

DIAGNÓSTICO DEL CUMPLIMIENTO DE LAS RESPONSABILIDADES
OBLIGATORIAS DE ALIANZA GRÁFICA S.A DE ACUERDO AL CÓDIGO SUSTANTIVO
DEL TRABAJO COMO BASE PARA INICIAR UN PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL EMPRESARIAL.

DANIELA MONTENEGRO DAZA

UNIVERSIDAD DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
POPAYÁN

2016

DIAGNÓSTICO DEL CUMPLIMIENTO DE LAS RESPONSABILIDADES
OBLIGATORIAS DE ALIANZA GRÁFICA S.A DE ACUERDO AL CÓDIGO SUSTANTIVO
DEL TRABAJO COMO BASE PARA INICIAR UN PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL EMPRESARIAL.

DANIELA MONTENEGRO DAZA

Trabajo de grado para obtener el título de
Administradora de Empresas

Asesora

NANCY PIEDAD DÍAZ ORTIZ

Magister en Administración De Empresas

UNIVERSIDAD DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

POPAYÁN

2016

Agradezco a Dios por ser el jefe de mi vida.

A mi familia por su apoyo incondicional en cada decisión que he tomado.

A Alianza Gráfica S.A por darme la oportunidad de aprender en una gran escuela.

A mis compañeros de trabajo por su cariño y apoyo.

A mi asesora académica por dirigir este proyecto.

Contenido

Introducción	7
1. Capitulo I. Contextualización del Trabajo	10
1.1 Definición del Problema.....	10
1.2 Formulación del Problema.....	19
1.3 Justificación	19
1.4 Objetivos.....	20
1.4.1 General.	20
1.4.2 Específicos	20
2. Capitulo II. Contextualización Teórica	21
2.1 Marco Teórico	21
2.1.1 Teorías de la responsabilidad social empresarial.	21
2.1.2 Enfoques de la responsabilidad social empresarial.	22
2.2 Marco Contextual	29
2.3 Marco Legal.....	33
3. Capitulo III. Contextualización Metodológica.....	35
3.1 Tipo de Estudio.....	35
3.2 Técnicas de Recolección de la Información	36
3.3 Plan de Análisis	37
3.4 Aspectos a considerar en el Análisis	39
4. Capitulo IV. Diagnóstico del Cumplimiento de las Responsabilidades Obligatorias de Alianza Gráfica S.A de acuerdo a la Ley Laboral Colombiana.....	41
4.1 Antecedentes de la Normatividad Laboral Colombiana.....	41
4.2 Principios generales	45

4.3	Contratación.....	46
4.4	Obligaciones del empleador	54
4.5	Obligaciones del trabajador	63
4.6	Periodo de prueba	67
4.7	Contrato de aprendizaje	67
4.8	Reglamento	69
4.9	Salarios	72
4.11	Descansos obligatorios.....	82
4.12	Vacaciones	85
4.13	Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	86
4.14	Dotación.....	87
4.15	Prestaciones patronales	88
4.16	Higiene y seguridad	89
5.	Capítulo V. Diagnóstico.....	95
6.	Capítulo VI. Aspectos fuera de la evaluación de la normatividad observados en Alianza Gráfica S.A durante la práctica profesional.....	98
6.1	Estilo de liderazgo	98
6.2	Sistema de gestion de calidad.....	99
6.3	Relaciones laborales	101
7.	Capítulo VI. Bases para la construcción de un plan de Responsabilidad Social Interno.	
	Recomendaciones	102
7.1	Contratación.....	102
7.2	Talento Humano	104
7.3	Higiene y seguridad	106
8.	Conclusiones	109
	Bibliografía	116

“Miren muchachos y el favor que les pido a todas las personas con las que hemos trabajado de esta forma que estamos haciendo con ustedes, que ustedes no se preocupen con ay pero ¿no será que ellos se enojan si yo escribo esto?, no, ustedes hacen su trabajo transparente, miren “la gente está insatisfecha con la comida” de pronto a uno no se lo dicen, porque es verdad, a veces a uno no le dicen esas cosas pero yo si veo que no rinden, que no producen que se desconcentran, que comenten errores, mira la causa es esa...hay que estar midiendo el clima laboral porque, puede que la gente allá, uno acá dice eso es perfecto, esto aquí es el cielo... a mi nivel, pero al nivel de ellos ¿será que si? ¿Será que están insatisfechos? ¿O será que algo les molesta? o ¿será que sin querer estamos haciendo algo que les incomode?, no sé. Pero ustedes si lo pueden ver.“ (Molina, 2016)

Introducción

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es una práctica voluntaria de las organizaciones que va más allá del cumplimiento de la norma y que ha sido tema de gran importancia para las empresas por diferentes factores, entre ellos, la presión de sus grupos de interés.

Alianza Gráfica S.A es una empresa del norte del Cauca que ha decidido asumir un compromiso en este tema motivada por dos de sus grupos de interés: la sociedad y los clientes. El primero se relaciona con la zona de influencia (Villa Rica, Cauca), la cual presenta un escenario socio económico poco desarrollado y con muchas posibilidades de ser beneficiado a través del apoyo de las empresas de la región; el segundo, da algunas pautas para empezar a trabajar en el tema a raíz de la auditoría realizada por un cliente extranjero basada en RSE.

Para llevar a cabo Responsabilidad Social Empresarial es indispensable que primero se cumpla con los aspectos obligatorios que le permiten a las empresas tener una base sólida para soportar lo que va más allá de la normatividad, es lo que según los autores Bestraten & Pujol (2004), en cuya clasificación se fundamenta esta práctica, se denominan responsabilidades primarias . Por esta razón, se tuvo como objetivo realizar un diagnóstico del estado de cumplimiento de las responsabilidades obligatorias de Alianza Gráfica S.A, comparando la normatividad laboral contenida en el Código Sustantivo del Trabajo (CST), con lo que efectivamente se está llevando a cabo en la empresa.

El CST comprende tres partes, la primera relacionada con el derecho individual del trabajo, la segunda con el derecho colectivo del trabajo y la tercera con la vigilancia, control y disposiciones finales. Es preciso aclarar que el desarrollo de esta práctica se concentra en la primera parte por cuanto no hay aplicación de la segunda y tercera.

Mediante el resultado obtenido se quiso proporcionar información útil para encaminar los esfuerzos de la empresa hacia el mejoramiento de los factores en estado más crítico y en su momento, emplearlo como insumo para la elaboración de un plan de Responsabilidad Social Empresarial acorde a las necesidades y el contexto de la organización.

La práctica se llevó a cabo bajo una metodología mixta al considerar un análisis cualitativo y cuantitativo. La parte cualitativa hace referencia a entrevistas y observación participante, que fue posible gracias a la oportunidad de ocupar un cargo en la empresa durante el tiempo de la práctica y vivir el día a día con las personas de la organización. La parte cuantitativa se ve reflejada en el análisis de la información al concluir con porcentajes el grado de cumplimiento de la norma de acuerdo a la clasificación realizada.

La estructura del diagnóstico que se presenta en este documento contiene el enunciado de la norma a evaluar, seguido de la información de la fuente primaria (colaboradores de la empresa) y en algunos casos de frases o expresiones de los trabajadores, que en su mayoría se citan de manera textual producto de entrevistas y de la tarea de observación que fue acompañada de anotaciones inmediatas con el fin de tener la información más exacta posible. En caso contrario, se indica la paráfrasis de lo escuchado.

Para referenciar las frases producto de entrevistas se utiliza la letra ^E y para las frases producto de la observación participante la letra ^O. La opinión de los trabajadores para este informe es de especial importancia ya que contribuye a visualizar y diagnosticar con mayor precisión algunas situaciones a nivel laboral, así como deja ver aspectos referentes al clima organizacional.

Finalmente, se proponen algunas bases para el diseño de un futuro plan de RSE a través de recomendaciones y/o sugerencias encaminadas a mejorar los aspectos más críticos del diagnóstico realizado.

Es importante mencionar que esta práctica hace parte de un proyecto desarrollado por etapas bajo tres trabajos de grado dirigidos por la docente Nancy Piedad Díaz. Primero se parte de la tesis “Las acciones de Responsabilidad Social Interna desde la perspectiva de los actores organizacionales internos, en la Fundación Propal y Alianza Gráfica” elaborada por Franco Gutiérrez e Iván Núñez, posteriormente, se da inicio a esta práctica y paralelamente al trabajo de investigación “Importancia del estudio de las relaciones sociales, económicas y ambientales norte caucanas, desde el contexto de la empresa Alianza Gráfica S.A para la elaboración de un plan de responsabilidad social empresarial pertinente a sus grupos de interés”, elaborado por Adriana Erazo, Diego Dorado y Cristian Ordóñez. Ambos trabajos de investigación realizaron aportes a la construcción de este documento.

1. Capítulo I. Contextualización del Trabajo

1.1 Definición del Problema

El término responsabilidad social empresarial (RSE) viene construyéndose desde los años 50. Pese a las variadas definiciones que ha tenido, es importante resaltar que esta práctica de las empresas es de carácter voluntario y que va más allá del cumplimiento de las leyes y normas, por lo tanto, la legislación establecida en el territorio donde se encuentren, es la base para empezar a ejecutar un plan de RSE.

Diversas son las razones que llevan a una empresa a tomar la decisión de implementar un programa de RSE, básicamente la motivación surge de dos factores: “el interés de crear una imagen corporativa positiva o en el mejor de los casos, una iniciativa real de generar desarrollo para todos los grupos de interés” (Gutierrez & Nuñez, 2015). Sin embargo, existen también presiones externas (clientes, proveedores, sociedad) que motivan a las organizaciones a asumir un compromiso mayor con sus actores internos y externos, tal es el caso de la empresa Alianza Gráfica S.A.

Alianza Gráfica es una organización dedicada al suministro de productos y servicios de comunicación gráfica impresa. Nace en octubre de 2001 como filial de la empresa Gráficas Jaiber, una organización con más de 35 años en la ciudad de Bogotá. Se encuentra ubicada en la zona norte del departamento del Cauca, en el municipio de Villa Rica y cuenta con 10.000 mt² en el conjunto industrial Parque Sur.

El contexto en el que se encuentra la empresa y su zona de influencia más próxima Villa Rica, connota características de la región a nivel social y económico reflejadas en las condiciones de vida de la comunidad. Los habitantes se ven afectados principalmente por la mala calidad del agua con suspensiones continuas del servicio y por la falta de educación en los niveles tecnológico, tecnológico y profesional. Bajo este contexto, Alianza Gráfica y las empresas de la región tienen muchas oportunidades y un gran compromiso de contribuir al progreso de estas zonas con diferentes programas de RSE.

Por otro lado, a raíz de una auditoría realizada a la empresa por parte de un cliente extranjero (Disney) basada principalmente en RSE, surge en los directivos la motivación de trabajar en este tema, adoptando medidas que reflejen el compromiso con sus colaboradores, la sociedad y la región. De acuerdo al trabajo de investigación previo denominado “Las acciones de Responsabilidad Social Interna desde la perspectiva de los actores organizacionales internos, en la Fundación Propal y Alianza Gráfica”, el director de Talento Humano de Alianza Gráfica expresa:

“Después de una auditoría de un cliente extranjero que se basó principalmente en Responsabilidad Social Empresarial, las condiciones y como estábamos al interior de la compañía, nos motivan cosas como empezar y recopilar y organizar toda esa información, coger información de hace mucho tiempo para tener algo para nosotros mismos y saber que hemos hecho y para dónde vamos.” (Agudelo, 2015)^E.

La situación de la región al igual que las demandas de los clientes ha empezado a crear un escenario propicio para emprender esfuerzos que contribuyan a que Alianza Gráfica pueda convertirse y ser reconocida como una empresa socialmente responsable bajo todas sus esferas de acción.

Dando una mirada hacia el interior de la organización, los directivos son conscientes de que los clientes internos necesitan ser igualmente beneficiados de los programas de RSE que se empiecen a generar, pues son ellos quienes finalmente impulsan el crecimiento y desarrollo de la empresa.

Actualmente, Alianza Gráfica cuenta con 154 empleados distribuidos en la parte administrativa y operativa, el 27% tienen contrato indefinido, el 25% inferior a un año, el 47% a un año y el 1% a dos años. Es un lugar donde confluyen acentos, culturas y costumbres producto de las diferentes zonas (Norte del Cauca, Cali, Jamundí, Bogotá) de las que provienen las personas. El 30% corresponde a colaboradores de la región provenientes de municipios cercanos como Villa Rica, Puerto Tejada, Caloto, Guachene, Santander de Quilichao, entre otros, mientras que el 70% pertenece al Valle del Cauca, principalmente de los municipios de Jamundí y Santiago de Cali. “Los directivos indican que esta tendencia no obedece a preferencia alguna por parte de la organización, estrictamente evidencian que el alto porcentaje de trabajadores del Valle del Cauca está dada por una mayor cercanía a la empresa y se encuentran en ventaja con respecto a personas de otros municipios del Cauca” (Gutierrez & Nuñez, 2015).

Una minoría constituye el personal proveniente de Bogotá que asumió el reto de trabajar en una zona con características diferentes especialmente en el ámbito cultural, lo cual ha marcado un patrón de trabajo muy distinto al de la capital del país. Este aspecto se ha venido transformado a través de los quince años de operación y hoy en día los directivos reconocen que se puede percibir ese cambio:

“Gracias a Dios a hoy día hemos logrado crear conciencia en ellos, al principio fue duro porque ellos venían acostumbrados al agro, ellos eran, ellos cultivaban la tierra, la trabajaban, entonces muchos no tenían el sentido de... por ejemplo cumplir un horario, nosotros decíamos, mira aquí el horario de entrada es a las 7 y salimos a las 5 de la tarde...llegaban a las 8, a las 9, Villa Rica tiene una particularidad ¿no?

Los lunes son de fiesta, eso culturalmente es así y al principio ellos venían aquí los lunes llevados, llevados porque el domingo estuvieron de farra y no seguían el lunes porque les tocaba trabajar.

Alguna vez para que se rían, un señor nos mando al hermano, él estaba tan borracho , tan responsable que mando al hermano para que lo remplazara, entonces al principio era así, duro con ellos el aprendizaje porque esto es una industria, ellos venían de arar la tierra pero mientras los enseñamos no fue fácil. Hoy día después de 15 años de estar la empresa operando ya muchos porque el índice de rotación de la empresa es bajo y aquí hay personas que nos acompañan desde que la empresa, 14 años, 12 años, 10 años y hoy ya y usted los ve hoy y ya operan máquinas, hay gente de la región que hoy opera máquinas, que son personas que ya se formaron, ya la tienen clara y un sentido de responsabilidad bien definido, o sea hoy día no es tan crítico, hoy día no, cuando vinculamos a una persona nueva, somos muy eh... digamos claros a la hora de decir mira esas son las responsabilidades así lo tiene usted que hacer y pues en el proceso de selección hasta ahorita de los pocos que han entrado de la región, no hemos visto pues ningún inconveniente con ellos, pero culturalmente si tenían sus diferencias bien marcadas” (Molina, 2016)^E

A raíz de esta situación se ha tenido que ceder de ambas partes, entendiendo que los choques culturales son situaciones de difícil manejo, pero de las cuales se debe sacar el mayor provecho para alcanzar los objetivos propuestos.

Alianza Gráfica se ha convertido en una escuela para muchas personas. Ser promovidos de cargo incluso cambiando el área de desempeño ha permitido el crecimiento personal y profesional de los trabajadores de acuerdo a sus expectativas. La ocupación de cargos administrativos en la empresa está dada en su mayoría por personas que no son de la región, a pesar de existir la política interna de promoción de cargos hay quienes están conformes con lo que están haciendo especialmente en el área operativa. Respecto a esta situación la psicóloga de la empresa refiere:

“...entonces a veces viene la señora de la alcaldía para ver cuántos empleados de la región hay y qué oportunidades hay para seguir vinculando a las personas, es un tema muy difícil, primero por la cultura y segundo por lo que les comentaba al inicio ellos no ven el estudio como algo importante”...“normalmente cuando una persona, de hecho, muchas personas, no de la región pero si personas que han empezado en la parte operativa y ahora están en la parte administrativa gracias a que se han capacitado, normalmente las personas que llevan muchos años en la empresa conocen mucho de ella entonces son personas que son piezas claves, en procesos como costos, planeación, entonces esas personas se forman y se pasan a la parte administrativa”. (Orjuela, 2016) ^E

Los trabajadores del área administrativa tienen formación tecnológica y profesional y la mayoría del área operativa tienen formación tecnológica, sin embargo, la capacitación y la disposición para aprender es lo que les ha permitido en gran medida desempeñar su cargo,

pues en muchos casos lo que aprenden en una institución académica no es precisamente todo lo que necesitan para poder operar una máquina.

La relación entre compañeros es amena, la cultura influye mucho en la convivencia dentro de un ambiente cálido donde se tratan como “hermanos” con mayor afinidad dentro del área en la que se encuentran, esto constituye un punto a favor para manejar un buen clima organizacional. Se presenta inconvenientes con algunos cargos superiores, no obstante son casos muy puntuales.

