

**MEMORIA
METODOLOGICA**

MEMORIA METODOLOGICA

Efectos de la Maximización de utilidades por la vía reducción de costos de mano de obra: una mirada a las condiciones laborales del sector manufacturero textil del Valle de Aburrá en los últimos 25 años

Lizeth Cristina Padierna Hernández
padiernacristina@gmail.com

Laura Yesenia Rojas Ballesteros
lauray.rojas@gmail.com

Asesor Metodológico
Carlos Mario Ospina Zapata
Contador Público
Profesor-Investigador
Departamento de Ciencias Contables
Universidad de Antioquia
cmospinaz@gmail.com

Asesor Temático
María Isabel Duque Roldán
Contadora Pública – Magíster en Ciencia Política
Profesora-Investigadora
Departamento de Ciencias Contables
Universidad de Antioquia
duqueroldan@gmail.com

EL PROBLEMA

Nuestra sociedad ha estado envuelta en un desarrollo organizacional productivista donde lo principal es el aumento cuantitativo de la producción, sin más criterio que el de acelerar la obtención de unos beneficios monetarios y utilitaristas, los aspectos cualitativos y sociales dentro de las empresas se volvieron aspectos residuales que sólo son tenidos en cuenta a partir del momento que se convierte en fuente de ganancias. Debemos entender la organización productiva (Empresa) cómo un ente conformado principalmente por empleados y por un capital, los empleados son los que ejecutan los procesos y/o actividades mediante su fuerza de trabajo para desarrollar los procesos productivos y así finalmente cumplir con los objetivos organizacionales. Esta situación se ha vuelto universal con independencia del sistema político, social y económico y ha dado lugar a que en todos ellos la civilización del tener que representar la posesión de un derecho sobre el capital no haya podido satisfacer las aspiraciones de los trabajadores que prefieren la civilización del ser.

Por lo anterior nace la necesidad de conectar lo social con lo económico, “Pues si lo económico produce consecuencias sociales, lo social en sí mismo, es a la vez condición y resultado de la actividad económica”¹. Teniendo en cuenta lo anterior y partiendo de una sociedad donde las personas se sustentan y sobreviven económicamente por medio de su trabajo, trabajo que necesariamente debe satisfacer necesidades innatas del individuo y que están siendo ignoradas por los trabajadores y empresarios, dado que el concepto de trabajo se define solamente en función de la retribución salarial y a los aspectos legales, dejando de lado todos los aspectos cualitativos de la fuerza de trabajo y del desarrollo individual y socio-económico. Por ello destacaremos el interés de esta teoría desde un punto de vista económico, este se fundamenta en mostrar que el crecimiento de la productividad es más compatible con el enriquecimiento del trabajo y que es él, en primer lugar función del crecimiento de las motivaciones internas.

Actualmente, regidos por un modelo económico capitalista en donde la principal exigencia de la empresa productiva es mantener el poder continuo, con un efecto productivo máximo, al costo mínimo que se ejerce sobre masas importantes de hombres, en el que ha desaparecido la libre competencia, la estabilidad de precios y la autonomía empresarial; los empresarios han optado por utilizar otros medios para competir, lo más sensato fue empezar a competir desde el costo, así muchas empresas han decidido afectar principalmente el costo de mano de obra, con lo cual se empezó a reducir las obligaciones y beneficios que se tenían con los empleados y se cambió a un

¹ Savall, Henry (2011 9; por un trabajo más humano

modelo de contratación temporal e indirecta que afecta directamente al empleado y su calidad de vida.

Ahora bien si es la maximización de utilidades vía reducción de costos la principal característica para que las empresas del sector textil se mantengan en un mercado competitivo, preocupa que no se haya identificado quienes son los más afectados con dichos procesos y cómo la afectación se refleja en el crecimiento y/o en el desarrollo socioeconómico; cabe entonces preguntarse ¿Cuáles son los efectos socioeconómicos que ha traído a los trabajadores del sector textil la implementación de un modelo donde la maximización de utilidades se da por la vía de la reducción de costos de mano de obra en los últimos 25 años en el valle de aburrá?.

LAS RESPUESTAS TENTATIVAS

En los últimos 25 años el modelo de Maximización de la utilidad vía reducción de Costos de Mano de Obra Directa, se ha centrado en que la reducción de costos se hace mediante la disminución de recursos destinados para los rubros laborales; lo que conlleva al detrimento de las variables que afectan el crecimiento y desarrollo socioeconómico de los empleados manufactureros del sector textil del valle de aburra.

Las empresas no tienen una eficiente gestión de reducción de Costos, debido a que lo único que ha hecho es disminuir los Rubros Laborales, obteniendo así una maximización de la utilidad; sin embargo una eficiente gestión de reducción de costos se centra en la utilización eficiente y eficaz de los recursos; por ello no debe ser una opción el desmejoramiento de su calidad; entendiendo cómo parte de estos, tanto la materia prima cómo los empleados y su calidad de vida.

La maximización de la utilidad a través de la disminución del costo de la mano de obra ha generado gran afectación a las organizaciones ya que ha traído consigo gran cantidad de costos ocultos los cuáles han influido en la productividad empresarial, hasta el punto de lograr perder productividad y hasta quiebra del sector textil.

LAS VARIABLES

Las variables que se definieron desde el planteamiento del proyecto y que se evaluaron a través de los instrumentos utilizados en la investigación fueron:

| NOMBRE DE LA VARIABLE | DEFINICIÓN | FORMA DE MEDICIÓN | POSIBLE RESULTADO |
|------------------------------------|---|--|--|
| Nivel salarial | Nivel salarial que las empresas manufactureras textiles del valle de aburra pagan a sus empleados que están relacionados con su proceso productivo | ¿Cuál es el nivel salarial de los empleados manufactureros textiles del valle de aburra ha cambiado en los últimos 25 años? | <ul style="list-style-type: none"> • Ha aumentado • Se ha mantenido igual • Ha bajado |
| Beneficios extra-salariales | Hace 25 años los trabajadores manufactureros recibían Incentivos extra-salariales por las empresas manufactureras del valle de aburrá, los cuáles ayudaban al desarrollo socio económico del individuo y de la sociedad y que ahora no aplican. | ¿Qué beneficios extra-salariales recibían los empleados de las empresas manufactureras del valle de aburrá hace 25 años y cuáles reciben ahora? | <ul style="list-style-type: none"> • Fondos de educación • Recreación y deporte • Rutas de transporte • Subsidios • Bonificaciones • Reconocimientos • Capacitaciones |
| Modelo de contratación | A través de que contratos Las empresas manufactureras del valle de aburra vinculan la mano de obra al proceso productivo tanto en la actualidad cómo a través de | ¿Cuál es el tipo de contrato utilizado por las empresas manufactureras del valle de aburra para vincular la mano de obra con el proceso productivo en los últimos 25 años? | <ul style="list-style-type: none"> • Vinculación directa • Término indefinido • Término definido • Obra y labor • Prestación de servicios • Tercerización |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | la historia. | El modelo de contratación de las empresas del sector textil ha cambiado en los últimos 25 nos | <ul style="list-style-type: none"> • No ha cambiado • Ha cambiado |
| Estabilidad laboral | Tiempo de permanencia del empleado en el proceso productivo y de desarrollo empresarial en el sector manufacturero del valle de aburra. | ¿Cuánto es el tiempo promedio que un empleado de la manufactura del sector textil del valle de aburra mantiene relación laboral con la empresa? | <ul style="list-style-type: none"> • < 1 año • entre 1-5 años • entre 5-10 años • 10 años en adelante |
| Oportunidad de ascenso | Políticas empresariales del sector textil del valle de aburra para elegir el remplazo de las vacantes dentro de la misma empresa. | ¿Cuál es la política empresarial del sector textil del valle de aburra utilizada para el remplazo de los vacantes dentro de la empresa? | <ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria interna • Convocatoria externa |
| Participación y/o inclusión política empresarial de los empleados. | Programas mediante los cuales los empleados pueden intervenir en las decisiones que afecten las relaciones laborales. | ¿Cuál es el programa mediante el cual los empleados del sector textil del valle de aburra utilizan para poder intervenir en las decisiones que afecten las relaciones laborales? | <ul style="list-style-type: none"> • Sindicato • Cooperativas Asociadas de Trabajo • Asamblea de Empleados |
| Ambiente de trabajo | Factores de satisfacción del individuo dentro de su ambiente de trabajo | ¿Cómo se ha modificado el ambiente de trabajo en las empresas del sector textil del | <ul style="list-style-type: none"> • Ha mejorado • Sigue igual • Ha desmejorado |

| | | | |
|---------------------------------------|--|---|--|
| | | valle de Aburrá en los últimos 25 años? | |
| Métodos de incitación directa. | Actos administrativos por los cuáles las organizaciones incitan de forma directa a la productividad. | ¿Qué métodos de incitación directa han utilizado las empresas manufactureras textiles con sus empleados para fomentar la productividad? | <ul style="list-style-type: none"> • Reducción al tiempo de trabajo. • Aumento de salarios. • Higiene o ambiente de trabajo. • Desarrollo de las relaciones humanas. • Dinámica de grupos, comunicación, dialogo, participación. • Concejeros de trabajo |

LOS INSTRUMENTOS

El principal instrumento que se utilizó en esta investigación fue la entrevista, pues cómo se dijo anteriormente, lo que interesa es saber que tienen para decir los empleados de las empresas del sector textil involucrados en las transformaciones que han tenido las organizaciones de trabajo dentro de la fábrica, además poder analizar cómo se relaciona con los costos. La entrevista de forma general consiste en un conjunto de preguntas respecto a las variables que se piensan medir. Se harán preguntas abiertas y cerradas, esto dependerá del sujeto, de la disponibilidad tanto horaria cómo intelectual que este tenga para darle solución a las preguntas. Sin embargo las respuestas ofrecidas por los entrevistados se consignaran en un formato de tabulación de la información para hacer más fácil el proceso de análisis de los resultados.

Para analizar y presentar la información se realizará un paralelo, una comparación entre los datos arrojados en el trabajo de campo y los datos históricos con los que se cuenta, de esta forma se podrá dar respuesta a la hipótesis planteada sobre cuáles son las variables que más han afectado a los empleados por efecto de la maximización de utilidades vía reducción de costos de mano de obra y si estos efectos han sido negativos sobre el empleado o si por el contrario no ha pasado nada. Posteriormente se redactará un artículo dejando en evidencia lo arrojado en la investigación.

Las preguntas principales que incluirá la entrevista serán:

- Empresa

- Nombre del entrevistado
- Cargo desempeñado
- Tiempo de vinculación a la empresa, ¿aún sigue vinculado?
- ¿Qué tipo de contrato tiene o tenía con la empresa? , si ya no está vinculado, ¿cómo le terminaron el contrato?
- ¿Durante el tiempo de vinculación le han cambiado o le cambiaron la forma de contratación a usted o a algunos de sus compañeros?
- ¿El nivel salarial que ha manejado la empresa a la cual usted esta o estuvo vinculado para los operarios, es el mínimo legal vigente o siempre ha estado por encima?
- ¿Qué beneficios salariales se tenían antes frente a los que se tienen actualmente? Han cambiado y en qué sentido
- ¿Aún manejan beneficios como restaurante, transporte, entre otros? O ¿Qué ha pasado con ellos?
- ¿Cuál ha sido la posibilidad de ascender en la empresa, han cambiado las condiciones para ello en los últimos años?
- ¿La empresa ofrece u ofrecía capacitaciones para ascender laboralmente?, esto ha cambiado en los últimos años
- ¿La empresa utiliza o utilizó la figura asociativa de cooperativa de trabajo?
- ¿Si han utilizado esta figura o cualquier otra de tercerización de mano de obra, sabe la razón para ello?
- ¿Usted conoce o conocía la situación financiera de la empresa, sus ventas, sus utilidades?
- ¿Cuándo ustedes como organización de trabajo le decían al empleador que estaban desmejorando las condiciones de trabajo, que les contestaban?
- ¿Hace algunos años la empresa fomentaba la recreación, el deporte y otras actividades lúdicas, esta situación se mantiene o ha cambiado?
- ¿Cómo define usted estas palabras en el tiempo de antes y el ahora; el ausentismo, las incapacidades, la improductividad?
- ¿Cómo es el ambiente laboral ahora y cómo era antes?
- ¿Hay diferencia en el salario según el género desempeñando la misma labor?
- ¿Usted cree que en el plan de continuidad la empresa incluye a sus empleados?

