



PACIFIC RUBIALES (PRE)

**Estado actual de los derechos humanos laborales en la
industria petrolera en Puerto Gaitán, Meta**

**Sandra Milena Muñoz y
Adriana Guarnizo**



PACIFIC RUBIALES (PRE)

**Estado actual de los derechos humanos laborales en la
industria petrolera en Puerto Gaitán, Meta**

**Sandra Milena Muñoz y
Adriana Guarnizo**



Escuela Nacional Sindical, 2016
Calle 51 N° 55-78
Tel.: 513 31 00 - Fax: 512 23 30
E-mail: fondoeditorial@ens.org.co
www.ens.org.co
Apartado Aéreo 12175
Medellín, Colombia

Estado actual de los derechos humanos laborales en la industria petrolera en puerto gaitán meta: Pacific Rubiales (PRE)

*Sandra Milena Muñoz y
Adriana Guarnizo
Área Defensa de Derechos Laborales*

ISSN: 1794-9270

Este documento se ha realizado con el apoyo de:



UNITED STATES
DEPARTMENT OF LABOR

CONTENIDO

Introducción	7
Capítulo 1: Contexto general de violación a derechos laborales humanos en PRE: Libertad sindical	13
i) Violación a la afiliación libre y voluntaria	14
ii) No se conceden permisos sindicales.	16
iii) Se promueve la desafiliación sindical.	17
iv) Sin derechos a expresarse libremente	18
v) No hay negociación colectiva, ni dialogo	20
Capítulo 2: Contexto general de violación al principio laboral de contratación directa (Tercerización laboral ilegal)	23
i) Se tercerizan actividades misionales permanentes.	24
ii) La contratación no garantiza estabilidad en el empleo	26
iii) Contratos de corta duración y sucesivos en el tiempo	28
iv) Lo habitual y ocasional de las actividades que se tercerizan:	29

v). Trabajadores directos y tercerizados hacen las mismas labores:	31
vi) Participación de PRE en (intermediación del empleo, procesos de selección, capacitaciones, instrumentos o medios de labor y subordinación con los trabajadores de las empresas contratistas).	33
vii) La remuneración del trabajo depende de PRE	35
viii) PRE decide que trabajadores realizarán su trabajo para ella a través de las contratistas	35
ix) Trabajadores directos reciben órdenes de algunos trabajadores tercerizados	37
Capítulo 3: Análisis certificados de cámara y comercio de PRE y contratistas	41
i) Similitud de objetos sociales:	41
ii) Contratistas con capital extranjero:	43
iii) Empresas contratista en toda la cadena productiva de hidrocarburos:	43
Capítulo 5: Análisis a los contratos sindicales suscritos por PRE (libertad sindical y tercerización laboral ilegal)	45
i) Violación a derechos de libertad sindical en PRE mediante la figura del contrato sindical: asociación, negociación y huelga.	45
a. Violación al derecho de asociación sindical (No hay autonomía sindical, total injerencia por parte de PRE):	46
b. Violaciones al derecho de negociación colectiva en PRE:	48
c. Violación al derecho de huelga en PRE:	49
ii) Tercerización laboral ilegal en PRE mediante la figura de contrato sindical	50
a. Subordinación de los afiliados del contrato sindical a PRE.	51

b. PRE capacita, orienta e imparte directrices a los afiliados del contrato sindical	51
c. PRE terceriza actividades misionales permanentes mediante el contrato sindical	51
Capítulo 6: Recomendaciones y Preguntas para PRE, contratistas y Estado Colombiano	55
Recomendaciones para PRE y Contratistas.	55
Recomendaciones para el estado Colombiano.	56
Preguntas cumplimiento de derechos laborales “libertad sindical y tercerización laboral ilegal” en Pacific Rubiales	56
1. Preguntas en libertad sindical	56
2. Preguntas sobre tercerización laboral ilegal	57
3. Preguntas sobre el contrato sindical de UTEN en PRE (libertad sindical y tercerización laboral ilegal).	58
Anexos	59

INTRODUCCIÓN

Puerto Gaitán, Municipio del Departamento del Meta, ubicado en el centro-oriente Colombiano, con 22 ,199 habitantes, de los cuales 16,269, es decir el 73% reside en la zona rural del municipio, constituida por 27 veredas¹, ha sido uno de los sectores del País a los que el conflicto ha golpeado insensiblemente, y no sería menos, teniendo en cuenta que en sus tierras se han asentado grupos guerrilleros y paramilitares por ser un territorio clave para la comunicación del centro del país con el oriente y las fronteras nacionales; por un lado las AUC en cabeza del bloque centauros y las Autodefensas del Meta y Vichada AMV y por el otro el frente 44 de las FARC, los recurrentes enfrentamientos entre las AUC y las FARC a su paso cobraron muchas vidas entre las que se cuentan las de los guerrilleros, paramilitares y la población civil, ACNUR cuenta que para el 2006 en Puerto Gaitán se presenció un alza de 115%, en homicidios por cada 100 habitantes (hpch), al pasar de 44 (hpch) a 95; el desplazamiento incrementó un 42% debido a las amenazas de los grupos al margen de la ley²; resulta claro concluir que la ausencia del Estado, permitió que la situación de

1. <http://www.puertogaitan-meta.gov.co/indicadores.shtml#poblacion>

2. <http://www.acnur.org/t3/uploads/pics/2193.pdf?view=1>

orden público se complejizara de una manera absurda; luego de años de combates, finalizando el 2006 las FARC se fueron desplazando a municipios de la periferia, a su turno las AUC cogían fuerza en la región e iba aumentando la llegada de militares y civiles del Estado, situación que coincidió con la expansión de la industria petrolera.

La industria petrolera se erigía en la región como la oportunidad esperada para generar desarrollo social y crecimiento económico, el oro negro tan apetecido en el mundo por ser el mayor productor de energía, fungía como la alegría de un pueblo que aspiraba a mejorar su calidad de vida, en 2007 llega la reconocida Pacific Rubiales a Campo Rubiales (ubicado en la vereda Rubiales del municipio de puerto Gaitán- Meta), luego de una fusión entre Petro Rubiales y Pacific Stratus Energy cuya razón social en realidad era Metapetroleum Corporation, este campo se convertiría en el mayor productor de petróleo del país, gracias a la inserción de la tecnología Pdvs, pasaron de 25.000 barriles diarios en 2007 a 230.000 barriles diarios en 2014, para esta época campo rubiales representaba el 25% de la producción diaria del país; entre tanto Pacific Rubiales en menos de una década se constituyó como una de las empresas más grandes del país³.

Transcurrido el tiempo, el balance de condiciones de derechos humanos, laborales y ambientales va en contravía del discurso demagógico con el que entró la empresa a la región y que en su momento promovía en camaradería con las instituciones del Estado un futuro promisorio; La Fundación Foro Nacional por Colombia concluye que en las regiones del país en donde más se explotan minerales e hidrocarburos se registran condiciones socioeconómicas por debajo de los promedios nacionales,⁴ Puerto Gaitán no es la excepción, pese a que la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH), indica que las regalías para el departamento del Meta pasaron de \$246.114 millones de pesos

3. <http://www.semana.com/100-empresas/articulo/la-joven-petrolera-pacific-rubiales/427907-3>

4. Juliana Peña, Mario Freddy Martínez, Aída Sofía Rivera, y Ana María Cárdenas. El sector extractivo en Colombia 2013: Observatorio de las Industrias Extractivas en Colombia, Fundación Foro Nacional por Colombia (2014), pág. 97-98

en 2006 a \$671.684 millones en 2008, Puerto Gaitán sería el municipio que más recibiría recursos, correspondiéndole en su momento una tajada de \$55.054 millones de pesos, razón por la cual no se explica que el 65,5% de su población permanezca con necesidades básicas insatisfechas, registre la segunda tasa más alta de mortalidad infantil de nivel departamental, con 52,3 muertes de niños menores de 5 años por cada 1000 nacimientos en un año⁵ y para cerrar con broche de oro, el 65.5% de los residentes del municipio viven en la pobreza, alcanzando un 83.5% en las zonas rurales del municipio, donde se encuentran las instalaciones petroleras.

En lo que tiene que ver con las violaciones a la vida, libertad e integridad contra sindicalistas, entre el 2009 y 2013 según la base de datos SINDERH de la Escuela Nacional Sindical, se registraron 30 denuncias en Puerto Gaitán, siendo el 2011 el año en que se presentó la mayor cantidad de registros, encabezados por los hostigamientos y las amenazas; 29 de las 30 las denuncias registradas pertenecen a trabajadores sindicalizados de la USO, sindicato que fue llevado a su mínima expresión producto de la persecución sindical por parte de la empresa, que incluso y de una manera inexplicable, llevó tras las rejas a tres trabajadores, líderes sindicales y sociales, acusados de secuestrar a más de 100 personas sin un arma, un secuestro donde las víctimas podían entrar y salir, hablar por celular y tener libre albedrío para caminar en los campos, ahora los victimarios, quienes en realidad son víctimas de la política antisindical de Pacific, padecieron este encierro por haber promovido la huelga en 2011, cabe recordar que gracias a esta huelga y al sacrificio de muchos de trabajadores se logró generar el compromiso por parte de Pacific de contratar al 100% de esta fuerza laboral desde la población local, compromiso que no se cumplió a cabalidad mientras la empresa tuvo presencia en campo Ribiales, toda vez que ASOJUNTAS y la JAC, encargadas de expedir certificados de residencias presuntamente, manipulaban esta información.

Las condiciones de vida de la población en Puerto Gaitán son el producto de las decisiones en política pública Nacional y Municipal,

5. Op. Cit 27, pág.23-25.

entre ellas una economía extractiva incompatible con el desarrollo sostenible, cuyas prebendas a la industria petrolera, para mantener la inversión extranjera en el país, es permisiva con la vulneración de derechos laborales a trabajadores de las grandes locomotoras; para el caso específico se ha demostrado que el empleo generado en la región mantenía características tales como; contratos a término fijo entre 1 y 3 meses, máximo un año a través de empresas intermediadoras, salarios bajos, horarios extensos y sin pago legal de horas extras, hacinamiento e insalubridad en los campos de alojamiento, acompañado de un trato discriminatorio y temerario por parte de supervisores y directivos, rematando como si fuera poco, con persecución sindical a todo el trabajador que se afiliara a la USO.

Ahora bien, se considera clave que en el contexto actual Colombiano, se priorice el papel del trabajo en la construcción de la PAZ, haciendo especial énfasis en los 322 territorios priorizados por el ministerio del post conflicto, derechos humanos y seguridad, donde Puerto Gaitán aparece como uno de ellos, urge una política pública de empleo y de empleabilidad, enmarcada en la concepción de trabajo decente y que prevea claramente las oportunidades que se desprenden en materia laboral y sindical de los acuerdo suscritos en la Habana.

Esta investigación analiza, de manera breve pero detallada, una aproximación a la situación actual de violación de derechos laborales y sindicales, para así acercarnos a la realidad laboral, algo que demuestra un entorno lejos de los pronósticos beneplácitos del Gobierno Colombiano, los medios de comunicación y de la misma Pacific. El informe se enfoca en cumplir este objetivo desde cinco capítulos principales: el primero nos da un panorama general del estado actual en cuanto al ejercicio del derecho a la libertad sindical en Pacific Rubiales enfocado a la identificación de violaciones al derecho de asociación, negociación, huelga. El segundo a la identificación de criterios sobre tercerización laboral ilegal que se lleva a cabo mediante las empresas contratistas para PRE. Un tercer capítulo analiza los certificados de cámara y comercio de empresas contratistas y sus similitudes con PRE. Estos tres capítulos se analizan desde el incumplimiento a normas constitucionales e internacionales por parte de PRE y sus contratistas en derechos labora-

les. El cuarto capítulo revisa 2 contratos sindicales de UTEN con miras a identificar si se garantiza en ellos el ejercicio de la libertad sindical y criterios sobre tercerización laboral. Finalmente en un quinto capítulo se hacen recomendaciones y preguntas a PRE-Contratistas-Estado.

Esperamos que esta investigación sea de utilidad para evaluar, de manera amplia, los impactos de PRE en la vida laboral de los trabajadores (as) de la región. Partimos de la posición de que Colombia es un país que cuenta con un sinnúmero de normas que protegen la libertad sindical y la contratación laboral directa, pero que esto no es suficiente ante la ausencia de vigilancia y voluntad política que exijan el cumplimiento de la normatividad.

