADOS POR COLOMBIA

Convenio 87, en relación a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), en su parte II PROTECCIÓN AL DERECHO DE SINDICACIÓN, artículo 11: **Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.**

Convenio 98, en relación al derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) **Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva:**

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

(a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

(b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

(a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o

(b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o

(c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Artículo 3

1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión negociación colectiva se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.

2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión **negociación colectiva** incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

Artículo 5

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

(a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;

(b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;

(c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;

(d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;

(e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

Artículo 6

Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

Artículo 7

Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Artículo 8

Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

18. RECOPIACIÓN DE DECISIONES Y PRINCIPIOS DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL ULTIMA EDICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT

CAPITULO 2 – DERECHOS SINDICALES Y LIBERTADES PUBLICAS

33. Un movimiento sindical realmente libre e independiente sólo puede desarrollarse dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales.

34. El gobierno tiene la obligación ineludible de promover y defender un clima social en el que el respeto de las disposiciones jurídicas sea la única forma de garantizar el respeto y la protección de las personas.

35. Deben adoptarse todas las medidas adecuadas para garantizar que cualquiera que sea la tendencia sindical, los derechos sindicales puedan ejercerse con normalidad, dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales y en un clima desprovisto de violencia, presiones, temores y amenazas de toda índole.

36. Para que la contribución de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores tenga el grado de utilidad y credibilidad deseados, es necesario que su actividad se desarrolle en un clima de libertad y de seguridad. Ello implica que, en una situación en que estimen que no disfrutan de las libertades esenciales para realizar su misión, los sindicatos y las organizaciones de empleadores podrían reclamar el reconocimiento y el ejercicio de dichas libertades y que tales

42. El derecho a la vida es el presupuesto básico del ejercicio de los derechos consagrados en el Convenio núm. 87.

43. La libertad sindical sólo puede ejercerse en una situación en que se respeten y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales, en particular, los relativos a la vida y a la seguridad de la persona

44. Los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones, e incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de este principio.

47. Los hechos imputables a particulares responsabilizan a los Estados a causa de la obligación de diligencia y de intervención de los Estados para prevenir las violaciones de los derechos humanos. En consecuencia, los gobiernos deben procurar no violar sus deberes de respeto de los derechos y las libertades individuales, así como su deber de garantizar el derecho a la vida de los sindicalistas.

CAPITULO 3 DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS EMPLEADORES SIN NINGUNA DISTINCIÓN DE CONSTITUIR ORGANIZACIONES Y DE AFILIARSE A LAS MISMAS

209. El artículo 2 del Convenio núm. 87 consagra el principio de la no discriminación en materia sindical y la expresión «sin ninguna distinción» que contiene este artículo significa que se reconoce la libertad sindical sin discriminación de ninguna clase debida a la ocupación, al sexo, al color, a la raza, a las creencias, a la nacionalidad, a las opiniones políticas, etc., no sólo a los trabajadores del sector privado de la economía, sino también a los funcionarios y a los agentes de los servicios públicos en general

TRABAJADORES DE COOPERATIVAS

261. En la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), se invita a los gobiernos a velar por que las mismas no sean utilizadas para evadir la legislación del trabajo ni para establecer relaciones de trabajo encubiertas.

19. TERCERIZACION INDUAGRO A.T

262. Consciente de la naturaleza específica del movimiento cooperativo, el Comité considera que las cooperativas de trabajo asociado (cuyos integrantes son sus propios dueños) no pueden ser consideradas ni de hecho ni de derecho como «organizaciones de trabajadores» en el sentido del Convenio núm. 87, es decir como organizaciones que tienen por objetivo fomentar y defender los intereses de los trabajadores. En estas circunstancias, habida cuenta de lo previsto en el artículo 2 del Convenio núm. 87, el Comité recuerda que la noción de trabajador incluye no sólo al trabajador dependiente sino también al independiente o autónomo y considera que los trabajadores asociados en cooperativas deberían poder constituir las organizaciones sindicales que estimen conveniente y afiliarse a las mismas.

20. LEGISLACIÓN RESPECTO A LOS CONTRATOS SINDICALES

263. No le corresponde al Comité pronunciarse respecto de la relación jurídica (laboral o mercantil, es decir, como concesionarios) de ciertos vendedores de una empresa incluso si al no reconocérseles la existencia de una relación laboral no se les aplicarían las disposiciones de la ley orgánica del trabajo. No obstante dado que el Convenio núm. 87, sólo permite excluir de su ámbito de aplicación a las fuerzas

armadas y a la policía, los vendedores en cuestión, deberían poder constituir las organizaciones que estimen convenientes (artículo 2 del Convenio núm. 87).

CAPITULO 13 PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ANTISINDICAL

788. Las obligaciones contraídas por el gobierno con arreglo al Convenio núm. 98 y los principios de la libertad contra la discriminación antisindical no sólo abarcan actos de discriminación directa (como descenso, despido, traslados frecuentes, etc.), sino también la necesidad de proteger a los trabajadores sindicados contra ataques más sutiles que pueden resultar de omisiones. En este sentido, los cambios de propietario no deben privar a los empleados del derecho de negociación colectiva ni menoscabar directa o indirectamente la situación de los trabajadores sindicados y sus organizaciones.