Durante el tiempo que lleva la empresa la rotación del personal ha sido muy baja lo cual deja ver que los colaboradores se sienten a gusto con su trabajo y las condiciones en que lo realizan, sin embargo, es de prestar atención a lo sucedido en lo corrido del presente año ya que hasta el mes de agosto han salido 27 personas de la organización principalmente por mejores ofertas laborales. Talento Humano consciente de la importancia de este asunto, ha empezado a generar proyectos que impacten positivamente el clima laboral y estabilicen la rotación que se está viviendo.

“...es pues tener personas competentes pero también es tener personas que se sientan a gusto en la organización, que se pongan la camiseta y digan yo realmente amo lo que hago y me siento a gusto en Alianza Gráfica, que en este momento no está pasando por el tema que les estoy comentando, nunca en Alianza Gráfica habíamos visto una rotación tan alta y es por ese tema , entonces la idea es que eso se empiece alinear con los objetivos para que ya mejore un poco el clima laboral”

(Orjuela, 2016) ^E

Los trabajadores se benefician del servicio de casino, aportando entre el 10% y 20% del valor del almuerzo o cena lo que constituye un porcentaje favorable para las personas y se resalta dentro de las iniciativas de Responsabilidad Social Interna (RSI) que se llevan a cabo, sin embargo, actualmente es uno de los temas que presenta mayor inconformidad por la baja calidad en los productos que se consumen y en ocasiones por la atención que se ofrece. Los trabajadores expresan continuamente esta situación:

“Siempre nos hacen encuestas y todos escribimos malo, malo, malo y sale disque bueno. Los almuerzos son pasables pero las cenas sí que tristeza. El otro día nos dieron unas habichuelas re duras. Y uno le dice algo a Jorge y lo que hace es decirle entonces traiga su comida”. (Auxiliar de impresión) ^O

“pero realmente ninguno o son muy pocas las personas que están a gusto con el tema del casino”. (Orjuela, 2016) ^E

“ El día que le salga un gusano en la ensalada, de gracias a Dios porque tuvo carne”. (Director de calidad) ^O

“No la comida si uy uumm... Yo creo que el único que come bien... es Don Juan jajaja. Si, porque el casino si... pues, hay días que sí se lucen pero hay días que uno llega al casino y no le dan ganas de comer nada”. (Villegas, 2016) ^E

También cuentan con transporte en los horarios establecidos, con ruta para Jamundí y Cali las cuales realizan el recorrido por las vías principales. Se evidencia el descontento ante la falta de ruta para Santander de Quilichao y zonas cercanas, las cuales hasta el momento, no cuentan con este servicio, no obstante, se trata de hacer lo posible por ubicarlos en los buses contratados para acercarlos hasta el sitio donde esperan el transporte hacia su lugar de residencia.

Estas situaciones a nivel interno y externo constituyen un escenario en el que la empresa puede actuar bajo el pensamiento de lo socialmente responsable con sus grupos de interés, por lo cual, es importante priorizar las necesidades y establecer planes de acción que encaminen los esfuerzos de la manera más eficaz posible.

Existen muchas teorías y enfoques de Responsabilidad Social Empresarial, para el caso particular de esta práctica, la propuesta de Bestraten & Pujol justifica en gran medida la ruta a seguir partiendo de lo más básico. Estos autores realizan una clasificación de acuerdo a los tipos de RSE la cual incluye tres categorías: primarias, secundarias y terciarias.

Las responsabilidades **primarias** son las inherentes a la misma actividad que desarrolla la empresa, las **secundarias** son aquellas que exceden lo obligatorio y cuya aplicación requiere esfuerzos adicionales y las **terciarias** son aquellas que no están incluidas en la actividad específica de la empresa.

El enfoque en las responsabilidades primarias refiere que el cumplimiento de las normas básicas no es considerado responsabilidad social, sino que hace alusión a las obligaciones que cualquier empresa debe cumplir simplemente por el hecho de existir. Difícilmente una empresa puede llegar a realizar acciones de RSE, si no cumple con la legislación establecida para su actividad.

Bajo esta lógica, es de suma importancia saber cómo está una organización en el cumplimiento de lo obligatorio antes de realizar esfuerzos correspondientes a niveles superiores, por esta razón, esta práctica pretende concentrar la atención en la categoría de **responsabilidades primarias** al llevar a cabo un diagnóstico que permita establecer cómo está cumpliendo Alianza Gráfica dichas responsabilidades enfocadas al ámbito laboral de la legislación en Colombia.

A través de la revisión de los artículos consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo (Primera parte), se involucró a diferentes actores internos de la empresa como fuente de información y se tomó en cuenta sus opiniones para el diagnóstico que se presenta en este documento. Lo anterior, con el fin de facilitar la construcción de posteriores planes de acción que permitan mejorar las condiciones actuales de la empresa y trascender hacia otras responsabilidades mostradas bajo este enfoque, esta secuencia concluiría finalmente en un compromiso socialmente responsable.

1.2 Formulación del Problema

¿Cuál es el estado del cumplimiento de las responsabilidades obligatorias de Alianza Gráfica S.A de acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo colombiano (Primera parte) como base para iniciar un programa de responsabilidad social empresarial?

1.3 Justificación

Esta práctica pretende ser útil para comparar la normatividad colombiana en el ámbito laboral con las responsabilidades que efectivamente se están cumpliendo en Alianza Gráfica. Con este proceso se busca establecer un diagnóstico clasificando cada aspecto según sea su cumplimiento (total, parcial o nulo), proporcionándole a la empresa una herramienta para la toma de decisiones y en su momento, el insumo para la construcción de un plan de RSE. Se busca adicionalmente, que sea una forma en que los dirigentes empresariales tomen conciencia de las debilidades en el cumplimiento de la ley laboral, para avanzar hacia la implementación de acciones de responsabilidad social con mayor solidez.

Otro motivo que justifica el desarrollo de esta práctica es la investigación en curso denominada “Importancia del estudio de las relaciones sociales, económicas y ambientales norte caucanas, desde el contexto de la empresa Alianza Gráfica S.A para la elaboración de un plan de responsabilidad social empresarial pertinente a sus grupos de interés”, a la cual se pretende nutrir de información obtenida a través del contacto directo y permanente con la empresa durante el tiempo de la práctica.

1.4 Objetivos

1.4.1 General.

Realizar un diagnóstico del cumplimiento de las responsabilidades obligatorias en materia laboral de Alianza Gráfica S.A. según el Código Sustantivo del Trabajo colombiano (Primera parte), que encamine los esfuerzos de la empresa al mejoramiento de los factores más críticos de este aspecto.

1.4.2 Específicos

- Revisar el Código Sustantivo del trabajo colombiano.
- Realizar un estado del cumplimiento de los factores legales de Alianza Gráfica según la normatividad laboral establecida en el Código Sustantivo del trabajo de Colombia (Primera parte).
- Proponer las bases para la construcción de un futuro plan de responsabilidad social conducente al cumplimiento de los aspectos laborales más críticos encontrados en el diagnóstico.

2. Capítulo II. Contextualización Teórica

El trabajo de investigación previo a esta práctica denominado “Las acciones de Responsabilidad Social Interna desde la perspectiva de los actores organizacionales internos, en la Fundación Propal y Alianza Gráfica”, proporciona gran parte de la información necesaria para la construcción del presente capítulo por lo cual se toma de manera textual en el marco teórico. En consecuencia, se presentan las siguientes teorías y enfoques de RSE contextualizando el tema desde el pensamiento de diferentes autores para finalmente elegir un camino que conduzca al desarrollo de la práctica.

2.1 Marco Teórico

2.1.1 Teorías de la responsabilidad social empresarial.

Diversas son las teorías bajo las cuales se ha enmarcado la RSE. Mele & Garriaga (2004), presentan una clasificación en cuatro grupos de teorías: instrumentales, políticas, integradoras y éticas.

En las **teorías instrumentales** la empresa es vista principalmente como un vehículo para la creación de riqueza y sus actividades sociales como un medio para alcanzar resultados económicos.

Las **teorías políticas** se centran en las interacciones entre la empresa y la sociedad sobre el poder, la posición y su responsabilidad inherente, e incluyen consideraciones y análisis políticos en el debate sobre Responsabilidad Social Empresarial.

En las **teorías integradoras** la empresa está enfocada en la satisfacción de las demandas sociales. El argumento de esta orientación es que las empresas dependen de la sociedad para su existencia, continuidad y crecimiento.

Finalmente, las **teorías éticas** se basan en los requerimientos éticos que tejen la relación entre la empresa y la sociedad civil.

Si bien estas cuatro teorías encaminan a las organizaciones a realizar esfuerzos socialmente responsables, cada una da línea para la ejecución de actividades de acuerdo a la visión e intereses que se tengan. El panorama que ofrece esta clasificación muestra que la motivación de cada empresa reside en el concepto particular que se tiene respecto a la RSE.

2.1.2 Enfoques de la responsabilidad social empresarial.

Como un beneficio a largo plazo, la revisión de la propuesta de Van Tulder & Van der Zwart (2006), permite encaminar a una organización a pasar de un enfoque reactivo a uno proactivo, con lo cual se mejora toda la actividad de la empresa. Para este momento, habrá sido necesario

poner en orden lo elemental para poder seguir construyendo sobre bases sólidas la toma de decisiones con una visión de tipo estratégico.

Van Tulder & Van der Zwart (2006) proponen una clasificación a partir de cuatro enfoques. A continuación, se presenta una síntesis de cada uno evidenciando sus características y objetivos.

Enfoque Inactivo: se caracteriza exclusivamente por el cumplimiento de la ley y la ausencia de iniciativas que contribuyan a las acciones en pro del bienestar de los actores internos y externos de una organización.

Enfoque Reactivo: Una organización identificada con este enfoque es aquella se preocupa en gran medida por ser eficiente, pero hace un particular énfasis en el no cometer errores; aquí la “motivación de RSE principalmente se basa en los “deberes negativos”, donde la empresa está forzada a conformarse con las normas definidas por los stakeholders¹ sobre comportamiento apropiado”.

Es importante mencionar que en los enfoques inactivo y reactivo, se hace énfasis en indicadores de salida como retornos y productividad, los cuales están fuertemente orientados a la riqueza y a los recursos; por otro lado, la relación con la sociedad y la comunidad de colaboradores es relativamente involuntaria.

Enfoque Activo: es aquel que está específicamente inspirado en virtudes (deberes positivos) y valores éticos, sobre los cuales se formulan los objetivos de la compañía, a partir

¹ Grupos de interés de la organización.

de este enfoque nace una preocupación por hacer las cosas correctas desde el núcleo de la organización, las cuales se presentan como iniciativas que posteriormente se constituyen como prácticas de responsabilidad social empresarial.

Enfoque Proactivo /Interactivo: este enfoque se basa en un discurso ético y en una fuerte relación con los colaboradores. Se orienta hacia la eficacia, buscando rentabilidad y sostenibilidad, emprendiendo acciones justas, correctas y éticas. Sus prácticas empresariales interactivas se orientan de “afuera hacia adentro” y “de adentro hacia afuera”, están en función de la productividad y sostenibilidad a mediano y largo plazo; no solo de la organización sino del sector por completo al cual pertenecen.

Tabla 1

Enfoques de Responsabilidad Social Empresarial

Inactivo	Reactivo	Activo	Pro/interactivo
Autorresponsabilidad corporativa Hacia adentro “Haciendo las cosas bien” “Me está yendo bien” “Sólo hazlo”	Sensibilidad social corporativa De afuera hacia adentro “No hagas las cosas mal” “Yéndome bien y haciendo el bien” “Sólo no lo hagas”	Responsabilidad social corporativa De adentro hacia afuera “Haciendo las cosas correctas” “Haciendo el bien” “Haz lo justo”	Responsabilidad corporativa de lo social De adentro /afuera - Hacia / adentro-afuera “Haciendo bien las cosas correctas” “Yéndome bien por hacer el bien” “Sólo haz lo justo”
Eficiencia		Eficacia	
Motivo utilitarista: maximización de la utilidad	Enfoque de los deberes negativos: ganancias trimestrales y capitalización en los mercados	“Deber positivo” o “basado en la virtud”: valores (rentabilidad del largo plazo)	Enfoque del deber interactivo: rentabilidad de mediano plazo y sostenibilidad
Indiferencia	Conformidad	Integridad	Discurso Ético
Gestión de la empresa y la sociedad		Gestión de la empresa en la sociedad	Gestión empresa - sociedad
Confía en mi		Pruébame lo	Involúcrate /Comprométete conmigo; Únete a mí
Fuente: basado en Van Tulder y Van der Zwart (2006).			

Por último, vale la pena hacer una revisión a la propuesta de Bestraten & Pujol (2004) quienes realizan una clasificación de acuerdo a los tipos de RSE la cual incluye tres categorías: primarias, secundarias y terciarias.

Las responsabilidades **primarias** son inherentes a la misma actividad. Entre las principales se pueden citar: brindar productos de calidad a precios justos y crear riqueza en la empresa y en la sociedad.

Las responsabilidades **secundarias** son aquellas que exceden lo obligatorio y cuya aplicación requiere esfuerzos de la empresa. Dividen estas responsabilidades entre aquellas que se contraen con los trabajadores y las que configuran las relaciones con la comunidad.

- *Obligaciones con los trabajadores*

Tienen como objetivo ofrecer calidad de trabajo en equilibrio con la vida extra laboral; favorecer la iniciativa, la autonomía y la creatividad en el trabajo; proporcionar empleos estables, en lo posible; favorecer el crecimiento intelectual y profesional de los trabajadores; facilitar asistencia para la salud, más allá de lo exigible; aportar información sobre la empresa en todos los aspectos, y reconocer el esfuerzo y los logros alcanzados.

- *Obligaciones con la comunidad*

Buscan identificar y mitigar o evitar los impactos negativos sobre el ambiente; cumplir las leyes y reglamentos que le sean aplicables; distribuir equitativamente la riqueza generada; promover una empresa sostenible y en crecimiento; dar empleo a la comunidad local; mejorar el ambiente más allá de sus propias operaciones; publicitar con sus productos valores para un entorno social más humano; facilitar la integración de personas con habilidades especiales; ayudar a los proveedores a mejorar sus servicios; asesorar a la comunidad en materias en las cuales la empresa tenga conocimientos especializados; y colaborar con la formación de jóvenes profesionales.

Las responsabilidades *terciarias* son aquellas que no están incluidas en la actividad específica de la empresa. Entre ellas podemos citar: proporcionar a la población ayuda para comidas fuera del hogar, vivienda, facilitar a los pobladores medios para el disfrute de actividades culturales y recreativas, promover programas de ayuda a la comunidad o a otros, colaborar con centros de formación como escuelas y universidades, ayudar a la construcción de infraestructura social y mecenazgo en actividades culturales o deportivas.

Una gráfica ayuda a entender con más claridad esta situación. En la pirámide de RSE desarrollado por Carroll en 1991 se plantean cuatro clases de responsabilidades sociales que se ilustran como eslabones en una construcción piramidal, donde la base es el componente económico de las acciones socialmente responsables y sus demás componentes son acciones legales, éticas y filantrópicas.

La Pirámide de Carroll



Figura 1. Pirámide de la Responsabilidad Social Empresarial propuesta por Carroll

Responsabilidades Económicas: estas representan la base la base piramidal y hacen referencia a la producción de bienes y servicios que los consumidores necesitan y desean, en retribución la organización recibe un reconocimiento económico-monetario.

Responsabilidades Legales: Tienen que ver con el cumplimiento de la ley y de las regulaciones estatales, así como con las reglas básicas según las cuales deben operar los negocios.

Responsabilidades Éticas: Se refieren a la obligación de hacer lo correcto, justo y razonable, así como de evitar o minimizar el daño a los grupos con los que se relaciona la empresa. Estas responsabilidades implican respetar aquellas actividades y prácticas que la sociedad espera, así como evitar las que sus miembros rechazan, aun cuando éstas no se encuentren prohibidas por la ley.

Responsabilidades Filantrópicas: Comprenden aquellas acciones corporativas que responden a las expectativas sociales sobre la buena ciudadanía corporativa. Estas acciones incluyen el involucramiento activo de las empresas en actividades o programas que promueven el bienestar social y mejoren la calidad de vida de la población. La diferencia entre las responsabilidades éticas y filantrópicas está en que las primeras surgen porque la empresa quiere cumplir con las normas éticas de la sociedad; mientras que las segundas no son una norma esperada en un sentido ético o moral, sino que representan más bien una actividad voluntaria de parte de las empresas, aun cuando siempre existe la expectativa social de que éstas las sigan.

Rozas (2009) afirma: “De acuerdo a la Teoría de la Pirámide, la RSE implica el cumplimiento simultáneo de las responsabilidades económica, legal, ética y filantrópica, lo que debe llevar a la empresa a obtener ganancias, obedecer la ley, ser ética y comportarse como un buen ciudadano corporativo.”