CAPÍTULO 1: CONTEXTO GENERAL DE VIOLACIÓN A DERECHOS LABORALES HUMANOS EN PRE: LIBERTAD SINDICAL

Una de las empresas más rentables y visibles en Colombia, Pacific Rubiales, concilió en el 2012 un Acuerdo Laboral con el sindicato UTEN, afiliado a la CGT, cuya intención era entorpecer la campaña de afiliación de trabajadores en Campo Rubiales y las negociaciones propuestas por la USO con esta empresa. Demostrando una posición abiertamente anti-sindical y totalmente contraria a su discurso público y a su posición como empresa Encargada de la Mesa de Relaciones Laborales en el Pacto Global en Colombia, Pacific Rubiales ha enfrentado a la USO con múltiples tácticas: bloqueos de las vías para impedir la llegada al Campo del sindicato, acciones jurídicas en contra de dirigentes y activistas del sindicato y represión, con la complacencia de la Fuerza Pública colombiana. En los últimos 3 años ha habido por lo menos 24 violaciones a la libertad personal y la integridad física de miembros de la USO en Puerto Gaitain, municipio bajo el dominio económico y político de la petrolera Pacific Rubiales. La violación explícita y/o por omisión de los derechos humanos laborales y particularmente de

la violación a la libertad sindical y tercerización laboral ilegal, se exacerba con los impactos tan devastadores de la actividad productiva de las empresas contratistas y de la beneficiaria Pacific Rubiales en la vida laboral de los (as) trabajadores de esta zona del país.

Con la finalidad de indagar acerca de lo que opinan los trabajadores de Pacific Rubiales en adelante (PRE) y sus empresas contratistas con relación a si se respeta o no el derecho a la libertad sindical, se encuestaron a 73 personas de las cuales sólo 25 estaban sindicalizadas es decir el **34%** de los encuestados, de los cuales 22 personas están afiliadas a la USO y 3 personas afiliadas a la UTEN.

Es de aclarar que al momento de aplicar el instrumento 9 de los trabajadores no quisieron identificarse en razón al miedo a represalias. Hubo 3 trabajadores que no quisieron indicar el nombre de la empresa para la cual trabajan, muchos de los trabajadores se abstuvieron de contestar el instrumento, de igual forma aunque no quisieron diligenciarlo manifestaban que en su mayoría están afiliados a UTEN toda vez que hay presión para esta afiliación. Como puede verse un número considerable de trabajadores encuestados fueron de la USO sindicato autónomo que no teme a la aplicación del instructivo mientras que los trabajadores afiliados a UTEN en un alto porcentaje se abstuvieron de diligenciar la encuesta.

i) Violación a la afiliación libre y voluntaria

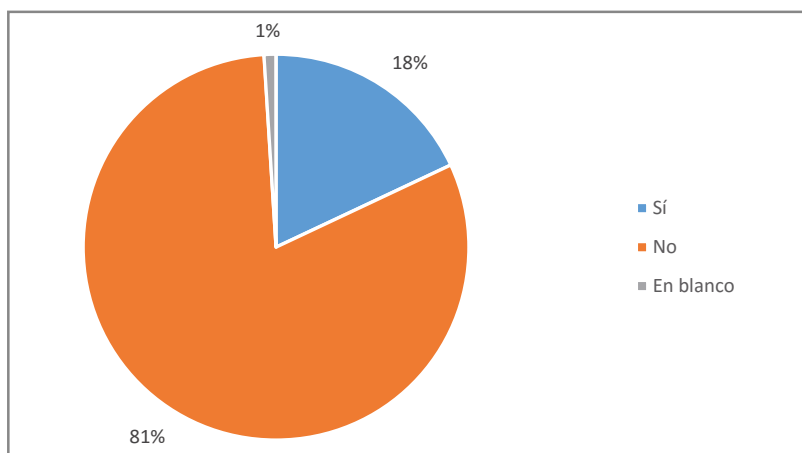
- ***Obligación normativa de respeto a la afiliación libre y voluntaria es incumplida*** por parte de PRE, al respecto el CLS en sus recomendaciones ha establecido que todos los trabajadores tienen derecho de constituir libremente las organizaciones que estimen conveniente y de afiliarse a las mismas salvo cuando los estados lo prohíban expresamente como para los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.⁶ De igual forma de acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociacio-

6. La libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta edición (revisada). OIT. 2006. Disponible en CD, (párrafo 223 a 226)

nes profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí. Y el artículo 358 del CST, establece que los sindicatos son organizaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores.

Todas normas de plena aplicación en Colombia e incumplidas por PRE, toda vez que de los trabajadores encuestados el **81%** manifestó que la empresa no permite la afiliación libre y voluntaria al sindicato, si este dato lo leemos a la luz de los trabajadores que diligenciaron la encuesta encontramos que 39 eran no sindicalizados y que de 25 trabajadores sindicalizados, 22 eran de la USO, se confirma que continúan las limitaciones al ejercicio del derecho de asociación sindical por parte de PRE y sus empresas contratistas.

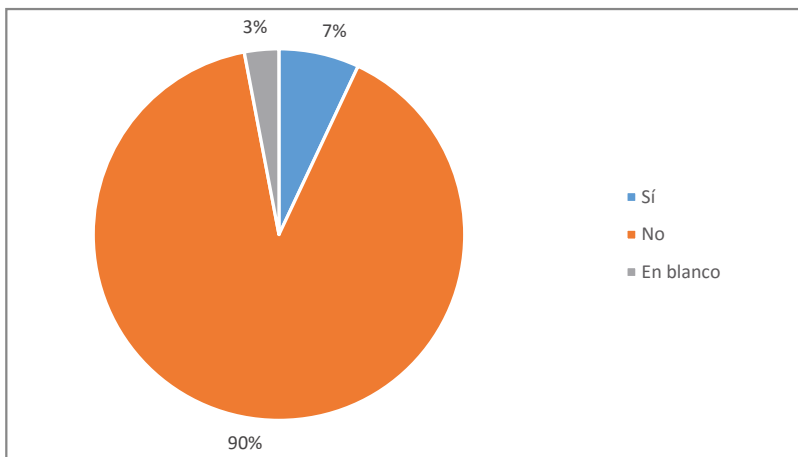
Gráfico N° 1. La empresa permite la afiliación sindical



Adicionalmente el **84%** de los trabajadores manifestaron que han visto que afiliarse a un sindicato o que desde que se afiliaron a la organización sindical las condiciones laborales y de relacionamiento con la empresa NO mejoran, solo el **14%** indicó que sí se ha logrado algún acercamiento con la empresa para el mejoramiento de condiciones laborales. De igual forma Se indago sobre cómo era el comportamiento de la empresa con relación a si en la inducción de trabajadores nuevos se le indicaba de la existencia de dos sindicatos, al respecto el **90%**

respondió que la empresa no informa a los nuevos trabajadores sobre las organizaciones sindicales existentes al interior de la empresa y solo el 7% manifiesta que sí.

Gráfico N° 2. La empresa en los procesos de inducción a nuevos trabajadores explica la existencia de varios sindicatos a los cuales es posible afiliarse.



ii) No se conceden permisos sindicales

Obligación normativa de conceder permisos sindicales es incumplida por PRE. El numeral 6 del artículo 57 CST señala entre las obligaciones especiales del empleador el conceder al trabajador las licencias necesarias para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, siempre que avise con la debida antelación y que el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En este mismo sentido concluye el Consejo de Estado: “... El uso de los permisos sindicales debe estar apoyado en los principios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad... (...) en conclusión, los permisos sindicales remunerados se constituyen en “uno de los mecanismos o vehículos para el cabal ejercicio del derecho fundamental de la asociación sindical”⁷ Señaló también la Corte que,

7. T 322 - 1998

“(...) deben ser concedidos por el empleador a pesar de que no estén expresamente consagrados en disposiciones de naturaleza legal o convencional, siempre y cuando se avengan a los criterios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad”.⁸ Adicionalmente la Corte en Sentencia 464 de 2010, ha estimado siguiendo los lineamientos de la Recomendación 143 de la OIT, que la ausencia de normas convencionales o legales, no puede convertirse en pretexto para no otorgar permisos sindicales, “pues cuando su no concesión afecte o impida el normal funcionamiento de la organización sindical, la negativa puede constituirse en una clara limitación o vulneración al ejercicio del derecho de asociación sindical (...)” Al respecto del **34%** de los trabajadores sindicalizados encuestados al **32%** le han negado algún permiso para asistir a las actividades de su sindicato.

iii) Se promueve la desafiliación sindical

Incumplida la obligación normativa de no discriminación antisindical mediante la promesa de prebendas o promesas que promuevan la desafiliación, establecidas en el artículo 354 literal A, el cual señala que está prohibido a los empleadores obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios.

En este mismo sentido el CLS⁹ ha indicado que el otorgamiento de gratificaciones al personal no afiliado a la organización sindical aun si no es a la totalidad de los trabajadores no afiliados excluyendo de ellas a todos los trabajadores afiliados en momentos que existe un conflicto colectivo, es un acto de discriminación antisindical contrario al convenio 98. Por otro lado la Corte Constitucional en la Sentencia T 619 de 2013 advierte “como ilegítima e ilegal toda conducta por parte del empleador que se oriente a: desalentar a los posibles asociados, sancionarlos o dis-

8. Sentencia T 740 del 2009. M.P: Dr. Mauricio González Cuervo.

9. La libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta edición (revisada). OIT. 2006. Disponible en CD, (párrafo 787)

criminarlos por hacerlo; (...) 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”.¹⁰ Al respecto un 64% de los trabajadores encuestados manifestaron que le han propuesto beneficios económicos, asensos o cualquier otro tipo de mejoras si se desafilian de la organización sindical a la que pertenece o si se afilia a otra de la empresa.

iv) Sin derechos a expresarse libremente

Incumplimiento a la obligación de respeto al derecho de libre expresión de las organizaciones sindicales y de los líderes sindicales, violando lo establecido por el CLS¹¹ el cual establece que la libertad de opinión y de expresión consiste en el derecho a la publicación en periódicos para expresar sus opiniones a través de la prensa, sin pagar costos elevados, en la misma vía en Sentencia T- 434 de 2011 la Corte estableció que “en efecto, teniendo en cuenta la titularidad de derechos fundamentales en cabeza de los sindicatos, la Corte considera que, en el ejercicio de dichos derechos, como lo son la libertad sindical y la negociación colectiva, el sindicato debe poder expresar y defender sus intereses, difundiendo sus opiniones sobre el proceso, para que también los trabajadores conozcan la posición del sindicato y participen informadamente. (...) Por todo lo anterior, se considera que es válido que no solo los trabajadores, sino también el sindicato reclame la titularidad del derecho a la libre expresión, y que solicite por vía de tutela”. En este sentido “el derecho de asociación sindical, debe necesariamente considerarse integrado a la concepción democrática del Estado Social de Derecho, pluralista, participativo, fundado en el respeto de la dignidad

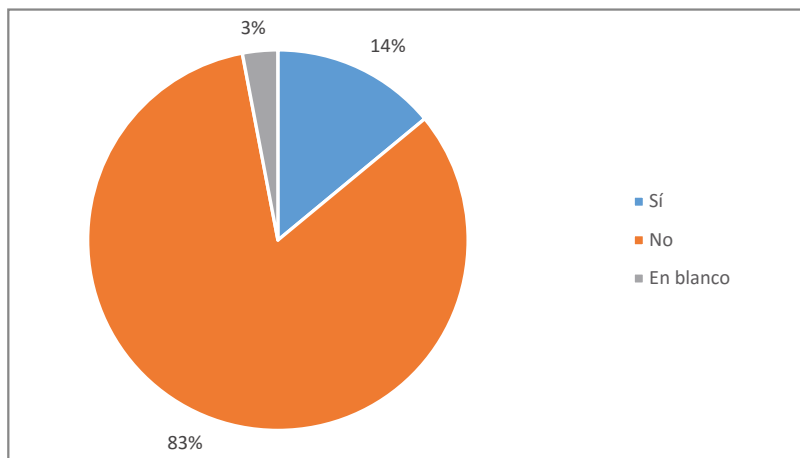
10. Sentencia T 619 de 2013. Magistrado Ponente: Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