Formato para tabular la información:

| | | | |
|----------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| | 25 años en adelante | Entre 10 y 25 años | Menos de 10 años |
| Tiempo en la organización | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |

| | | |
|---|----------------------|----------------------|
| | SI | NO |
| Aún está vinculado a la organización | <input type="text"/> | <input type="text"/> |

| | | |
|---|----------------------|----------------------|
| En algún momento le han cambiado su contrato laboral | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
|---|----------------------|----------------------|

Modelo de contratación utilizado

| Antes | | Ahora | |
|--|--|--|--|
| <input type="text" value="Vinculación directa"/> | <input type="text" value="Contrato a término indefinido"/> | <input type="text" value="Vinculación directa"/> | <input type="text" value="Contrato a término indefinido"/> |
| <input type="text" value="Contrato a término definido"/> | <input type="text" value="Contrato por obra y labor"/> | <input type="text" value="Contrato a término definido"/> | <input type="text" value="Contrato por obra y labor"/> |
| | <input type="text" value="Tercerización"/> | | <input type="text" value="Tercerización"/> |
| <input type="text" value="Prestación de servicios"/> | <input type="text" value="Otro tipo de contrato"/> | <input type="text" value="Prestación de servicios"/> | <input type="text" value="Otro tipo de contrato"/> |

Nivel salarial (respecto al SMLV)

| | | | | | |
|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Alto | Medio | Bajo | Alto | Medio | Bajo |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |

Bonificaciones y/o beneficios extra-salariales

| | | | | | |
|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|

Estabilidad laboral

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

Posibilidad de ascenso dentro de la organización

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

Participación y/o inclusión política empresarial de los empleados

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

Satisfacción con el modelo de contratación

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

Relación existente entre los beneficios laborales y los costos de MOD

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

Ambiente de trabajo

| | | | | | |
|-------|---------|------|-------|---------|------|
| Bueno | Regular | Malo | Bueno | Regular | Malo |
| | | | | | |

Métodos de incitación directa a la productividad

Antes

| | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------|
| Reducción al tiempo de trabajo | Porcentaje de aumento de los salarios | |
| Desarrollo de las relaciones humanas | Dinámica de grupos | Higiene o ambiente laboral |
| Participación y concejeros de trabajo | Comunicación y diálogo | |

Ahora

| | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------|
| Reducción al tiempo de trabajo | Porcentaje de aumento de los salarios | |
| Desarrollo de las relaciones humanas | Dinámica de grupos | Higiene o ambiente laboral |
| Participación y concejeros de trabajo | Comunicación y diálogo | |

Bonificaciones extra-salariales

| Antes | | Ahora | |
|---------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|
| Transporte | Alimentación | Transporte | Alimentación |
| Aguinaldos | Primas extra-legales | Aguinaldos | Primas extra-legales |
| Fondos de educación | Préstamos de vivienda | Auxilio de educación | Préstamos de vivienda |
| Fondos de ahorro | Recreación y deporte | Fondos de ahorro | Recreación y deporte |

LAS FUENTES PRIMARIAS Y LAS FUENTES SECUNDARIAS

Las principales fuentes secundarias de información para esta investigación fueron libros escritos desde otras doctrinas como son la sociología, la psicología, antropología, etc...; puesto que son éstas las áreas más interesadas en conocer y divulgar los efectos que han sufrido los individuos como respuesta a nuevas teorías organizacionales, que al parecer van en detrimento de la calidad de vida de éstos, desde un punto de vista económico no se encontraron muchas fuentes bibliográficas ya que desde la misma academia no se induce al estudiante a preocuparse por algo más que la acumulación de capital, no se le motiva a pensar en los efectos sociales que se producen desde nuestra doctrina, sin embargo se encontraron posiciones que fueron de vital importancia para el desarrollo de la investigación; desde otra perspectiva se contó con las diferentes posiciones y apreciaciones de personas que se encontraban directamente implicados, éstos sirvieron como fuente secundaria ya que aportaban bases para la comprensión y descripción de la problemática en cuestión.

Entre las fuentes primarias se encuentran los empleados entrevistados y los líderes de los sindicatos existentes en el sector textil.

LA NARRACION DE LAS RUTAS SEGUIDAS Y SUS DIFICULTADES

Lo que inicialmente se hizo fue un rastreo bibliográfico y allí se encontró la primera dificultad, pues se ubicaron pocas escritas pero que fueron de gran ayuda; en estas referencias más que tratarse de temas contables se trata de temas sociales y económicos, pues hasta el momento solo había sido investigado desde esas áreas sociales, lo que queremos precisamente es mostrar esa parte social de los contadores que a veces se olvida y que por ello la profesión es tomada como simple llevadora de libros; se analizaron diferentes opiniones de expertos tanto del área de costos como de sociología y economía.

Los instrumentos que se utilizaron al ser los más adecuados por la naturaleza de la investigación y puesto que permiten más amplitud, son: el reconocimiento de comportamientos, sentimientos, pareceres, imaginarios, conductas y revisión documental. Así, prima el análisis de contenido, la interpretación de los discursos de los actores investigados, el establecimiento de relaciones entre texto y contexto, la selección de testimonios muy significativos para construir sentido, en síntesis, la formación de espacios discursivos interpretativos y con tentativas para procesos de transformación social.

Esta fase se llevó a cabo en las principales empresas manufactureras del valle de aburra, donde previamente se contactó al encargado para habilitar el horario en que podíamos ser atendidas. Inicialmente y en compañía del asesor temático se validarán las preguntas y/o escenarios que serán evaluados al momento del reconocimiento con los actores.

Cuando la información fue recolectada, se hizo un análisis exhaustivo para determinar qué tanto se han visto afectados los empleados y la sociedad en general con la maximización de utilidades vía reducción de costos de mano de obra, al tener el análisis completo se inició la preparación del artículo, describiendo los principales efectos ya sean negativos o positivos del tema en cuestión; esta investigación está destinada a los empleados manufactureros de las empresas textiles del valle de aburra, pues cuentan con un gran número de operarios de planta que para el caso es lo que nos interesa.

LA LECTURA Y LA ESCRITURA

El proceso de lectura y escritura fue dispendioso, inicialmente no se tenía mucha información ya que desde la doctrina no se investiga este tipo de temas, además al ser un tema más de orden sociológico no se tenían las herramientas adecuadas para hacer una valoración acertada acerca de las problemáticas por las que atraviesa el sector, sin embargo al apropiarnos del tema el camino se fue despejando, la información fue llegando y las personas se mostraron en posición de colaboración, en este punto ya se tenía era demasiada información que venía desde diferentes corrientes aun desde la nuestra, ahora el problema radicaba en cómo tabular toda esa información y darle un orden consecuente a las ideas; el proceso de escritura fue lo más difícil pues a medida que se iba leyendo iban surgiendo nuevos interrogantes y nuevos sinsabores con la forma en que está siendo llevada la profesión pues se ha dejado de lado totalmente el papel social que se supone debemos tener, el proceso fue largo y se necesitó mucho tiempo y mucha sabiduría para no quedarnos sólo en un extremo, se trató de ser lo más objetiva posible, ya que es fácil caer en los extremos cuando todo el instrumento se aplica a empleados que llevan muchos años en las empresas y que la mayoría pertenece a organizaciones sindicales, sin embargo y con la ayuda de estos empleados pudimos tener una visión clara y armar un panorama sobre el sector; es triste ver cómo uno de nuestros principales sectores industriales está afectando tan fuertemente la calidad de vida de nuestra sociedad, porque como dijo uno de nuestros entrevistados “es igual trabajar en la empresa a trabajar en la panadería del barrio, siendo mejor la última”, entonces pues la investigación fue difícil porque nos puso los pies en la tierra y nos mostró una realidad ajena para la sociedad e ignorada por los empresarios, pero ahí está y ojalá puedan comprender y entender lo que queremos transmitir, al menos que se den cuenta de la problemática que atraviesa no sólo el sector textil sino los demás sectores industriales que tenemos, porque es algo generalizado.

LOS ASESORES

Siempre se mostraron abiertos y dispuestos a ayudar, nunca hubo una respuesta negativa, por el contrario el apoyo fue incondicional, en el caso de trabajo de grado II la colaboración fue inmensa ya que como se mencionó al inicio la recolección de la información fue difícil, pero la asesora se tomó el trabajo de conseguirnos libros que ni siquiera estaban en el país, y siempre estuvo en una búsqueda constante de información, ya que pues según su recorrido tiene más conocimiento de quien tenía la información, quien nos podía ayudar; en términos generales gracias a María Isabel Duque Roldán y a nuestras ganas de investigar el tema de esta investigación se pudo culminar.

CONCLUSIONES

Al finalizar la investigación se valora realmente la importancia del saber investigativo, partiendo de los procesos educativos por los que es necesario pasar, además del compromiso y entrega que se debe tener durante el tiempo que se elabora el estudio debido a que es un trabajo lo suficiente dispendioso y agotador pero que finalmente trae consigo gratificación y buenos resultados.

También cabe resaltar la dificultad de relacionar la profesión contable con conocimientos teóricos de otras disciplinas cómo lo son la psicología y la sociología; la interdisciplinariedad de la contabilidad con estas disciplinas son aspectos fundamentales para el equilibrio socio-económico de las organizaciones, la nación y principalmente de las personas.

Finalmente y cómo principal conclusión destacamos la importancia de contextualizar la teoría, debido a que es mediante este proceso que se evidencia la utilidad de cada teoría según su realidad, pues cuando sólo se da la aplicación de las teorías sin analizarlas y sin tener una visión crítica de ellas respecto a su contexto se cometen errores, lo cual se da porque no todas las teorías con todos sus elementos le servirá a todas las culturas, organizaciones o personas.

ANEXOS

Transcripción entrevistas

EMPRESA: FABRICATO

Norberto torres, secretario sindicato

Cargo dentro de la empresa: mecánico de hilanderías

Duración en la empresa: 33 años

Entro a Tejicondor 1975 en el 2000 se da la fusión entre fabricato y tejcondor donde la planta de Medellín fue trasladada al municipio de bello

Aún está vinculado a la empresa: ya no tengo contrato con la empresa, el contrato termino en mayo de 2006; **Que tipo de contrato tenía con la empresa:** contrato a término indefinido, **cómo le terminaron el contrato:** la empresa me levanto el fuero sindical por unas alternativas, me tomé el restaurante a abrirle los ojos a los empleados, porque aquí en fabricato hay un sindicato de base que es manejado por el patrón, un sindicato que esta de la mano con el empleador para golpear a los trabajadores y nosotros veníamos de tejicondor un sindicato más consecuente donde ya habíamos eliminado dos huelgas en 1995 una de dos días y en 1998 otra de siete días. Yo no estaba de acuerdo con algunas posiciones de la empresa; **que condiciones quería denunciar:** año tras año en la convención colectiva el empleado venia perdiendo derechos; **cual era el argumento para acabar esos derechos:** dentro de la organización cómo había un sindicato de bolsillo entonces la empresa argumentaba que estaba muy mal porque siempre han sido las políticas del empresario colombiano mostrar cifras que la empresa está mal y en realidad la empresa no está mal, las empresas siempre han buscado que la cuerda se reviente por la más débil, los trabajadores; los aumentos salariales de los administrativos son abismales para poder tener unos beneficios más grandes; **que tipo de contrato tuvo usted durante el tiempo de trabajo en la organización:** contrato a término indefinido; **le cambiaron la forma de contratación:** no; **a sus compañeros:** descubrimos que había un “tapao” muy grande desde por allá de los años 1984 donde la empresa hizo figurar una cantidad de trabajadores a término fijo, y cuando nos organizamos despidieron un gran número de trabajadores, resulta que esos contratos aparecieron con contrato a término fijo pero para incremento en la producción con demandas el tribunal superior de Antioquia dijo que esos contratos se convertirían en contratos indefinidos tuvo la empresa que indemnizar a todos esos muchachos, porque el contrato a término fijo en Colombia no paga indemnizaciones a nadie esa es una de las falencias que vemos con preocupación dentro de la legislación colombiana, no es viable que este en contravía de la constitución política; **a través del tiempo cuando usted laboro en estas organizaciones textiles cuál era el nivel salarial, era el mínimo legal vigente o siempre estaba por encima:** no, siempre estuvo por encima algunos, pero cómo en toda organización se presentan diferentes tipos de salario; **usted cómo define los**

beneficios que tenían respecto a los beneficios que tienen actualmente: las empresas con los mecanismos de sindicatos de bolsillo se han venido perdiendo muchos derechos; **por ejemplo:** un 100% de las becas de estudio ahora reconocen el 60 o 65% de la beca, garantías sindicales (permisos), muchas cosas que constituían salario que ahora no **ejemplo** un aguinaldo de 27 días que constituían salario ahora no constituyen salario, lo que se tiene es un aguinaldo de 7.39% de un millón daba \$79.000 se vio afectado la cesantías de los trabajadores; **que paso con el restaurante, transporte...** otro beneficio la empresa nos vendía productos terminados con muy bajos costos, nos vendían excedentes industriales todo eso se acabó, en la presidencia de Uribe los hijos venían y se llevaban todo el subproceso de la empresa cosas que antes se le regalaban a los empleados; **durante el tiempo que usted estuvo tuvo la posibilidad de ascender dentro de la empresa:** pues se asciende depende de lo que uno se proponga, por ejemplo yo entre cómo barrendero, ya me fui especializando fui operario de máquinas, cómo yo había hecho una media técnica mecánica industrial en el colegio, cuando la empresa saco cursos de mecánica yo me metí y fui ascendiendo, **les daban capacitaciones para que fueran ascendiendo:** claro sí, nos daban capacitaciones para ir ascendiendo a cursos, **todavía se da:** ya no se da, ya se trae personal del sena; **ahora que tipo de contratación maneja la empresa:** es triste, ojala se acabe ese contrato a término a fijo, **en su empresa se utilizó la figura asociativa de cooperativa de trabajo:** si, también; le dejaron coger ventaja a las cooperativas asociadas de trabajo, el estado entro pero cuando el empleado ya se había lucrado; la gran obra de Uribe de que aquí se oculta el sol a las 10 pm, se suponía que iba a aumentar el empleo eso no genero ningún empleo para mi más del 35% de las personas están desempleadas en este país, hay una cantidad de trabajo informal; **en algún momento les hablaron que esto se daba o se hacía era por disminuir costos:** los empresarios siempre dicen que esto se hace es por disminuir costos, hacen una cantidad de cosas para mostrar perdidas, cómo que la empresa está teniendo perdidas si está vendiendo al 100%; **ustedes tenían documentación sobre cuáles eran las ventas o conocían los estados financieros de la empresa:** siempre se han hecho los estudios antes de entrar a una negociación colectiva, cómo estaba el producto terminado los costos, cuanto se sacó cuanto se produjo cuanto se sacó al mercado; **cuando ustedes cómo organización de trabajo les decían al empleador que estaban desmejorando las condiciones de trabajo, que les contestaban:** siempre decían hay que reducir costos hay que salir de personal, pero detrás de ello se venían otras cosas cómo las importaciones, todo está entrando por fuera y la maquinaria esta parada; **también locaciones:** si, hay un montón de cosas paradas por ejemplo pantex malo amalo tenía por ahí 500 trabajadores por turnos o sea 1500 trabajadores, se dio el lujo de terminar todo eso por las importaciones y el gobierno decía que con el TLC se iban a dar condiciones a todo el mundo disfrazan todo el con el TLC y resulta que el TLC está desplazando un montón de trabajadores, Colombia está lleno de trabajo informal el DANE nos está mintiendo hace muchos años, es por nuestra misma legislación Colombia donde solo le da al capitalista lo que necesita aquí se hace lo que el capitalismo diga; **hace algunos años la empresa fomentaba la recreación, el deporte...:** claro la empresa siempre patrocinaban el deporte torneos de futbol, incluso había patinaje para la familia; **ahora los nuevos empleados tienen la oportunidad de vincular a la familia:** ya no eso se acabó, ya no hay canchas ya no patrocina deportes aunque el gobierno colombiano le da una gran cantidad de beneficios en impuestos para que recree a sus trabajadores ya no se pone con eso ; **y la educación:** también ya