Como se puede apreciar, la pirámide relaciona las responsabilidades partiendo desde la base hasta la cúspide, en esta relación ascendente, es fundamental tener buenos cimientos para poder alcanzar lo ético y filantrópico.

Después de revisar estos aportes y partiendo de que es necesario un proceso lógico y ordenado para que las empresas inicien sus acciones de RSE, la clasificación de Bestraten & Pujol (2004) parte desde lo básico hasta lo más complejo, por este motivo y como se ha mencionado anteriormente, la práctica se enfocó en lo que estos autores han denominado el primer nivel. De no superarse los requerimientos de este nivel, difícilmente se podrá alcanzar los superiores o si se

hace, no se tendrá los mejores resultados ya que se estarán desviando esfuerzos hacia aspectos que probablemente no se podrán sostener en el largo plazo.

La importancia de analizar estos cuatro enfoques se da en términos de beneficios a largo plazo para la organización, ya que la perspectiva está encaminada a lograr establecer un plan de RSE que de las pautas para la ejecución de proyectos e inversión de recursos en los aspectos que más impacto generen. Pasar de un enfoque reactivo a un enfoque proactivo será entonces lo que se espera que la organización aplique con el resultado del diagnóstico que se obtuvo como objetivo en esta práctica.

2.2 Marco Contextual

La región norte del Cauca, es un territorio de vocación agrícola, sus tierras fértiles permitieron que se dieran variedad de productos que poco a poco fueron reemplazados por el monocultivo de la caña de azúcar y en su momento la llegada de empresas e inversión extranjera incentivada por la ley 218 más conocida como Ley Páez.

Según el censo del DANE 2005, la población más representativa de la región son los afrodescendientes con un 67, 11% ubicados principalmente en los municipios de Puerto Tejada, Padilla, Villa Rica, Buenos Aires, Miranda, Caloto y Suárez.

Particularmente, el municipio de Villa Rica, que constituye la zona de influencia de la empresa, presenta un bajo nivel de desarrollo económico y social afectado principalmente por la mala calidad del agua y la educación.

Según el plan de desarrollo municipal de Villa Rica 2008-2011 “De la mano con el pueblo“, los principales problemas del servicio de acueducto se derivan de la mala calidad del agua, que llega sin ningún tratamiento a los usuarios, la cual de acuerdo con las caracterizaciones realizadas por diferentes entidades, no es apta para el consumo humano; la falta de continuidad en el servicio que se suspende periódicamente por parte de la empresa EARPA S.A E.S.P, dejan sin agua a toda la población en ocasiones por varias semanas, lo cual ocasiona graves problemas sanitarios a todos los habitantes del municipio. El diagnóstico de esta situación no es diferente en el plan de desarrollo municipal de Villa Rica 2012-2016 “Es el tiempo de invertir en la gente“.

En el municipio funcionan cinco instituciones educativas oficiales públicas en cinco establecimientos de la zona urbana y cinco de la zona rural en las modalidades de educación preescolar, primaria, secundaria y media. Los jóvenes que reciben educación superior a nivel técnico, tecnológico y universitario estudian en universidades de Cali, Popayán, Santander de Quilichao y otros centros de educación superior del país.

Una debilidad del sistema educativo municipal es la carencia de programas de educación técnica, que habilite a los jóvenes para el desempeño laboral tal como quedó evidenciado con las nuevas empresas que se ubicaron en el municipio y los municipios vecinos atraídos por las

ventajas tributarias otorgadas por la Ley Páez. Los gerentes de estas empresas vienen argumentando que emplean mano de obra de otros departamentos porque no se cuenta en el municipio y la región con personas capacitadas para ejercer las labores que sus procesos productivos demandan.

A nivel regional se han realizado esfuerzos para generar programas que sensibilicen a las organizaciones sobre el compromiso con su gente y su región. Para el año 2012, se empezó a implementar con el apoyo de algunas empresas la primera fase del programa: Norte del Cauca Región Socialmente Responsable, sin embargo, no se obtuvo los resultados esperados debido a que las organizaciones decidieron realizar esfuerzos de manera individual. Pese a esta situación, es de reconocer que esta iniciativa logro un impacto positivo que despertó en las empresas la iniciativa de adoptar acciones socialmente responsables en beneficio de sus grupos de interés.

Zonas de poco crecimiento económico y desarrollo social, constituyen un reto para las empresas cercanas al presentar un escenario que necesita programas socialmente responsables que apoyen el progreso de la región.

Una de las empresas que llegaron a la zona producto de la Ley Paez fue Alianza Gráfica S.A. constituida en octubre de 2001. Se instaló en el occidente de Colombia, en la vía a Santander de Quilichao municipio del departamento del Cauca, iniciando operaciones en un área de 200 m² en el parque industrial Caucadesa en el municipio de Villa Rica, donde posteriormente y gracias a su continuo crecimiento e inversión, amplió su capacidad en estructura y equipos requiriendo de un área de 2.000 m² para su operación.

En ese entonces como exigencia de la ley Páez se solicitaba a todas las empresas asentadas en la zona, que por lo menos un 15% de sus colaboradores fueran nativos. Por esta razón Alianza Gráfica decide apostar por las personas de la región y emprende un proceso de capacitación con las personas aceptadas en la empresa. En ese camino se encuentra con una gran barrera cultural, ya que el trabajo en el Norte del Cauca estaba encaminado a un trabajo artesanal; las personas estaban acostumbradas a un trabajo más agrícola y llegaban a la organización con una idea muy disímil de lo que exigía el mercado respecto al trabajo industrial.

En diciembre de 2011 en su fuerte empeño de crecimiento hizo su traslado a un área de 10.000 metros cuadrados ubicados en la Zona Franca permanente Parque sur en el mismo municipio de Villa Rica, diseñando una infraestructura suficiente para generar procesos productivos con la más alta calidad, adquiriendo nuevas tecnologías para brindar una plataforma robusta y ágil que garantizara la seguridad, confidencialidad y optimización en la información y la comunicación requerida por los clientes.

Alianza Gráfica S.A. es una empresa dedicada al suministro de productos y servicios de comunicación gráfica impresa. Son especialistas en el diseño, producción y fabricación de productos impresos para empaque como estuches plegadizos, etiquetas e insertos para los sectores de la industria farmacéutica, aseo y cosmética, alimentos y todas aquellas que requieren una óptima y exigente presentación de sus productos, cumpliendo con los requisitos exigidos por las normas de Buenas Prácticas de Manufactura (GMP's), con lo cual se garantiza la fabricación uniforme, controlada y con altos estándares de calidad de sus productos. Poseen una amplia experiencia en la elaboración de impresos publicitarios y comerciales como folletos, volantes, material POP, afiches y papelería, así como editorial; revistas, libros, publicaciones y literatura técnica. (Gutierrez & Nuñez, 2015)

En la actualidad Alianza Gráfica cuenta con colaboradores de la región provenientes de municipios cercanos como Villa Rica, Puerto Tejada, Caloto, Guachené, Santander de Quilichao, entre otros. Estos representan el 30% del total de colaboradores de la organización, el otro porcentaje pertenece a colaboradores del Valle del Cauca, principalmente de Jamundí y Santiago de Cali.

El apoyo y bienestar que les brinda la empresa, contribuye laboralmente con la región ofreciendo estabilidad y desarrollando actividades de tipo social y ambiental que mejoran la calidad de vida de la comunidad. Los niños de escasos recursos del municipio de Villa Rica son beneficiarios de regalos en Navidad y de la escuela de fútbol impulsada con el apoyo del ex jugador Leider Preciado, de la cual también hacen parte algunos hijos de colaboradores de la empresa.

El tema ambiental no es ajeno y con la venta de papel a la empresa “Papeles del Cauca” han creado una alianza para empezar a recuperar el humedal El Piñasco ubicado en Villa Rica a través de programas de reforestación en el que se involucra la comunidad de una escuela cercana.

2.3 Marco Legal

El Código Sustantivo del Trabajo (CST) de Colombia, fue la guía para la ejecución de esta práctica. Dicho código se encuentra segmentado en tres partes de la siguiente manera:

- Primera parte: Derecho Individual del trabajo (Artículo 1- 352)
- Segunda parte: Derecho colectivo del trabajo (Artículo 353 - 487)
- Tercera parte: Vigilancia, control y disposiciones final (Artículo 488 - 492)

El diagnóstico realizado se encuentra fundamentado en la primera parte dado que la relación existente en la empresa es entre empleado-trabajador, por esta razón se analiza bajo el derecho individual del trabajo. Algunos artículos se obvian porque no aplican para el caso.

Uno de los primeros datos que se conoció fue que no existía sindicato en la empresa por lo cual la segunda parte del código no es objeto de evaluación. Sin embargo, la empresa no se niega a que en algún momento se pueda existir. “La organización voluntariamente respeta todo tipo de asociación legal para asumir su defensa frente a conflictos que puedan surgir dentro de Alianza Gráfica. Por tal razón, la organización proporciona todas las garantías y derechos para la libertad de asociación sindical“ (Gutierrez & Nuñez, 2015).

3. Capítulo III. Contextualización Metodológica

3.1 Tipo de Estudio

La práctica se llevó a cabo bajo una metodología mixta la cual incluye una parte cualitativa² y otra cuantitativa. Se clasificó también como un tipo de estudio exploratorio³ y naturalista⁴ que permitió tener información en cuanto al cumplimiento de la legislación laboral colombiana, analizando los actores internos de la empresa (colaboradores) y el contexto en el que se encuentran.

La parte cuantitativa corresponde a la etapa final del diagnóstico, lo cual incluye la presentación de resultados a través de porcentajes que indican el grado de cumplimiento de la norma de acuerdo a la evaluación realizada a través de la construcción de herramientas propias.

Se tuvo en cuenta la revisión del Código Sustantivo del Trabajo en su primera parte (Derecho Individual del trabajo), información de documentos proporcionados por la empresa a través de medios físicos y digitales, un trabajo de investigación previo conducente a título profesional en el cual se indagó acerca de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en Alianza

² Para LeCompte (1995), la investigación cualitativa podría entenderse como "una categoría de diseños de investigación que extraen descripciones a partir de observaciones que adoptan la forma de entrevistas, narraciones, notas de campo, grabaciones, transcripciones de audio y vídeo cassettes, registros escritos de todo tipo, fotografías o películas y artefactos".

³ La investigación exploratoria se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado por esta razón sus resultados tienen una visión aproximada del objeto. Sirve como base para la realización de otras investigaciones.

⁴ Cuando se desea destacar que el investigador se sitúa en el lugar natural donde ocurre el suceso en el que está interesado, y los datos se recogen también a través de medios naturales: preguntando, visitando, mirando, escuchando, etc.

Gráfica y la Fundación Propal⁵, ocho entrevistas estructuradas realizadas por investigadores de la tesis en curso para proponer un Plan de RSE en Alianza Gráfica⁶ y toda la información proporcionada por los colaboradores de la empresa prestando especial atención a los comentarios del día a día en los diferentes escenarios en los que se desenvuelven.

3.2 Técnicas de Recolección de la Información

Para la recolección de información se utilizaron técnicas como la revisión documental, la entrevista no estructurada y la observación participativa. Se hace énfasis en esta última ya que fue posible gracias a la oportunidad de ocupar un cargo dentro de la empresa durante cuatro meses y ser partícipe de los acontecimientos diarios con las personas de la organización.

El primer momento de la práctica se centró en la revisión documental del CST con el fin de tener claridad sobre los aspectos a indagar en la empresa.

El segundo momento, que a su vez constituye un elemento transversal al estudio, fue la observación participativa de la mayoría de escenarios. Se llevaron a cabo actividades como recolectar notas de observación como participante y en otras ocasiones como observadora, conducir una entrevista no estructurada y tomar notas de la entrevista, transcribir audios, mantener un diario durante la práctica donde eran consignados datos relevantes y frases de los

⁵ Gutierrez, F.X., & Núñez, J.I. (2015). Las acciones de Responsabilidad Social Interna desde la perspectiva de los actores organizacionales internos, en la Fundación Propal y Alianza Gráfica.

⁶ Dorado, D.F., Erazo, A.J., & Ordóñez, C.A. (2016). Importancia del estudio de las relaciones sociales, económicas y ambientales norte caucanas, desde el contexto de la empresa Alianza Gráfica S.A para la elaboración de un plan de responsabilidad social empresarial pertinente a sus grupos de interés.

trabajadores que fueran de utilidad al tema objeto de estudio y finalmente, analizar documentos públicos como material de archivo, minutas, información de pagina web y resultados de estudios en el tema de riesgos laborales realizados en la empresa.

Durante este tiempo fue posible conocer experiencias de los trabajadores, historias de vida, pensamientos, observar actitudes y situaciones que describen la rutina, las problemáticas y el significado de estos aspectos en la vida de las personas.

Se realizó la toma de información evaluando cada artículo comprendido en la primera parte del CST y preguntando sobre el cumplimiento de la norma a quien correspondiera. En algunos casos, se pudo sustentar con documentos o con la participación de algunos colaboradores a través de preguntas, encuestas o comentarios sobre situaciones específicas.

3.3 Plan de Análisis

La revisión documental se basó en el Código Sustantivo del Trabajo colombiano, con el cual se efectuó una primera exploración encontrando 47 artículos que no están vigentes (derogados, inexecutable) y 56 artículos que no aplicaban para la empresa, quedando 249 artículos para proseguir con la verificación de su cumplimiento. (Ver anexo 1. Tabla de evaluación de artículos del Código Sustantivo del Trabajo para Alianza Gráfica S.A).

Posteriormente, se realizó una guía propia de evaluación de acuerdo a la necesidad de la práctica a través de preguntas clave que abarcan los diferentes temas legales, de esta manera se reúne y especifica los artículos revisados y los artículos a evaluar. Se hace claridad en este aspecto ya que todos los artículos revisados no fueron objeto de evaluación, pues esta última se hizo con preguntas puntuales que referencian uno o más artículos en particular. (Ver anexo 2. Guía de evaluación del estado del cumplimiento de las responsabilidades obligatorias de Alianza Gráfica S.A de acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo).

Seguidamente, se empieza a realizar el levantamiento de la información a través de las técnicas escogidas, la cual se consignó de manera escrita y se complementó con más datos a lo largo de la práctica.

Una vez se tuvo toda la información requerida, fue organizada de acuerdo a la guía que se elaboró para empezar el análisis que se evidencia en este documento. Como apoyo a este trabajo, se hizo uso de la metodología de la colorimetría permitiendo así, una relación gráfica de los resultados obtenidos. La escala de medición fue la siguiente:

	Total
	Parcial
	Nulo

- *Total*

Representa que el factor de análisis si cumple con lo establecido en el CST colombiano.

- *Parcial*

Representa que el factor de análisis cumple en cierta medida con lo establecido en el CST colombiano.

- *Nulo*

Representa que el factor de análisis no cumple con lo establecido en el CST colombiano.

Finalmente, se presentó el resultado de la práctica a la empresa Alianza Gráfica S.A con recomendaciones y sugerencias para el mejoramiento de los aspectos evaluados.

3.4 Aspectos a considerar en el Análisis

El CST rige las relaciones entre empleados y empleadores bajo tres partes con sus respectivas secciones y títulos. Para el presente trabajo se obvian algunos aspectos que no aplican para la empresa Alianza Gráfica, por lo tanto, el análisis en este documento se encontrará en 14 temas y 42 ítems evaluados que abarcan la normatividad laboral colombiana al igual que el diagnóstico que refleja en qué grado la organización está cumpliendo con dichas disposiciones.

Parte de la información que se menciona no tiene como objetivo ser evaluada sino enriquecer los hallazgos para tener un mejor diagnóstico.

La estructura para el análisis realizado comprende el enunciado de la norma, información de la empresa relacionada con el artículo en mención, comentarios producto de entrevistas, técnicas cualitativas de investigación como la observación y en algunos casos palabras textuales o paráfrasis de expresiones de colaboradores de Alianza Gráfica.

Finalmente se podrá encontrar una tabla con el consolidado del diagnóstico que muestra a través de la colorimetría (verde: Cumplimiento total; Amarillo: Cumplimiento parcial; Rojo: Cumplimiento nulo) el grado de cumplimiento de la norma.

4. Capítulo IV. Diagnóstico del Cumplimiento de las Responsabilidades Obligatorias de Alianza Gráfica S.A de acuerdo a la Ley Laboral Colombiana.

4.1 Antecedentes de la Normatividad Laboral Colombiana

Trabajo y hombre son términos con una relación directa. A lo largo de la historia el trabajo ha sido una actividad que ha acompañado al hombre en el hogar, en el campo, en la ciudad, en las fábricas, en las empresas y que a pesar de los innumerables avances tecnológicos seguirá siendo un aspecto necesario y de suma importancia para la sociedad.