11. La libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta edición (revisada). OIT. 2006. Disponible en CD, (párrafo 164-168)

y de la solidaridad humanas, que reconoce y protege unas libertades básicas, si se repara que la libertad de asociarse en sindicatos no es otra cosa que la proyección de un conjunto de libertades fundamentales del hombre, como las de expresión y difusión del pensamiento y opiniones e información, y de reunión, las cuales conducen a afirmar el derecho de participación en la toma de decisiones relativas a los intereses comunes de los asociados, que constituye el punto de partida para la participación política.¹²

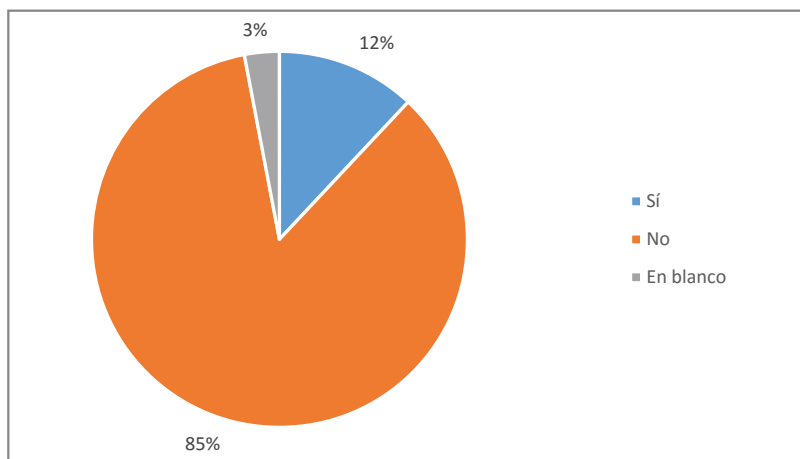
Al respecto en cuanto al ejercicio del derecho a la libre expresión se encontró en un porcentaje muy alto el **84%** expresan que a los trabajadores no les permiten difundir material sindical en las instalaciones o lugares de trabajo, solo un **14%** manifiesta que no se tienen dificultades para difundir información sindical, en esta misma línea el **85%** de los trabajadores indica que los trabajadores sindicalizados no pueden expresarse libremente como afiliados sindicales en la empresa.

Gráfico N° 3. La empresa le permite difundir material sindical dentro de la instalaciones



12. Sentencia C -385 de 2000. Magistrado ponente: Dr: Antonio Barrera Carbonell

Gráfico Nº 4. La empresa respeta el derecho de libre expresión de los afiliados a su sindicato



v) No hay negociación colectiva, ni dialogo

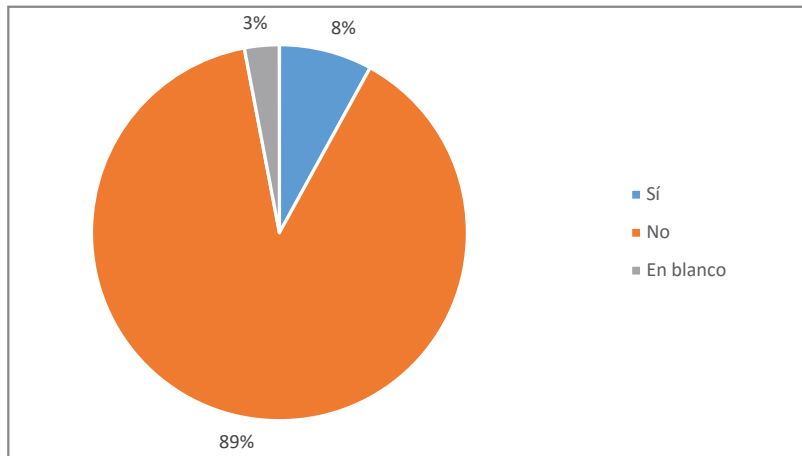
Incumplimiento a la obligación normativa de generar espacios de dialogo y de negociar convenciones colectivas de trabajo, ya que entre las principales funciones de las organizaciones sindicales están las que establece los artículos 373 y 374 del CST numeral 6 la cual establece el “presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los empleadores, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios”. Y en el 354 CST literal c el cual establece que son actos de discriminación antisindical el “negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales”. Al respecto el CLS en sus recomendaciones a indicado que los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva son todos los trabajadores, tanto los que hacen parte de empresas estatales como los que laboran en entidades privadas y estos deben disfrutar del derecho a la negociación colectiva.¹³ Por otro lado, para la

13. La libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta edición (revisada). OIT. 2006. Disponible en CD, (párrafo 885)

Corte en Sentencia C 161 de 2000 “el Estado no sólo debe garantizar el libre ejercicio de este derecho sino que debe “promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo (C.P. inciso 2 del art. 55)”¹⁴ “Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”. La doctrina y la jurisprudencia de esta Corte han reconocido que el derecho de negociación colectiva se encuentra analítica y normativamente vinculado tanto a la libertad sindical como al derecho de asociación sindical consagrado en el artículo 39 de la Constitución Nacional.”¹⁵

Al respecto los trabajadores encuestados de PRE y sus contratistas con relación a los espacios de dialogo promovidos en los lugares de trabajo opinan en un **89%** que la empresa no está abierta a una relación de dialogo y de buenas relaciones con el o los sindicatos, solo el **8%** manifiesta que sí.

Gráfico N° 5. La empresa tiene abierta relación de diálogo y de buenas relaciones con el sindicato



14. Sentencia C-161 del 2000, M.P.: Alejandro Martínez Caballero.

15. Ver sentencias C-112 de 1993, C-009 de 1994, C-161 de 2000 y C- Sentencia C-280 del 2007.

Y del **34%** de los trabajadores sindicalizados el **56%** indican que la empresa para la cual prestan sus servicios se ha negado a negociar con su organización sindical.

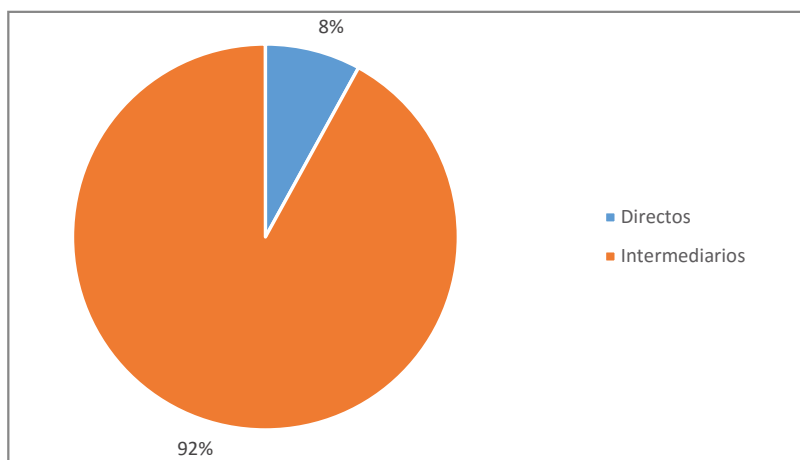
En términos generales se puede observar un claro incumplimiento por parte de PRE y sus empresas contratistas a la normatividad nacional e internacional que no garantizan el pleno ejercicio del derecho a la libertad sindical desde sus distintos ámbitos como lo son el de asociación y negociación.

CAPÍTULO 2: CONTEXTO GENERAL DE VIOLACIÓN AL PRINCIPIO LABORAL DE CONTRATACIÓN DIRECTA (TERCERIZACIÓN LABORAL ILEGAL)

Este capítulo se analizará partiendo de los resultados de la muestra en contraste con los pronunciamientos de las altas cortes en casos similares quienes han generado una serie de indicadores para determinar si la actividad tercerizada es una actividad misional permanente y por ende si trata de relaciones laborales directas encubiertas con otras figuras con violación al principio laboral de contratación directa establecido en el (art. 53 Constitución Política).

Al respecto se aplicaron 86 encuestas a trabajadores directos e indirectos de Pacific Rubiales el **92%** eran hombres y el **8%** son mujeres todos pertenecientes a 38 empresas distintas, de las cuales 37 son empresas contratistas que prestan sus servicios a Meta petroleum conocida como Pacific Rubiales. El **8%** de los trabajadores encuestados eran trabajadores directos de PRE y el **92%** **tercerizados** de PRE, la mayoría de estos trabajadores el **76%** son operarios, obreros, conductores, oficiales de obra, técnicos o ayudante técnico y auxiliares de servicios generales.

Gráfico N° 6. Tipo de relación con PRE



i) Se tercerizan actividades misionales permanentes

Para tratar de identificar si las actividades tercerizadas atienden a los criterios de actividades misionales permanentes de PRE se identificó el número de trabajadores en cada una de las fases del proceso productivo, al respecto encontramos que el **74%** de los trabajadores realizan actividades misionales permanentes, desagregados así, el **49%** de los trabajadores se encargan de labores en las fases de exploración, construcción operación o mantenimiento de oleoductos, explotación, extracción y almacenamiento de crudo, refinación y perforación. En actividades conexas y complementarias necesarias para el desarrollo del corazón del negocio están los trabajadores que se dedican al transporte del crudo en un **27%**.

Gráfico N° 7. La labor que desempeña hace parte del proceso productivo (misional permanente)

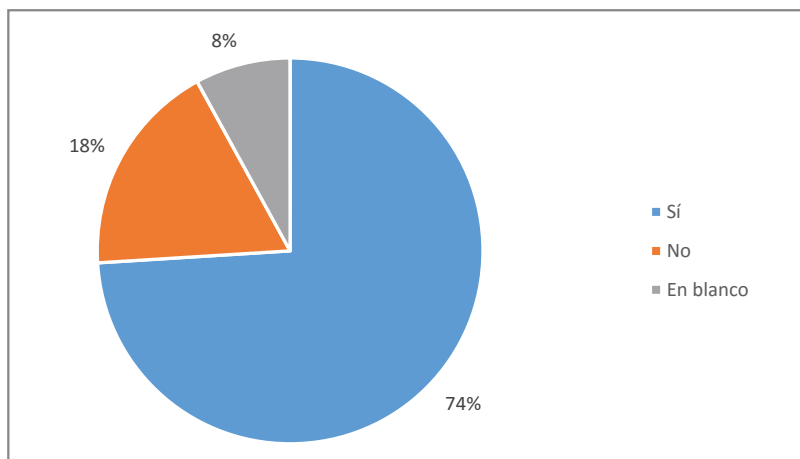
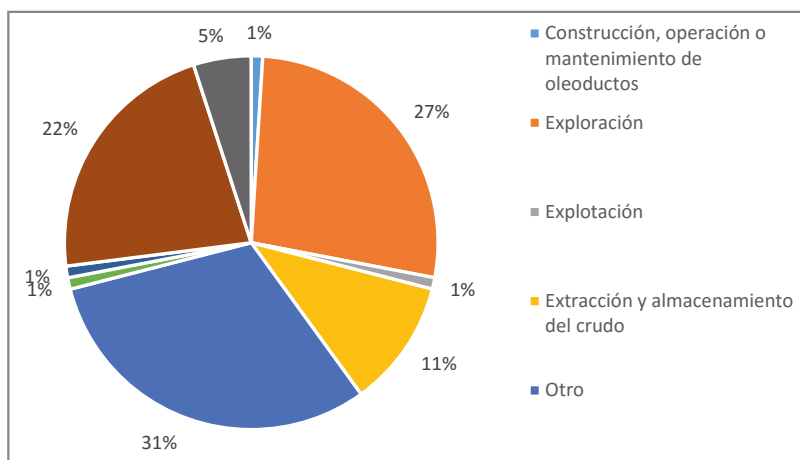


Gráfico N° 8. En qué fase del proceso productivo realiza usted sus funciones



Si bien el concepto de “función misional permanente” decantado por la Corte Constitucional obedeció en su momento específicamente al sector público, los indicadores formulados en la sentencia C-614 de

2009 no solamente se nutren de pronunciamientos previos realizados por el Consejo de Estado y de la Corte Suprema de Justicia en otros sectores económicos, sino que han sido empleados en pronunciamientos posteriores de la misma Corporación para analizar casos ajenos al sector público, como es el caso de las Cooperativas de Trabajo Asociado. Esto puede resultar en que sea posible realizar una interpretación analógica para la aplicación de los indicadores que a continuación se señalan a lo largo de este capítulo.

ii) La contratación no garantiza estabilidad en el empleo

Con relación al tipo de contrato que tienen los trabajadores directos y tercerizados las modalidades más usadas son el contrato por obra y labor, fijos y de prestación de servicios en un 68%, desagregados así, por obra y labor en un 36%, a término fijo en un 31% y un 30% a término indefinido.