no, para los hijos reconocían el 100% de la beca ahora el 60 o 65% de la beca; **haciendo una comparación entre el antes y el ahora; el trabajo representaba algo más que una retribución salarial:** antes claro era mayor retribuido y teníamos condiciones y derechos consagrados en las convenciones colectivas eso ahora no, **todavía tenemos un básico de la empresa o se rigen con SMLV:** este sindicato de base de la empresa les dio por firmar que el salario mínimo de la empresa era el SMLV, estos sindicatos de bolsillo entregan los derechos de los trabajadores; por el contrario nuestro sindicato siempre le ha exigido a nuestros trabajadores mayor producción mayor compromiso para poder exigir ciertos beneficios esa es nuestra política; **cómo era la producción en este tiempo y ahora:** ahora ha disminuido, la mano calificada se acabó al empresario el interesa muy poco la calidad y cómo lo está importando le importa muy poquito la calidad, se dice que una tela terminada es cómo comprar una paca de algodón entonces para que se van a poner en eso, por ejemplo uno de los contratos que tiene la empresa es con Arturo Calle, este le pide a la empresa unas características especiales de cómo debe ser la tela entre ellas la calidad, entonces cómo ya conocen el proceso textil, le exigen a la empresa hacer todo el procesos desde cero; la empresa tenía unos contratos con Ecuador para hacer los uniformes militares, creo que todo eso se les acabo porque empezaron a tener mala calidad en las telas, y todo eso por los empresarios que no conocen el proceso textil y se ponen con una que cantidad de gente mediocres que no les importa; **cómo define usted estas palabras en el tiempo de antes y el ahora; el ausentismo:** yo creo que eso está prácticamente igual; **las incapacidades:** están los mismo, ahora se han presentado más accidentes pero es porque mandan los trabajadores sin ninguna capacitación, **la improductividad:** por el modelo de contratación (termino fijo), un trabajador con 15 o 20 de trabajo en la empresa y donde lo despiden sin indemnización, yo creo que ese trabajador va perdiendo cómo ese empeño por estar en la empresa, cómo el sentido de pertenencia, donde existen dos régimen diferentes con la diferencia en los beneficios yo viendo que dos personas hacemos lo mismo pero el gana más que yo por el simple contrato a término fijo; **usted cree que eso genera desmotivación:** claro, si usted y yo estamos desempeñando la misma labor y usted gana más que yo eso genera una desigualdades grandes eso no debiera de existir aquí la constitución dice a igual trabajo igual salario; **cómo es el ambiente laboral:** es estresante hoy en día el ambiente laboral no es el mismo la gente sale estresada se ha visto más afectada la parte emocional de los trabajadores en estos momentos por esas desigualdades; **cómo es el ambiente de trabajo (puesto de trabajo):** eso si es organizado y eso porque los mismos trabajadores son organizados; **el desarrollo de las relaciones humanas (la comunicación):** siempre la empresa utiliza sus medios de mostrar una cantidad de cosas, pero esos son paños de agua tibia porque si existen desigualdades entre los trabajadores (salariales) porque después van a hacer charlas de motivación, lo real que se le daba dar al trabajador es el salario, vincular a la familia y no mantener esas desigualdades allá; lo que realmente motiva es el salario; **en algún momento hay cómo diferencia en el salario según el género desempeñando la misma labor:** hay desigualdades, por ejemplo póngale un salario mensual de 800 mil pesos, y el otro operario porque es hombre gana 1 millón de pesos entonces lo que se está haciendo es que están fraccionando el salario 200 se los voy a dar a pago personal para que su salario básico sea de 800 y así quedar iguales; **usted cree que con todo esto la empresa va para arriba o para abajo:** la industria cómo tal con todo lo que ha hecho con las importaciones está bien sigue cumpliendo con los compromisos que tenga pero a

que costo la mano de obra se ha reducido a un 50%; la calidad ahora no importa; **usted cree que en el plan de continuidad la empresa incluye a sus empleados:** ellos tienen a algunos empleados; **ustedes tienen conocimiento de cómo está la empresa financieramente:** hay una cantidad de pérdida acumuladas pero acumuladas, pero vaya uno a saber que han hecho.

EMPLEADOS SINTRACONTEXA

ENTREVISTADOS: SANDRA ECHEVERRY Y JUAN PABLO

Cuáles son sus nombres: Sandra Inés Echeverry y Juan pablo; **que tiempo llevan en la empresa:** (Sandra) yo tengo contrato sindical con sintracontexa y laboro para leonisa; **durante el tiempo que labora allí le han cambiado el contrato:** (Sandra) no, siempre he tenido el mismo contrato ya hace 6 años; (juan pablo) contrato sindical con sintracontexa; **que actividad desempeña:** (Sandra) en este momento estoy en empaque, (juan pablo) tintorería y acabados; yo era estudiante del SENA; **hay vinculación directa en este momento con leonisa:** no, la relación solo se hace con sintracontexa y por contrato sindical; **en algún momento (Sandra) ha tenido contrato por medio de cooperativas:** no, siempre ha sido el mismo y con sintracontexa; **que nivel salarial tienen, por encima del SMLV o se rigen a la norma:** SMLV a nosotros nos pagan 630 mil pesos mensuales; **cómo define con sintracontexa los beneficios o el bienestar laboral que tienen con ustedes:** según ellos nos dan mucho pero no es así, no tenemos ningún beneficio en comparación con los que están directamente con leonisa; por ejemplo los de sintracontexa hacen el mismo trabajo y ganan el 100% menos de los que están directamente con leonisa y fuera de eso los beneficios no son los mismos; **tienen beneficios extra-salariales:** no, no tenemos nada; en sintracontexa nos hacen una deducción para el sindicato (1,5%) para el sostenimiento del sindicato pero también nos hacen una deducción para la mutual, **entonces cuántos les llega de salario real:** (juan pablo) a mí me llegan semanalmente 150 mil pesos y eso haciendo horas extras, haciendo el turno nocturno son 200 mil pesos, la diferencia con alguien de leonisa es que haciendo el mismo turno nocturno sale con 400 mil pesos; **hay diferencia en salarios realizando la misma labor:** allá hay varias categorías el salario básico por la empresa se ganaría 1 millón cien mil pesos o sea un operario normal se ganaría este salario, por el contrario con un contrato sindical se gana la mitad de este salario sin derecho a beneficios; **que tipo de beneficios tienen:** restaurante y transporte cuando están en el turno de la 10, prestamos de vivienda pero supuestamente le prestan pero dígame quien que se gane un salario mínimo va a tener para pagar un préstamo de estos; **a usted por que la despidieron (Sandra):** en el 2012 yo tuve un accidente dentro de la empresa y estuve incapacitada por dos años, cuando entre nuevamente sufriendo de algunas patologías me despidieron con el argumento de que la productividad era muy baja, pero cómo quieren que una persona con estas dificultades rinda igual a una persona que está bien de salud, entonces yo me fui para el ministerio de trabajo y ellos le notificaron a la empresa que me debían reintegrar y además indemnizarme, entonces entre nuevamente con contrato sindical a término indefinido; **que piensan ustedes del tipo de contrato con el que los contratan:** (Sandra) yo no estoy de acuerdo, (juan pablo) en los compañeros se refleja lo malo que es, es trabajar por una miseria yo

porque estoy necesitado; **ustedes creen que el tipo de préstamos que les ofrece la mutual (sintracontexa) les genera más estabilidad:** no, porque a la hora de ellos despedirlo a uno le sacan todo lo que debe de las cesantías o al final usted tiene que seguir pagando; **tienen oportunidad de ascender:** (juan pablo) en la planta donde yo estoy si es más flexible, pero depende del tiempo que usted lleve dentro de la empresa entre más tiempo lleve mayor oportunidad tiene, sin embargo el aumento salarial es de 50 mil pesos; **si ustedes quisieran estudiar les dan la posibilidad en cuanto a tiempo, disponibilidad en los horarios:** se debe arreglar con los mismos compañeros, por parte de la empresa no se espera nada, además se debe llevar más de 1 año; **cual es el nivel de productividad en las plantas donde están, hay un alto flujo de producción, que percepción tienen respecto a los costos, pues cómo decir esta empresa con esta producción debe vender bastante:** leonisa tiene muy buenos ingresos, uno lo ve, además es internacional, se trabajan tres turnos y en todos hay producción siempre están vendiendo; **cuando hay un nivel alto en pedidos contratan más personas o con lo que tienen sacan la producción:** no, con los que hayan y las horas extras que se necesiten; es más cuando despiden gente los que quedan tienen que sacar la producción; **a ustedes los estimulan a trabajar a aumentar la producción:** no, simplemente trabaje y si no...; **cómo ven ustedes la calidad de vida que les está dando la empresa en caso que sientan que se las está dando:** a nosotros no nos da, sobrevivimos; la mayoría de mujeres que trabajamos en Sintra somos mujeres cabezas de familia; **fomentan la recreación, el deporte:** hacen torneo de futbol solo para hombres; hace varios años hacían torneo de voleibol para mujeres pero no lo volvieron a hacer porque la gente se accidentaba, entonces no podía ir a trabajar; **juan pablo te ves en un futuro dentro de la empresa:** no, de hecho estoy por la necesidad, no hay ningún tipo de estabilidad laboral; **ustedes creen que esa figura de contratación sindical les ha ayudado en algo:** Sintra es un sindicato patronal, nunca están pensando en el beneficio de los empleados, solo en el de los patrones; **en algún momento les ha hecho saber la inconformidad:** no, donde le diga me despidan; **cómo es el ambiente laboral:** nos sentimos presionados, todo el mundo encima, a veces nos miden el tiempo de ir al baño; **reciben algo más que una retribución salarial:** (juan pablo) un aguinaldo que dan a mitad y a final de año (Sandra) solo en diciembre y este aguinaldo depende de las horas extras que haga durante un tiempo determinado un Sintra no tiene tanta seguridad laboral cómo la tiene un leonizo; **ustedes se sienten explotados:** si; **hay diferencias salariales realizando la misma labor:** claro; **cómo les miden la productividad:** examen de rendimiento, horas de llegadas, cómo hace su trabajo, si aprendió a hacer otra cosa, el tiempo que gasta haciendo cada actividad, **si la empresa le diera ciertos beneficios o los estimulara de alguna forma ustedes trabajarían más o rendirían más:** teniendo ciertos beneficios si, sería más productiva; **ustedes creen que las condiciones que maneja sintracontexa han llevado a que la empresa sea más improductiva:** para que nos vamos a matar haciendo lo mismo si igual a ellos (los leonizos) les van a pagar más, **cual es el sentimiento generalizado de los trabajadores:** es igual trabajar allá o en cualquier parte; **tienen sentido de pertenencia:** no, no lo siento para nada, los viernes cuasi obligan a los trabajadores a usar una camiseta blanca donde dice que se apoya a la empresa y no al sindicato y esa camiseta hay que comprarla y si decía que no le decían que entonces no querían la empresa, además nosotros no somos empleados de leonisa, somos esclavos con nombra bonito de sintracontexa; **en alguna reunión les han informado cómo va la empresa:** no, de hecho quisiera saber que hacen con la

plata que no deducen porque no tenemos ni idea, son casi dos mil empleados porque además de leonisa hay otras empresas que hacen con esa plata?; **o sea que sintracontexa no trabaja solo con leonisa:** no, es un sindicato creado por leonisa pero trabaja además para otras empresas; son filiales que utilizan mano de obra barata disminuyendo los costos y aumentando las ganancias; **se sienten espiados:** no nos sentimos, somos espiados; **ustedes tienen cifras, índices de producción, cómo podría uno saber que tan rentable es sintracontexa:** pues es que dos empleados de Sintra valen por uno directo; **pero crees que siendo vinculado rendirías lo mismo que esos dos empleados:** pues no lo mismo porque igual son dos personas, pero si rendiría más; **la diferencia entre los vinculados y los de sintracontexa en que escala la calificarían:** en un 99%, la diferencia es abismal; **tienen ustedes conocimiento de cuál es la posición que tiene leonisa actualmente en el mercado:** está en una de las empresas más rentables de Colombia; **los hacen partícipes en esas utilidades:** nunca; **ustedes piensan que los salarios se igualaran seguiría siendo rentable:** sí, claro cómo era antes; **cuantos empleados estaban antes vinculados a la empresa:** eran casi tres mil pesos, ahora son por ahí 370 empleados vinculados, aproximadamente el 80% de los empleados están por contrato sindical, además también hay personal administrativo también contratado por medio de sintracontexa; **ustedes creen que en el plan de continuidad que tiene la empresa los incluye a ustedes:** no, a cualquier persona, el dueño tiene el signo pesos en la frente, no es cómo antes que el dueño era una persona muy humana, las generaciones de hoy en día perdieron ese sentido humano.