El siglo VIII marca un momento trascendental para el mundo en muchos ámbitos especialmente el económico, pues la manera de organizar el trabajo se enmarcó bajo el modelo de las fábricas industriales nacidas en Inglaterra las cuales impulsaron la aplicación de toda la ciencia y tecnología que ya daba fruto a raíz del movimiento de la ilustración. La primera revolución industrial que comenzaba a imponerse dio características al sistema económico y a la manera en que se empezaría a realizar el trabajo, las fábricas empezaron a demandar gran cantidad de personas a tal punto de que mujeres y niños fueron empleados para realizar labores peligrosas. Hasta el momento no existía una normatividad que reglamentara las relaciones entre patronos y obreros.

Las primeras manifestaciones del estado ante la relación laboral surgieron a partir de la formación de sindicatos que empezaron a tomar fuerza por la asociación de trabajadores que

exigían condiciones justas y tratos dignos en sus trabajos. Inicialmente, Europa prohibió la asociación de los trabajadores e incluso se tipificó como delito en los códigos penales, sin embargo, con el pasar del tiempo llegó la época de tolerancia que permitió la operación y el fortalecimiento de estos grupos:

Con el tiempo, los esfuerzos del Estado para prohibir el derecho de asociación fueron infructuosos, porque los sindicatos seguían existiendo. Por ello en los diversos países se inició una etapa llamada de tolerancia, en la cual, sin otorgar reconocimiento alguno al derecho sindical, se admitía de hecho, sin establecer nada respecto en las leyes dictadas por el Estado. A la época de la tolerancia siguió una de reconocimiento absoluto del derecho sindical. Esto sucedió a finales del siglo XIX, ante las acciones de los sindicatos lograron que el estado variara su criterio al respecto y dictara leyes que reconocían a los trabajadores, de manera abierta, el derecho a integrarse en sindicatos. Inglaterra fue el primer país que dio el primer paso en este aspecto, con el reconocimiento del derecho de coalición en 1824, que otorgaba la legalidad a un intenso movimiento asociacionista que existía en la clandestinidad. (Castillo, Castro, & Díaz, 2008)

El siglo XX marca un momento importante para el surgimiento de una nueva disciplina a nivel jurídico como lo es el Derecho del trabajo o comúnmente conocido como derecho laboral con el objetivo de “regular las situaciones en el interior del sistema de producción industrial para hacerlo viable en el marco de la ecuación capital-trabajo”. (Jaramillo, 2010)

Durante los primeros años de este siglo se da una discusión en torno al “contrato”, elemento esencial en la relación laboral y sobre el cual se pretendía desprender una rama del derecho

dedicada exclusivamente al contrato laboral y relaciones laborales. Para algunos el contrato ya estaba contemplado dentro del derecho civil al regular las relaciones entre particulares -a lo que se denominó Teoría Contractualista-, pero para otros se debía ver dentro de la relación de trabajo como fenómeno jurídico objetivo (Teoría de la relación del trabajo).

Bajo esta situación se expedían las primeras normas laborales en nuestro país. En Colombia, si bien en toda la historia legislativa no faltaron normas que se refirieran al trabajo por cuenta ajena, sólo hasta mediados del siglo pasado se expidió el Código Sustantivo del Trabajo⁷, a pesar de que pueden resaltarse normas que con anterioridad habían regulado los principales aspectos de la ecuación capital-trabajo como la ley 10 de 1934⁸, el decreto 652 de 1935⁹ y la ley 6 de 1945. Las escuelas iuslaboralistas¹⁰ europeas fueron recibidas en América Latina fundamentalmente a partir de la obra del maestro Mario De La Cueva quien desde México logró inspirar la mayoría de ordenamientos laborales latinoamericanos. (Jaramillo, 2010)

A raíz de este hecho se explica que las normas laborales colombianas tengan una profunda influencia mexicana tomada a la vez de la escuela alemana. Seguidamente, las disposiciones que regularían el trabajo, se enfrentarían a hechos históricos que marcarían la necesidad de ajustarse a las situaciones y al contexto mundial que se vivía:

⁷ El Código Sustantivo del Trabajo Colombiano corresponde a la ley 141 de 1961 que adoptó como legislación permanente lo establecido en los decretos 2663 y 3743 de 1950.

⁸ La ley 10 de 1934, reglamentada por el decreto 632 de 1935, versaba sobre la pérdida y rehabilitación de derechos políticos y por la cual se establecen algunos derechos de los empleados, de manera que el objeto de la ley no era el de reglamentar el contrato de trabajo; sin embargo, a partir del artículo 12 se reglamenta el régimen aplicable a los empleados del sector particular.

⁹ La ley 6 de 1945 establecía la columna vertebral del derecho del trabajo con anterioridad a la expedición del Código Sustantivo del Trabajo, la misma contenía disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.

¹⁰ Persona dedicada exclusivamente al derecho laboral.

Las referencias respecto de las circunstancias en que se redactó el estatuto del trabajo datan de 1944 y el evento histórico conocido como “golpe de Pasto” liderado por el general Diógenes Gil contra el presidente Alfonso López Pumarejo. La coyuntura histórica referida enmarcó las gestiones del entonces ministro del trabajo Adán Arriaga Andrade, quien encomendó a una comisión de juristas la redacción del Código Sustantivo del Trabajo.¹¹

Con la caída del muro de Berlín en 1989 y la nueva coyuntura política de un mundo unipolar, el Consenso de Washington determinó el conjunto de políticas que los países tercermundistas debían adoptar para lograr el desarrollo en el marco del panorama mundial. La nueva realidad marcó para Colombia la necesidad de adecuar las normas laborales a la situación socioeconómica, con el objeto de hacer viable la economía mundial. De esa manera el gobierno del presidente César Gaviria puso en marcha una serie de medidas conocidas como apertura económica, que debía armonizarse con reformas laborales que hicieran compatible el ordenamiento laboral con la nueva realidad económica.

En ese contexto, el gobierno propuso una serie de reformas en aras de lograr la denominada flexibilización laboral, consistente en la eliminación de garantías que se consideraban excesivas para el mercado colombiano que terminaron condensándose en la ley 50 de 1990

Las principales reformas al régimen sustantivo laboral giraron en torno a los siguientes aspectos:

- Eliminación de estabilidad reforzada respecto de los trabajadores con más de 10 años de servicio.
- Creación del Régimen de Liquidación Anual de Cesantías.
- Contratación a término fijo por períodos inferiores a 1 año.

¹¹ La redacción del Código Sustantivo del Trabajo estuvo en cabeza de Guillermo Gonzales Charry.

- Definición conceptual del salario y regulación jurídica de los pactos de exclusión salarial
- Introducción de la figura del salario integral.
- Eliminación de la presunción de laboralidad de la prestación personal del servicio cuando se suscriben contratos civiles o comerciales.

Después de los procesos de reformas que propendían por la flexibilización en la mayoría de países de América Latina, el Derecho del Trabajo ha experimentado cambios que tienen como denominador común el retorno a un sistema más garantista contrario a las predicciones de eliminación de esta rama del derecho. (Jaramillo, 2010)

4.2 Principios generales

Los principios generales del Código Sustantivo del Trabajo (artículos 1-21) permiten contextualizar este estudio dentro del marco legal y bajo la ley que compete para este caso. La relación que aquí se presenta corresponde a la de empleador y trabajador dentro de todo el territorio colombiano y para todos sus habitantes sin consideración a su nacionalidad.

Por las anteriores características y por ser una empresa de carácter privado, Alianza Gráfica queda bajo la reglamentación que el CST dispone.

4.3 Contratación

En esta sección se evaluaron los artículos 22, 39, 46 y 62 bajo las siguientes preguntas:

- ¿Todos los trabajadores de Alianza Gráfica cuentan con contrato laboral?
- ¿Los contratos de trabajo que se celebran se dan de acuerdo a la normatividad según sea el tipo de contrato?
- ¿La terminación de los contratos de trabajo se dan de acuerdo a lo legalmente establecido?

ARTÍCULO 22. DEFINICIÓN. 1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. 2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

Actualmente Alianza Gráfica cuenta con 154 empleados vinculados por contrato laboral. Para este caso, el gerente de la empresa hace las veces de empleador. Las personas están bajo una relación laboral ya que se cumplen los tres elementos esenciales: actividad personal, subordinación y salario, por lo cual esta relación debe estar regida por un contrato de trabajo.

Existe una persona jurídica con quien se tiene contrato por prestación de servicios, sin embargo, este acuerdo se ha dispuesto incluyendo una zona dentro de la empresa para desarrollar su labor, el uso de algunas herramientas como estibadoras y un horario de trabajo de acuerdo a los requerimientos de producción. La persona encargada de la prestación del servicio, tiene sus propios colaboradores para ejecutar los trabajos manuales cuando así lo necesita el producto, sin embargo, no cuentan con un contrato que les garantice seguridad social y riesgos laborales.

Respecto a la protección necesaria en la planta de producción, inicialmente no tenían todas las precauciones, por lo cual la empresa ha tratado de sensibilizar en este sentido a manera de recomendación, pues no están dependiendo directamente de Alianza Gráfica.

Esta contratación ha sido viable para la empresa por costos logísticos, pues desarrollar esta actividad de manera externa los incrementa significativamente y contratar con empresas de Cali puede doblar o triplicar el valor que actualmente se paga. Un punto a favor en esta situación, es que algunas de las personas que han trabajado en esta labor, han sido vinculadas directamente por la empresa tiempo después.

Los dirigentes son conscientes de que deben asumir toda la responsabilidad y sanciones del caso: “Las normas están hechas para romperlas, mientras uno asuma la responsabilidad”
Paráfrasis: sin embargo, hay que ser coherente con lo que se dice y lo que se hace, hay que ver la manera de mejorar. (Gerente)^o

En una entrevista realizada en el 2015, el director de Talento Humano expresa:

“Son actividades muy manuales que de pronto incrementaría el costo si colocamos a una persona de la compañía a hacerlo, porque los salarios dentro de la compañía son muy buenos, y esas actividades no demandan mucha exigencia y en verdad salen mucho más económicos sub contratándolos.” (Agudelo, 2015)^E

De acuerdo a lo anterior, la empresa cumple parcialmente con lo establecido en la norma, pues se debería tener un contrato laboral por las condiciones en que se está operando o de lo contrario tener fuera de la empresa dichas personas.

Respecto a los artículos 25 y 26 (conurrencia y coexistencia de contratos respectivamente) no se presentan estas condiciones a saber, dada la jornada laboral que se cumple. Sin embargo, no se pacta exclusividad de servicios por lo cual sería posible.

ARTÍCULO 28. UTILIDADES Y PÉRDIDAS. El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su empleador, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas.

Los empleados han sido partícipes de bonos en navidad producto de las utilidades de la empresa, se omiten al presentarse pérdidas mas no se descuenta del salario pactado, de esta manera se cumple con la normatividad establecida.

ARTÍCULO 31. TRABAJO SIN AUTORIZACIÓN. Si se estableciere una relación de trabajo con un menor sin sujeción a lo preceptuado en el artículo anterior, el presunto empleador estará sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, pero el respectivo funcionario de trabajo puede, de oficio o a petición de parte, ordenar la cesación de la relación y sancionar al empleador con multas.

La capacidad para celebrar contrato individual de trabajo corresponde a la mayoría de edad, para el caso de Alianza Gráfica no existen contratos con menores de 18 años.

ARTÍCULO 39. CONTRATO ESCRITO. El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.

Todos los contratos de la empresa son escritos y contienen las estipulaciones de acuerdo a la normatividad laboral. Los trabajadores no reciben copia del contrato, sin embargo, en el momento en que lo llegasen a solicitar, se les proporciona la copia del documento.

ARTÍCULO 40. CARNÉ. Las empresas podrán, a su juicio y como control de identificación del personal que le preste servicios en sus distintas modalidades, expedirles a sus trabajadores, contratistas y su personal y a los trabajadores en misión un carné en donde conste, según corresponda, el nombre del trabajador directo, con el número de cédula y el cargo. En tratándose de contratistas el de las personas autorizadas por este o del trabajador en misión, precisando en esos casos el nombre o razón social de la empresa contratista o de servicios temporal e igualmente la clase de actividad que desarrolle. El carné deberá estar firmado por persona autorizada para expedirlo.

El carné es un elemento importante para todos los empleados de Alianza Gráfica. Se maneja como mecanismo de control en el acceso al Parque Industrial y para las solicitudes de almuerzos y cenas en el casino.

Para llevar registro de asistencia del área operativa, se utiliza el reloj biométrico a la hora de entrada, salida y almuerzo o cena.

ARTÍCULO 46. CONTRATO A TÉRMINO FIJO. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. 1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual

al inicialmente pactado, y así sucesivamente. 2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente. PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

Los contratos se dan inicialmente con una duración de tres meses y se pueden renovar tres veces por el mismo periodo de tiempo a partir de las cuales se puede renovar durante 1 año. De esta manera se da cumplimiento al artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

Actualmente Alianza Gráfica tiene vinculadas 41 personas con contrato indefinido, 39 inferior a un año, 73 a un año y una persona a dos años.

Si bien, la ley sólo exige preaviso en la prórroga de los contratos y no en la terminación intempestiva de los mismos por parte del trabajador, es importante mencionar que las personas renuncian con un preaviso de 1 a 3 días. En este caso la situación a nivel laboral se complica, ya que el tiempo de contratación es de mínimo 15 días, lapso en el que se afecta el buen desempeño de labores.

La rotación del personal durante este año empieza a generar preocupación en los directivos, pues de enero a agosto de 2016 han salido de la empresa 27 personas por diferentes motivos, la mayoría, por renuncia voluntaria a causa de una mejor oferta laboral. Respecto a este tema es

notorio el descontento de una gran parte de colaboradores, expresiones que reflejan esta situación se comentan continuamente:

“La gente se quiere ir y nosotros igual tenemos que producir” (Analista de calidad) ^o

“Uno sale de Alianza Gráfica y consigue algo mejor. Los únicos que aguantamos la mala vida somos nosotros” (Operario con más de 8 años en la empresa) ^o

“Él forma a la gente y no la valora” (Analista de calidad) ^o

“Como no ha hecho nada porque la gente no se vaya el cree que esto es un paseo” (Ex empleado) ^o

“El tema es que no se ve la gestión humana. La gente busca y hoy puede estar, pero mañana se va y que” (Ex empleado) ^o

El descontento en este tema se hace evidente para todos, por lo cual se trabaja desde el departamento de Talento Humano en proyectos que permitan mejorar el ambiente laboral con el apoyo de Leiner Preciado. Las pausas activas dirigidas para los trabajadores y las clases en la escuela de fútbol para sus hijos, son actividades que propenden por el bienestar y el sentirse a gusto en la organización.

... “ lo que les contaba para amenizar un poquito el tema del gana, gana, el que yo no me siento a gusto, el que yo me quiero ir a trabajar a otro lado, realmente la iniciativa de que Leiner estuviera

aquí fue de la gerencia, cuando a mí me lo dijeron yo dije en primera instancia ¿para qué?, no lo necesitamos, pero luego empezamos a estructurar algo que dijimos eso más adelante nos va a traer algo muy beneficioso para nosotros, pero realmente la idea es que este alineada con los objetivos porque uno de los objetivos, es pues tener personas competentes pero también es tener personas que se sientan a gusto en la organización, que se pongan la camiseta y digan yo realmente amo lo que hago y me siento a gusto en Alianza Grafica que en este momento no está pasando por el tema que les estoy comentando, nunca en Alianza Gráfica habíamos visto una rotación tan alta y es por ese tema , entonces la idea es que eso se empiece alinear con los objetivos para que las personas, pues ya mejore un poco el clima laboral viendo que internamente están trabajando conmigo y afuera están trabajando con mi hijo, entonces digamos no me estoy ganando lo que yo quisiera ganarme, no me están dando lo mismo que yo quisiera pero por lo menos estoy bien acá y están haciendo algo por el crecimiento de mis hijos, entonces es como verlo desde eso.“ (Orjuela, 2016) ^E

ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. A. Por parte del empleador... En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días. B. Por parte del trabajador... **PARÁGRAFO.** La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Cuando va a dar por terminado un contrato de trabajo por parte del empleador y con justa causa se cumple con dar aviso al trabajador según lo estipulado en la ley laboral colombiana, de igual manera, los trabajadores que terminan unilateralmente el contrato, presentan una carta a la empresa exponiendo los motivos de renuncia. Por lo anterior, se cumple lo dispuesto en la ley.

4.4 Obligaciones del empleador

En esta sección se evalúan los artículos 57 (numerales 1-12 excepto 5 y 9), 59, 205 y 348 bajo las siguientes preguntas:

- ¿El empleador pone a disposición los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de labores?
- ¿El empleador proporciona locales apropiados y elementos de protección adecuados contra accidentes y enfermedades profesionales?
- ¿El empleador presta inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad?
- ¿El empleador paga la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos?
- ¿El empleador se somete a las prohibiciones establecidas en la ley laboral colombiana?
- ¿Se paga al trabajador los gastos de venida y regreso si para prestar sus servicios el empleador lo hizo cambiar de residencia?

ARTÍCULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.

1. “Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores“.

Se cumple en la empresa, los trabajadores tienen sus elementos a disposición y las labores son realizadas proporcionándoles la materia prima que necesitan.