De igual forma se puede evidenciar una estabilidad más alta en los trabajadores de vinculación directa con PRE que tienen contrato a término indefinido un 67% y un 33% contrato a término fijo, pero ninguno por obra y labor. Mientras que los trabajadores tercerizados son en un 71% contratados mediante contratos de obra o labor, a término fijo y prestación de servicio.

Gráfico N° 9. Contratos directos

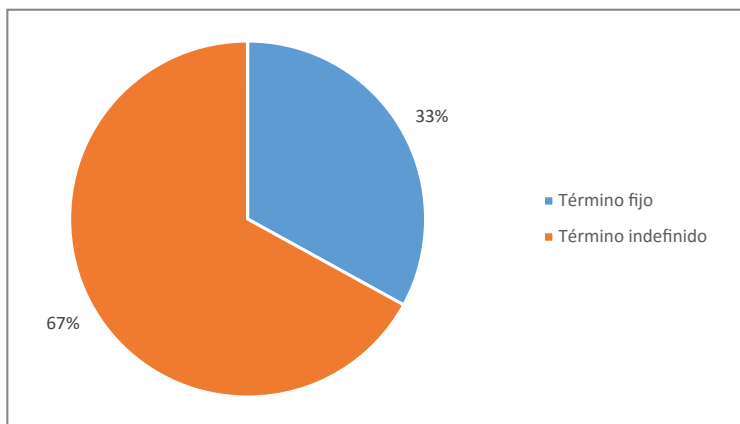
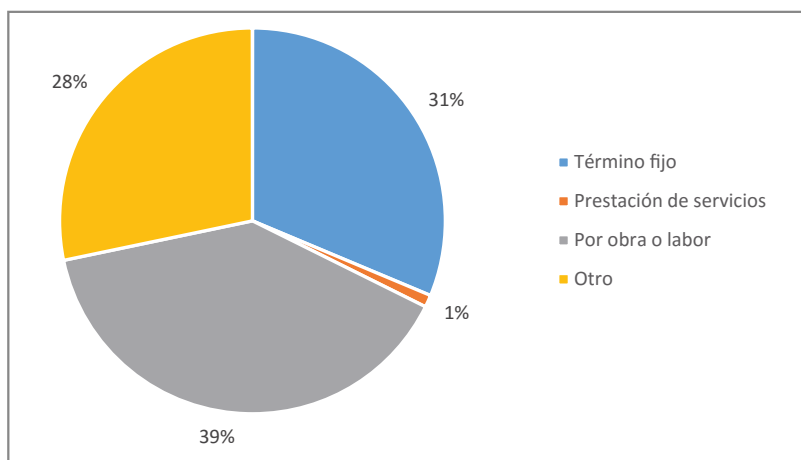


Gráfico Nº 10. Contratación indirecta



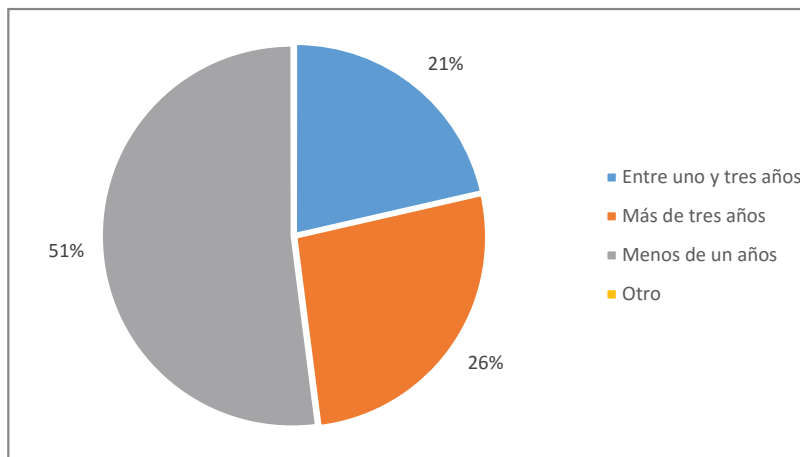
Dentro de los riesgos de estos tipos de contrataciones usados por PRE es el desempleo recurrente o falta de estabilidad laboral es así como: 1) las empresas acuden, como es casi siempre el caso, a la intermediación laboral con un fin de reducción del nivel de los costos laborales, las/los trabajadores intermediados han de percibir de la empresa menos ingresos que sus trabajadores directos a término indefinido; 2) las/los trabajadores intermediados son un factor de ajuste de las variaciones de actividad, y luego sufren desempleo recurrente, sus ingresos laborales son discontinuados; 3) algunos tipos de intermediados no tienen contrato laboral, no acceden a ciertas prestaciones sociales; y 4) no llegan a ser cubiertos por las convenciones colectivas, no se benefician de sus cláusulas económicas. El hecho de que en general las/los trabajadores intermediados se destinan a tareas relativamente poco calificadas contribuye también a que tengan una remuneración inferior. Se ha dicho que casi en todas partes para la empresa el temporal indirecto es más costoso que el directo. Esto no implica necesariamente una diferencia de salario entre las dos clases de trabajadores, porque la entidad de intermediación tiene sus propios costos y ganancia que factura a su cliente. En este país, todos esos factores determinantes de bajos ingresos relativos han pesado enormemente sobre las/los trabaja-

dores intermediados, y muy particularmente sobre los que lo han sido y siguen siendo por parte de las cooperativas y los sindicatos.

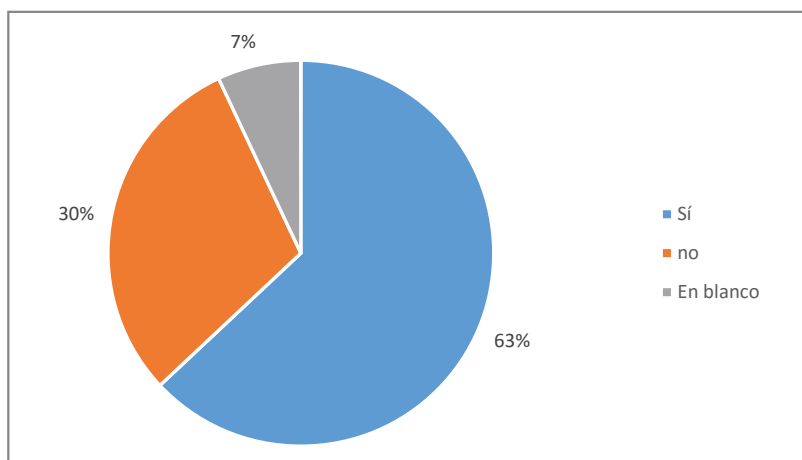
iii) Contratos de corta duración y sucesivos en el tiempo

En un **51%** los trabajadores de PRE y empresas contratistas tienen contratos de menos de 1 año, en modalidades de obra o labor, termino fijo o indefinido, situación que no proporciona estabilidad ni permite que los trabajadores proyecten su vida a largo plazo. Un **21%** tienen contrato entre 1 y 3 años.

Gráfico N° 11. Cuánto tiempo de vinculación tiene con la empresa actual



El **63%** de los trabajadores que se encuestaron manifestaron que ya habían trabajado para PRE con otras contratistas o tercerizadoras de manera sucesiva en el tiempo, lo que devela que son trabajadores que requiere PRE permanentemente.

Gráfico N° 12. Ha trabajado antes para PRE con otras empresas contratistas.

Con relación a estos casos la Corte ha dicho, que si la actividad se desarrolló haciendo uso de la contratación sucesiva, es misional permanente en tanto se demuestra su requerimiento continuo es una actividad misional permanente al respecto para referirse al indicador de continuidad, expresa la Corte Constitucional que “si la vinculación se realizó mediante contratos sucesivos de prestación de servicios pero para desempeñar funciones del giro ordinario de la administración, en otras palabras, para desempeñar funciones de carácter permanente, la verdadera relación existente es de tipo laboral”¹⁶. El tenor de esta interpretación parte de los casos en los cuales una entidad emplee la contratación sucesiva como forma de evadir la necesaria vinculación laboral que devendría del carácter permanente de la actividad.

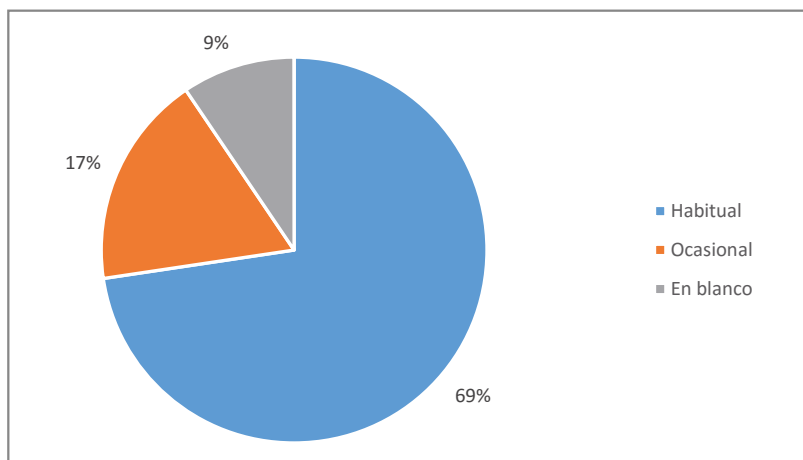
iv) Lo habitual y ocasional de las actividades que se tercerizan:

La labor que desarrollan los trabajadores en un **69%** es habitual o permanente y en un **22%** es ocasional. Sin embargo hay trabajadores en actividades habituales u ocasionales que pueden o no hacer parte del

16. Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-614 de 2009. MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

proceso productivo, al respecto se halló que un **71%** realiza actividades habituales y ocasionales que hacen parte del proceso productivo, así, el **56%** de los 86 trabajadores encuestados realizan actividades habituales permanentes que sí hacen parte del proceso productivo y **15%** son trabajadores en actividades ocasionales que a su vez hacen parte del proceso productivo.

Gráfico N° 13. La labor que usted desempeña es habitual u ocasional



Al respecto la Corte constitucional ha decidido desde casos similares que si la actividad es requerida de manera continua o habitual por el ente público o privado, es de carácter misional permanente,¹⁷ en este punto incluye aspectos que darían cuenta de la existencia de una verdadera relación laboral a más de una mera relación ocasional o esporádica, en tanto indicativas del ánimo de la administración por emplear de modo permanente y continuo los servicios de una misma persona, como el cumplimiento de un horario de trabajo y la realización frecuente de labor, expresiones de constancia y cotidianidad¹⁸, y la suscripción

17. Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-614 de 2009. MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

18. Colombia. Consejo de Estado. Sección Segunda. Sentencia del 3 de julio de 2003. Radicado 4798-02. Consejero Ponente: Alejandro Ordoñez Maldona-

sucesiva de órdenes por parte del empleador¹⁹. por otro lado en sentencia del Consejo de Estado se ve de manera clara la aplicación de este criterio cuando la Corporación para casos similares establece que como “[...] se suscribieron con el demandante ocho órdenes de trabajo entre el 10 de abril de 1995 y el 06 de abril de 1997, lo que muestra el indiscutible ánimo de la administración por emplear de modo permanente y continuo sus servicios, [...] no se trató de una relación o vínculo de tipo ocasional o esporádico, sino de una verdadera relación de trabajo, que por ello requirió de la continuidad que ha sido destacada, lo cual se constituye en una prueba [de] una relación de tipo laboral”²⁰.

En cuanto a la suscripción sucesiva de órdenes por parte del empleador, el Consejo de Estado ha expresado que cuando ello se presenta en contratos de prestación de servicios, siendo actividades propias del personal de planta y que no requieren conocimientos especializados “[...] impone al servidor una relación no convenida y lo induce a la firma de tales órdenes y contratos, [...] constituyendo “nóminas paralelas” con la diferencia de que a quienes las conforman les despoja de todo derecho surgido de tal relación. Además, los derechos mínimos reconocidos en las normas laborales son irrenunciables”²¹; así, este indicador está asimismo en íntima conexión con el derecho fundamental a la igualdad.

v). Trabajadores directos y tercerizados hacen las mismas labores:

El **50%** de los trabajadores directos hacen las mismas labores de los trabajadores tercerizados en PRE y sus empresas contratistas, incumpliendo con esto la aplicación al principio de igualdad al establecerse condiciones distintas para la prestación del servicio y beneficios salariales y prestacionales desiguales, entre trabajadores directos e indirectos.