EMPRESA: LEONISA

Entrevistado: Gonzalo Gómez

Presidente sindicato sintratextil Medellín, leonisa

Llevo 38 años en la compañía, me han tocado fases muy diferentes dentro de la empresa, me toco la crisis textil a partir de los años 70's 80's, anteriormente los que laboraban en las empresas textiles tenían una vida muy digna fuera de salarios altos prestaciones muy importantes, entonces los empleados tenían todas las garantías cómo alimentación...los salarios eran por encima del mínimo legal, el aumento salarial respecto al aumento legal era demasiado grande, los trabajadores teníamos derecho a huelga, eso ahora ya no las empresas fueron acabando con los sindicatos, después de las huelgas despedían los trabajadores y empezaron a imponer los llamados contratos temporales, estos contratos llegaron a las empresas ya los compañeros no se podían afiliarse a las organizaciones sindicales y así se fue creando o fue cómo las empresas textiles se fueron yendo para el sector financiero que en la inversión en las empresas textiles, todo ese tipo de empresas las fueron acabando; **todo esto se da por la apertura económica y crisis textil:** ellos empezaron tratando de prepararse para el neoliberalismo para la apertura económica, pero eso fue antes las empresas que no se habían tecnificado no se habían preparado para competir con las multinacionales se fueron quebrando, las grandes se tragaban a las pequeñas por ejemplo leonisa absorbió a eva pero porque leonisa si se tecnifico, pudo aguantar esa arremetida, las empresas en general empiezan a acabarse cuando sale la ley 50 del 90 ahí es donde es un problema grave, le da a las empresas facilidad para que las empresas se quiebren o se hicieran las quebradas, el ministerio les autorizaba el despido masivo, se hacían las que iban a tecnificarse y aprovechaban para sacar a todos los empleados vinculados que tenían y traían gente nueva con salarios más bajos o sea temporales, en leonisa yo entre en 1976 era una empresa de corte paternalista, los trabajadores no veían una necesidad de organización sindical porque el sindicato lo respetaban aunque era minoritario, en el año 1992 la empresa impone un pacto colectivo donde la intención era arrasar con la organización sindical fue una decisión unilateral, la empresa les da un dinero a los trabajadores para que renuncien al sindicato y firmen el pacto colectivo, el que no firmara lo despedían simplemente, realmente eso nos redujo a la mínima expresión, allí empezaron los contratos por cooperativas de trabajo asociado y lo manejaban a 4, 5, 9 años, el sindicato ya no tenía cómo pelear nos redujeron, de 370 quedamos 32, a nosotros no nos aumentaron los salarios mientras al resto si, entonces montamos una tutela logramos que la corte constitucional fallara a nuestro favor, por eso no se acabó, eso fue una guerra espantosa; ya en el 2006 nos montaron los contratos sindicales que han sido peor que los de las cooperativas; **quiere decir que un contrato sindical es diferente a una organización sindical:** claro, el contrato sindical quiere decir que yo cómo sindical contrato a los socios para que vayan a trabajar a las empresas, en leonisa les roban todas las prestaciones sociales a los trabajadores, el contrato más malo que hay es el contrato sindical, salen y no les dan ni un peso en diciembre despedieron 50 compañeros, el salario es el mínimo y son ultrajados, son despedidos enfermos y el código sustantivo ni siquiera los ampara porque no tiene esta figura, sintracontexta tiene un pacto con los empleadores para explotar a los empleados, es una barbarie; cuando el viceministro de trabajo vino a Medellín nosotros le

hablamos sobre este contrato y él nos dijo que eso lo iban a reglamentar pero hasta ahora todavía estamos esperando, entonces nosotros viendo que estaban acabando el contrato directo y lo estaban remplazando con este contrato sindical, entonces dijimos vamos a montar una organización sindical no para hacer un paralelismo si no para hacer un fuero que se mantuviera el conflicto, llevamos 7 años sin que puedan despedir a un compañero; **cuantos empleados tienen en el sindicato:** tenemos 172 sindicalizados; **cuantos sindicatos tiene leonisa:** tiene dos, porque el contrato sindical no es que sea un sindicato es una organización pero no funciona como sindicato, ellos los que están haciendo es tratar de acabar con el fuero sindical nuestro, haciendo que sontracontexta se convierte en el sindicato de la empresa dándoles dinero a nuestros afiliados para que se pasen y así acabar con nuestro sindicato, **donde trabajan los de Sintra y donde los que están directamente con leonisa:** hay varias factorías que tienen solo contrato sindical, y hay otras donde estamos revueltos y a los que estamos sindicalizados nos tienen en un hueco donde prácticamente nos tienen sin hacer nada, nosotros prácticamente hemos aguantado nos han puesto a picar papel, siendo todos los que llegan allá profesionales en su tarea con altos rendimientos en la producción; **cuantos vinculados tiene ahora leonisa:** leonisa tiene 1032 trabajadores de esos 900 son de contrato sindical y el resto estamos ahí; **durante el tiempo que usted lleva en la organización ha ascendido:** no, allá si usted pertenece al sindicato no ascienden a nadie, pero si no están vinculadas al sindicato si puede ascender, usted me hablaba ahora de la dignificación del trabajo, eso va a ser muy difícil porque no va a ser solamente el querer, ahora me mencionaba las crisis, estas siempre caen sobre los trabajadores, entonces es muy difícil porque hay un gobierno de empresarios que quieren esclavizar a los trabajadores además están entrando las multinacionales, la firma del TLC es mortal, los campesinos de aquí no tienen subsidios, los campesinos de Europa tienen los de estados unidos tienen pero aquí no, entonces es muy difícil para nuestros campesinos que no tienen idea de comunicación, de cómo competir con la agricultura de los estados unidos, aquí cómo se dice no le dan si no reja y pala; **usted cómo individuo en algún momento le cambiaron sus contrato laboral:** no, solo se ha cambiado de razón social pero el contrato siempre ha sido el mismo; pero la empresa si ha tratado de cambiar los contratos ofreciéndole dinero y diciéndoles que se salgan de aquí pero que serán contratados nuevamente pero bajo otra figura y con un menor salario porque si no lo hacían los despedían; **en esos cambios de contrato cómo ha sido el cambio a nivel salarial:** pierden, se van a ganar menos plata de hecho a casi todas esas compañeras ya las han sacado y han renovado toda la manufactura; trabajar en leonisa era bueno ya no, ya el que trabaje con ese contrato sindical es igual o es mejor trabajar en la panadería del barrio; **cuáles eran los beneficios que tenían antes y los que tienen ahora:** pues casi no han variado, en cuanto a los directos con la empresa, pero por ejemplo el préstamo de vivienda solo se lo hacen a los de pacto colectivo; **ha llegado a manifestar alguna vez el deseo de unificar estas organizaciones:** no, eso no lo han ni siquiera pensado; **en el tiempo en el que ustedes estaban antes si podían estudiar o cómo era:** si, nos decían que si estábamos estudiando para tener un turno fijo eso lo acabaron, anteriormente nos daban capacitaciones el estudio para los hijos ahora solo lo tienen para los empleados y eso que les cambian el turno entonces tampoco pueden; **algunas vez les hablaron porque pasaban esas situaciones porque trataban de reducir esos costos:** ellos hablan de que el mercado ha cambiado que necesitan competir, que necesitan bajar costos, todas esas cuestiones, lo real es que los

salarios no son los más altos, lo que pasa es que todas las crisis recaen sobre los empleados; **usted cómo cree que leonisa percibe a sus trabajadores, que cree que son:** los ve cómo gente que debe producir constantemente, anteriormente se pensaba más en el ser humano ya ahora no, lo que dicen es que leonisa no es una casa de beneficencia, es un negocio; **han cambiado en algún momento de dueño:** la misma familia lo ha manejado, cuando los hijos de los primeros dueños quedaron con la empresa fue que hubo un cambio radical, ellos quieren esclavizar a los trabajadores, Fernando urrea me decía nosotros aquí trabajamos muy bueno para que vacaciones; **alguna vez ustedes cómo trabajadores vieron a leonisa en una crisis real:** no, leonisa no ha tenido crisis, leonisa ha sido muy bien manejada, siempre han mirado al futuro, cuando necesitaba tecnificarse se tecnifico; **un paralelo entre el antes y el ahora, que tipo de programas tenía la empresa para mejorar la calidad de vida:** primero no era tan estresante, ahora eso es una cosa... el estrés genera un poco de enfermedades antes vos trabajabas muy tranquilo te solucionaban el problema, el salario no era mucho pero bueno digamos que para el medio era bueno, tenía un comité de deportes en el que los trabajadores participaban en los que quisieran, no solamente ellos la familia participaba futbol para los niños, eso lo acabaron, antes vinculaban a la familia, eso lo que quitaron que porque era muy costoso, es que el problema era que cuando eso por hacer estas cosas no pagaban una cantidad de impuestos; **en este momento cree que trabajar en esta organización es un factor socioeconómico de crecimiento:** es igual trabajar allá que en cualquier panadería de barrio; **cómo eran estas variables antes y ahora, el ausentismo:** ahora hay mucho, antes no, a la gente le gustaba ir a trabajar la mayor causa del ausentismo son las incapacidades ahora hay muchas, antes no, hasta el punto que a mí me vinieron a incapacitar cómo a los 30 años de estar allá **la improductividad:** yo pienso que la productividad era mayor antes, a la gente le gustaba ir a trabajar uno salía a vacaciones y no veía la hora de entrar a ver a los compañeros, la armonía con los compañeros, la gente vivía feliz; **cual es el factor que usted cree incide más en las desmotivación:** la persecución que hay a los trabajadores; **hay un mal ambiente laboral:** horrible, un mal ambiente porque las condiciones cuando usted tiene un jefe obligándote a hacer muchas cosas que no eres capaz una producción que cada día aumenta, si no hay producción para hacer váyase para la casa pero me queda debiendo el tiempo, eso lo tienen que pagar; **en esta empresa se presenta la diferencia salarial entre sexos cuando tienen la misma labor:** si, solo que los de sintracontexa ganan menos que yo que estoy en la convención colectiva, incluso siendo de la misma empresa teniendo el mismo contrato hay diferencias salariales; **siente usted que su trabajo le proporciona algo más que una retribución salarial:** antes podría decirse que sí, hoy no las condiciones no son iguales, lo real es que es una retribución mala, en Sintra dan supuestamente la opción del préstamo para vivienda pero quien tiene para pagar un préstamo de esos con un salario mínimo. Si el empleo no se humaniza no vamos para ningún lado, además la industria debe tecnificarse pero para nosotros, ya no se debe trabajar 8 horas si no 6 horas y que se genere más empleo. **Hay métodos de incitación directa para que el trabajador sea más eficiente, la disminución del tiempo de trabajo va aumentando o va disminuyendo:** va aumentando porque esta lucha que se dio para que trabajáramos 8 horas, ya ahora no ya todo son horas extras los de Sintra saben a qué horas entran pero no saben a qué hora salen, y no pueden decir no y ellos piden una autorización para trabajar dos hora diarias aquí trabajan 4 horas extras diarias, en vez de contratar trabajadores pagan horas extras porque contratar implica otras cosas ya les crea

muchas más arandelas laborales; **el aumento de los salarios cómo está siendo manejado, se rigen el aumento legal o está por encima:** la empresa impone el aumento, lo hablan con los del pacto y ese es el aumento para todo el mundo: **cómo es la higiene en el puesto de trabajo:** relativamente son buenas, hay casos que no están de acuerdo pero para eso está el grupo de salud ocupacional; **cómo es el desarrollo de las relaciones humanas:** jaja relaciones inhumanas, el jefe de este departamento es lo más inhumano que existe, tuvimos el caso de un compañero que tenía unas restricciones laborales, el tipo este lo mando para donde estamos nosotros y el llorando le dijo que no le hiciera eso que él quería sentirse útil, pues lo mandaron y ya hace cómo 3 meses está incapacitado, y el tipo este le dijo que era que él se hacía; **usted cree que con estas cosas que hacen de volver a sus trabajadores improductivos antes no aumentan sus costos:** a las empresas no les importan, lo que les interesa es acabar con la organización sindical; **actualmente cual es la situación financiera de leonisa:** excelente, el año pasado se ganaron cómo 80 mil millones de pesos libres para repartirse entre los dueños; **respecto a las cooperativas de trabajo, ellos mismos están creando sus cooperativas:** no, ellos tenían una pero ya la acabaron; ellos no son cooperativa pero si son sus propios intermediarios con sintracontexa; **cual es el sentido de pertenencia que tenía usted antes para con su empresa:** tenía sentido de pertenencia, porque era una empresa que pensaba en vos, te tenía en cuenta; ya no le provoca a uno trabajar llega a la puerta y que pereza; **en el plan de continuidad que tiene la empresa cree que tiene en cuenta a sus trabajadores:** hace más de 11 años no contratan a nadie, entonces prácticamente no; **usted para donde cree que va el trabajo, las condiciones laborales:** no, las condiciones laborales nos las van a quitar absolutamente todas, nos van a quitar todas las garantías.

EMPRESA: COLTEJER

Entrevistado: Gustavo López Acosta

En la actualidad soy el representante legal de la asociación mutual dignidad, una organización que se creó a partir de la organización sindical sedeco, que nació en 1945 y que por aquellas cuestiones económicas en el año 2008 con la salida de todos los trabajadores con algo que habían dicho que la empresa se había quebrado, con los trabajadores que no aceptamos y nos quedamos fue que nació esta asociación, **cuanto tiempo trabajo en coltejer:** labore durante 34 años; **en ese tiempo que estuvo allá que cargos tuvo:** yo tuve muchos cargos, mi primer cargo fue barrendero, limpieza de maquinaria, sacar tela, aprender la parte de mantenimiento de telares, estando en la compañía me dedique a estudiar y me gradué de ingeniero industrial cargo de los últimos que desempeñe y mi último cargo fue presidente del sindicato sedeco, **cómo fue el proceso donde usted ascendió, cómo llego a tener tantos cargos, la empresa le daba esa oportunidad de ascenso:** yo digo que la empresa facilitaba, daba la oportunidad de que la gente estudiara en los procesos afines al proceso textil, cómo hacia la compañía: después de que el empleado terminaba su jornada laboral la empresa le proponía que se quedara estudiando una o dos horas el proceso siguiente y así yo empecé a hacer cursos, estando en la empresa empecé a estudiar mi carrera de ingeniero industrial y lo logré, en la empresa logre hacer varias especializaciones con ellos, que nos mandaban a capacitarnos y llego un momento donde tuve la oportunidad de presentarme a un proceso que hubo en la compañía nos presentamos varias personas para una capacitación especial con la meiner de los estados unidos para estudiar todo lo relativo con el MOS que son tiempos predeterminados, salí seleccionado entonces me fui para los EE.UU gracias a la compañía y porque yo puso parte de mí; **usted cree que esa oportunidad la hubiera podido tener cualquier otra persona de la compañía:** mucha gente pudo haber tenido la oportunidad de aprender pero no pudieron prever que era lo que estaba pasando, mucha gente trabaja comen y viven por eso se necesita la voluntad de la persona; **por ejemplo si yo quisiera estudiar cómo me ayudaba la compañía:** cuando yo entre a la compañía no había terminado el bachillerato, cuando entre me di cuenta que el sindicato manejaba bachillerato entonces entré pero cambie turno con otro compañero porque la compañía no le facilitaba a uno; **que tipo de contrato tuvo durante el tiempo que estuvo en la empresa:** siempre fue a término indefinido; **cómo define el nivel salarial, partiendo del SMLV ustedes estaban por encima o se regían a la ley:** coltejer manejaba una situación al interior de la compañía que se venía regulando desde 1945 cuando se crearon los sindicatos o el sindicato coltejersedeco porque el sindicato empezó a regular eso con el trabajador y la empresa, entonces habían honorarios convencionales (convención colectiva), habían salarios básicos, fijos y a destajo; esto es: habían unos incentivos y si el trabajador sacaba más de la carga que le habían impuesto entonces sacaba unos incentivos entonces habían varias modalidades en mi caso los tuve todos cuando era barrendero tenía el básico y siempre estuvo por encima del salario básico del momento, por el acuerdo laboral que tenía el sindicato con la empresa; **en el tiempo que usted estuvo allá cómo define el bienestar o los beneficios que la empresa tenía con ustedes:** se logró mediante mi criterio de querer estudiar desarrollar varios oficios, la compañía me permitía hacer eso porque con eso ella se beneficiaba al yo hacer varios oficios, cuando se