2. “Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud“.

Dentro de este numeral se tiene en cuenta también el artículo 348 del CST correspondiente a las medidas de higiene y seguridad en el trabajo: “Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo”.

Existen dos situaciones principales por las cuales este numeral no se cumple en su totalidad:
La planta de producción presenta altas temperaturas y la zona de impresión genera fuertes olores

a causa de algunos componentes del barniz y tintas. Según el estudio realizado el presente año por la ARL Liberty en el área de impresión, se obtuvo el siguiente resultado:

“La tabla proporciona los resultados de las concentraciones encontradas en atmósfera respiratoria de las sustancias motivo de análisis. La concentración está dada en miligramos por metro cúbico y en partes por millón. Igualmente, la tabla promociona el TLV corregido por BriefScala (Patty S Industrial and Toxicology), y sitio donde se tomó la muestra.”

Tabla 2

Niveles de Concentración de N-Propyl Acetate y N-Propyl Alcohol. Comparación con valor límite permisible (TLV TWA)

Nombre del trabajador	Área de trabajo	Análisis	Concentración encontrada	Nivel límite permisible (TLV TWA)	Índice de Riesgo IR
Ary Varela	Impresión	N-Propil acetato	25 ppm	155.6 ppm	0.1
		N-Propil Alcohol	<0.037 ppm	77.8 ppm	<LOD[1]

[1] <LOD: Resultado menor al límite de detección.

Fuente: Alianza Gráfica S.A

Donde:

IR>1: Hay alta exposición. Se requiere control inmediato.

Si $0,5 \leq IR \leq 1$: Mediana exposición. Se requiere control.

Si $IR < 0,5$: Baja exposición. Mantener condiciones.

Según este resultado se puede apreciar que el nivel de concentración se encuentra dentro de los límites permisibles y que hay una baja exposición según el índice de riesgo, sin embargo, esta medición fue hecha cuando estaban funcionando pocas máquinas y durante algunas horas. Se recomienda, que la próxima medición se haga cuando todas las maquinas estén funcionando y durante un tiempo mayor, pues es evidente que los olores que se generan en esta área son bastante fuertes teniendo en cuenta el tiempo de exposición de los operarios.

La empresa cumple con proporcionar los elementos de protección con lo cual su responsabilidad queda cubierta, sin embargo, en algunos casos los operarios se niegan a usarlos porque no tienen la calidad que debería o no se ajustan a la necesidad, por ejemplo, los tapabocas que se suministran no están diseñados para proteger del olor del barniz o tintas, esto lleva a que los trabajadores opten por no usarlos. Paráfrasis: eso hace estorbo, uno se acostumbra a trabajar así no más. (Operario impresión) ^o

Respecto a la temperatura de la planta, la ARL Liberty también evalúa cada año las condiciones de trabajo de los empleados realizando mediciones en diferentes áreas e indagando con los operarios sobre este aspecto. En el último informe de este estudio denominado “Estudio de Discomfort Térmico” se tienen porcentajes de insatisfacción altos, pues en algunas máquinas, se presentan temperaturas hasta de 120 grados centígrados y los operarios se quejan por el calor, manifestando en ocasiones que es muy incómodo trabajar de esta manera.

“Présteme el ventilador, no ve como estoy sudando” (Operario con más de 5 años en la empresa) ^o

3. “Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias”.

Dentro de la evaluación de este numeral se incluye también el artículo 205 respecto a primeros auxilios:

1. El empleador debe prestar al accidentado los primeros auxilios, aun cuando el accidente sea debido a provocación deliberada o culpa grave de la víctima. 2. Todo empleador debe tener en su establecimiento los medicamentos necesarios para las atenciones de urgencias en casos de accidentes o ataque súbito de enfermedad, de acuerdo con la reglamentación que dicte la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial (Hoy División de Salud Ocupacional).

Existe enfermería, pero no hay personal capacitado ni certificado para prestar primeros auxilios. En junio de 2016 se conformó la Brigada de Emergencia y fue presentada ante todos los empleados. La empresa, consciente de la importancia de la capacitación, ha empezado a abrir espacios para el entrenamiento de los colaboradores más aún cuando todos sus integrantes son nuevos y solo uno tiene experiencia. Los casos de lesiones o dolores musculares son atendidos por el director de Talento Humano que a su vez tiene como profesión fisioterapeuta, sin embargo, en caso de una emergencia no se puede garantizar una atención adecuada.

Los casos de accidentes laborales tienen un porcentaje de ocurrencia bajo, sin embargo, es pertinente disponer de personal capacitado para cualquier eventualidad con lo cual se genera confianza en los colaboradores. “Jmmm, toca ir al hospital porque aquí lo dejan morir” (Auxiliar soporte tecnológico) ^O

4. “Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos”.

Este aspecto tiene muy buen cumplimiento. Los empleados saben que en la fecha respectiva se hace el pago lo cual es motivo de conformidad y tranquilidad para todos.

5. “Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos”.

Sin evidencia. Sin embargo, en una entrevista realizada al director de Talento Humano, se puede apreciar que se guarda respeto frente a este tema: “Entrar a decir que porque es de la región o de un color, no, el hecho es que se ajuste al perfil y que quiera, también es de una parte actitudinal por que la formación la podemos dar nosotros.” (Agudelo, 2015) ^E

6. “Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de

los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas”.

Se conceden permisos y licencias por diferentes motivos (médico, diligencias personales, calamidades domésticas) debidamente justificados y en el caso de los permisos, firmados por el jefe inmediato y el director de Talento Humano.

7. “Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente”.

A cada trabajador que se retira de la empresa se le expide su respectivo certificado y se le entrega su liquidación. Se programa también, una fecha para la valoración médica (exámenes de egreso) la cual le es informada con anticipación.

8. “Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde

residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren”

Alianza Gráfica como filial de Gráficas Jaiber, asumió el costo de traslado de 8 personas de Bogotá al Valle del Cauca cuando se decidió empezar, pues eran ellas quienes tenían el conocimiento y la experiencia para iniciar el nuevo proyecto aprovechando los beneficios tributarios de la ley Paez, de esta manera, se cumple con lo estipulado en la ley.

9. “Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes”.

El orden se mantiene gracias al gerente y las personas en quienes ha delegado esta labor, la moralidad puede ser un aspecto muy subjetivo a evaluar y el respeto a las leyes no se da en su totalidad.

10. “Adicionado por la Ley 1280 de 2009, así: Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral”.

11. “Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del

parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236”.

Dentro de este numeral también se hace referencia a los artículos 236 “**Descanso remunerado en la época de parto.** 1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso” y 238 “**Descanso remunerado durante la lactancia.** El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad”.

Las licencias por fallecimiento de algún familiar, se conceden de acuerdo a la normatividad establecida en el numeral 10 del artículo 57. Así mismo, se concede las licencias y descansos relacionados con la maternidad de acuerdo a lo estipulado en la ley laboral. Respecto al artículo 238 se le permite salir a la trabajadora una hora antes para conceder el tiempo de lactancia.

ARTÍCULO 59. PROHIBICIONES A EMPLEADORES

De las disposiciones de los numerales 1-9 no se tiene evidencia excepto del numeral 7: “Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios “.

Se hacen rifas dentro de la empresa con objetivos comunes, sin embargo, es de conocimiento de algunas personas y el tema no presenta mucha restricción.

4.5 Obligaciones del trabajador

Para esta sección se evalúan los artículos 58(numerales 1,3,5,7,8) y 60 con las siguientes preguntas:

- ¿Los empleados observan los preceptos del reglamento y acatan y cumplen las órdenes e instrucciones que imparten sus superiores?
- ¿Los empleados conservan y restituyen en buen estado (salvo deterioro natural) los instrumentos y útiles que les hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes?
- ¿Los empleados comunican al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios?
- ¿Los trabajadores observan con cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales?
- ¿Los trabajadores se someten a las prohibiciones establecidas en la ley laboral colombiana?

ARTÍCULO 58. OBLIGACIONES DEL EMPLEADO

1. “Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”.

El cumplimiento de las normas establecidas por parte de los empleados se da en su mayoría, sin embargo, el no usar adecuadamente los elementos de protección, es el punto más relevante en este tema y por lo tanto, no se da un cumplimiento total.

2. “No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes”.

Este numeral es de difícil evaluación, no obstante, se aplica parcialmente, ya que en los contratos no existen cláusulas de confidencialidad exceptuando las que tengan que ver con proyectos de la empresa.

3. “Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes”.

Existe muy poco control sobre este tema especialmente en el área operativa, pues constantemente se pierden herramientas de trabajo que han sido dadas a los colaboradores o las devuelven después de algún tiempo, por esta razón, se toma la medida de documentar la entrega de elementos con un acta o un registro de firmas.

5. “Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios”.

Los trabajadores informan sobre eventos que puedan afectar a la empresa o a las personas para tomar las medidas correctivas del caso. Entre los que han sido notificados con llamados de atención es la presencia de roedores por almacenar alimentos en las oficinas y encontrar colillas de cigarrillo dentro de la planta. Ambas situaciones son perjudiciales para una empresa donde la materia prima es el papel.

6. “Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento”.

La empresa se ha interesado en la seguridad dentro del área de trabajo por lo cual recientemente conformó la Brigada de Emergencia. Los integrantes han recibido una capacitación inicial para contextualizarlos en el tema pero aún no hay líder de brigada ni personal capacitado y/o certificado para dar apoyo frente a un posible siniestro.

7. “Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo”.

8. “Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales”.

Muchos empleados no toman en cuenta las recomendaciones y advertencias sobre accidentes o enfermedades laborales. En junio de 2016 se presenta a la empresa los empleados que integran el COPASST, para empezar a tomar medidas sobre la situación, decidiendo que con dos llamados de atención se genera sanción y anotación en la hoja de vida.

ARTÍCULO 60. PROHIBICIONES A EMPLEADOS

De las disposiciones de los numerales 1-8 no se tiene evidencia excepto del numeral 6 que se corresponde con el numeral 7 del artículo 59: “Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo”.

Se venden también diferentes productos, sin embargo, algunos directivos tienen conocimiento del tema.

4.6 Periodo de prueba

En esta sección se evalúa el artículo 78 bajo la siguiente pregunta: ¿El periodo de prueba excede los dos meses?

ARTÍCULO 78. DURACION MÁXIMA. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

Los contratos en Alianza Gráfica contemplan un periodo de prueba de tres meses, por lo cual excede lo establecido en la norma.

4.7 Contrato de aprendizaje

En esta sección se evalúan los artículos 83 y 84 bajo las siguientes preguntas:

- ¿El contrato de aprendizaje contiene los puntos establecidos legalmente?
- ¿El contrato de aprendizaje se da por escrito?
- ¿El contrato de aprendizaje tiene una duración de máximo un año?

ARTÍCULO 83. ESTIPULACIONES ESENCIALES. El contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos, los siguientes puntos: 1. Nombre de la empresa o empleador, 2. Nombres, apellidos, edad y datos personales del aprendiz, 3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato, 4. Obligaciones del empleador y del aprendiz, y derechos de éste y aquél, 5. Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato. 6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudios. 7. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato. 8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

Alianza Grafica cumple con la vinculación de aprendices observando las instrucciones dadas por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. La conexión entre el sector empresarial y la academia, enriquecen de manera muy significativa la experiencia de los practicantes a nivel académico, laboral y personal y a su vez permite visualizar un campo de acción real para desempeñar un oficio u profesión en particular.

Según el CST el contrato de aprendizaje debe contener ocho puntos que para el caso de la empresa, no se cumplen los descritos en los numerales 4 y 5 (en cuanto al monto del salario), 6 (en cuanto a las condiciones del trabajo) y 8 (en cuanto a la firma del empleador, ya que, por lo general se da cuando finaliza el contrato).

ARTÍCULO 84. FORMA. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

Los contratos se celebran por escrito y tienen una duración de máximo un año por lo cual están de acuerdo a las estipulaciones legales.

4.8 Reglamento

En esta sección se evalúan los artículos 105 y 108 con las siguientes preguntas:

- ¿Alianza Gráfica cuenta con reglamento interno de trabajo?
- ¿El contenido del reglamento interno de trabajo contiene las disposiciones normativas establecidas?
- ¿El reglamento interno de trabajo se encuentra publicado en dos lugares de la empresa?

ARTÍCULO 105. OBLIGACION DE ADOPTARLO. 1. Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo empleador que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales. 2. En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el empleador ocupe más de diez (10) trabajadores.

Alianza Gráfica es una empresa industrial que ocupa más de diez trabajadores por lo cual está obligada a adoptar un reglamento interno de trabajo y darlo a conocer a los trabajadores. La mayoría de sus disposiciones aparecen en los contratos de trabajo.

ARTÍCULO 108. CONTENIDO. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos: 1. Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento, 2. Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba, 3. Trabajadores accidentales o transitorios, 4. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada, 5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago, 6. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica, 7. Salario mínimo legal o convencional, 8. Lugar, día, hora de pagos y período que los regula, 9. Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador suministre, 10. Prescripciones de orden y seguridad, 11. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente, 12. Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes, 13. Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años, 14. Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo, 15. Obligaciones y

prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores, 16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas, 17. La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, 18. Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren, 19. Publicación y vigencia del reglamento.

En el reglamento interno de trabajo de Alianza Gráfica se contemplan los puntos comprendidos en este artículo, de esta manera se da cumplimiento a los requisitos establecidos por la ley.

ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA IMPONER SANCIONES. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador, debe dar oportunidad de ser oídos tanto el trabajador inculcado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

Este procedimiento se encuentra documentado en el reglamento interno de trabajo y guarda el debido procedimiento para que antes de imponer una sanción disciplinaria, el trabajador pueda ser oído y presentar sus pruebas, por lo anterior, se encuentra conforme a lo establecido en la ley.

Las sanciones inicialmente se realizaban con suspensiones del trabajo según lo estipulado en el CST, sin embargo, esto ocasiona una desventaja para la empresa a falta del colaborador y no

estaba teniendo el efecto requerido, por lo cual se empezó a implementar otro tipo de medidas como costear su almuerzo o cena durante los días de sanción.

ARTÍCULO 120. PUBLICACIÓN. Una vez cumplida la obligación del artículo 12, el empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

El reglamento interno de trabajo se encuentra publicado en dos lugares de la empresa por lo cual se cumple con la estipulación prevista en la ley.

4.9 Salarios

Para esta sección se evalúan los artículos 134, 138 y 143 bajo las siguientes preguntas:

- ¿El salario se paga en el lugar convenido, en periodos iguales, vencidos y moneda legal?
- ¿Se da trato diferenciado injustificado en materia salarial?

ARTÍCULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de

las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

En algunos años la empresa ha obsequiado a sus colaboradores anchetas o invitaciones a celebrar fechas especiales como el día del trabajador y navidad. También se han entregado bonos producto de las utilidades obtenidas, sin embargo, se extrañan este tipo de beneficios que en algunos casos generan desmotivación principalmente en el área operativa. A pesar de no ser un aspecto obligatorio, los colaboradores dejan ver que estos detalles tienen un valor importante para ellos como se refleja en algunos comentarios:

[...] esa era anteriormente la motivación por lado y lado. Había fiestas en todo momento, el mismo las armaba, no vamos a trabajar, vamos a hacer esto, les regalaba la platica a las muchachas, el día de la madre me parece que era que les consignaba. Todos esos eran detallecitos que mínimos, pero le alegran el corazón como se dice y usted trabaja motivado. Y muchas cosas más, mire que hasta en semana santa daban ancheta y por lo menos este año que paso mire, ni en semana santa ni en diciembre, ni fiesta del día del trabajador y todo eso lo quitaron...“Esas son cosas que el hombre ha venido quitando, beneficios para los trabajadores.¿Entonces cómo trabaja la gente? ...desmotivada. Viene ya porque algunos no tienen otra opción en el momento, no trabajan con gusto, contentos,

donde les aparezca otra opción, chao, pero como anteriormente todas las bondades estaban, la gente trabajaba contenta, y todo el mundo era, esta es una buena empresa. Mucha gente por allá decía es una buena empresa. Eran humanistas, hasta los vigilantes les daban que nada tienen que ver con la empresa, hasta los vigilantes salían beneficiados, invitaban a las fiestas a los vigilantes, las anchetas para los vigilantes como si fuera cualquiera, todas esas actividades las tenía el hombre.

Eso ha pasado y sigue pasando. Sí, eso es lo que hace que la gente trabaje desmotivada aquí porque anteriormente había beneficios aquí. (Colaborador área operativa) ^o

ARTÍCULO 134. PERIODOS DE PAGO. 1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes. 2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

Como se menciona anteriormente, la empresa es muy cumplida en los tiempos de pago de nómina lo cual genera tranquilidad y confianza a los trabajadores.

