

PROBLEMÁTICA DE LA CONTRATACIÓN EN LAS REGIONES PETROLERAS

DESAFÍOS DE LA IMPLEMENTACIÓN
DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

INVESTIGACIÓN MAYO- JULIO 2016

CRUDO TRANSPARENTE

ORGANIZACION DE LA SOCIEDAD CIVIL SOBRE EL SECTOR DE HIDROCARBUROS

EQUIPO NACIONAL

Alvaro Jiménez Millan
direccion@crudotransparente.com

Jasmine Cozic
investigacion@crudotransparente.com

Andrés Vargas Ferro
info@crudotransparente.com

Yessica Prieto Ramos
investigacion1@crudotransparente.com

Laura Dianne Hinestroza
comunicacion@crudotransparente.com

Con el apoyo de
NATIONAL ENDOWMENT FOR DEMOCRACY

 CT Colombia

 Crudo Transparente

www.crudotransparente.com

Calle 26B #4A-45 Edificio KLM. Oficina 1301
Bogotá, Colombia 2016

Distribución bajo licencia creative commons



Resumen:

La contratación en la industria petrolera mantiene unas dinámicas particulares, que la diferencia de los demás sectores productivos.

Los salarios superiores que se ofrecen, sumado a la necesidad del Estado de focalizar los beneficios de la explotación de crudo en los municipios productores, ha generado que la oferta de mano de obra en las zonas de influencia crezca por dos razones: la primera, porque los habitantes abandonan sus actividades económicas tradicionales –agricultura y ganadería- para emplearse en los campos; y segundo, porque se presentan fenómenos migratorios importantes de personal en busca de nuevas oportunidades.

El aumento poblacional y el requerimiento de empleos en la industria, generó conflictos en el interior de las comunidades: los nativos exigían, y aún lo hacen, ser priorizados en la contratación, porque sus territorios son los directamente afectados por las actividades hidrocarburíferas; y los foráneos, afirmaban que estaban capacitados y tenían derecho al trabajo.

Frente a este panorama, las juntas de acción comunal (JAC) y las asociaciones de juntas de acción comunal, asumieron el rol de intermediación laboral para organizar la mano de obra no calificada de sus comunidades y realizaron acuerdos con las petroleras para que contrataran a su personal. Así ganaban las comunidades y las empresas evitaban bloqueos y paros que interfirieran en el normal funcionamiento de sus operaciones.

Sin embargo, este modelo no fue ajeno a la corrupción. La cantidad de plata que mueve la industria y a la necesidad de la gente de emplearse; algunos de los presidentes de las JAC, alcaldes, concejales y encargados de la contratación en las empresas, vieron la oportunidad de exigir dinero a los empleados para contratarlos.

El sistema de contratación en las áreas de influencia funcionó de esa manera por más de dos décadas, pero desde el 2013, por medio de la promulgación de la ley 1636 y el decreto 2852, que reglamenta e implementa el Servicio Público de Empleo (SPE) a nivel nacional, se les prohibió a las JAC hacer la intermediación laboral.

La puesta en marcha del SPE, ha tenido tropiezos y dificultades en las regiones petroleras –Casanare, Norte de Santander, Meta- porque las comunidades se sienten desplazadas al asegurar que ya no las priorizan en la contratación y las JAC afirman que ya no tienen instrumentos para focalizar los beneficios de la industria en sus territorios; esto ha producido protestas, paros y desacato de la ley. También se evidencia que la intermediación laboral se sigue presentando y la corrupción en el tema, continúa.

Palabras claves:

Industria petrolera, contratación, mano de obra no calificada, juntas de acción comunal, Servicio Público de Empleo

Research Summary:

Recruitment in the oil industry has specific dynamics, which differentiate it from other productive sectors. The higher wages offered, combined with the need for the State to focus the benefits from the oil exploitation in the producing municipalities, has generated a growth in the supply of labor in the areas of influence for two reasons: first, because the inhabitants abandon their traditional economic activities -agriculture and cattle raising – to work in the oil fields; and secondly, because important migratory phenomena of personal in search of new opportunities occur.

The population increase and the requirement of jobs in the industry, generated conflicts within communities: natives demanded, and still do, to be prioritized in recruitment, because their territories are directly affected by oil activities; and foreign job-seekers, claimed that they are trained and have the right to work.

Given this scenario, the Community Action Boards (juntas de acción comunal in Spanish) and associations of community action boards, made agreements with the oil companies and assumed the role of labor intermediation to organize the recruitment of local unskilled personal in their communities. It was a way to avoid blockades and strikes from the communities that could interfere with the normal functioning of its operations.

However, this model brought corruption; Due to the important amounts of money in the industry and the need for people to be employed, some Community Action Boards presidents, mayors, councilors and recrui-

ters in companies, saw an opportunity to ask for money to hire employees.

The hiring system in the areas of influence worked out that way for more than two decades, but since 2013, the Law 1636 and Decree 2852, which regulate and implement the Public Employment Service (PES), forbid to the Community Action Boards to act as intermediate in the labor market.

The launch of the PES, has been difficult in the oil regions -Casanare, Norte de Santander, Meta- because communities feel that they will not be prioritized anymore in the recruitment and the Community Action Boards say they no longer have instruments to focus the benefits of the industry in their territories; this has resulted in protests and strikes. Also, the intermediation of the Community Action Boards, and corruption, are still present in the territories.