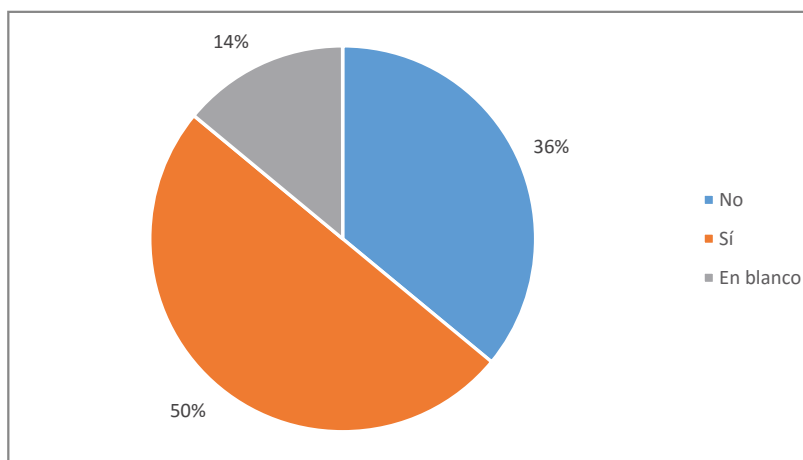
do. Citada en: Corte Constitucional, Sentencia C-614 de 2009.

19. Colombia. Consejo de Estado. Sección Segunda. Sentencia del 17 de abril de 2008. Radicado 2776-05. Consejero Ponente Jaime Moreno García. Citada en: Corte Constitucional, Sentencia C-614 de 2009.

20. Ibídem.

21. Ibídem.

Gráfico N° 14. Su trabajo es el mismo que el de los tercerizados



Al respecto las cortes han establecido que si una actividad externalizada es desarrollada en sus mismas características por empleados directamente vinculados con el ente público o privado, es una función misional permanente. Esta circunstancia es la denominada como **criterio de igualdad**²² por la Corte Constitucional, y contiene que si en cumplimiento de los tres elementos de la relación laboral, se desarrollan las mismas labores que las de los servidores públicos vinculados en planta de personal de la entidad, “debe acudirse a la relación legal y reglamentaria o al contrato laboral y no a la contratación pública”²³.

En un caso en el que el Consejo de Estado se pronunció a cerca de la obligación de la entidad pública de crear los cargos cuando estos tienen vocación de permanencia en desarrollo de la misión de la entidad, expresó respecto de la igualdad que en el caso “[era] notoria la inequidad en el trato, pues aun existiendo la necesidad de crear el cargo en la

22. Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-614 de 2009. MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

23. Colombia. Consejo de Estado. Sección Segunda. Sentencia del 6 de septiembre de 2008. Radicado 2152-062. Consejero Ponente: Gustavo Eduardo Gómez Aranguren. Citada en: Corte Constitucional, Sentencia C-614 de 2009.

planta de personal se mantuvo persistente la vinculación contractual. Lo anterior, se deduce en razón a la inherente labor cumplida por la entidad en relación con la ejecutada por la actora.”²⁴

En ese sentido, será fundamental determinar en qué medida la función desarrollada por la/el trabajador formalmente externalizado se corresponde con la desempeñada por los empleados de planta, para lo cual resulta indispensable realizar un cotejo de los manuales de funciones de los primeros, con las obligaciones contenidas en los contratos de carácter civil o comercial. Puede pues inferirse que ello no sólo opera para las entidades públicas, sino para las de carácter privado, si bien en el primer caso han sido más insistentes las Altas Cortes en señalar que el cargo debe ser creado e integrado a la estructura de personal a tenor de las disposiciones legales y constitucionales que así lo determinan.

Por violación del derecho a la igualdad, el Consejo de Estado analizó un caso en el que la demandante pretendía se le reconociera la diferencia salarial respecto de otros trabajadores oficiales de diferente categoría en razón a que desempeñaba las mismas funciones. Lo que pretende mostrarse en este caso es que, si bien se daba una relación laboral, la realización de iguales funciones se empleó como fundamento para equiparar ideológicamente los cargos y solicitar el pago de los excedentes acumulados²⁵. Lo mismo pues en tratándose de actividades misionales permanentes, en las cuales la igualdad en las funciones desarrolladas por el personal de planta y las realizadas de manera externalizada dan cuenta de que la entidad esquivaba el deber legal de generar relaciones de trabajo en esos casos.

vi) Participación de PRE en (intermediación del empleo, procesos de selección, capacitaciones, instrumentos o medios de labor y subordinación con los trabajadores de las empresas contratistas)

Con relación a quien realizó la oferta del empleo, el 56% de los trabajadores afirmaron que se acercaron a trabajar con PRE por la in-

24. Colombia. Consejo de Estado. Sección Segunda. Sentencia del 18 de mayo de 2006. Radicado 1553. Consejero ponente: Alejandro Ordoñez Maldonado.

25. Colombia. Consejo de Estado. Sección Segunda. Sentencia del 26 de enero de 2006. Radicado 0735-05. Consejero Ponente: Jesús María Lemos Bustamante.

intermediación en el empleo que hacen Asojuntas, Cofren y las juntas de acción comunal (JAC), en una labor de simplemente acercar a las partes para la obtención del empleo. Con relación a quien realizó el proceso de selección a tercerizados se tiene que el **58%** lo hace la empresa contratista y el **16%** lo hace PRE.

Gráfico N° 15. Quién realizó la oferta de empleo

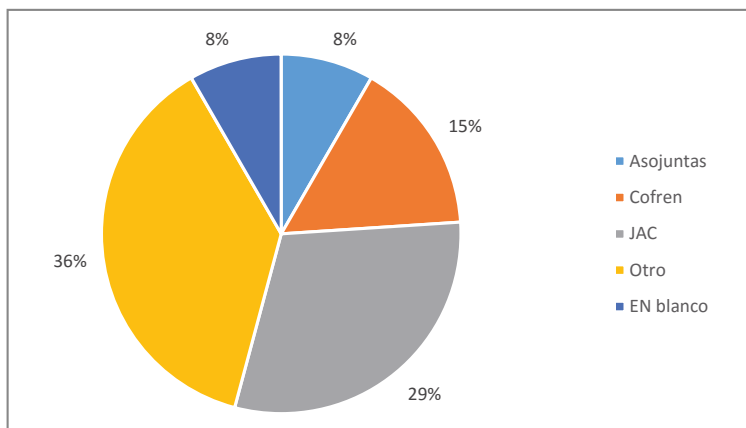
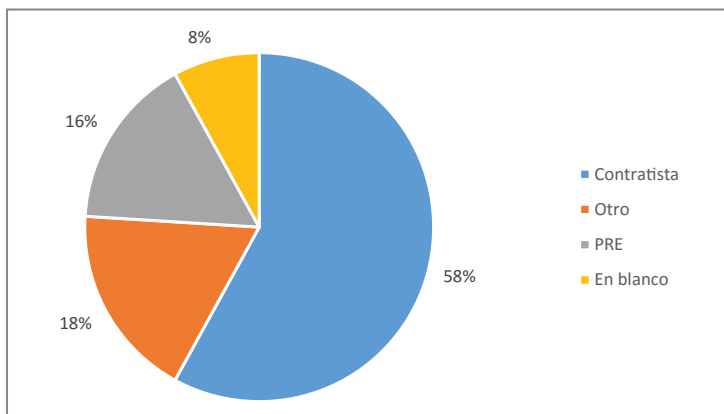


Gráfico N° 16. Quién realizó el proceso de selección



Con relación al suministro de indumentaria de seguridad industrial el **90%** afirmo que le es entregada por la empresa contratista y que con relación a las capacitaciones que se ofrecen en temas de seguridad y salud ocupacional el **87%** son suministradas por la contratista y un **3%** por PRE. Ahora bien con en lo que tiene que ver con quien entrega los medios de labor o producción el **90%** de los trabajadores encuestados indican que son entregados por la empresa contratista. De igual forma el **92%** afirma que quien le da las ordenes, horarios y quien disciplina es la contratista no PRE. En esta misma línea el **91%** de los trabajadores tercerizados afirmaron que su jefe inmediato era de la empresa contratista.

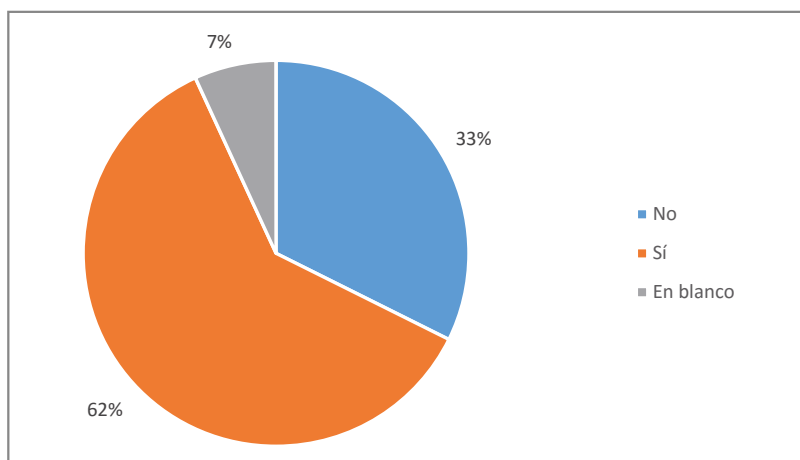
Como puede observarse en un alto porcentaje los indicadores de subordinación para este caso en concreto no son muy visibles en tanto los trabajadores perciben que es la empresa contratista quien capacita, entrega las herramientas de labor, el calzado y vestido de labor y quien les da órdenes.

vii) La remuneración del trabajo depende de PRE

Si bien de las encuestas aplicadas se puede evidenciar que en lo relacionado con la subordinación, capacitaciones y uso de los medios de producción o labor la empresa contratista en la actualidad en un alto porcentaje no le deja estas responsabilidades a PRE, si se observa en un **40%** que los trabajadores perciben que reciben su remuneración si PRE previamente a pagado a la contratista la prestación de los servicios lo que denota una clara falta de autonomía financiera por parte de las empresas contratistas y por ende una tercerización laboral ilegal.

viii) PRE decide que trabajadores realizarán su trabajo para ella a través de las contratistas

Sin hacer parte de los procesos de selección ni de subordinación directa en la mayoría de los casos como se ve en el punto VI, los trabajadores encuestados afirman que PRE decide la permanencia o no de un trabajador, al respecto un **62%** manifiestan que su vinculación y permanencia con las empresas contratistas depende de PRE.

Gráfico N° 17. Su vinculación y permanencia dependen de PRE

En estos casos las Corte han dicho que si el beneficiario del servicio tiene la posibilidad de intervenir en la selección del personal requerido en razón al campo o especialidad de su objeto, las actividades que serán desarrolladas son misionales.

En un caso en el que la Corte Suprema se pronunció a cerca de la existencia de contrato realidad entre el beneficiario del servicio que había intermediado su prestación a través de una cooperativa de trabajo asociado²⁶, señaló cómo al estar contemplado en una de las cláusulas del contrato entre la empresa beneficiaria y tal cooperativa que la primera se ocuparía de realizar exámenes y entrevistas a través de profesional en psicología y trabajo social, se demostraba la injerencia de la misma en la selección de los supuestos asociados a la cooperativa que prestarían sus servicios. Como lo señaló el Colegiado, esto “desdice de la autonomía administrativa que debe caracterizar a las actividades de una cooperativa de esa naturaleza”²⁷. Este fue uno de los argumentos

26. Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 25 de mayo de 2010. Radicado No. 35790.M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza.

27. Ibídem. En el artículo 6 del Decreto 468 de 1990 se establece que “La coo-

de la Corte para establecer que el convenio asociativo no se presentó en la realidad sino se utilizó para ocultar una verdadera relación laboral, por lo que declaró su existencia entre la entidad beneficiaria y las/los trabajadores. Para la Corte es evidente que si la demandada escogía los asociados que le trabajarían, no puede hablarse de que en realidad ellos estuvieran solamente vinculados a través de un convenio de trabajo asociado, porque esa intervención es muestra de que el convenio asociativo no se presentó en la realidad, como que sirvió para esconder una verdadera relación laboral²⁸.