ARTÍCULO 143. A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL. 1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127. 2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

Este es quizá uno de los temas que genera mayor inconformidad en la empresa, el no cumplimiento de este artículo causa gran descontento en los trabajadores pues no hay criterios definidos para establecer el salario y se presenta en varios cargos. Algunos manifiestan que tienen más conocimiento y ganan menos que alguien que desempeña su misma labor con un nivel de estudio inferior. Otros comentan que entraron con un salario determinado diciéndoles que después de un tiempo aumentaría, pero no se cumplió, sin embargo, llega otra persona a desempeñar la misma función con un salario mayor.

Comentarios de auxiliares, mecánicos y administrativos reflejan esta situación:

“No hagamos nada para que nos paguen más” ^o

“Que van a haber aumentos...pero solo para Jorge y Oscar” ^o

“Si otro se va a ganar más que yo, que me venga a enseñar” ^o

“Ellos le ponen cada vez más trabajo y quieren que uno haga todo por lo mismo” ^o

4.10 Jornada laboral

Para esta sección se evaluaron los artículos 161, 167, 21 y 22 de la ley 50/1990 y 168 con las siguientes preguntas:

- ¿Se cumple la jornada máxima de trabajo?
- ¿Se distribuye cada jornada de trabajo en al menos dos secciones?

- ¿Los trabajadores tienen derecho a dos horas semanales dedicadas a actividades culturales, deportivas o de capacitación?
- ¿Se cumple el límite de trabajo suplementario?
- ¿Se remunera el trabajo nocturno de acuerdo a lo legalmente establecido?
- ¿Se remunera el trabajo suplementario de acuerdo a lo legalmente establecido?

ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones[...]

Los turnos oficiales de Alianza Gráfica pueden ser de 8 horas si se trabaja de lunes a sábado o de 9,5 horas si es de lunes a viernes. De acuerdo al artículo 164 C.S.T, es legal esta ampliación con tal de permitir el descanso durante todo el sábado. Sin embargo, en muchos casos y especialmente con operarios la cantidad de horas varía de acuerdo a la producción. Cuando es baja, se cancelan turnos y cuando es alta se exceden las horas máximas permitidas.

La jornada de trabajo en un turno muchas veces no cumple con la normatividad establecida, sin embargo, la empresa es consciente de que asume el riesgo de ser sancionada. Se refieren a que la industria de artes gráficas por lo general trabaja de esta manera.

“...si, realmente en artes gráficas es una locura, entonces realmente reglamentario deberíamos trabajar 8 horas de lunes a sábado, pues como ellos tienen turnos en el día no se hacen 9.5 horas para decir que no viene a trabajar el sábado, entonces, debería pero realmente no se cumple, muchas veces cuando la producción esta abajo todo normal, todo mundo cumple su turno normal,

pero es más la temporada alta que la temporada baja entonces a veces 12 horas y hasta más hay personas que tienen 12 horas y se doblan“... “yo como empresa sé que no debo hacerlo, yo solamente digo Daniela me puedes colaborar quedándote, si la persona dice no pues no, claro uno se enoja porque necesita sacar su producción pero Daniela no está obligada a quedarse porque ella ya está cumpliendo con sus turnos, pero normalmente las personas de planta lo hacen uno por colaborarle a la empresa y dos porque obviamente el dinero es más. (Orjuela, 2016)^E

En ocasiones se presenta trabajo de 16 horas seguidas (2 turnos) para operarios, por lo cual se sigue evidenciando el incumplimiento a esta norma. Manifiestan que realmente trabajan en buenas condiciones físicas hasta máximo las doce horas, pues de allí en adelante, se genera disminución del rendimiento del trabajador a causa del sobreesfuerzo.

Antier hice dieciséis horas. Pues son turnos que... que ni ellos se lo esperan, ni nosotros no los esperamos. Digamos, hoy llegó una producción... ellos pronostican una producción de tantos millones, ellos dicen no, en quince días o en diez días lo hacemos; pero resulta que llegan esos diez días y por x o y motivo la máquina se dañó o cualquier cosa, la producción se atrasó, y hay que entregarlo a los diez días exactos; y vamos en el octavo día y no se lleva de pronto ni el treinta por ciento de la producción, entonces allí es donde ya va... ya proceden a eso. Pero no es siempre, o sea, es esporádicamente.“ “Hasta las doce jaja, las otras cuatro horas uno ya como que lo hace ya... claro, claro ya no es al mismo ritmo. O sea uno... por ejemplo, uno está acostumbrado a trabajar uum digamos doce horas, por ahí uno trabaja bien, pero ya pasan las doce horas y el cuerpo ya... ya no es lo mismo. (Villegas, 2016)^E

Operarios también manifiestan esta situación cuando tienen turnos muy prolongados de trabajo: “Déjeme sentar un ratico, no ve que todo el día parado”(Auxiliar impresión) ^o son palabras de un operario que entra al taller por un repuesto.

La empresa es consciente de que el trabajo en estas condiciones se debe reconsiderar, pues en muchas ocasiones deja de ser rentable a pesar de que se laboren más horas porque las condiciones físicas de las personas se ven reducidas, esto aumenta la probabilidad de que se presenten daños de material en el proceso productivo o se pasen por alto detalles que normalmente se tienen en cuenta. Respecto a esta situación la psicóloga de la empresa comenta:

Realmente chicos y bueno la idea es que todo sea totalmente cierto, digamos que ahorita Gestión Humana a identificado y yo creo que toda la empresa lo ha identificado, cuando inicio Alianza Gráfica era una de las empresas más deseadas para uno entrar a trabajar, porque el ambiente era muy bueno, el clima laboral era excelente, las relaciones interpersonales eran muy buenas y era una de las mejores empresas mejor pagas de la región, pero en este momento digamos que eso ha empezado a decaer y las personas no se sienten tan a gusto en Alianza Gráfica, digamos que por cosas internas, como les explico a ver:

Yo vengo a trabajar, vengo a trabajar más de mis 8 horas reglamentarias, 12 y a veces hasta más de mis 12 horas y yo siento que eso no está siendo retribuido como colaborador, pero yo como empresa estoy viendo que realmente esas 12 horas que tú te estas quedando no me están sirviendo, porque realmente lo que deberíamos hacer en 8 horas, que lo estamos haciendo en 12 nos está saliendo mal, entonces no me está dando rentabilidad a mí. En vez de darme rentabilidad los costos se me están elevando, pero yo como trabajador siento que estoy dando más de lo que puedo dar pero la empresa no me lo está retribuyendo, ese es el problema que hay, entonces empiezo yo como trabajador a no sentirme a gusto en la empresa, independientemente de que yo haga 12 horas a la

empresa no le está dando ganancia, entonces es algo que ahorita no está siendo una relación de gana - gana, ellos se están aburriendo pero yo no estoy consiguiendo gran cosa. (Orjuela, 2016) ^E

ARTÍCULO 167. DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

La jornada laboral se distribuye en secciones con un intermedio de descanso de 10 minutos y otro de 30 minutos. Según sea el turno de trabajo corresponderá al desayuno y almuerzo o al descanso y cena.

ARTÍCULO 21 Ley 50 1990. DEDICACIÓN EXCLUSIVA EN DETERMINADAS ACTIVIDADES. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Se dan algunas capacitaciones relacionadas con la actividad propia de los cargos, pero no acerca de temas que aporten al trabajador herramientas para un desarrollo integral. Con el apoyo de una persona que se dedique exclusivamente a este tema, el departamento de Talento Humano

tiene la expectativa de que se pueda manejar de una manera diferente buscando el bienestar de los colaboradores. Así lo expresa la psicóloga de la empresa:

Realmente no, como les decía ahorita con Leiner tenemos muchos planes como es hacer lo de la vida saludable, ahorita he tratado de lograr una capacitación sobre el manejo de finanzas, o sea, no tiene que ver mucho realmente con la razón social de la empresa, pero si con todas las problemáticas que identificamos, entonces es como tratar de atacar al problema, pero digamos entonces que esos son los proyectos que se tienen este año ya que nos otorgaron para Gestión Humana una persona que realmente se va a dedicar a eso, yo podía hacerlo en algún tiempo o me dedicaba a lo que estaba específico, los regalos de los niños en diciembre, lo mismo de siempre, pero ya que contamos con la ayuda de Leiner la idea es que sea diferente. (Orjuela, 2016) ^E

No se realizan actividades recreativas, culturales o deportivas en el tiempo semanal que establece la norma dentro de la jornada laboral, no obstante, el hecho de tener en la empresa cancha de fútbol permite que se den espacios para compartir entre compañeros, directivos y en ocasiones con personas de otras empresas cercanas una vez termina el horario de trabajo. En algunos casos este tipo de actividad se limita por las lesiones e incapacidades para los trabajadores.

Lo que pasa es que algunas de nuestras trabajadoras sus esposos trabajan en algunas de las empresas, como es que se llama la que queda acá abajito... bueno una que queda por acá, entonces se hizo el contacto con la empresa que ellos querían venir a jugar un partido con los chicos de Alianza y pues en esas ya han venido y les ha quedado gustando entonces a cada rato se reúnen y juegan su partido. De allí salió como que querían jugar con las demás empresas, que armáramos un torneo pues del parque, solamente Alianza Gráfica cuenta con cancha, entonces internamente los chicos que se quedan

jugando me dijeron no Jennifer que armáramos un torneo interno heee todos queremos como realizarlo, el único inconveniente que vemos allí es pues por lo de las lesiones, por las incapacidades, porque después de un torneo es lo que hay, entonces que me chocó y me dañó la rodilla, me incapacita, después de eso uno ve un poco de incapacidades entonces eso es lo que más le preocupa, pues nos preocupa como empresa, pero pues digamos que tenemos la iniciativa de hacerlo y Leiner empezó la iniciativa de comunicarse con el área de Recursos Humanos de las otras empresas para ver si se pueden vincular al torneo. (Orjuela, 2016) ^E

ARTÍCULO 22 Ley 50 1990. LÍMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. Artículo adicionado por el artículo 22 de la Ley 50 de 1990. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

Como se ha dicho anteriormente, las horas de trabajo dependen de la cantidad de producción de la empresa, por lo cual en algunos casos esta norma no se cumple.

ARTÍCULO 168. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS. 1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley (Art. 161 C.S.T). 2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. 3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por

ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. 4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

Las tasas previstas para cada caso se cumplen en los pagos de nómina, sin embargo, existe una situación que hace que no se cumpla este artículo en su totalidad y que se encuentra también en el artículo 140 “**Salario sin prestación del servicio**: Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador “.

Independientemente de si hay baja producción o no, la empresa hace el pago de la nómina en los periodos respectivos, no obstante, cuando se cancela el turno a un trabajador por baja producción, el día que regresa, si se llegara a extender su jornada laboral, no recibe pago de horas extras, porque está “debiendo” el tiempo que se le canceló. Por lo anterior, hasta que no cumpla las horas de los turnos cancelados no puede volver a recibir pago de extras.

4.11 Descansos obligatorios

En esta sección se evalúan los artículos 172, 175, 180, 181, 177, 179 y 185 bajo las siguientes preguntas:

- ¿Se da descanso dominical remunerado con duración mínima de 24 horas?

- ¿Se da día compensatorio remunerado?
- ¿Se da descanso remunerado en los días de fiesta establecidos?
- ¿Se remunera el trabajo dominical y festivo de acuerdo a lo legalmente establecido?
- Cuando se trata de trabajos habituales o permanentes en domingo ¿se publica la relación de trabajadores que laboran, así como el día y horas de descanso compensatorio?

ARTÍCULO 172. NORMA GENERAL. Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 161 CST el patrono está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro (24) horas.

ARTÍCULO 180. TRABAJO EXCEPCIONAL. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior [...]

ARTÍCULO 181. DESCANSO COMPENSATORIO. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo[...]

En la relación laboral, la expresión dominical se usa para efecto del descanso obligatorio, por lo tanto, cuando la producción se eleva, hay personal que trabaja su día de descanso sin un compensatorio. En este caso, se cumple parcialmente la norma general del artículo 172 pero se

incumple totalmente los artículos que se relacionan como el 175, 180 y 181 ya que, aunque se labore excepcional o habitualmente en el día de descanso debe darse el compensatorio.

ARTÍCULO 177. Artículo 1. Todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: Primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Si es necesario se llama a los trabajadores en días festivos. El personal administrativo no labora, pero el de producción sí. El 20 de julio de 2016 laboraron algunas personas para poder cumplir con los requerimientos de los clientes, difícilmente la empresa detiene su actividad, por lo tanto, este artículo no se cumple.

ARTÍCULO 179. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. 1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas [...]

El recargo dominical y festivo se da de acuerdo a lo estipulado en la normatividad laboral.

ARTÍCULO 185. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar un lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

La programación de turnos del fin de semana se realiza los días viernes, no obstante, la mayoría de operarios manifiestan que la programación de turnos en la empresa es muy desorganizada y que incluso los han llamado días que no tienen turno programado cuando ellos ya han dispuesto el tiempo para sus diligencias personales. “Yo he trabajado en otras empresas y en ninguna pasa lo que pasa en esta, la programación es un desorden” (Operario con más de 5 años trabajando en la empresa).

Genera inconformidad también, el hecho de que cuando no hay suficiente personal para programar transporte, tengan que ir por sus propios medios a pesar de que la empresa les reconoce el valor del transporte.

4.12 Vacaciones

En esta sección se evalúa el artículo 186 con la siguiente pregunta: ¿Las vacaciones se conceden de acuerdo a lo estipulado en la ley?

ARTÍCULO 186. DURACIÓN. 1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Las vacaciones se reconocen de acuerdo a lo legalmente establecido, pero en algunos casos se presenta interrupción dada la necesidad del trabajador en la empresa lo cual genera inconformidad y malestar.

4.13 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Se analiza el artículo 219 con la pregunta: ¿El empleador asegura en una compañía de seguros los riesgos por accidente o de trabajo y enfermedad profesional de sus trabajadores?

ARTÍCULO 219. SEGURO POR RIESGOS PROFESIONALES. El empleador puede asegurar, íntegramente a su cargo, en una compañía de seguros, los riesgos por accidentes de trabajo y enfermedad profesional de sus trabajadores; pero en todo caso, el empleador es quien debe al trabajador o a sus beneficiarios las prestaciones que en este capítulo se establecen.

El empleador asegura a sus trabajadores con la ARL Liberty por lo cual se cumple lo establecido en este artículo.

4.14 Dotación

En esta sección se evalúa los artículos 230 y 232 con las siguientes preguntas:

- ¿El empleador suministra el calzado y vestido de labor según las cantidades y en los periodos establecido en la ley laboral?
- ¿El empleador suministra el calzado y vestido de labor en las fechas que establece la ley laboral?

ARTÍCULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.

ARTÍCULO 232. FECHA DE ENTREGA. Los empleadores obligados a suministrar permanente calzado y vestido de labor a sus trabajadores harán entrega de dichos elementos en las siguientes fechas del calendario: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.

La dotación se realiza cada año entregando 6 uniformes y un par de botas a cada trabajador. En ocasiones se demora un poco más del año por lo cual no se cumple con las fechas y cantidades legalmente establecidas.

4.15 Prestaciones patronales

En esta sección se evaluaron los artículos 249, 259 y 306 con la siguiente pregunta: ¿El empleador hace el pago a sus empleados de cesantías, seguro de vida colectivo y prima de servicios?

ARTÍCULO 249. REGLA GENERAL. Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

ARTÍCULO 259. REGLA GENERAL. 1. Los empleadores o empresas que se determinan en el presente Título deben pagar a los trabajadores, además de las prestaciones comunes, las especiales que aquí se establecen y conforme a la reglamentación de cada una de ellas en su respectivo capítulo.

Las disposiciones contenidas en los artículos anteriores se cumplen por parte del empleador a sus trabajadores.

4.16 Higiene y seguridad

En esta sección se hace mención al artículo 201 para resaltar los riesgos más relevantes de enfermedad profesional. Se evaluaron los artículos 349, 350 y 351 con las siguientes preguntas:

- ¿La empresa cuenta con reglamento de Higiene y Seguridad?
- ¿El reglamento de Higiene y Seguridad contiene las disposiciones normativas de acuerdo a lo legalmente establecido?

Según el **artículo 201** CST de acuerdo a la tabla de enfermedades profesionales, los trabajadores de planta especialmente son propensos a adquirir enfermedades como:

- “**Sordera profesional:** Trabajadores industriales expuestos a ruido igual o superior a 85 decibeles”.

El ruido en algunas zonas de la planta es más fuerte que en otras, algunos operarios no tienen protectores auditivos de alta calidad por lo cual se ven afectados, sin embargo, la no observancia de las medidas de seguridad hace más propenso al trabajador a la pérdida de la audición.

Se realizan audiometrías para estar controlando este tema al igual que una medición anual de ruido en la planta. Según el último resultado de la “Evaluación ambiental de ruido- Sonometrías” realizada por la ARL Liberty en marzo del presente año, se puede apreciar, que máquinas como la convertidora tiene una medición de 90,4 decibels, valor mayor al permisible. Por lo anterior es

necesario tomar las medidas correctivas y preventivas del caso para evitar futuras complicaciones con la salud de los operarios.