trataba de otro tipo de estudio bachillerato o la universidad si era totalmente externo, para el cambio de los turnos si tenía que ser con un compañero porque la empresa en este aspecto no colaboraba; **usted considera que en ese tiempo en que una persona no está laborando podría tener la oportunidad de acceder a estos otros tipos de educación:** del 1 de mayo salió: de las 24 horas del día se repartieron 8 de trabajo 8 de estudio y 8 de descanso, el 1 de mayo es un logro, entonces desde ahí se tenía esa posibilidad en tiempo más no en dinero, en mi época no era fácil era factible pero por el tiempo; **cuáles eran los tipos de beneficios que recibían por parte de coltejer:** las garantías que se tenían en coltejer se tenían por la convención colectiva, primas especiales, incentivos, restaurante por este servicio se pagaban 20 centavos por el almuerzo, becas para el trabajador o para sus hijos, también había la posibilidad para que a la persona se le capacitara en ciertas cosas dentro de la compañía, el sindicato logro que las personas que estuvieran estudiando fueran las siguientes en ascender al oficio siguiente, teníamos derecho a telas todo eso fueron acuerdos convencionales; **que piensa que paso con estos beneficios a través del tiempo:** en el tiempo en que se suponía la compañía se había quebrado cosa que no era cierta solo que cambio de dueño, el sindicato le pidió a sus trabajadores que renunciaran a la convención colectiva yo nunca estuve de acuerdo por eso me quede luchando con otros compañeros, hoy en día muchos de los trabajadores que habían antes la compañía los entro con contrato nuevo y perdiendo todos estos beneficios, los que nos quedamos logramos una prejubilación, estos beneficios los perdieron en su totalidad por ejemplo si yo iba salir a vacaciones me daban un millón trescientos fuero del pago, ya los trabajadores no tienen eso, no tienen restaurante, no tienen derecho a telas, tienen unas becas que nada que ver, los trabajadores perdieron todo; **en algún momento la empresa les dijo que esto se hacía para disminuir los costos de manos de obra:** la compañía argumentó que tenía dificultades y empezaron cerrando fábricas, luego empezaron con Rosellón y paulatinamente empezaron cerrando empresas, entre el 94 y el 2000 hubieron situaciones muy duras son nos pagaban, nos retenían los pagos decían ellos por la crisis y así fueron sacando los trabajo, también lo hicieron con la tecnificación de la maquinaria al haber movilización de maquinaria es obvio que voy a necesitar menos trabajadores podían haberlos reubicado pero por el contrario los fueron sacando; salieron muchos trabajadores; **usted nos podría contar sobre la vinculación en su época:** cuando yo ingrese a coltejer éramos 17000 trabajadores por allá en 1975 en el 2008 que fue la gran crisis que dijo que se acababa ya solo quedaban en el área de coltejer 1300 trabajadores y en Rionegro que llevo a tener unos 1300 solo quedaban 300 trabajadores, entonces la situación es grave, ellos si alegaban antes eran los costos el precio del algodón y otro fenómenos fue que empezó a importar entonces ya no necesitaba la maquinaria entre el 97 y el 2000 coltejer llevo a tener 2000 trabajadores en la calle pagándoles se llamaban trabajadores en licencia y únicamente el salario básico; **actualmente que modelos de contratación maneja la empresa:** yo desde el 2008 no tengo relación laboral con la compañía, la única relación que tengo es que mensualmente la compañía me consigna mi salario básico con todo por una cuestión y es que nos pagan la prejubilación pero tengo información de que la compañía hizo varios tipos de contratación contrato a término fijo, por cooperativas, con estas figuras temporales y también la contratación a término indefinido en diversas modalidades; **partiendo del periodo en el que usted estuvo en la compañía entonces defina las siguientes variables, estimulaba la empresa a que usted y su familia tuviera una mejor**

calidad de vida: repito no era la empresa era la convención colectiva; **usted cree que la empresa tenía algún proyecto para mejorar esa calidad o se regía a la ley:** la compañía por todos los lados buscaba lo legal, por eso era la puja que existía entre sindicato y empresa, ellos siempre querían los mínimo para el trabajador, muchas veces decían que el sindicato iba a cavar con la empresa; **usted cree que la empresa era rentable, pues cómo para la exigencias que le hacían:** coltejer fue fundada en 1902 después de 100 años decían que se quebró decían que no era rentable por los salarios que nosotros teníamos; **usted cree que el salario representaba algo más que una retribución salarial antes y ahora:** el trabajo muchos lo han mirado cómo un castigo, mientras que el trabajo dignifica pero muchos empresarios han hecho que la gente se sienta incómoda; **usted cómo ingeniero industrial, cree que la empresa utilizo esos estudios de tiempos para mejorar el ambiente o antes cómo para sobre explotar a los trabajadores:** la convención logro que al interior del departamento de ingeniería industrial estuviéramos ingenieros para regular las cargas del trabajador; **a donde cree que va o cómo visualizas el trabajo de las personas que van a estar en este sector textil comparándolo con lo que a usted le toco:** el tema textil en Colombia está cambiando, existían muchas empresas textiles ahora se están reduciendo, la globalización es un tema de cuidado, ahí entra el tema de costos por ejemplo los chinos tienen el proceso montado en el mar ahí no le pagan impuestos a nadie, eso es otro tema en Colombia los impuestos, ahora no se puede crear empresa en Colombia, el algodón lo están importando donde sabemos que el mejor algodón es el de Colombia, entonces el sector textil en Colombia todo los días va en decadencia, uno lo que pasa en el mundo globalizado el ejemplo de los chinos, en el caso de Colombia lo veo difícil, ya los patrones lograron bajar los costos de mano de obra; **y que va a pasar con el trabajador:** el trabajador debe ir cambiando a otros procesos, cambiando por algo distinto cuando no sé porque esto puede durar muchos años pero siempre vamos a necesitar tela para vestarnos, el tema del clima está muy complicado hoy hace mucho calor al otro día hace frio y se está trayendo mucho del exterior; **cómo vez la humanización del trabajo:** se ha deshumanizado, el capital cada día quiere más, las leyes las hacen los grandes para los grandes, entonces no hay cómo ese pensamiento real de defender la gente de abajo, esa relación que había entre los trabajadores y los empresarios ya no existe, ya se trabaja por maquilas porque es la forma más viable de que al empleador les quede más; **usted que cree que era lo que más les ayudaba en su tiempo a tener un trabajo más digno:** yo ahí alabo a los sindicatos que tenían la visión de ayudar al trabajador sin quebrar a las empresas, ahora ya los sindicatos piensan de forma individual y no en los trabajadores en general se lucran algunos; **en términos generales usted cree que se ha desmejorado la relación laboral:** la relación laboral se ha desmejorado, con ello la calidad de vida; **que piensa de la feminización del trabajo:** yo pienso que las mujeres son importantes en cada espacio que haya, porque ustedes manejan más organización , más visión, una visión muy humana y siempre pensando en eso del crecimiento de la familia, tienen una visión más diferente yo me alegro de que las mujeres estén trabajando.

EMPRESA: Indulana

Entrevistado: José Gabriel Agudelo Rojas

en qué organización ha trabajado del sector textil: yo he trabajado en la empresa tejidos de punto indulana S.A.S, fui presidente de la organización sindical sintraindalana desde el 2009, debido a la arremetida de la empresa nos extinguió el sindicato y nos tocó cancelar la personería jurídica y con base en eso nos vimos obligados a adherirnos a otro sindicato; **que cargo tiene dentro del proceso productivo de la empresa:** operario de maquinarias circulares de gran diámetro, **cuánto tiempo lleva en la organización:** desde el 2002, **está vinculado directamente a la organización:** si, yo tengo un contrato a término indefinido, de 710 trabajadores que éramos hace 5 años quedamos solo 294; **con vinculación directa:** no, ese es el gran problema, la inmensa mayoría por contratos a término indefinido; cuál es la política que adopta el empresario, empezar a cambiar esos contratos por contratos fijos y tercerizar la mano de obra por medio de cooperativas de trabajo asociado; **en algún momento le han cambiado el tipo de contratación:** no, pero al interior de la organización si lo han hecho, lo que pasa es que a las personas que tienen contrato a término indefinido le dicen entrégue el contrato, me firmas y yo te sigo dando trabajo, pero si te estas ganando millón cuatrocientos cómo básico de la empresa te va a volver a dar empleo pero te va a pagar el mínimo; **indulana cómo tal ha tenido un salario básico y se rige al SMLV:** inicialmente hace 10 o 15 años atrás, tenía un salario básico de la empresa, debido a los cambios del patronal se está acomodando, la idea nos es nivelarnos por el básico máximo si no nivelarnos por lo bajo hasta llegar al máximo; **cómo define a través del tiempo el nivel salarial de indulana, teniendo en cuenta que el mínimo debe ser el SMLV:** la mayoría de trabajadores ganábamos mínimo 800 mil pesos cómo básico y ya en estos momentos hay más cantidad de trabajadores a término fijo ganando el mínimo que trabajadores vinculados directamente y por contrato indefinido, es la política que ha buscado la empresa para minimizar los gastos, **a través del tiempo que beneficios le otorgaba la empresa:** hace 10 años nosotros teníamos un restaurante muy bueno, dentro de lo económico teníamos una prima extralegal de vacaciones, igual a la prima de aguinaldo, entonces nos dice la empresa: “esta prima se le quitó” sin preguntar si estábamos de acuerdo “porque Venezuela ya no nos está comprando tela, ni Ecuador...” fue una decisión unilateral, nos dijeron les vamos a quitar la prima extralegal y la mitad de la prima y de aguinaldo, el gerente nos dice muy hábilmente en el cajero ya tienen consignada su plata” o sea es un gancho tremendo, la gente sin pasajes en ese momento, todo lo que nosotros veníamos ganando no era básico sino promedio, que quiere decir que si usted tenía un promedio de horas extras buenas, obviamente el aguinaldo se le aumentaba, entonces nos dijo el aguinaldo se va a pagar cómo básico, o sea que las horas extras no le contaban para el aumento de su salario; **la empresa le da la oportunidad de ascender:** la empresa no tiene programa de capacitación, ni promueve el trabajo, inclusive habían trabajadores que querían estudiar en el sena y la empresa le dijo “ retírese, estudie y vuelvo y lo llamo” eso es totalmente inadecuado para uno cómo obrero, uno debe capacitarse pero dentro de su mismo espacio de trabajo; **las personas que contratan actualmente tienen algún tipo de beneficios extra salariales:** si hay algo extra salarial, hay un pacto colectivo que nace a raíz del sindicato, entonces el dueño viendo que el sindicato se conformó, creo un lado arbitral ofreció

unos beneficios para evitar que la gente se metiera al sindicato, pero si fuera por gusto del patrón eso ya los hubiera abolido totalmente. Pero si hay algunos beneficios cómo auxilio de anteojos, prima de maternidad, por aborto, por calamidad doméstica, fondo de vivienda que lo ganamos por el lado arbitral; **cuáles son los beneficios que han tenido mayor impacto:** la parte salarial es importantísima, pero si vamos a la parte del restaurante, es algo también muy importante porque el primer paso para que un trabajador rinda es su alimentación y una alimentación de calidad; **Que casos del pliego de peticiones están relacionados con el ambiente laboral para después de la jornada y cosas que piden para mejorar la calidad de su trabajo:** Lo económico, una mejora sustancial, lo social que mejora la calidad de humano y si usted está bien remunerado rinde el doble; **Cuál es la diferencia de la calidad de vida entre esas personas que tienen esos beneficios y los que están por la legalidad:** Hay muchas situaciones que afectan a estos compañeros, no pueden negarse a nada, trabajar doce horas, ¿por qué? Porque su contrato se vence mañana y si usted me dice que no lo hecho, a nosotros cómo sindicalistas nos dicen: "lo necesito doce horas", no señor no puedo trabajar doce horas, "te necesito el domingo" no señor no puedo, en cambio un muchacho de esos está presionado psicológicamente, desde que firmó el contrato ya está condicionado; **Cuándo ellos hablan de minimización de costos para la maximizar las utilidades ; usted siente que esa utilidad se ve reflejada en usted:** No porque ahí: "vamos a reducir costos, vamos a aumentar la calidad de la producción y la cantidad, entonces esa cantidad de dinero, lógico ustedes cómo trabajadores deberían recibir algo de eso, por nosotros cómo trabajadores dice la ley que estamos en el derecho de participar en las ganancias de la empresa sin embargo no en las perdidas. **Hay mujeres y hombres trabajando en igualdad de condiciones:** No, yo diría que las mujeres tienen un sueldo más bajo que el de los hombres y eso es reprochable en un país cómo en el que estamos donde se supuestamente se deberían reconocer las garantías laborales de la mujer; Ósea que parte de las empresas de Medellín precarizando la mano de obra y sobre todo la de la mujer siendo esta una de las grandes problemáticas del país; **Usted siente que la empresa tiene algún tipo de programa para que usted mejore su calidad de vida y la de su familia o siente que la empresa solo se limita a lo legal:** No, y eso que es porque no puede rebajar más de lo legal o si no lo haría incluso si pudiera pagaría menos del mínimo, en la empresa no hay apoyo económico en lo cultural ni en lo social; **Cómo cree usted que eso afecta en usted y su familia:** Eso es un gran problema, porque en lo social si yo cómo trabajador laboro en una empresa que apoye a mi familia sería un aliciente excelente para cualquier trabajador; **Las empresas tienen un proyecto de continuidad en marcha usted cree que hace parte de el:** Al patrón no le interesa sino que usted produzca, es más si usted tiene algún tipo de enfermedad busca la manera de sacarlo de la empresa; **Les dan recreación, deporte, tiempo de ocio, la empresa trata de no ser solo trabajo:** NO, no lo hay nosotros ganamos dos horas de recreación y eso por que realizamos una demanda y el juez nos la concedió, las dos horas se deben utilizar en cultura o capacitación, y la empresa de rabia las otorga en capacitación; **La empresa tiene proyectos de fomentar ahorros o algo para la vivienda o para la educación de sus hijos:** No, teníamos una natillera y cuando se montó, el señor del sindicato dio la orden de acabarla, esto lo hizo de rabia; **se siente satisfecho en su trabajo:** no, porque entre otras cosas hay una persecución muy grande, el patrón ha llegado al punto de pararse en mi punto de trabajo a verme trabajar, es una presión psicológica; **usted cree que eso incurre en que usted tenga ausentismo,**