En este caso, la Corte infirió que la cooperativa sirvió para enviar trabajadores en misión de manera irregular, y que la demandada se reservó la facultad de ejercer, respecto de los asociados, conductas constitutivas de subordinación laboral.

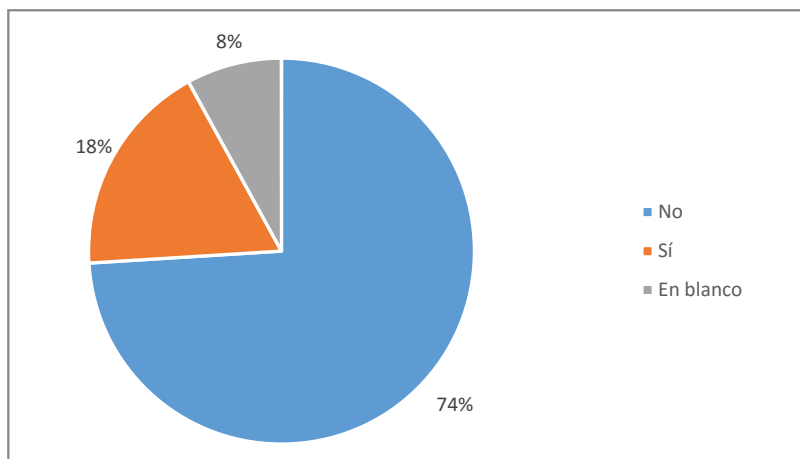
ix) Trabajadores directos reciben órdenes de algunos trabajadores tercerizados

En un porcentaje no muy alto del **18%** de trabajadores tercerizados supervisan las labores de trabajadores directos, este dato es muy significativo en tanto quiere decir que hay trabajadores tercerizados que realizan actividades misionales permanentes que conocen perfectamente el giro del negocio tanto como para supervisarlos.

perativa de trabajo asociado deberá organizar directamente las actividades de trabajo de sus asociados con autonomía administrativa y asumiendo los riesgos en su realización, características éstas que deberán también prevalecer cuando se conviene o contrata la ejecución de un trabajo total o parcial a favor de otras cooperativas o terceros en general.” Artículo 3° del Decreto 2025 de 2011 establece que las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado y el tercero que contrate con estas será objeto de las sanciones de ley, entre otras circunstancias, 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.”

28. Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. Sentencia del 25 de mayo de 2010. Radicado 35790. M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza.

Gráfico N° 18. Hay trabajadores tercerizados que supervisen actividades de trabajadores directos



En estos casos las Cortes han indicado que si la labor realizada consiste en dar órdenes o emitir directrices sobre el desarrollo de actividades misionales permanentes, será esta en sí misma misional permanente. En el mismo caso citado en precedencia, el demandante desarrollaba labores de coordinación de actividades misionales permanentes de la IPS en materia de neurocirugía, lo cual para el Colegiado se manifiesta en “hacer extensivos memorando a los especialistas de su área”,²⁹ las “órdenes impartidas de manera particular a éste en calidad de Jefe o Coordinador de neurocirugía”,³⁰ “[el envío de] las hojas de vida de dos colegas para su revisión, evaluación y concepto”,³¹ el exigido “estricto cumplimiento en la programación de Salas de Cirugía”³² como parte de sus labores de coordinación. Como se ve, la Corte expresó que no se refería la prestación eficiente del servicio; las funciones desempeñadas por el demandante en su papel de jefe o coordinador de

29. *Ibidem.*

30. *Ibidem.*

31. *Ibidem.*

32. *Ibidem.*

neurocirugía se consideraron materialmente subordinadas, y se observa que éstas versaban no hacia la mera prestación eficiente del servicio, sino de actividades misionales permanentes sobre las que el demandante llegó a ejercer control en virtud de su cargo y de sus conocimientos especializados.

CAPÍTULO 3: ANÁLISIS CERTIFICADOS DE CÁMARA Y COMERCIO DE PRE Y CONTRATISTAS

Se efectuó la solicitud de 77 cámaras de comercio dentro de las cuales se encuentra Meta Petroleum Corp y Compañía Pacific_Stratus Energy, así como también 74 empresas contratistas según relación enviada por PRE el 20 de Mayo de 2015 en respuesta a la solicitud realizada por un senador de la república de Colombia.

La obtención de las respectivas cámaras de comercio tiene como fin principal identificar las coincidencias en los objetos sociales de las empresas contratistas respecto de Meta Petroleum Corp, toda vez que la legislación Colombiana no permite tercerizar trabajadores en actividades misionales permanentes

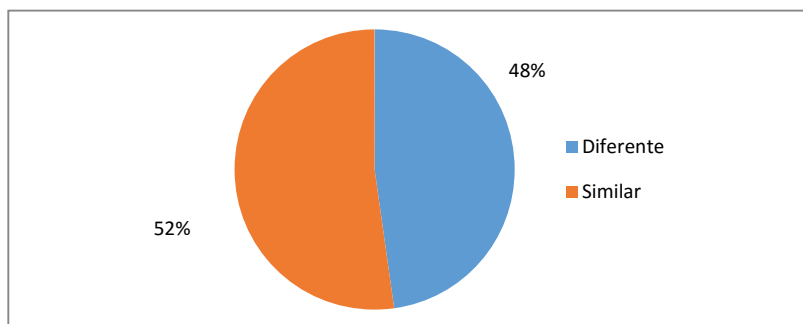
Cabe aclarar que de las 77 cámaras de comercio solicitadas se puede establecer objeto social de 67 de ellas, toda vez que en Bogotá 7 de estas solo tienen sucursal, no oficina principal. En concordancia, posterior al estudio previo y análisis de los objetos sociales de cada una de las cámaras de comercio se puede establecer que:

i) Similitud de objetos sociales:

Treinta y dos (32) empresas contratistas, correspondientes al **52%**

realizan alguna actividad descrita en el objeto social de Meta Petroleum corp, es decir realizan actividades misionales permanentes; el **48%** restante son empresas dedicadas a actividades complementarias tales como el suministro de herramientas, mantenimiento de maquinaria, comunicaciones, sistemas, entre otros.

Gráfica N° 19. Empresas con el objeto social similar a PRE



Al respecto para las Cortes si los objetos sociales del ente beneficiario del servicio y de aquel a través del cual se externalizó la función presentan una igualdad total o parcial formal, las realizadas por el segundo se corresponden con actividades misionales o permanentes.

En la sentencia citada en precedencia sobre la construcción de un tanque de almacenamiento de aceite de palma,³³ el grado de igualdad o similitud en el objeto social desarrollado por el ente beneficiario del servicio y la entidad contratista se utilizó para analizar la existencia o no de solidaridad entre las mismas. Este indicador también se ha utilizado para determinar la similitud, conexidad o complementariedad entre las actividades desarrolladas por distintas entidades a la hora de determinar si se cumplen los presupuestos para declarar la unidad de empresa, lo cual se abordará más adelante.

Es importante precisar en este punto que remitirse a la mera comparación de los objetos que constan en los certificados de existencia

33. Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. Sentencia del 10 de octubre de 1997. Radicado 9881. M.P. Francisco Escobar Hernández.

y representación lleva a ignorar muchas otras situaciones que darían cuenta en la realidad de que se ha externalizado ilegalmente una actividad misional permanente o se ha fraccionado el capital para defraudar a las/los trabajadores en el caso de la existencia de unidad de empresa.

ii) Contratistas con capital extranjero:

Algunas de las empresas contratistas al servicio de PRE tiene capital extranjero; de las cámaras de comercio objeto de análisis se establece que el **17%** de estas empresas son extranjeras con sucursal en el País, claramente hay una participación extranjera que limita la participación de empresas nacionales y que demuestra como empresas extranjeras no se ajustan a la normatividad nacional de cara al respeto de los derechos humanos laborales en el país.

iii) Empresas contratista en toda la cadena productiva de hidrocarburos:

De acuerdo al análisis de las cámaras de comercio para identificar actividades misionales permanentes se encontró que el **32%** de las empresas contratistas se dedican a la exploración y explotación de Hidrocarburos, **16%** se dedican a actividades de producción, comercialización y distribución de crudo y de productos terminados, el **44%** a la actividad conexas del transporte de hidrocarburos y sus derivados(-cabe aclarar que el transporte también hace parte del objeto social de Meta Petroleum) y un **19%** se dedica a la operación, administración y suministro de personal para campos petroleros. Existe un porcentaje de empresas que realizan las mismas actividades del objeto social de Meta Petroleum corp, y que registran en varias de las actividades antes descritas.

Las Cortes han expresado en casos similares que si la actividad desarrollada se comprende dentro del proceso industrial, es misional permanente, entre ellas, las funciones de distribución y mercadeo, así pues en sentencia del 30 de agosto de 2005,³⁴ la Corte Suprema de Jus-

34. Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de agosto 30 de 2005. Radicado No. 25505. M.P. Eduardo López Villegas y

ticia en análisis de existencia de solidaridad entre el beneficiario de la obra y el contratista, citó un pronunciamiento anterior en el que esta Corporación analizó en un caso si el acarreo de cemento de la factoría al embarcadero fluvial constituía actividad propia del giro ordinario de las actividades desarrolladas por una cementera. Consideró esta Corporación que actividades como distribución y mercadeo son inherentes, cuando no inseparables, y en últimas siempre conexas o relacionadas con la producción misma, por ser todas etapas graduales de un solo proceso industrial. Expresó que “[...]no puede considerarse jamás como actividad desvertebrada o remota de cualquiera empresa o negocio la de acercar el producto elaborado a la clientela que lo demanda, con el propósito de que el consumidor lo adquiera fácilmente, actividad que no interesa únicamente a los terceros, puesto que de ella se obtienen generalmente mayores beneficios para el productor”.³⁵

Por otro lado, y más allá de que la actividad se corresponda con la distribución y mercadeo, lo que es fundamental en este punto es analizar cómo se configura el proceso industrial del ente económico para determinar si la actividad desarrollada se comprende dentro del mismo.

Luis Javier Osorio López. Salvamento de voto de los magistrados Francisco Javier Ricaurte Gómez y Carlos Isaac Nader. Salvamento parcial y aclaración de voto por parte del magistrado Gustavo José Gnecco Mendoza.

35. *Ibídem*.

CAPÍTULO 5: ANÁLISIS A LOS CONTRATOS SINDICALES SUSCRITOS POR PRE (LIBERTAD SINDICAL Y TERCERIZACIÓN LABORAL ILEGAL)

i) Violación a derechos de libertad sindical en PRE mediante la figura del contrato sindical: asociación, negociación y huelga

Meta Petroleum Corp y Compañía Pacific_Stratus Energy como contratantes, celebran contratos sindicales³⁶ con UTEN Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional, mediante un convenio colectivo³⁷ cuya vigencia va de 12 de julio de 2012 al 12 julio de 2016, este convenio les permite suscribir cuantos contratos sindicales les plazca con Pacific y sus distintas contratistas remplazando el principio de la negociación colectiva que se materializa en convenciones colectivas por la figura del contrato sindical en donde no hay una negociación, sino la aceptación por parte del sindicato de una propuesta comercial impuesta por la empresa que consiste en que el sindicato entrega a cam-

36. CONTRATO 5500003292.tif (84 pages) y CONTRATO 6400001262.tif (83 pages)

37. <https://www.pacific.energy/proveedores/docs/BDBinDoc.asp?ID=%-7B6108F280-6668-47D3-B65A-54FC1CBC80A5%7D&DownLoad=1>.

bio de un dinero pactado en un contrato de prestación de servicios la fuerza de trabajo de los afiliados en una flagrante violación a la libertad sindical. En el año 2012 UTEN cuenta con 3.200³⁸ trabajadores afiliados, todos ellos vinculados a Pacific y empresas contratistas mediante la figura del contrato sindical.