Tabla 3

Evaluación Ambiental de ruido- Sonometrías

Nº	PUNTO EVALUADO	No. Exp.	T. Prom. Exp. Dia	NPS dB(A)	ANÁLISIS DE FRECUENCIA (dB (Lin))											OBSERVACIONES	
					31,5	63	125	250	500	1k	2k	4k	8k	16 k			
1.	Área de preprensa CTT	4	8 hrs	67.2													Ruido generado por los extractores de la preprensa CTT.
2.	Convertidora HSC-1400B	1	8 hrs	90.4	69.2	76.2	79.5	80.1	80.2	82.5	84.1	83.5	76.8	72.3			Ruido continuo generado por la convertidora que al cortar el cartón genera el ruido. El día de la medición el operario no usaba EPP auditivo. Nivel mínimo 83.6 dBA, nivel máximo 91.3 dBA, medición realizada en corte de cartón calibre 55.

Los valores sombreados en rojo corresponden a aquellas mediciones que excedieron el valor límite permisible teniendo en cuenta el tiempo de exposición.

Fuente: Alianza Gráfica

- **“Calambre ocupacional de mano o de antebrazo:** Trabajos con movimientos repetitivos de los dedos, las manos o los antebrazos”.

En general los operarios trabajan con movimientos repetitivos que en determinado momento pueden desencadenar enfermedad profesional. El trabajo requiere del uso de manos y antebrazos y especialmente de los dedos en producto terminado.

- **“Otras lesiones osteo-musculares y ligamentosas:** Trabajos que requieran sobreesfuerzo físico, movimientos repetitivos y/o posiciones viciosas”.

Estar de pie durante tiempos muy prolongados conduce a que los trabajadores adopten malas posturas. La gestión de las capacitaciones que se vienen dando en el tema de salud ocupacional, contribuyen a sensibilizar a las personas sobre las consecuencias que pueden tener, por lo tanto, se sugiere que se lleven a cabo de manera periódica para todo el personal, en especial, si han llegado trabajadores nuevos a la empresa garantizándoles el tiempo para que puedan asistir.

- **“Patologías causadas por estrés en el trabajo:** Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo: Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad acidopéptica severa o Colon irritable”.

Por el ritmo de producción que se maneja, el estrés se convierte en un factor importante a considerar. La carga laboral es alta y se debe trabajar bajo presión por lo cual tanto operarios como administrativos suelen sufrir en mayor o menor medida de estrés.

- **“Enfermedades causadas por sustancias químicas y sus derivados:** Efectos locales y sistémicos, agudos, subagudos y crónicos que afecten el funcionamiento normal del organismo humano”.

La absorción de sustancias químicas se presenta en el área de impresión y se observa que los operarios no hacen uso de protección respiratoria. El último estudio anual realizado por la ARL Liberty, en el que se analiza el contaminante N-Propil Acetato y N-Propil Alcohol presenta niveles aceptables de las sustancias en mención, sin embargo, es evidente el riesgo al que se exponen los trabajadores por el tiempo de permanencia en esa zona.

ARTÍCULO 349. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD. Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento. El Ministerio de la Protección Social vigilará el cumplimiento de esta disposición.

La empresa cuenta con el reglamento de higiene y seguridad industrial el cual se encuentra a disposición de los trabajadores. Adicionalmente, se invierte en capacitaciones sobre riesgos laborales y sensibilizando a los colaboradores sobre las medidas preventivas que se deben adoptar para procurar su bienestar.

ARTÍCULO 350. CONTENIDO DEL REGLAMENTO. El reglamento especial que se prescribe en el artículo anterior debe contener, por lo menos, disposiciones normativas sobre los siguientes puntos: 1. Protección e higiene personal de los trabajadores, 2. Prevención de accidentes y enfermedades, 3. Servicio médico, sanidad del establecimiento, y salacunas en su caso,

4. Prohibición de facilitar alojamiento en edificios de industrias peligrosas o insalubres, 5. Provisión de sillas para trabajadores de tiendas, boticas, fábricas, talleres y establecimientos similares, 6. Cuando se trate de trabajos con soldadura eléctrica, las condiciones que deben reunir los locales y los elementos de protección para los trabajadores, 7. Normas especiales, cuando se trate de empresas mineras y petroleras, 8. Medidas de seguridad en las empresas de energía eléctrica, en los depósitos de explosivos de materias inflamantes y demás elementos peligrosos, 9. Higiene en las empresas agrícolas, ganaderas y forestales.

Existe el reglamento de Higiene y Seguridad, sin embargo, en él no se especifican las medidas que se deben tomar para evitar enfermedades profesionales o accidentes laborales. Se sugiere ampliar el reglamento haciendo énfasis en el numeral 1 y 2 de este artículo.

ARTÍCULO 351. PUBLICACIÓN. Una vez aprobado el reglamento de conformidad con el artículo 349, el empleador debe mantenerlo fijado en dos (2) lugares visibles del local del trabajo.

El reglamento se encuentra ubicado en una sola parte de la planta de producción por lo cual no se cumple este artículo. Se sugiere publicar el reglamento en otro lugar de la empresa que sea visible a los trabajadores.

5. Capítulo V. Diagnóstico

Con la revisión del artículo 352 termina el análisis a la primera parte del Código Sustantivo del Trabajo como insumo para realizar el diagnóstico del cumplimiento de las responsabilidades obligatorias de Alianza Gráfica S.A. A continuación, se muestra el resultado de los aspectos evaluados, a través de una clasificación con la técnica de colorimetría, con la cual se puede apreciar con mayor claridad el estado de la empresa.

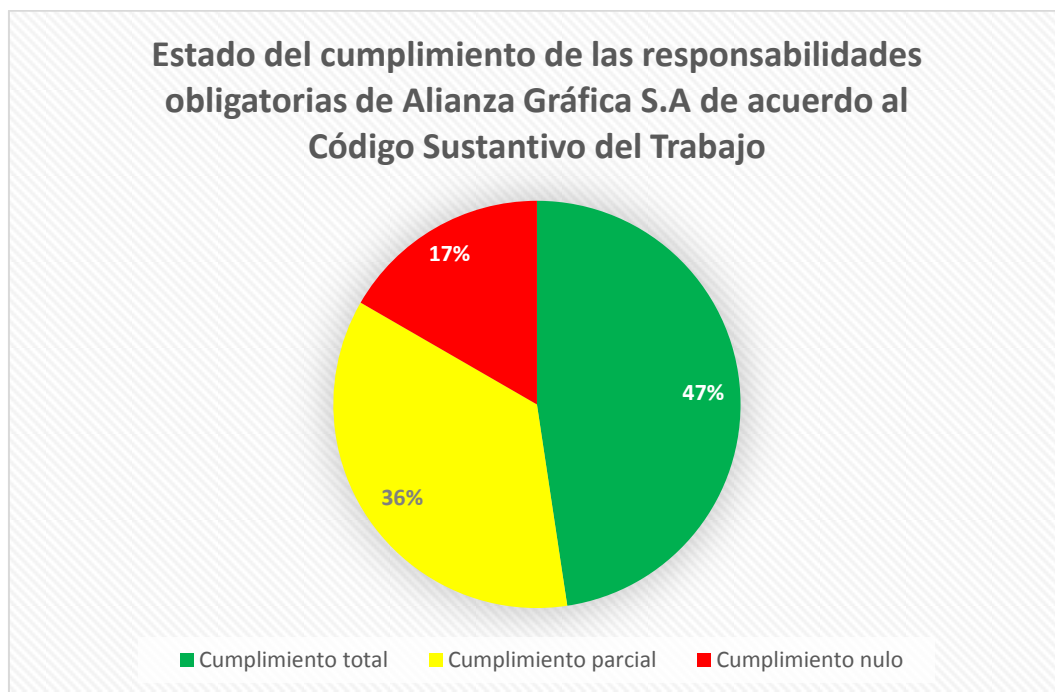


Figura 2 Estado de cumplimiento de las responsabilidades obligatorias de Alianza Gráfica S.A de acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo (Primera parte).

Como se puede apreciar en la gráfica, el 47% de las normas evaluadas tienen un cumplimiento total, el 36% un cumplimiento parcial y el 17% un cumplimiento nulo, lo cual

indica que se deben hacer esfuerzos significativos para mejorar los aspectos que conducen a obtener este resultado y mantener los que están de acuerdo a la norma.

El cumplimiento total de los ítems, refleja el compromiso de la empresa y sus colaboradores por procurar el bienestar y la consecución de los objetivos organizacionales. Es importante mantener estos aspectos para que continúen siendo el sustento de los planes de mejora que se vienen realizando, al igual que el de los futuros proyectos con miras a consolidar una empresa socialmente responsable.

El cumplimiento parcial se concentra en aspectos como el manejo inadecuado del contrato de prestación de servicios, la adecuación del local y los elementos de protección no acordes a las necesidades de los trabajadores, el incumplimiento de algunas obligaciones del empleador y trabajadores, el trato diferenciado injustificado en materia salarial, el incumplimiento de las jornadas de trabajo máximas establecidas, la no remuneración al tiempo suplementario en la situación que se especifica en este documento, la ausencia del día de descanso obligatorio en algunos casos, la desorganización en la programación de turnos de los operarios y la falta de ciertas disposiciones en los contratos de aprendizaje y el reglamento de higiene y seguridad.

El cumplimiento nulo viene dado por la ausencia de personal capacitado para la atención en primeros auxilios, el exceso de tiempo en el periodo de prueba, la falta del tiempo establecido semanalmente para actividades de recreación, capacitación o deportivas, la ausencia de días compensatorios para los trabajadores cuando se labora en día de descanso o festivos establecidos y la entrega de dotación en cantidades y fechas no establecidas por la ley laboral.

A raíz de este resultado se realiza un capítulo de sugerencias y recomendaciones, con el objetivo de poner a consideración de la empresa algunos aspectos para mejorar la situación actual esperando que sea de utilidad y que redunde en el beneficio de todos.

6. Capítulo VI. Aspectos fuera de la evaluación de la normatividad observados en Alianza Gráfica S.A durante la práctica profesional

6.1 Estilo de liderazgo

Dentro del contexto empresarial es necesario generar una estrategia para que las personas además de cumplir una obligación, manifiesten satisfacción y compromiso con los intereses organizacionales. Esto implica un clima laboral idóneo para la interacción con sujeción y respeto a la autoridad, pero con la seguridad y el respaldo de que en la toma de decisiones se considera el valor que representan las personas para la organización.

No basta la autoridad sino el liderazgo para llevar a las personas a dejar de cumplir inmediatismos. En Alianza Gráfica existen empleados identificados con el propósito de la empresa y luchan por el bienestar de esta pero también hay un gran número de personas que solo cumplen funciones operativas sin llegar trascender en un crecimiento de significado empresarial.

La motivación para alcanzar los objetivos organizacionales, el sistema de gestión de calidad y un liderazgo que se interese por el trabajador y no solo por el trabajo son factores que perjudican la estabilidad de las relaciones laborales e interpersonales basadas en su mayoría en ejercer autoridad por presión y no por inspiración de respeto.

El estilo de liderazgo que se adopta permea las diferentes áreas de la organización en mayor o menor medida o en su defecto, genera inconformidad y desmotivación en las personas. Si bien es

cierto que lograr complacer a todos es una tarea compleja y que no debe ser un objetivo a cumplir, se puede velar por mantener condiciones que permitan convertir a la empresa en lugar de participación bajo los lineamientos establecidos y la autoridad necesaria para garantizar el orden. Frente a esta situación se expresa: “La manera de pensar del gerente no es alentadora. Es una forma de presión, pero no es la adecuada.” (Ex empleado) ^o

Parafrafrasis: " Mi gente esta desmotivada, lo que tengo son asalariados, estan aqui por un sueldo no mas pero no tienen expectativas"(Director de calidad) ^o

6.2 Sistema de gestión de calidad

Actualmente, el sistema de gestión de calidad es un sistema débil, las áreas están enfocadas en sus propias funciones pero no se está entendiendo cómo contribuye o afecta un proceso a otros, no se ve como clientes a los demás procesos, por lo tanto, el trabajo se convierte en rutinario y sumado a la desmotivación por los diferentes factores ya expuestos es difícil tener otro tipo de resultados. Esta situación es de conocimiento de los directivos y frente a esto expresan su preocupación:

“Uno tiene que entender que lo más importante para una empresa son sus clientes, cierto, pero la empresa tiene clientes internos y un cliente externo y una de las claves para fidelizar a los clientes es hacerle la vida fácil, al cliente, y de hecho es el pensamiento hoy, como le hago la vida fácil a mi proceso interno” (Director de calidad) ^o

“El sistema de calidad se murió, no tenemos calidad. Todos creen que la calidad es responsabilidad del departamento de calidad, pero es de todos” (Ex Director de calidad) ^o

“Aquí no hay cultura de calidad, apenas la estamos empezando a generar” (Director de calidad) ^o

“Esos formatos son una mentira. Aquí todo el mundo corre cuando hay auditoria” (Ex empleado) ^o

“Es que el sistema de gestión tiene que ser parte de mi día a día”. (Director de calidad) ^o

“Alianza trabaja con urgencias y cuando se trabaja con urgencias no hay PHVA, porque se debe hacer lo importante mas no lo urgente” (Director de calidad) ^o

Generar una cultura implica un gran esfuerzo por hacer que todos los colaboradores entiendan cuál es la manera de trabajar y qué papel cumple cada uno dentro del proceso. Ellos a su vez deben convertirse en multiplicadores de esa cultura para que independientemente de que hoy estén unos y mañana no, la empresa siga marchando sin dejar caer el sistema de calidad.

“ [...] la política tiene que estar disponible, entonces que es estar disponible? tiene que estar en una cartelera, no confunda cuando la norma dice que está disponible es que esta en una cartelera, es que yo le entregue a usted el formato, entonces está disponible pero no quiere

decir que yo se la comunique o que usted la hay entendido. entonces entregamos esto y...firme firme?"... "Si la gente la entiende la aplica" (Ex Director de calidad) ^o

6.3 Relaciones laborales

En la empresa se manejan muy buenas relaciones entre colaboradores, sin embargo, existen algunas situaciones con personas específicas que afectan el clima organizacional frente a las cuales los trabajadores sienten que no se toman las medidas respectivas. Esto hace parte también de las inconformidades que se presentan.

"Ojalá le hubieran dado bien duro. Se va, pero se va con satisfacción (risas)" (Auxiliar producto terminado) ^o

7. Capítulo VI. Bases para la construcción de un plan de Responsabilidad Social Interno. Recomendaciones

De acuerdo al diagnóstico realizado se presentan algunas recomendaciones enmarcadas en una clasificación de tres temas (Contratación, Talento Humano e Higiene y Seguridad) con los cuales se pretende mostrar los aspectos a los que se debe prestar atención para cumplir con lo legalmente establecido.

Es claro que para mejorar los puntos más críticos encontrados se requiere de inversiones grandes y por lo tanto se recomienda realizar una priorización de las necesidades, pues en muchas ocasiones, dar solución efectiva a las situaciones menos complejas, puede tener efectos muy positivos en el clima laboral mientras se planean y ejecutan los demás proyectos con impactos de largo plazo.

7.1 Contratación

En los aspectos relacionados con la contratación se recomienda:

- Definir una escala salarial con criterios de selección claros, actualizar los perfiles de cargo en caso de ser necesario y comunicar esta información a los colaboradores para evitar la

desmotivación y las comparaciones. Este aspecto es indispensable para que las personas se sientan valoradas y a gusto en el cargo que desempeñan.

- Exigir la afiliación a ARL para el caso de la contratación por prestación de servicios ya que de esta manera disminuye en cierta medida el costo de asumir las consecuencias de un accidente laboral. Igualmente, para este caso en particular, se sugiere tomar una medida que defina cómo se va a manejar el contrato, si es por prestación de servicios se debería cumplir con las características de dicho contrato, de lo contrario, se necesitaría un contrato laboral.

- Entregar copia de los contratos de trabajo en el momento de establecer el acuerdo, pues si bien, esto no es motivo de sanción directamente, le evitará al empleador puntos en contra de llegarse a presentar algún proceso legal. Artículo 39 CST: “Se deben expedir tantas copias como interesados haya”. Es aconsejable también llevar un listado de registro para hacer firmar el recibido cada vez que se entregue copia de un contrato.

- Si en los contratos con los trabajadores no existe evidencia de fórmulas, patentes, propiedad intelectual, derechos de autor o cláusulas de confidencialidad, se puede divulgar cualquier tipo de información sin hacerse acreedor a sanciones. Por esta razón se sugiere ser muy específicos en este tema a la hora de establecer los acuerdos o si se considera necesario hacer patentar los procesos productivos que lo requieran.

- Reducir un mes al tiempo del periodo de prueba. En caso de que se llegue a considerar el tiempo legalmente establecido, es importante hacer la modificación en los contratos de trabajo.
- Respecto al contrato de aprendizaje se recomienda especificar el monto del salario, las condiciones de trabajo y entregar copia del contrato al aprendiz firmado por ambas partes en el momento en que se establece el acuerdo.