incapacidad, improductividad, desmotivación, mal ambiente laboral y falta de sentido de pertenencia: si, todo eso ya en un solo conjunto, si usted se siente bien en su trabajo, está bien remunerado, su familia está siendo atendida, si el patrón te mira cómo ser humano...; **usted que siente que es para la empresa:** para esta empresa cómo para la mayoría somos cómo objetos de producción nada más; **hay métodos cómo incitación para que el trabajador aumente la productividad, la empresa incurre en alguna, cómo reducción al tiempo de trabajo, aumento del salario, higiene o ambiente de trabajo, desarrollo de las relaciones humanas, dinámica de grupos:** no; **les han hablado de la importancia de la comunicación entre ustedes:** si, hay una presión constante, si yo cómo presidente del sindicato me ven con estas otras dos compañeras que son del pacto llega el jefe y las previene de hablar conmigo; **hay algún tipo de persona que le ayude, o sea un consejero de trabajo, administrador-trabajador:** no, porque si usted es administrativo y yo soy sindicalizado ya la comunicación se cortó, pero con un trabajador que no es del sindicato hay una relación más allegada; **cuantos sindicalistas tienen ustedes:** en la empresa hay 17 empleados; **los empleados que no son sindicalistas reciben algún tipo de beneficios:** no, los otros trabajadores rasos no tienen nada, tienen porque el sindicato ha ganado, entonces la empresa se vio en la obligación de nivelarlos; **cuando ustedes le hablan a su administrativo de que están desmejorando su calidad laboral ellos que les dan cómo argumento:** nos dicen que para que nos metimos al sindicato; **tienen indicadores que miden su productividad:** si; **cual es la jornada laboral que ustedes tienen:** básicamente hay tres turnos de 8 horas pero también hay turnos de 12 horas; **usted cree que su productividad se aumentaría si le dieran más beneficios o por el contrario produciría menos:** yo creo que sentirse bien va dentro de los beneficios y va relacionado con la productividad y la calidad, pero cuando teneos en frente un patrón que se solo busca él económicamente estar bien y no los trabajadores es muy complicado; **cual es el sentido de pertenencia que tenía antes y el que tiene ahora:** yo cuando entre a la empresa me ofrecía para hacer horas extras, ahora no me ofrezco para nada; **cómo es el descanso de ustedes:** el descanso es solo de las 8 horas 20 minutos para desayunar, no tenemos compensatorios; **usted cree que trabajando en esta empresa puede crecer y desarrollarse cómo persona y al entorno que lo rodea:** en estos momentos no, indulana no tiene las políticas para sacar adelante a los trabajadores cómo persona; **en indulana cómo son los niveles de ausentismo e incapacidad:** en un ausentismo normal, hay unos trabajadores más ausentistas que otros porque hay unos asuntos graves de enfermedades personales.

Empresa: Coltejer

Persona entrevistada: Luis Guillermo Idárragapiedrahita

Presidente de uno de los sindicatos de Coltejer porque había 3, luchó porque hubiera sólo uno, hubo un proceso que define cómo el acabose de la relación y vida laboral del 1300 empleados, de los cuáles 1230 llegaron a un acuerdo con la empresa, y 67 restantes llegaron a una prejubilación.

Cargo que desempeñaba: Mecánico en la factoría y planta de acabados

Tiempo: 25 años

Vinculado: No, ya no están vinculados a la organización y sacaron a todos los empleados.

Algún tipo de ascenso: No era la aspiración del personaje, pero había posibilidad de ascenso para con otros obreros; **Tipo de contrato mientras estuvo vinculado a la organización:** término indefinido, pero a partir de la ley 50 la empresa cambio la relación laboral de la mayoría de los empleados, menos los sindicalistas; esto se aceptó por parte de los trabajadores por miedo a quedar sin empleo, se generó la inestabilidad laboral; **Nivel Salarial:** no se regía por el mínimo legal vigente, la empresa tenía un básico el cual estaba por encima de lo lega, lo cual era un salario más digno; sin embargo hubo momentos donde se empezó a contratar por temporales o cooperativas de trabajo asociado y sus condiciones laborales eran diferentes, pero los trabajadores vinculados a la empresa se regían por una convención colectiva; **Cantidad de empleados vinculados:** en la actualidad 600 pero hace 25 años llevo a tener 15000 trabajadores. Era una empresa muy grande y con muchas factorías; **En la actualidad el nivel salarial y las dinámicas de contratación son:** se dio por la venta de la empresa a un grupo llamado Caltex y se procedió a la cancelación del contrato de los vinculados, pasó a un contrato temporal y disminuyeron el salario en aproximadamente 30%... y en su mayoría fueron echados; Paso de 1100 a 800, teniendo en cuenta que esto rebaja para cotización de la pensión; **Beneficios extra salariales:** Primas, aguinaldo, prima de antigüedad, prima de vacaciones, prima matrimonio, de muerte, aborto, Restaurante donde pagaban 2 pesos por comida; la comida era excelente; Cuando salieron, ya no había convención colectiva que era la que otorgaba los beneficios; Actualmente para los trabajadores de Coltejer que ya no son vinculados directos a la empresa, ya no hay primas de ningún tipo ni aguinaldo. Con respecto a la capacitación y al deporte, habían unas canchas en las cuáles se hacían torneos, también patrocinaban el ciclismo; es abismal la diferencia cuando se hace una comparación entre la Coltejer de hace 25 años y la de ahora. Prueba de ello, es que cuando la esposa de un trabajador iba a tener un hijo, Coltejer le proporcionaba pañales, teteros, la empresa anualmente hacía fiestas; fabricaron barrios, rifaban casas. La calidad de vida cómo trabajador de hace 25 años de Coltejer, asegura que su calidad de vida con respecto al trabajo ha disminuido en 35% a 40%, de acuerdo a las condiciones laborales actuales. Los trabajadores son los que asumen las crisis de las empresas, hicieron despidos masivos, sin justa causa, sin embargo por unos periodos los trabajadores sacrificaron sus aumentos salariales para que no despidieran compañeros, cuándo la empresa iba a actuar con respecto a la relación laboral, la administración lo comunicaba a los sindicatos. Algunas veces

tardaban en pagar, sin embargo nunca violó la convención colectiva, siempre mantuvo su palabra a la negociación, pero con el tiempo sus políticas de minimizar costos llevo a pretender aumentar el costo del restaurante lo cual fue rechazado por los empleados. Motivar a la educación de los empleados, o sus familiares; la parte social que en otro momento tenían ya no existe. Solo a la regulación laboral y se regía a la convención colectiva. Las aspiraciones de ascender y la motivación de mejorar es personal, pues si le pedían a la empresa que ayudará con turnos para estudiar, siempre había negativa; sin embargo hay personas que lo hicieron. **El trabajo le proporcione algo más que una motivación salarial:** Todo gira en torno a lo salarial; **Higiene o ambiente de trabajo:** la empresa trataba de cumplir con las normas de seguridad, el desarrollo de las relaciones humanas era pésimo, y decían que en la empresa primaba el respeto por la dignidad de la vida humana. Había mucha persecución. En cuanto a dinámicas de grupo o secciones, incentivarán la comunicación; Coltejer tuvo muy malas administraciones, y por ello se daban situaciones horribles, muestra de ello fue pasar de 15000 trabajadores a 600; En las empresas grandes y antiguas había un sentido de pertenencia inmenso, educaron su familia con ese trabajo, consiguieron vivienda, Las empresas son grandes por los trabajadores, el sentido de pertenencia y el compromiso daban cómo resultado pocos costos. Los nuevos empleados ya no tienen sentido de pertenencia, ya no tienen estabilidad, por ello siempre están pensando que los van a echar. Negocio en marcha o continuidad, la empresa no se ve en el futuro con sus empleados, eso se perdió hace mucho tiempo, las empresas perdieron su sentido paternalista, el sentido del valor humano lo ha perdido la administración; **Conocía el estado financiero de la empresa:** si, el sindicato tenía acceso a la información contable, Coltejer siempre ha presentado utilidad; la utilidad con respecto al costo es casi el triple, sin embargo la empresa siempre decía que los trabajadores le costaban mucho, La empresa empezó a reportar pérdidas; primero por su poca capacidad de competitividad, además de la obsoleto de la maquinaria y finalmente la mala administración, siempre alegaban que el trabajador era muy costoso, También habían despilfarros de materia prima, quemaban hijos, tenían reproceso; lo cual significaba doble costo, todo producto de la mala planificación, Les median los tiempos, esto era responsabilidad un equipo de trabajo conformado por la ingenieros para la estandarización de los tiempos, Antes había incentivos para quién fuera más productivo, pero ya no existen, Los horarios de trabajo eran de 8 horas diarias, con tres turnos diarios, antes había transporte pero eso ya no existe, acomodan las condiciones laborales con tal de reducir costos, muestra de ello es que cambiaron los horarios de los turnos para quitar el transporte, Defender la industria nacional, cuando se habla de defender la industria porque un país desindustrializado es un país muerto, además si hay industria hay empleos, Tercerización, maquilas se han vuelto la modalidad actual, así fundamentan su producción, contratando por medio de prestación de servicios, Con respecto al género las condiciones laborales era el mismo, el nivel salarial era el mismo para los hacedores de la misma tarea, el mismo tiempo, las condiciones eran iguales, Los barrios que crearon, las casas se pagaban con las cesantías, las casas no las regalaban, eran construidas también por medio de cooperación de los mismos trabajadores, y las iban pagando, No existían los gerentes, los dueños eran toda la parte administrativa de la empresa, ellos tenían una concepción muy humanitaria, el hecho de que ya los dueños no se encarguen de sus empleados también influye en que a través del tiempo se hayan desmejorado las relaciones laborales. **La calidad de vida de los trabajadores**

actuales de Coltejer: toda la industria textil en el departamento, está en un declive enorme, el tic afectaron mucho la industria, muchas empresas han desaparecido; la contratación de la mano de obra ha disminuido, Situación psicológica de los trabajadores que vivieron la transición entre la vinculación y las temporales. Muchos compañeros han caído en enfermedades mentales como la depresión; actualmente la empresa no valora el factor humano, ya no hacen sentir importante a los empleados sobre su proceso productivo, El método más efectivo de incitación a la producción es la presión.

TABULACION DE LA INFORMACION

EMPRESA: COLTEJER

PERSONA ENTREVISTADA: LUIS GUILLERMO IDARRAGA PIEDRAITA

CARGO O ACTIVIDAD EN EL PROCESO DE PRODUCCION: MECANICO

| | 25 años en adelante | Entre 10 y 24 años | Menos de 10 años |
|----------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Tiempo en la organización | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | SI | NO |
|---|--------------------------|-------------------------------------|
| Aún está vinculado a la organización | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| En algún momento le han cambiado su contrato laboral | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Modelo de contratación utilizado

| Antes | Ahora |
|---|--|
| Vinculación directa con contrato a término indefinido | Vinculación directa con Contrato a término indefinido |
| <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; width: 45%;">Contrato a término definido</div> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; width: 45%;">Contrato por obra y labor</div> | <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; width: 45%; background-color: #f4a460;">Contrato a término definido</div> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; width: 45%;">Contrato por obra y labor</div> |
| <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; width: 45%;">Prestación de servicios</div> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; width: 45%;">Tercerización</div> | <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; width: 45%;">Prestación de servicios</div> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; width: 45%; background-color: #f4a460;">Tercerización</div> |
| <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; width: 45%;">Otro tipo de contrato</div> | <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; width: 45%;">Otro tipo de contrato</div> |

Nivel salarial (respecto al SMLV)

| Alto | Medio | Bajo | Alto | Medio | Bajo |
|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Bonificaciones y/o beneficios extra-salariales

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| X | | | | | X |
|---|--|--|--|--|---|

Estabilidad laboral

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| X | | | | | X |
|---|--|--|--|--|---|

Posibilidad de ascenso dentro de la organización

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|
| | X | | | | X |
|--|---|--|--|--|---|

Participación y/o inclusión política empresarial de los empleados

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| X | | | | | X |
|---|--|--|--|--|---|

Satisfacción con el modelo de contratación

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| X | | | | | X |
|---|--|--|--|--|---|

Relación existente entre los beneficios laborales y los costos de MOD

| | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|
| X | | | X | | |
|---|--|--|---|--|--|

Ambiente de trabajo

| Bueno | Regular | Malo | Bueno | Regular | Malo |
|-------|---------|------|-------|---------|------|
| | X | | | | X |