Las violaciones más recurrentes a la libertad sindical se encuentran de bulto plasmadas en los contratos sindicales³⁹ que UTEN suscribe con PRE y sus contratistas, de un análisis a dos contratos sindicales se pudieron identificar que en estos se establecen prohibiciones y límites al derecho de asociación, negociación y huelga, situación que devela la existencia de un aparente sindicato “UTEN” que no conversa con los principios de las organizaciones sindicales y que a la postre desde el año 2011 de la mano de PRE viene en arremetidas contra la USO a tal punto de llevarlo a la mínima expresión mientras UTEN se consolida con la anuencia de PRE.

a. Violación al derecho de asociación sindical (No hay autonomía sindical, total injerencia por parte de PRE):

Los trabajadores (as) que prestan sus servicios a PRE o sus contratistas en su gran mayoría están afiliados a UTEN esto se debe a que este sindicato comportándose como una bolsa de empleo capta a trabajadores para que trabajen en PRE y sus contratistas previo requisito de afiliarse a UTEN, esta situación de entrada deja ver como no hay un libre afiliación de estos trabajadores a la organización sindical dado que su único motivo para afiliarse es la obtención de un trabajo, en una clara violación al principio libre afiliación.

Ahora bien con relación al principio de la **autonomía sindical** en este tipo de contratos solo resulta ser funcional para el empleador que se desprende de sus obligaciones patronales, en el caso estudiado las compañías contratantes no respetan la libertad sindical, realizan una **injerencia indebida** en las actividades del sindicato, como cuando en la cláusula 2.9 se señala que el sindicato está obligado en la selección de sus afiliados a:

38. *Ibíd.*

39. CONTRATO 5500003292.tif (84 pages) y CONTRATO 6400001262.tif (83 pages)

“H. Suministrar, antes del inicio del Contrato y cuando LA COMPAÑÍA así lo requiera y dando cumplimiento a todas las disposiciones legales vigentes, una lista del personal que vaya a utilizar o esté utilizando en las labores de este contrato, con su respectivo nombre y apellidos, domicilio, numero de cedula de ciudadanía o documento de identificación y cargo o funciones que desempeña. (...) Dicha lista se someterá a la aprobación de la COMPAÑÍA.”

(...)“Solicitar al CONTRATISTA la remoción o sustitución de cualquiera de la miembros de su personal asignado a la ejecución del contrato, cuando así lo estime conveniente, con la correspondiente obligación del CONTRATISTA de proceder a dicha remoción de inmediato”

Hay otra serie de requisitos que se imponen al sindicato y que atentan contra su “autonomía administrativa e independencia financiera”,⁴⁰ principios que deben ser protegidos de forma absoluta porque hacen parte de la libertad sindical, dichas obligaciones injerencistas son, para nombrar algunas:

“clausula 1.8.29. Suministrar a la COMPAÑÍA toda la información que esta requiera o solicite en relación con los Servicios, incluyendo documentos sobre el manejo de las relaciones con los afiliados ejecutores del presente contrato, trabajadores y declaraciones de impuestos”

Clausula 2.12 literal g. “Exigir a los subcontratistas que incluyan en sus contratos una cláusula por la cual mantendrán a la compañía, sus subsidiarias, filiales y matrices, libres de responsabilidades, y cumplir las especificaciones de este contrato en materia de responsabilidades y seguros”

Clausula 2.15 “El CONTRATISTA deberá obtener las pólizas con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia y aceptable a juicio de LA COMPAÑÍA. (...)”

Clausula 2.5 “LA COMPAÑÍA se reserva el derecho de retener pagos causados y aún pendientes de pago al CONTRATISTA, cuando este haya ignorado requerimientos escritos hechos por LA

40. Decreto 1429 de 2010. Art. 1

COMPañÍA sobre aspectos del contrato”

b. Violaciones al derecho de negociación colectiva en PRE:

Contrario a la posibilidad de realizar una negociación libre y voluntaria, respetuosa del art. 39 de la Constitución Política en bloque de constitucionalidad con el art. 4 del Convenio 98 OIT, entre el sindicato y las compañías contratantes, se consignaron una serie de cláusulas –suspensión unilateral por parte de la empresa en la ejecución del contrato o en el pago del mismo, terminación unilateral por parte de la compañía, cláusula compromisoria- que demuestran que no hubo una negociación colectiva sino una imposición

Clausula 2.29 literal b) “El CONTRATISTA se obliga a reiniciar el contrato suspendido en las condiciones que LA COMPAÑÍA le señale para el reinicio” (...) “La suspensión del Contrato por cualquier causa no dará lugar a ningún tipo de reconocimiento de costos o indemnización derivada de dicha suspensión a favor del CONTRATISTA” (...) “Cuando la suspensión del contrato continúe por más de treinta (30) días calendario contados a partir de la fecha de suscripción del acta de suspensión, LA COMPAÑÍA a su exclusivo juicio podrá dar por terminado el contrato, sin necesidad de declaración adicional de ninguna de las partes y sin indemnización alguna para el CONTRATISTA”

Cláusula 2.30 “LA COMPAÑÍA podrá de manera unilateral dar por terminado el contrato, en cualquier momento, antes del vencimiento del contrato. Esta forma de terminación unilateral se entenderá como justa causa y no causará indemnización ni penalidad alguna a favor del CONTRATISTA”

Clausula 2.35 “Las diferencias que surjan entre las partes, con ocasión de la celebración del presente contrato y de su ejecución, interpretación, desarrollo, terminación o liquidación, y que no puedan ser resultas de común acuerdo, serán sometidas (...) a la decisión de un Tribunal de Arbitramento

Clausula 2.7 “La COMPAÑÍA se reserva el derecho de suspender los plazos previstos en el Contrato para efectuar los pagos a su cargo, cuando el CONTRATISTA haya ignorado requerimientos

escritos hechos por LA COMPAÑÍA o la interventoría sobre aspectos del contrato”

Como si no fueran ya de por si desbalanceadas las cargas en cabeza del trabajador y la compañía, donde la primera queda completamente a merced de la segunda si de contratiempos en la ejecución del contrato se trata, se impusieron otra serie de cláusulas para que los riesgos solo los asumieran los trabajadores, por ejemplo en el capítulo de multas (clausulas 1.10 y 2.14) estas se fijan solamente para incumplimiento del sindicato, la cláusula penal solo se establece en favor de la compañía (clausula 2.31):

Clausula 1.10 “En caso de mora o de incumplimiento total o parcial de las obligaciones contractuales a cargo del CONTRATISTA, este autoriza expresamente, mediante el presente Contrato, a que la COMPAÑÍA efectúe la tasación y cobro, previo requerimiento privado, de multas diarias sucesivas hasta el uno por ciento (1%) del valor máximo del contrato, sin que estas sobrepasen en el agregado el veinte por ciento (20%) del valor máximo del contrato”

Clausula 2.14 “Cuando el CONTRATISTA incumpla de manera parcial o total cualquiera de las obligaciones del contrato por causas imputables a él o sus subcontratistas, o presente demoras en su ejecución, LA COMPAÑÍA estará facultada para imponer multas por cada día de retardo o incumplimiento en la ejecución de este contrato”

Clausula 2.4 “El CONTRATISTA declara que acepta asumir exclusivamente el riesgo en la variación de las condiciones de precios en el mercado, así como cualquier otro riesgo que pueda variar las tarifas”

c. Violación al derecho de huelga en PRE:

Por otra parte este contrato viola los derechos de naturaleza laboral colectiva, siendo quizá uno de los más importantes el derecho a la huelga, el artículo 39 numeral 5 del reglamento para la ejecución del contrato, fija como prohibición de los afiliados ejecutores del contrato sindical.

“Disminuir intencionalmente el ritmo de la ejecución de la labor, suspender actividades, promover suspensiones intempestivas, excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas, el incumplimiento de los indicadores.”

Clausula 2.10.5 el contratista deberá “d) abstenerse de interrumpir el paso o el funcionamiento normal de carreteras, caminos público o privados (...)”

ii) Tercerización laboral ilegal en PRE mediante la figura de contrato sindical⁴¹

El decreto 1429 de 2010 establece que el contrato sindical es el que se celebra entre una organización sindical y un empleador, y por tanto es otra forma de contratación colectiva, de naturaleza jurídica colectiva laboral,⁴² el contrato sindical bajo estudio no solo señala al sindicato como contratista independiente, sino que además niega expresamente cualquier relación laboral con él. En los siguientes términos habla la cláusula 2.8. el contrato sindical no constituye contrato de trabajo ni relación laboral y para todos los efectos el sindicato se asimila a un contratista independiente.⁴³

41. CONTRATO 5500003292.tif (84 pages) y CONTRATO 6400001262.tif (83 pages)

42. Decreto 1429 de 2010. Art. 1 y consideraciones

43. “Las partes dejan expresa constancia que el presente contrato por su propia naturaleza no constituye contrato de trabajo ni relación laboral alguna entre el CONTRATISTA, sus empleados, dependientes, subcontratistas o agentes al servicio de este para con la COMPAÑÍA, aun en los casos en que LA COMPAÑÍA facilite y ponga a disposición del CONTRATISTA, sus empleados, dependientes, subcontratistas o agentes, sus instalaciones e infraestructura, tales como soporte secretarial, espacio de oficinas o establecimientos, entre otros. Por lo tanto, el CONTRATISTA es el único empleador de los trabajadores que utilice para la ejecución del contrato y asumirá todos los riesgos que se deriven del mismo. Para todos los efectos del presente contrato el CONTRATISTA tipifica jurídicamente las características de un contratista independiente dentro de los términos del art. 34 del C.S.T. y por lo tanto, no es un agente representante o simple intermediario de LA COMPAÑÍA”

a. Subordinación de los afiliados del contrato sindical a PRE

El inmenso interés de la empresa por desprenderse de la relación laboral y dejar de correr con los riesgos que como empleador le fueron asignados legalmente, no se corresponde con el levantamiento de las cargas radicadas en cabeza del trabajador, pues se ratifica en el contrato y su correspondiente reglamento, una fuerte subordinación, por ejemplo el art. 35 de este, reza: “Los afiliados ejecutores tienen como deberes los siguientes: 1. Respeto y subordinación a los superiores”

b. PRE capacita, orienta e imparte directrices a los afiliados del contrato sindical

Por otra parte, en los contratos de Meta Petroleum Corp y Compañía Pacific Stratus Energy se obliga a los afiliados partícipes a acudir las capacitaciones que ellos realicen, en la cláusula 1.8.28 del contrato se fijan las obligaciones de quienes ejecutan el contrato “Acudir a las diferentes reuniones que convoque la COMPAÑÍA con fines técnicos”. Como se demuestra, a pesar de las cláusulas que la niegan, estamos ante una relación laboral, al verificarse los elementos de subordinación, prestación personal del servicio y remuneración.

c. PRE terceriza actividades misionales permanentes mediante el contrato sindical

Esto se deduce de los siguientes hechos: i) el contrato es firmado para vigilar o auditar el cumplimiento de los proyectos de Meta Petroleum Corp.; ii) se emplea la mano de obra calificada y no calificada de trabajadores; iii) para la ejecución de labores administrativas y operativas;⁴⁴ iv) por un periodo mínimo de un año;⁴⁵ y v) por cuanto se les

44. Reglamento del Contrato Colectivo Sindical suscrito entre la Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional seccional hidrocarburos y las compañías Pacific Stratus Energy y Meta Petroleum Corp. Art. 11

45. Las labores temporales susceptibles de ser tercerizadas solo pueden ser ejecutadas por un término de 6 meses, prorrogable solo una vez por 6 meses más. Decreto 4369 de 2006, art. 6 No. 3

obliga a proteger la información privilegiada y confidencial,⁴⁶ a la cual solo tendrían acceso siendo trabajadores misionales de las compañías.

De este modo los contratos sindicales bajo estudio violan el principio de vinculación directa (art. 53 Constitución Política), la Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional se constituye como un tercerizador, y su labor intermediadora no realiza ninguna de las finalidades del sindicalismo,⁴⁷ esto queda en evidencia en el art. 7 y 10 del Reglamento para ejecución del contrato en el cual se le establecen periodos de prueba a la afiliación y se refieren a afiliados ocasionales o transitorios dependiendo de si el afiliado demuestra idoneidad para la ejecución del trabajo en PRE, esto nada tiene que ver con el concepto de afiliación sindical el cual no está sometido a temporalidades y menos a las que impone la prestación de un servicio, como si pasa con estos contratos sindicales.⁴⁸

Y no son los anteriores, los únicos criterios que demuestran que la intermediación que contrata Meta Petroleum Corp y Compañía Pacific Stratus Energy es ilegal. El hecho de que las herramientas y recursos que utilizan los afiliados partícipes para la ejecución de la labor sea de propiedad de las compañías, completa el argumento de que dichas actividades pertenecen al objeto misional empresarial: “Clausula 1.8.16. El CONTRATISTA se compromete a utilizar los equipos que le suministre la COMPAÑÍA”(…)“clausula 2.10.3 El CONTRATISTA asume

46. CONTRATO 5500003292.tif (84 pages) Clausula 2.18: “El CONTRATISTA manifiesta que conoce y comprende la Política de Información privilegiada y Confidencial de la COMPAÑÍA y se obliga a respetarla y acatarla con el fin de asegurar su cumplimiento.