7.2 Talento Humano

En los aspectos relacionados con el Talento Humano se recomienda:

- Reconsiderar la manera de remunerar el trabajo suplementario cuando el trabajo se cancela por culpa del empleador, esta situación además de generar riesgo de sanción, genera desmotivación en los trabajadores.
- Considerar que la ausencia de días compensatorios remunerados, hace que el trabajador empiece a sentirse poco valorado al no contar con la garantía de un descanso y del tiempo para sus actividades familiares y personales.
- Empezar la capacitación en la prestación de primeros auxilios y brigada de emergencia, no sólo con los integrantes de la misma, sino con todos los colaboradores de la empresa, pues al contar con más de 150 personas, es necesario tener conocimiento de cómo reaccionar ante una

eventualidad. La disposición de ayudar en un caso de emergencia sin tener claridad en la manera de proceder, puede arriesgar mucho más la vida y la seguridad de los trabajadores.

- Tener en cuenta la cantidad de horas que realmente una persona está en condiciones de laborar, pues como lo manifiestan algunos colaboradores, es necesario reevaluar si el extender tanto un turno genera los beneficios que la empresa espera.
- Organizar la entrega de dotación para las fechas y cantidades establecidas por ley.
- Considerar la creación de un indicador que mida el número de cambios en la programación de producción por la necesidad de controlar este tema al generar mucha inconformidad en los trabajadores del área operativa.
- Es indispensable no solo comunicar sino asegurarse de que todo el personal realmente entienda la información que se esté proporcionando en los diferentes temas y la ponga en práctica. Al hacer un sondeo con algunas personas se puede apreciar que sólo tienen en cuenta o recuerdan partes de la información que les brindan los reglamentos de la empresa y el sistema de gestión de calidad, por lo tanto, es importante reforzar y buscar las mejores estrategias para que las personas conozcan, entiendan y apliquen lo que se necesita.
- Tener en cuenta dentro del cronograma de actividades anual las jornadas de recreación, cultura o deporte para los trabajadores durante la jornada laboral. Si bien tiene mayor complejidad concederlas semanalmente, pueden acumularse para disminuir costos.

- Llevar un control sobre las herramientas entregadas a los trabajadores a través de inventarios con firmas que lo evidencien y de ser necesario entregar paz y salvos cuando el colaborador deje de estar vinculado a la empresa o cambie de cargo.
- Con base en el concepto de “afilarse la sierra” del autor Stephen Covey, se sugiere tener tiempos de retroalimentación para tomar medidas que garanticen planes de acción oportunos, de esta manera, se lograrían obtener mejores resultados con todas las variables que se puedan presentar. “Es frecuente que la gente esté demasiado ocupada produciendo (aserrando) para prestar atención al mantenimiento de su medio de producción (afilarse la sierra). La razón por la cual esto ocurre es que el mantenimiento pocas veces produce dividendos importantes en forma inmediata.”

7.3 Higiene y seguridad

En los aspectos relacionados con la higiene y seguridad en el trabajo se recomienda:

- La seguridad y la comodidad de los trabajadores para desempeñar su labor es de suma importancia para obtener resultados provechosos y rendimientos mayores, por lo anterior, se recomienda darle prioridad a la instalación de un sistema de extracción de olores para el área de impresión y por lo pronto, suministrar a los operarios protectores respiratorios diseñados para este oficio, con lo cual se disminuye el riesgo de enfermedad profesional y el empleador cubre su obligación.

- Instalar un sistema de control de temperatura para la planta de producción o mientras se puede tomar una medida definitiva, hacer uso de ventiladores y/o extractores.
- Realizar la próxima medición de los contaminantes del área de impresión en un día donde todas las maquinas estén funcionando y durante un tiempo mayor, pues es evidente que los olores que se generan en esta área son bastante fuertes teniendo en cuenta el tiempo de exposición de los operarios.
- A pesar de dar capacitaciones y sensibilizar a los trabajadores en el tema de higiene y seguridad industrial, se recomienda incluir en el reglamento las medidas preventivas para evitar accidentes y enfermedades profesionales.

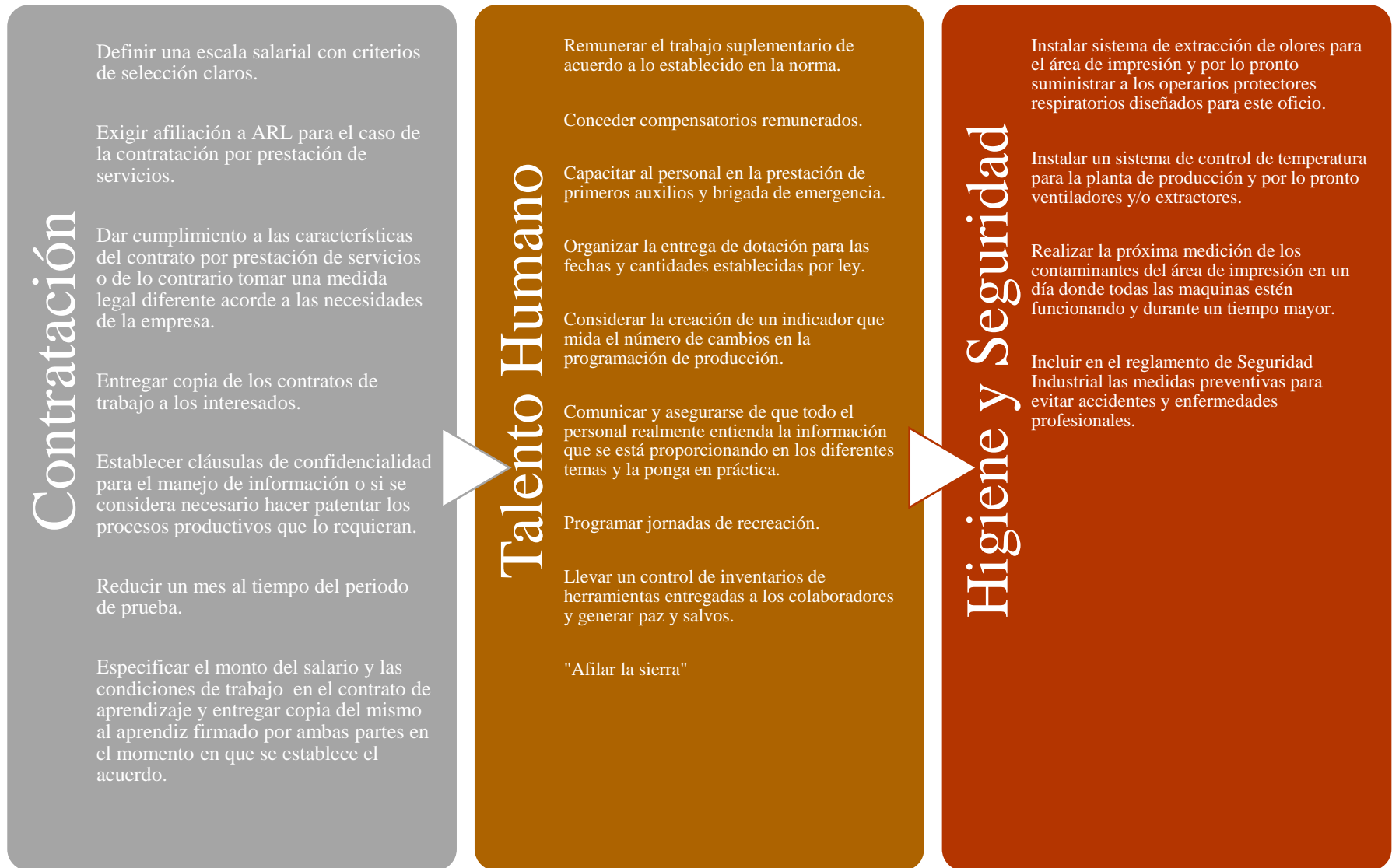


Figura 3. Bases para la construcción de un plan de Responsabilidad Social Interno. Recomendaciones

8. Conclusiones

- De acuerdo a la clasificación de Bestraten & Pujol (2004) utilizada en el desarrollo de esta práctica, existen tres niveles de responsabilidades para priorizar los esfuerzos que se deben llevar a cabo en las organizaciones: primarias, relacionadas con los aspectos de obligatorio cumplimiento, secundarias, aquellas que exceden lo obligatorio y terciarias, las que no están incluidas en la actividad específica de la empresa. En este sentido, es necesario revisar el estado de las responsabilidades del primer nivel para generar un impacto de largo plazo cuando se trascienda a los niveles superiores. Antes de iniciar un programa de Responsabilidad Social Empresarial se requiere mirar hacia el interior de la organización, con el fin de obtener un panorama que evidencie como se está cumpliendo con las disposiciones legales.

- Después de realizar la revisión de la primera parte del Código Sustantivo del Trabajo (Derecho Individual), se tomaron catorce temas para la evaluación con sus respectivos artículos, de lo cual se obtuvo el “Diagnostico del cumplimiento de las responsabilidades obligatorias de Alianza Grafica S.A de acuerdo a al código sustantivo del trabajo como base para iniciar un programa de responsabilidad social empresarial”. A través del resultado de este diagnóstico se concluye que el 47% de las normas evaluadas tienen un cumplimiento total, el 36% un cumplimiento parcial y el 17% un cumplimiento nulo, indicando que la empresa debe hacer esfuerzos significativos para mejorar algunos aspectos y mantener los que están de acuerdo a la norma.

- Dentro de los aspectos con cumplimiento total, sobresale el pago de nómina de manera puntual, lo cual genera satisfacción en los colaboradores al ofrecerles seguridad y confianza en la empresa. Dentro de la evaluación realizada a este ítem, se tiene buenas referencias por parte de los trabajadores por lo cual se debe mantener.

- Los principales aspectos con cumplimiento parcial que se deben mejorar se relacionan con el tema de higiene y seguridad, remuneración de tiempo suplementario y duración de jornadas de trabajo.

- Los principales aspectos con cumplimiento nulo que se deben mejorar abarcan temas de contratación, días compensatorios y atención de primeros auxilios.

- En los temas de cumplimiento obligatorio, la mayoría de inconformidades que manifiestan los trabajadores se dan por la inequidad para considerar temas salariales. La falta de una escala con criterios claros causa desmotivación en las personas, dando lugar a comparaciones y a no sentirse a gusto con el trabajo que desempeñan lo que finalmente redundaría en bajos rendimientos.

- En algunos temas de cumplimiento no obligatorio, pero no menos importantes para el mejoramiento de la empresa, se muestra inconformidad y desmotivación por la falta de reconocimiento al trabajo de las personas y la baja calidad de algunos servicios que les ofrece la empresa. La gente necesita sentirse más valorada por los líderes de la organización y no está contenta con la alimentación que actualmente se les está dando. Cabe anotar que estos aspectos

no fueron objeto de evaluación de esta práctica, pero se perciben fácilmente al interactuar con los colaboradores.

- Alianza Gráfica se ha convertido en una escuela al permitir a los trabajadores aprender no sólo del área donde inician sino de otras dependencias que enriquecen su formación y experiencia laboral. Los trabajadores valoran las oportunidades de aprendizaje que se les brindan y manifiestan el cambio en la calidad de vida a partir de su vinculación a la empresa.

- Fortalecer el sistema de gestión de calidad es un tema indispensable para ver resultados diferentes en la empresa, es necesario dedicar tiempo y esfuerzo a que todos los trabajadores interioricen la manera en que se deben realizar los diferentes procesos a fin de que se llegue a implementar como cultura.

- El diagnóstico presentado en este documento puede convertirse en un insumo para la elaboración de un Plan de Responsabilidad Social Empresarial que tenga en cuenta las necesidades de los actores internos y externos en el momento de generar planes de acción conducentes al bienestar de la empresa y su entorno.

- En muchas ocasiones se tiene ganado el 50% o más de lo que se necesita para cumplir con la norma, por lo cual, invertir esfuerzos en estos aspectos puede generar resultados más inmediatos que empezar por lo que esta desde cero. Tal es el caso de la Brigada de emergencia o la enfermería. Existe el personal o el espacio físico adecuado, pero no hay capacitación.

- Para obtener un estudio en profundidad respecto al cumplimiento de las disposiciones legales en la organización, es necesario recurrir a una investigación más detallada con el apoyo de un profesional del derecho laboral. Cabe anotar, que un buen complemento a este trabajo se puede realizar bajo el Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide al decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Índice de tablas

Tabla 1. Enfoques de Responsabilidad Social Empresarial	24
Tabla 2. Niveles de Concentración de N-Propyl Acetate y N-Propyl Alcohol. Comparación con valor límite permisible (TLV TWA)	56
Tabla 3. Evaluación Ambiental de ruido- Sonometrías	90

Índice de figuras

Figura 1. Pirámide de la Responsabilidad Social Empresarial propuesta por Carroll	27
Figura 2. Estado de cumplimiento de las responsabilidades obligatorias de Alianza Gráfica S.A de acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo (Primera parte).	95
Figura 3. Bases para la construcción de un plan de Responsabilidad Social Interno.	
Recomendaciones.....	108

Anexos

Anexo 1. Tabla de evaluación de artículos del Código Sustantivo del Trabajo para Alianza Gráfica S.A

Anexo 2. Guía de evaluación del estado del cumplimiento de las responsabilidades obligatorias de Alianza Gráfica S.A de acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo

Bibliografía

Agudelo, O. (21 de Marzo de 2015). Jefe de Talento Humano. (N. P. Diaz, F. X. Gutierrez, & J. I. Nuñez, Entrevistadores)

Alcaldía de Bogotá. Código Sustantivo del trabajo. Recuperado de:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Alcaldía de Villa Rica. Plan de desarrollo municipio de Villa Rica- Cauca 2008-2011. “De la mano con el pueblo”. Recuperado de:<http://www.villarica-cauca.gov.co/>

Alcaldía de Villa Rica. Plan de desarrollo municipio de Villa Rica- Cauca 2012-2015. “Es el tiempo de invertir en la gente“. Recuperado de: <http://www.villarica-cauca.gov.co/>

Alianza Gráfica. (17 de 3 de 2016). *aligraf*. Obtenido de Alianza Gráfica:
<http://www.alianzagrafica.com/>

Aragon, A. (s.f.). *Plan de desarrollo municipio de Villa Rica-Cauca 2008-2011. "De la mano con el pueblo"*.

Arias, F. G. (2006). El proyecto de investigación Introducción a la metodología científica. En F. G. Arias, *El proyecto de investigación Introducción a la metodología científica* (págs. 23,24). Caracas, Venezuela: Editorial EPISTEME, CA.

Azuero Rodríguez, A., Melo, J., & García, M. (2011). Una presentación de la región socialmente responsable del Norte del Cauca. *Cuadernos de Administración*.

Castillo, E.B., Castro, B. & Díaz, B. (2008). Incidencia de los sindicatos en las condiciones y prestaciones laborales de los trabajadores de las maquilas de el Salvador (Tesis de pregrado). Universidad de el Salvador, Ciudad Universitaria, El Salvador.

Código Sustantivo del Trabajo. (2016). Bogotá, Colombia: Legis.

Dorado, D.F., Erazo, A.J., & Ordóñez, C.A. (2016). Importancia del estudio de las relaciones sociales, económicas y ambientales norte caucanas, desde el contexto de la empresa Alianza Gráfica S.A para la elaboración de un plan de responsabilidad social empresarial pertinente a sus grupos de interés (Tesis de pregrado). Universidad del Cauca, Popayán, Colombia.

Gutierrez, F.X., & Nuñez, J.I. (2015). Las acciones de Responsabilidad Social Interna desde la perspectiva de los actores organizacionales internos, en la Fundación Propal y Alianza Gráfica (Tesis de pregrado). Universidad del Cauca, Popayán, Colombia.

Gobernación del Cauca . (2013). *Contrato Plan – Región Norte del Cauca*. Popayán .

Jaramillo Jassir, I. D. Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. *Opinión Jurídica*, Vol. 9, N° 18, pp. 57-74 - ISSN 1692-2530 Julio-diciembre de 2010 / 204 p. Medellín, Colombia. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v9n18/v9n18a04.pdf>

Kawulich, Barbara B. (2006, noviembre). La observación participante como método de recolección de datos [82 párrafos]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal]*, 6(2), Art. 43. Disponible en:
<http://diverrisa.es/uploads/documentos/LA-OBSERVACION-PARTICIPANTE.pdf>

Molina, A. (7 de Julio de 2016). Director de Calidad. (D. F. Dorado, A. J. Erazo, & C. A. Ordóñez, Entrevistadores)

Orjuela, J. (7 de Julio de 2016). Psicóloga. (D. F. Dorado, A. J. Erazo, C. A. Ordóñez, & D. Montenegro, Entrevistadores)

Secretaría del Senado. Código Sustantivo del Trabajo. Recuperado de:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Villegas, T. I. (7 de Julio de 2016). Auxiliar producto terminado. (D. F. Dorado, A. J. Erazo, & C. A. Ordóñez, Entrevistadores)