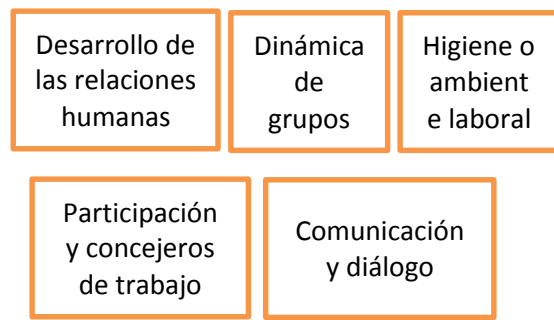
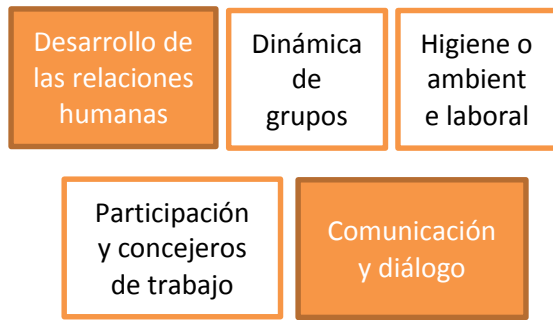
Métodos de incitación directa a la productividad

Antes

| | |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| Reducción al tiempo de trabajo | Porcentaje de aumento de los salarios |
|--------------------------------|---------------------------------------|

Ahora

| | |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| Reducción al tiempo de trabajo | Porcentaje de aumento de los salarios |
|--------------------------------|---------------------------------------|



Bonificaciones extra-salariales

Antes



Ahora



TABULACION DE LA INFORMACION

EMPRESA: FABRICATO

PERSONA ENTREVISTADA: NORBERTO TORRES

CARGO O ACTIVIDAD EN EL PROCESO DE PRODUCCION: MECANICO DE HILANDERIA

| | 25 años en adelante | Entre 10 y 24 años | Menos de 10 años |
|----------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Tiempo en la organización | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | SI | NO |
|---|--------------------------|-------------------------------------|
| Aún está vinculado a la organización | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| En algún momento le han cambiado su contrato laboral | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Modelo de contratación utilizado

| Antes | Ahora |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Vinculación directa | <input type="checkbox"/> Vinculación directa |
| <input type="checkbox"/> Contrato a término indefinido | <input type="checkbox"/> Contrato a término indefinido |
| <input type="checkbox"/> Contrato a término definido | <input checked="" type="checkbox"/> Contrato a término definido |
| <input type="checkbox"/> Contrato por obra y labor | <input type="checkbox"/> Contrato por obra y labor |
| <input type="checkbox"/> Tercerización | <input checked="" type="checkbox"/> Tercerización |
| <input type="checkbox"/> Prestación de servicios | <input type="checkbox"/> Prestación de servicios |
| <input type="checkbox"/> Otro tipo de contrato | <input type="checkbox"/> Otro tipo de contrato |

Nivel salarial (respecto al SMLV)

| Alto | Medio | Bajo | Alto | Medio | Bajo |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Bonificaciones y/o beneficios extra-salariales

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| X | | | | | X |
|---|--|--|--|--|---|

Estabilidad laboral

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| X | | | | | X |
|---|--|--|--|--|---|

Posibilidad de ascenso dentro de la organización

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| X | | | | | X |
|---|--|--|--|--|---|

Participación y/o inclusión política empresarial de los empleados

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| X | | | | | X |
|---|--|--|--|--|---|

Satisfacción con el modelo de contratación

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

Relación existente entre los beneficios laborales y los costos de MOD

| | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|
| X | | | X | | |
|---|--|--|---|--|--|

Ambiente de trabajo

| | | | | | |
|-------|---------|------|-------|---------|------|
| Bueno | Regular | Malo | Bueno | Regular | Malo |
| X | | | | | X |

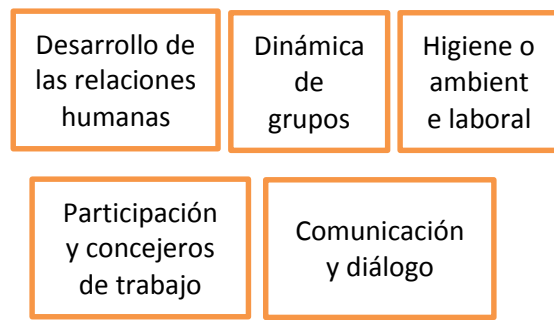
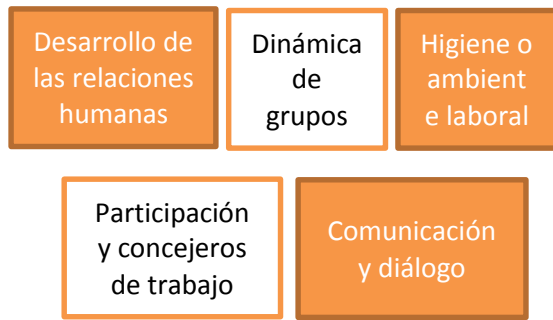
Métodos de incitación directa a la productividad

Antes

| | |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| Reducción al tiempo de trabajo | Porcentaje de aumento de los salarios |
|--------------------------------|---------------------------------------|

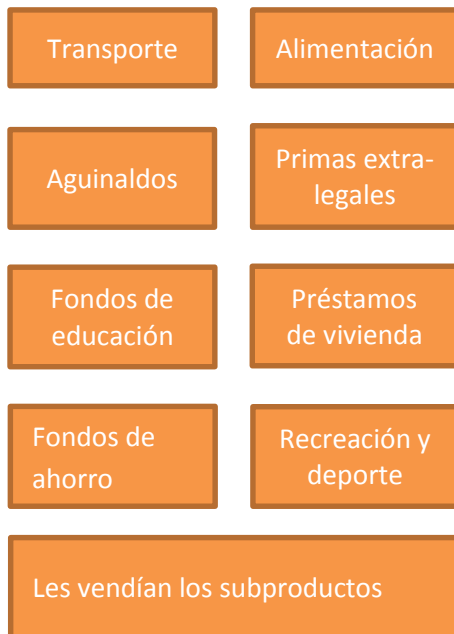
Ahora

| | |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| Reducción al tiempo de trabajo | Porcentaje de aumento de los salarios |
|--------------------------------|---------------------------------------|



Bonificaciones extra-salariales

Antes



Ahora



TABULACION DE LA INFORMACION

EMPRESA: SINTRACONTEXA

PERSONA ENTREVISTADA: JUAN PABLO JARAMILLO Y SANDRA INES ECHEVERRY

CARGO O ACTIVIDAD EN EL PROCESO DE PRODUCCION: TINTORERIA Y ACABADO, EMPAQUE

| | 25 años en adelante | Entre 10 y 25 años | Menos de 10 años |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| Tiempo en la organización | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

| | SI | NO |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Aún está vinculado a la organización | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| En algún momento le han cambiado su contrato laboral | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Modelo de contratación utilizado

| Antes | Ahora |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Vinculación directa | <input type="checkbox"/> Vinculación directa |
| <input type="checkbox"/> Contrato a término indefinido | <input type="checkbox"/> Contrato a término indefinido |
| <input checked="" type="checkbox"/> Contrato a término definido | <input checked="" type="checkbox"/> Contrato a término definido |
| <input type="checkbox"/> Contrato por obra y labor | <input type="checkbox"/> Contrato por obra y labor |
| <input type="checkbox"/> Tercerización | <input type="checkbox"/> Tercerización |
| <input type="checkbox"/> Prestación de servicios | <input type="checkbox"/> Prestación de servicios |
| <input checked="" type="checkbox"/> Otro tipo de contrato | <input checked="" type="checkbox"/> Otro tipo de contrato |

Nivel salarial (respecto al SMLV)

| Alto | Medio | Bajo | Alto | Medio | Bajo |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Bonificaciones y/o beneficios extra-salariales

| | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|

Estabilidad laboral

| | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|

Posibilidad de ascenso dentro de la organización

| | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|

Participación y/o inclusión política empresarial de los empleados

| | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|

Satisfacción con el modelo de contratación

| | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|

Relación existente entre los beneficios laborales y los costos de MOD

| | | | | | |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|

Ambiente de trabajo

| Bueno | Regular | Malo | Bueno | Regular | Malo |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

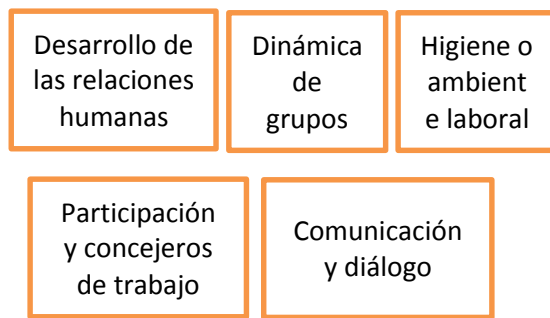
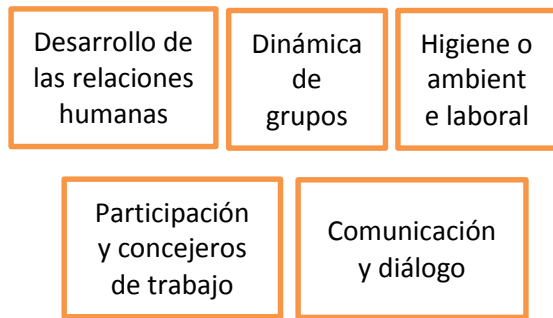
Métodos de incitación directa a la productividad

Antes

| | |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Reducción al tiempo de trabajo | Porcentaje de aumento de los salarios |

Ahora

| | |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Reducción al tiempo de trabajo | Porcentaje de aumento de los salarios |



Bonificaciones extra-salariales

Antes



Ahora



TABULACION DE LA INFORMACION

EMPRESA: LEONISA

PERSONA ENTREVISTADA: GONZALO GOMEZ

CARGO O ACTIVIDAD EN EL PROCESO DE PRODUCCION: EMPAQUE

| | 25 años en adelante | Entre 10 y 25 años | Menos de 10 años |
|----------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Tiempo en la organización | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | SI | NO |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Aún está vinculado a la organización | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| En algún momento le han cambiado su contrato laboral | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Modelo de contratación utilizado

| Antes | | Ahora | |
|---|--|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Vinculación directa | <input type="checkbox"/> Contrato a término indefinido | <input type="checkbox"/> Vinculación directa | <input type="checkbox"/> Contrato a término indefinido |
| <input type="checkbox"/> Contrato a término definido | <input type="checkbox"/> Contrato por obra y labor | <input checked="" type="checkbox"/> Contrato a término definido | <input type="checkbox"/> Contrato por obra y labor |
| <input type="checkbox"/> Prestación de servicios | <input type="checkbox"/> Tercerización | <input type="checkbox"/> Prestación de servicios | <input type="checkbox"/> Tercerización |
| <input type="checkbox"/> Otro tipo de contrato | <input type="checkbox"/> Otro tipo de contrato | <input type="checkbox"/> Otro tipo de contrato | <input checked="" type="checkbox"/> Otro tipo de contrato |

Nivel salarial (respecto al SMLV)

| Alto | Medio | Bajo | Alto | Medio | Bajo |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Bonificaciones y/o beneficios extra-salariales

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| X | | | | | X |
|---|--|--|--|--|---|

Estabilidad laboral

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| X | | | | | X |
|---|--|--|--|--|---|

Posibilidad de ascenso dentro de la organización

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| X | | | | | X |
|---|--|--|--|--|---|

Participación y/o inclusión política empresarial de los empleados

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|
| | X | | | | X |
|--|---|--|--|--|---|

Satisfacción con el modelo de contratación

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| X | | | | | X |
|---|--|--|--|--|---|

Relación existente entre los beneficios laborales y los costos de MOD

| | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|
| X | | | X | | |
|---|--|--|---|--|--|

Ambiente de trabajo

| Bueno | Regular | Malo | Bueno | Regular | Malo |
|-------|---------|------|-------|---------|------|
| X | | | | | X |

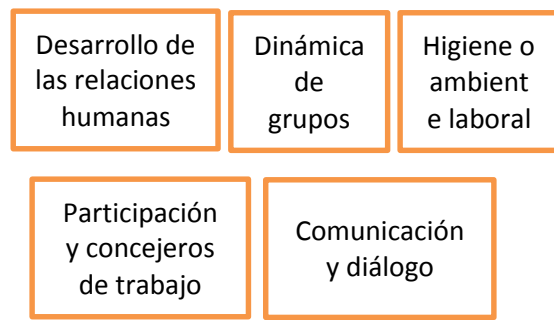
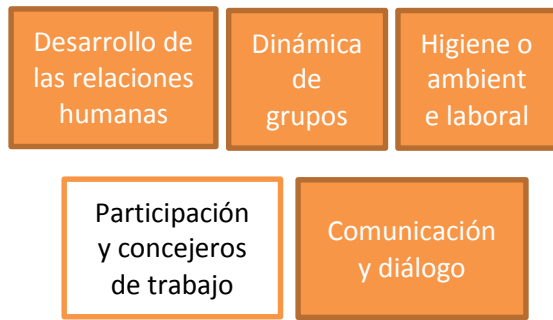
Métodos de incitación directa a la productividad

Antes

| | |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| Reducción al tiempo de trabajo | Porcentaje de aumento de los salarios |
|--------------------------------|---------------------------------------|

Ahora

| | |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| Reducción al tiempo de trabajo | Porcentaje de aumento de los salarios |
|--------------------------------|---------------------------------------|



Bonificaciones extra-salariales

Antes



Ahora



TABULACION DE LA INFORMACION

EMPRESA: COLTEJER

PERSONA ENTREVISTADA: GUSTAVO LOPEZ ACOSTA

CARGO O ACTIVIDAD EN EL PROCESO DE PRODUCCION: INGENIERO INDUSTRIAL

| | 25 años en adelante | Entre 10 y 25 años | Menos de 10 años |
|----------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Tiempo en la organización | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | SI | NO |
|---|--------------------------|-------------------------------------|
| Aún está vinculado a la organización | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| En algún momento le han cambiado su contrato laboral | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Modelo de contratación utilizado

| Antes | Ahora |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Vinculación directa | <input type="checkbox"/> Vinculación directa |
| <input type="checkbox"/> Contrato a término indefinido | <input type="checkbox"/> Contrato a término indefinido |
| <input type="checkbox"/> Contrato a término definido | <input checked="" type="checkbox"/> Contrato a término definido |
| <input type="checkbox"/> Contrato por obra y labor | <input type="checkbox"/> Contrato por obra y labor |
| <input type="checkbox"/> Tercerización | <input checked="" type="checkbox"/> Tercerización |
| <input type="checkbox"/> Prestación de servicios | <input type="checkbox"/> Prestación de servicios |
| <input type="checkbox"/> Otro tipo de contrato | <input type="checkbox"/> Otro tipo de contrato |