47. Constitución Política, art. 39 en bloque de constitucionalidad con Convenio 87 de la OIT, art. 10

48. “En la aceptación a la afiliación al contrato colectivo sindical, se establecerá un periodo de prueba, el cual tiene por objeto que los afiliados ejecutores establezcan un periodo de ensayo para saber si el aspirante a afiliado y/o partícipe cumple con las condiciones de la labor, como también con los indicadores de calidad, gestión y producción” “Art. 10: Son afiliados ocasionales o transitorios lo que se afilien en la realización de actividades de corta duración normales del CONTRATO COLECTIVO SINDICAL”

el riesgo de pérdida, robo, avería o extravío por cualquier causa de los materiales, maquinarias y equipo que emplee en la ejecución del Objeto del Contrato” Este es un claro indicador de tercerización laboral ilegal, en tanto labores cuya ejecución requieran del suministro de herramientas y recursos por parte del empleador, hacen parte de la ejecución de su objeto misional.

CAPÍTULO 6: RECOMENDACIONES Y PREGUNTAS PARA PRE, CONTRATISTAS Y ESTADO COLOMBIANO

A continuación se hacen una serie de recomendaciones tanto para PRE, contratistas como para el estado colombiano con la finalidad de aportar a la superación de violaciones demostradas en el estudio para el ejercicio de los derechos de asociación, negociación, huelga, así como la amplia tercerización laboral ilegal que se identifica desde las distintas empresas contratistas.

Recomendaciones para PRE y Contratistas.

1. Garantizar el respeto por el ejercicio de las libertades sindicales al interior de PRE y por parte de sus contratistas.
2. Generar espacios de diálogo y negociación con las organizaciones sindicales con el acompañamiento de las centrales sindicales.
3. Promover procesos de formalización laboral a partir de las negociaciones colectivas con los sindicatos, centrales sindicales y con el acompañamiento del Ministerio de Trabajo.
4. Promover la negociación colectiva sectorial en aras de superar los riesgos de la tercerización laboral como (desempleo recurrente, des-

protección social, la discriminación, desigualdad en salarios condiciones de trabajo, insolvencia del empleador entre otras)

5. Desmonte de la figura del contrato sindical por ser violatorio a la libertad sindical y con este promover la precarización laboral.

Recomendaciones para el estado Colombiano.

1. Inspeccionar a PRE y sus contratistas por violaciones a la libertad sindical con la finalidad de identificar factores de violación y tomar correctivos mediante acuerdos de mejora.

2. Promover un espacio desde la subcomisión de concertación o desde el despacho del viceministro de relaciones laborales para el impulso de acuerdos de formalización acompañadas de la debida inspección para identificar casos de tercerización laboral ilegal.

3. Ministerio de trabajo deberá inspeccionar los contratos sindicales que existen al interior de PRE y determinar si los mismos se hacen con observancia al respeto por las libertades sindicales, si realmente son procesos de negociación y si con estos se está tercerizando ilegalmente actividades e intermediando ilegalmente personas.

Preguntas cumplimiento de derechos laborales “libertad sindical y tercerización laboral ilegal” en Pacific Rubiales

1. Preguntas en libertad sindical

- La empresa promueve la afiliación a las organizaciones sindicales desde los procesos de inducción a trabajadores nuevos?
- Que hace la empresa para que los trabajadores no sientan restricciones a la hora de afiliarse a la organización sindical?
- Que espacios de dialogo promueve la empresa con los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados?
- Que mejoras en las condiciones laborales han logrado los trabajadores sindicalizados para los trabajadores?
- Generalmente cuáles son las razones por las que se niegan permisos sindicales?
- La empresa o mandos medios ofrecen prebendas, asensos a trabajadores si se desafilian de la USO y se afilian a UTEN?

- Se permite la difusión libre de material sindical en todos los lugares de trabajo?
- Los trabajadores en PRE pueden expresarse sin presiones?
- Cuál es la razón por la que se ha negado a negociar colectivamente con la USO?

2. Preguntas sobre tercerización laboral ilegal

- Con cuantas empresas terceriza en la actualidad PRE?
- Cuanto es número de trabajadores tercerizados y directos?
- Cuál es el tipo de contrato laboral que más se usa con los trabajadores directos y cual con los trabajadores tercerizados?
- La mayoría de los contratos laborales directos e indirectos son por cuánto tiempo?
- Que tan común es que los trabajadores indirectos que prestan el servicio a PRE, lo hagan sucesivamente en el tiempo con distintas tercerizadoras?
- Considera que las actividades de exploración, construcción operación o mantenimiento de oleoductos, explotación, extracción y almacenamiento de crudo, refinación y perforación son actividades misionales permanentes?
- Considera que las actividades de transporte de crudo son actividades misionales permanentes?
- Las actividades que se tercerizan son característicamente ocasionales o habituales?
- Tiene trabajadores directos realizando actividades iguales a las que realizan trabajadores tercerizados?
- Quien realiza la intermediación del empleo, procesos de selección, capacitaciones a los trabajadores tercerizados?
- De quien son los instrumentos o medios de labor con la que los tercerizados prestan el servicio?
- Usted supervisa y subordina (horarios, ordenes, directrices) a los trabajadores de las empresas contratistas?
- Quien suministra los equipos de protección en seguridad industrial a los trabajadores tercerizados?
- El pago del salario a los trabajadores tercerizados depende de que

PRE le haya pagado a la empresa tercerizadora el servicio?

- PRE tiene alguna injerencia en la vinculación y permanencia o no de los trabajadores tercerizados que prestan el servicio a PRE?
- Existen trabajadores tercerizados que supervisen las labores de trabajadores directos de PRE?

3. Preguntas sobre el contrato sindical de UTEN en PRE (libertad sindical y tercerización laboral ilegal)

- UTEN tiene la obligación de enviarle los listados de todos sus afiliados a PRE?
- Puede solicitar usted la remoción de un afiliado del contrato sindical que preste el servicio en PRE?
- Usted solicita a UTEN contratar con aseguradoras determinadas previa aprobación de PRE?
- Puede PRE terminar unilateralmente o suspender el contrato sindical con UTEN?
- Los trabajadores de UTEN pueden suspender actividades o participar en la declaración de suspensión de actividades de PRE?
- Los afiliados del contrato sindical están subordinados a los superiores de PRE?
- PRE capacita, orienta e imparte directrices a los afiliados del contrato sindical?
- Los afiliados del contrato sindical desarrollan principalmente que actividades en PRE?
- Las actividades que se desarrollan en ejecución del contrato sindical son misionales permanentes?
- De quien son los medios de labor que usan los afiliados al contrato sindical de UTEN?

ANEXOS

Anexo 1

Tabla de trabajadores tercerizados por empresa contratista

Nombre de la empresa que lo contrata	Cantidad de trabajadores
AMP	1
Auto Tanques	4
Campo Rubiales	3
CMR	1
Conequipos	1
Confipetrol SAS	1
Consorcio SAE	1
Consorcio SEN	1
Corpo ICA	2
Desempleado	1
Duflo SA	4
Estrella	3
Geodesel por Satñelite de Colombia	1
Honor Servicio de Seguridad	1
ICC	2
Ingenieros Contratistas	1
Insurcol Ltda.	1
Integrasum Latinoamérica	10
Ismocol	4
IYJT	1
Kembitur	1
Montajes JM	2
Obras Vías	2
Pacific Metapetroleum	7
Petroworks	3
Profesionales Tecnicos	1

Nombre de la empresa que lo contrata	Cantidad de trabajadores
Proing SA	4
Rubiales	1
SAE	1
SAS	1
Servicol	1
SP ING	1
Tecnimontajes	1
Transporte Especial JYS Gaitán Ltda.	1
Transporte Gallego	1
Transportes Ilederg	1
Transportes Montejo	10
UT Facilidades	1
No Indicó	2
38 empresas en total	86 trabajadores en total

Anexo 2

Listado de trabajadores por empresa que aplicaron la encuesta de libertad sindical

Nombre de la empresa que lo contrata	Cantidad de trabajadores
AMP	1
Auto Tanques	4
CMR	1
Consorcio SAE	2
Coop Transporte	1
Corpo Ica	3
Duflo	2
Estrella	2
Geodesia por Satelite de Colombia	1
ICC	4
Insurcol	1
Integrasum	5
IPS Fernando Cuan Medicina	1
Ismocol	2
Itegrasum	1
Kembitor	1
Metapetroleum	10
Montajes JM	3
Proing SA	4
SAA	1
SAE	1
SAS	1
Se abstiene de decir	3
SP ING	1
T. Montejo	10
Transporte Gallego	1
Transporte Icederg	1
UTPX	5
28 Empresas	73

Anexo 3

Listado de empresas contratistas a las que se les expidió certificado de Cámara de Comercio para realizar la similitud en el objeto.

Empresas contratistas de PRE
ABB Ltda.
Alstom Colombia SA
Antek SAS
Asincro Colombia SAS
Baker Hughes de Colombia
Boitech Ambiental SAS
Borets International Ltd Sucursal Colombia
Clariant (Colombia) SA
Colombia Group And Control Fluid Power Systems SAS
Colsein Ltda.
Combustibles y Transportes Hernandez SA
Consultec International Sucursal Colombia
Corriente Alterna Ltda.
Dragon Oil Services SAS
Dubilt SAS
Ener SAS
Energy 4U SA
Estrella International Enegy Services Sucursal Colombia
Everis Colombia Ltda.
Everis Spain SL Sucursal Colombia
Ge Oil & Gas ESP Colombia SAS
General Fire Control SA
Getronics Colombia Ltda.
Halliburton Latin America SRL Sucursal Colombia
Holsan SAS
Importaciones y Representaciones Industriales de Colombia
Independence Drilling SA
Inessman Ltda. Ingeniería Especializada en Sistematización de Mantenimiento
Ingeniería Suministros y Representaciones de Colombia Ltda.

Ingeneria y Tecnologia de Servicios SAS
Integrity Solutions SAS
Intertek Caleb Brett Colombia SA
Ismocol SA
Isvi Ltda.
Level 3 Colombia SA
Lipesa Colombia SA
Moreno Vargas Sociedad Anonima
Moto Plantas Bristol SAS Bogotá
National Oilwell Varco de Colombia
New Lift Solutions BV Sucursal Colombia
Nirosoft Industriales Sucursal Colombia
NJR Speed Solutions SAS
Obras Especiales Obresca CA
Omnicon Ltda.
Pacific Stratus Energy Colombia Corp o Pacific Stratus Energy Colombia Corp Sucursal Colombia
Parko Services SA
Petroeléctrica de los Llanos
Petroland SAS
Prodar Colombiana SAS
Proing Ltda. Proyectos e Ingeniería Ltda.
Puffer Colombia
Qmax Solutions Colombia
Saxonservices de Panamá S.A Sucursal Colombia
Saytec de Colombia Ltda.
Schumberger Surencó SA
Seguridad Ambiente Calidad Salud Sacs Consultores Ltda.
Serviambiental Ltda. en Liquidacion
Servision de Colombia y Cia. Ltda.
SETIP Ingeniería S.A.
SGS Colombia SAS
SKF Latin American Ltda.
System Integral Group SAS

Taller Industrial El Tigre Colombia SA
Tecnicontrol SA
Termo Rubiales SA
Termoomorichal SAS
Tgt Gamas SAS
Trans Inhercor Ltda.
Transporte Golden Eagle Ltda.
Trienergy SA
Tucker Energy Services SA
Union Electrica SA
Volumen SAS
Weatherford Colombia Limited
Yale Servisseg Limitada
77 empresas contratistas