815. En virtud del Convenio núm. 98, los gobiernos deben tomar medidas, siempre que sea necesario, para que la protección de los trabajadores sea eficaz, lo que implica, por supuesto, que las autoridades habrán de abstenerse de todo acto que pueda provocar o tenga por objeto provocar una discriminación contra el trabajador en el empleo por causas sindicales

CAPITULO 14 PROTECCIÓN CONTRA LOS ACTOS DE INJERENCIA

858. En relación con alegatos según los cuales una empresa ha recurrido a prácticas antisindicales, tales como intentar sobornar a miembros del sindicato para que se retirasen del mismo o tratar de hacerles firmar declaraciones por las cuales renunciaban a su afiliación, así como a los pretendidos intentos de crear sindicatos «títeres», el Comité considera que tales actos son contrarios al artículo 2 del Convenio núm. 98 en el que se estipula que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración

860. Cuando una legislación no contiene disposiciones especiales para proteger a las organizaciones de trabajadores contra los actos e injerencias de los empleadores o de sus organizaciones (y estipula que los casos no previstos por la ley se resolverán de acuerdo, entre otros elementos, con las disposiciones contenidas en los convenios y recomendaciones adoptados por la Organización Internacional del Trabajo en cuanto no se opongan a las leyes del país, y con el Convenio núm. 98, en virtud de su ratificación por ese país), sería conveniente que

el gobierno estudiara la posibilidad de adoptar disposiciones claras y precisas para proteger eficazmente a las organizaciones de trabajadores contra esos actos de injerencia

861. La existencia de normas legislativas por las que se prohíben los actos de injerencia por parte de las autoridades o por parte de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las unas con respecto de las otras, es insuficiente si tales normas no van acompañadas de procedimientos eficaces que permitan asegurar su aplicación en la práctica

CAPITULO 15 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

880. Debería estimularse y fomentarse entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo

881. El derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa

882. En los trabajos preliminares para la adopción del Convenio núm. 87 se indica claramente que «uno de los principales fines de la garantía de la libertad sindical es permitir a los empleadores y asalariados unirse en organizaciones independientes de los poderes públicos, con capacidad para determinar, por medio de convenios colectivos llevados a cabo libremente, los salarios y otras condiciones de empleo». (Libertad sindical y relaciones de trabajo, Informe VII, Conferencia Internacional del Trabajo, 30.a reunión, Ginebra, 1947, página 53).

884. El Comité ha señalado la importancia que concede al derecho de negociación de las organizaciones representativas, estén o no registradas.

929. Si bien el contenido del artículo 4 del Convenio núm. 98 no obliga a un Gobierno a imponer coercitivamente la negociación colectiva a una organización determinada, puesto que una intervención de este tipo alteraría claramente el carácter voluntario de la negociación colectiva, ello no significa que los gobiernos deban abstenerse de adoptar medidas encaminadas a establecer mecanismos de negociación colectiva.

952. Los empleadores, incluso las autoridades gubernamentales en su carácter de empleadores, deben reconocer en las negociaciones colectivas a las organizaciones que representan a los trabajadores empleados por ellos.

Ahora bien, podemos inferir que la falta de atención al caso de la organización sindical **SINTRATERCERIZADOS Y EL PERMITIR QUE SE GENEREN VIOLACIONES**, genera que el derecho de asociación y libertad sindical sea menoscabado y que no existan dentro de la jurisdicción nacional un mecanismo que permita que se ejerza un control efectivo que defienda y garantice de manera total el derecho adquirido y reconocido internacionalmente, con cada una de las situaciones presentadas y descritas en los hechos de la presente queja, se tiene todas las pruebas que legitiman esta actuación y que evidencian que se está vulnerando por parte del estado el derecho tantas veces aquí mencionado.

Cuando nos detenemos y analizamos cada uno de los convenios y las decisiones de la OIT, y las aplicamos al caso en particular de nuestra organización sindical encontramos que el a cada obligación estatal hay un contrario de hecho, es decir se estipulan diversas responsabilidades pero el ente estatal solo aplica dichas disposiciones de manera formal en la medida en que cada una se materializa solo en los textos y no en la cotidianidad, es de esta forma que la empresa **PALMAS DEL CESAR S.A.** ha establecido los medios que permiten su vulneración al sentir que el estado está con ellos y ante la precariedad del mismo.

Aunado a ello recordemos el derecho de asociación como se mencionó anteriormente no solo contempla la idealización del poder afiliarse o no o el simple hecho de permanecer, va mucho más allá de y debe entenderse que este se ejecuta de la mejor forma completa y total en el hecho de que se cumplan.

DOCUMENTOS PROBATORIOS

21. Anexo 1 – Certificado Cámara de Comercio de Palmas del Cesar S.A.
22. anexo 2 – Resolución 0085 de 2014 del Ministerio del Trabajo Regional Cesar
23. anexo 3 – Deposito de Induagro A.T. ante el Ministerio del Trabajo

24. anexo 4 – Contrato individual de ejecución vinculado al contrato colectivo de trabajo
25. anexo 5 – Cartilla de Trabajo de Induagro A.T. – F.E.T. entregada a los trabajadores por INDUAGRO A.T.
26. anexo 6 – Contrato individual de ejecución vinculado al contrato colectivo de trabajo.
27. anexo 7 – Auto de Ministerio del Trabajo donde se ratifica la querrela interpuesta en la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo Regional Cesar
28. anexo 8 – Declaraciones de Trabajadores constreñidos para ingresar a INDUAGRO A.T.
29. anexo 9 – certificado de existencia y representación legal Sintratercerizados
30. anexo 10 – Respuesta de Palmas del cesar S.A. al pliego de peticiones
31. anexo 11 – Listado de trabajadores que se encontraban en cooperativas de trabajo asociado y que ahora pertenecen a Induagro A.T.
32. anexo 12 – Solicitud de Declaración de Unidad de Empresa.

NOTIFICACIONES

Atentamente,

C.C. No