Nivel salarial (respecto al SMLV)

| Alto | Medio | Bajo | Alto | Medio | Bajo |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Bonificaciones y/o beneficios extra-salariales

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| X | | | | | X |
|---|--|--|--|--|---|

Estabilidad laboral

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| X | | | | | X |
|---|--|--|--|--|---|

Posibilidad de ascenso dentro de la organización

| | | | | | |
|---|--|--|--|---|--|
| X | | | | X | |
|---|--|--|--|---|--|

Participación y/o inclusión política empresarial de los empleados

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| X | | | | | X |
|---|--|--|--|--|---|

Satisfacción con el modelo de contratación

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| X | | | | | X |
|---|--|--|--|--|---|

Relación existente entre los beneficios laborales y los costos de MOD

| | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|
| X | | | X | | |
|---|--|--|---|--|--|

Ambiente de trabajo

| Bueno | Regular | Malo | Bueno | Regular | Malo |
|-------|---------|------|-------|---------|------|
| X | | | | X | |

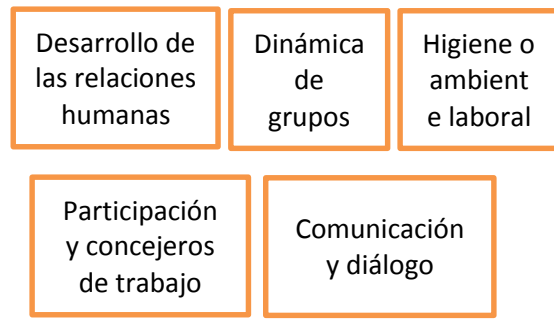
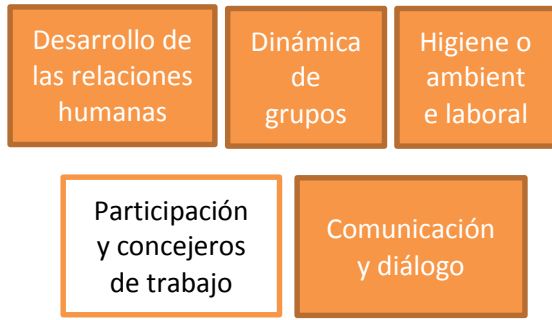
Métodos de incitación directa a la productividad

Antes

| | |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| Reducción al tiempo de trabajo | Porcentaje de aumento de los salarios |
|--------------------------------|---------------------------------------|

Ahora

| | |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| Reducción al tiempo de trabajo | Porcentaje de aumento de los salarios |
|--------------------------------|---------------------------------------|



Bonificaciones extra-salariales

Antes



Ahora



TABULACION DE LA INFORMACION

EMPRESA: INDULANA

PERSONA ENTREVISTADA: JOSE GABRIEL AGUDELO ROJAS

CARGO O ACTIVIDAD EN EL PROCESO DE PRODUCCION:

| | 25 años en adelante | Entre 10 y 25 años | Menos de 10 años |
|----------------------------------|----------------------|-------------------------------------|----------------------|
| Tiempo en la organización | <input type="text"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="text"/> |

| | SI | NO |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Aún está vinculado a la organización | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| En algún momento le han cambiado su contrato laboral | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Modelo de contratación utilizado

| Antes | Ahora |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Vinculación directa | <input type="checkbox"/> Vinculación directa |
| <input type="checkbox"/> Contrato a término indefinido | <input type="checkbox"/> Contrato a término indefinido |
| <input type="checkbox"/> Contrato a término definido | <input checked="" type="checkbox"/> Contrato a término definido |
| <input type="checkbox"/> Contrato por obra y labor | <input type="checkbox"/> Contrato por obra y labor |
| <input type="checkbox"/> Tercerización | <input checked="" type="checkbox"/> Tercerización |
| <input type="checkbox"/> Prestación de servicios | <input type="checkbox"/> Prestación de servicios |
| <input type="checkbox"/> Otro tipo de contrato | <input type="checkbox"/> Otro tipo de contrato |

Nivel salarial (respecto al SMLV)

| Alto | Medio | Bajo | Alto | Medio | Bajo |
|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Bonificaciones y/o beneficios extra-salariales

| | | | | | |
|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|

Estabilidad laboral

| | | | | | |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|

Posibilidad de ascenso dentro de la organización

| | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|

Participación y/o inclusión política empresarial de los empleados

| | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|

Satisfacción con el modelo de contratación

| | | | | | |
|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|

Relación existente entre los beneficios laborales y los costos de MOD

| | | | | | |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|

Ambiente de trabajo

| Bueno | Regular | Malo | Bueno | Regular | Malo |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

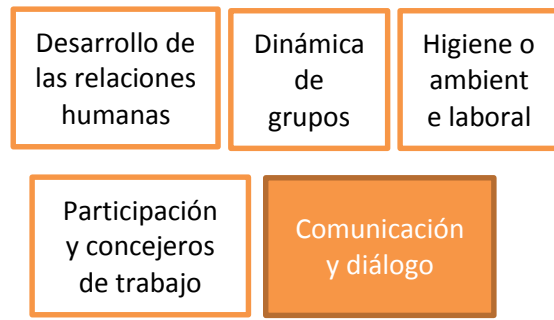
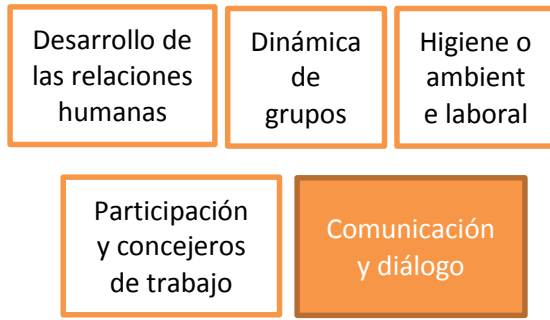
Métodos de incitación directa a la productividad

Antes

| | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Reducción al tiempo de trabajo | <input checked="" type="checkbox"/> Porcentaje de aumento de los salarios |
|---|---|

Ahora

| | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Reducción al tiempo de trabajo | <input checked="" type="checkbox"/> Porcentaje de aumento de los salarios |
|---|---|



Bonificaciones extra-salariales

Antes



Ahora



TABULACION DE LA INFORMACION

CONSOLIDADO

EMPRESA: Coltejer, Fabricato, Indulana, Fatelares, Leonisa, Sintracontexa.

| | 25 años en adelante | Entre 10 y 25 años | Menos de 10 años |
|---------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Tiempo en la organización | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | SI | NO |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Aún está vinculado a la organización | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| En algún momento le han cambiado su contrato laboral | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Modelo de contratación utilizado

| Antes | | Ahora | |
|---|--|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Vinculación directa | <input type="checkbox"/> Contrato a término indefinido | <input type="checkbox"/> Vinculación directa | <input type="checkbox"/> Contrato a término indefinido |
| <input type="checkbox"/> Contrato a término definido | <input type="checkbox"/> Contrato por obra y labor | <input checked="" type="checkbox"/> Contrato a término definido | <input type="checkbox"/> Contrato por obra y labor |
| <input type="checkbox"/> Prestación de servicios | <input type="checkbox"/> Tercerización | <input type="checkbox"/> Prestación de servicios | <input type="checkbox"/> Tercerización |
| <input type="checkbox"/> Otro tipo de contrato | <input type="checkbox"/> Otro tipo de contrato | <input type="checkbox"/> Otro tipo de contrato | <input checked="" type="checkbox"/> Otro tipo de contrato |

Nivel salarial (respecto al SMLV)

| Alto | Medio | Bajo | Alto | Medio | Bajo |
|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Bonificaciones y/o beneficios extra-salariales

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| X | | | | | X |
|---|--|--|--|--|---|

Estabilidad laboral

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| X | | | | | X |
|---|--|--|--|--|---|

Posibilidad de ascenso dentro de la organización

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|
| | X | | | | X |
|--|---|--|--|--|---|

Participación y/o inclusión política empresarial de los empleados

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| X | | | | | X |
|---|--|--|--|--|---|

Satisfacción con el modelo de contratación

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| X | | | | | X |
|---|--|--|--|--|---|

Relación existente entre los beneficios laborales y los costos de MOD

| | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|
| X | | | X | | |
|---|--|--|---|--|--|

Ambiente de trabajo

| Bueno | Regular | Malo | Bueno | Regular | Malo |
|-------|---------|------|-------|---------|------|
| X | | | | X | |

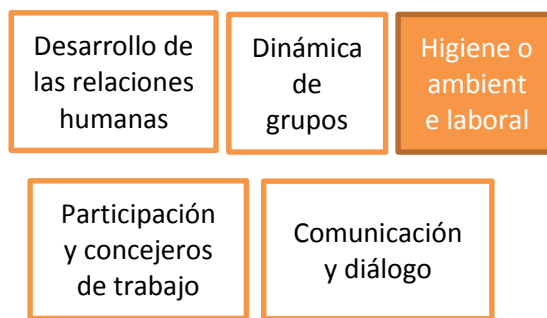
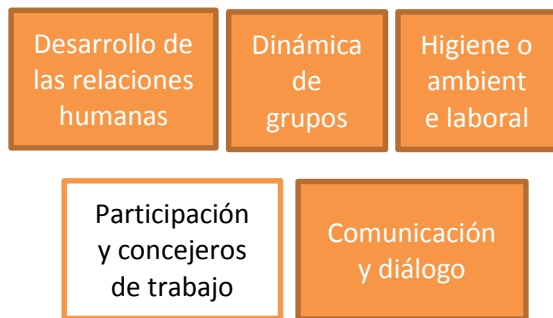
Métodos de incitación directa a la productividad

Antes

| | |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| Reducción al tiempo de trabajo | Porcentaje de aumento de los salarios |
|--------------------------------|---------------------------------------|

Ahora

| | |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| Reducción al tiempo de trabajo | Porcentaje de aumento de los salarios |
|--------------------------------|---------------------------------------|



Bonificaciones extra-salariales

Antes



Ahora



CONSOLIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Tiempo en la organización

| | | |
|--------------------|---|-----|
| Más de 25 años | 4 | 57% |
| Entre 10 y 24 años | 1 | 14% |
| Menos de 10 | 2 | 29% |

Aún está vinculado a la empresa

| | | |
|----|---|-----|
| Si | 4 | 57% |
| No | 3 | 43% |

Durante su vinculación a la empresa le cambiaron el contrato laboral

| | | |
|----|---|------|
| Si | 0 | 0 |
| No | 7 | 100% |

Modelo de contratación utilizado por la empresa

| Antes | | Ahora | |
|---------------------|---|---------------------|---|
| Vinculación directa | 5 | Vinculación directa | 0 |
| Término indefinido | 5 | Término indefinido | 0 |
| Término definido | 2 | Término definido | 7 |
| Tercerización | 0 | Tercerización | 5 |
| Otros | 2 | Otros | 3 |

Nivel salarial (Respecto al SMMLV)

| Antes | | Ahora | |
|-------|-----|-------|-----|
| Alto | 43% | Alto | |
| Medio | 29% | Medio | 14% |
| Bajo | 29% | Bajo | 86% |

Bonificaciones y/o beneficios extra-salariales

| Antes | | Ahora | |
|-------|-----|-------|-----|
| Alto | 57% | Alto | |
| Medio | 14% | Medio | 14% |
| Bajo | 29% | Bajo | 86% |

Estabilidad laboral

| Antes | | Ahora | |
|-------|-----|-------|------|
| Alto | 71% | Alto | |
| Medio | | Medio | |
| Bajo | 29% | Bajo | 100% |

Posibilidad de ascenso dentro de la organización

| Antes | | Ahora | |
|-------|-----|-------|-----|
| Alto | 43% | Alto | |
| Medio | 14% | Medio | 14% |
| Bajo | 43% | Bajo | 86% |

Participación y/o inclusión de los empleados en la política empresarial

| Antes | | Ahora | |
|-------|-----|-------|------|
| Alto | 43% | Alto | 0 |
| Medio | 14% | Medio | 0 |
| Bajo | 43% | Bajo | 100% |

Satisfacción con el modelo de contratación

| Antes | | Ahora | |
|-------|-----|-------|-----|
| Alto | 43% | Alto | 0% |
| Medio | 14% | Medio | 0% |
| Bajo | 29% | Bajo | 86% |
| NR | 14% | NR | 14% |

Ambiente de trabajo

| Antes | | Ahora | |
|---------|-----|---------|-----|
| Bueno | 57% | Bueno | 0% |
| Regular | 14% | Regular | 29% |
| Malo | 29% | Malo | 71% |

Métodos de incitación directa a la productividad

| Antes | | Ahora | |
|---------------------------------------|---|---------------------------------------|---|
| Porcentaje de aumento de los salarios | 5 | Porcentaje de aumento de los salarios | 1 |
| Desarrollo de las relaciones humanas | 4 | Desarrollo de las relaciones humanas | 0 |
| Dinámica de grupos | 2 | Dinámica de grupos | 0 |
| Higiene o ambiente laboral | 0 | Higiene o ambiente laboral | 0 |
| Comunicación y diálogo | 0 | Comunicación y diálogo | 1 |
| Ninguno | 2 | Ninguno | 6 |

Bonificaciones extra-salariales

| Antes | | Ahora | |
|-----------------------|---|-----------------------|---|
| Transporte | 3 | Transporte | 2 |
| Alimentación | 4 | Alimentación | 2 |
| Aguinaldos | 5 | Aguinaldos | 2 |
| Primas extra-legales | 5 | Primas extra-legales | 1 |
| Fondos de educación | 4 | Fondos de educación | 2 |
| Préstamos de vivienda | 5 | Préstamos de vivienda | 2 |
| Fondos de ahorro | 2 | Fondos de ahorro | 0 |
| Recreación y deporte | 4 | Recreación y deporte | 0 |
| Ninguno | 0 | Ninguno | 3 |