Keywords:

Oil industry, Colombia, hiring, unskilled labor, community action boards, Public Employment Service

PROBLEMÁTICA DE LA CONTRATACIÓN EN REGIONES PETROLERAS



DESAFÍOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Las tasas de desempleo en Colombia, han fluctuado históricamente entre el 10 y el 17 por ciento, de acuerdo con información proporcionada por el Banco de la República¹. Los gobiernos de turno han diseñado diversidad de mecanismos para disminuir estas cifras y así poderle ofrecer a los ciudadanos en edad laboral, empleo digno y justo como lo estipula la Constitución Política en su artículo 25.

El presidente Juan Manuel Santos y el Congreso de la República han impulsado una variedad de medidas, tendientes todas a cumplir con este objetivo. Entre estas, se encuentran el Mecanismo de Protección al Trabajador Cesante, creado por la ley 1636 de 2013 y el cual está compuesto por unas disposiciones que buscan proporcionarle al desempleado, ciertas ayudas que le permitan afrontar la situación y salir de la crisis.

El **Servicio Público de Empleo (SPE)**, es uno de los componentes que integran este mecanismo. Fue reglamentado a finales de 2013 por medio del decreto 2852 y pretende que por medio de diversos instrumentos, puestos al servicio de los ciudadanos, se genere la **organización del mercado labo-**

ral para que tanto empleados como empresas, puedan acceder a vacantes y mano de obra de manera eficaz y eficiente; así como también, tiene el deber de **regular la actividad de intermediación laboral**¹.

Pese a que el SPE se ha venido implementando en todo el país, Crudo Transparente (CT) pudo constatar en varias visitas a las zonas petroleras, que existe cierta incomodidad por parte de las comunidades de las áreas de influencia frente al SPE y que las juntas de acción comunal (JAC) y las asociaciones de JAC continúan ejerciendo la intermediación laboral, especialmente la relacionada a la mano de obra no calificada, pese a que la ley se los prohíbe.

La anterior razón, motiva a CT a presentar el siguiente informe para **conocer más a fondo las dinámicas de contratación laboral en las regiones petroleras y los desafíos del Servicio Público de Empleo en estas zonas**. Por lo delicado del tema y la complejidad de las condiciones de seguridad presente en cada uno de los territorios, CT se reserva los nombres de las fuentes, sus cargos y los municipios donde viven.

1. Banco de la República, (s.f.), "Tasas de empleo y desempleo – porcentaje de fuerza de trabajo Total nacional", [en línea], disponible en: <http://www.banrep.gov.co/es/tasas-empleo-desempleo>

2. Santos, Calderón, Juan Manuel, (2013, 6 de diciembre), "Decreto 2852 de 2013: Por el cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante y se dictan otras disposiciones", [en línea], disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur>

CONTRATACIÓN LABORAL EN ZONAS PETROLERAS ANTES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

En Colombia, la contratación en el sector petrolero tiene unas dinámicas propias y distintas a las demás industrias del país; en especial en las zonas donde se encuentran los campos de producción. Cada región, tiene de unas particularidades en materia de empleabilidad, que tienen que ver más con **acuerdos en el interior de las comunidades** y entre estas y las empresas petroleras, que con disposiciones legales del Estado.

“ **Cada región, tiene de unas particularidades en materia de empleabilidad, que tienen que ver más con acuerdos en el interior de las comunidades** ”

En general, la industria de hidrocarburos proporciona **salarios superiores al mínimo legal vigente**, tanto a sus profesionales, como a la mano de obra no calificada, por tres razones: la primera, porque las actividades que se realizan, especialmente en los pozos petroleros, generan **altos riesgos** para la integridad física de los trabajadores. Segundo, por los largos periodos de tiempo –entre 20 días y mes y medio- que deben internarse la mayoría de los empleados en los campos; pues al estar ubicados

en zonas apartadas, es imposible que el personal pueda trasladarse diariamente a sus lugares de residencia, teniendo que separarse de sus núcleos familiares².

Por último, porque se busca generar buen clima entre las comunidades para que no se presenten paros o huelgas que paralicen las operaciones. Todas estas estrategias, pretenden proporcionar **compensaciones** que motiven a las personas a aceptar y mantenerse en estos empleos, y también **generar legitimidad de la industria en las regiones**.

Los altos sueldos, sumado a las cantidades significativas de dinero que mueva el sector por su **demanda de bienes y servicios**, suscitan en el interior de la sociedad, sobre todo en los municipios donde opera, un interés singular. Es importante tener en cuenta, que estos entes territoriales son en su mayoría de **vocación agrícola y ganadera** –especialmente de subsistencia y pequeña escala-, mantienen índices de pobreza superiores a la media, están alejadas de los centros de poder regional y nacional, cuentan con **poca –por no decir nula- presencia estatal**, tienen problemáticas sociales sin resolver y sus aparatos gubernamentales son débiles y no logran generar eficiencia ni eficacia en su gestión.

3. Colombia Energía, (2013, marzo 14), “salarios, remuneración competitiva para retener al talento”, [en línea], disponible en: <http://www.colombiaenergia.com/featured-article/salarios-remuneraci%C3%B3n-competitiva-para-retener-al-talento>

Falta de oportunidades, pocos ingresos familiares que se producen en las actividades del campo, y los buenos salarios que trae consigo el sector petrolero, motivan a los habitantes de estas regiones a emplearse en este; presentándose una alta oferta de mano de obra no calificada.

Las fases de exploración y explotación, generan demandas importantes de trabajadores para el montaje y puesta en funcionamiento de maquinaria, la construcción de instalaciones para el personal y la administración de la operación, obras civiles, entre otras. Muchas veces, esta necesidad de empleados, desborda la fuerza de trabajo existente en los municipios; dando como resultado la **migración de cientos de personas**, muchas de las cuales van acompañadas de sus familias. Sin embargo, la demanda de mano de obra en grandes cantidades no es constante. Esta disminuye conforme la operación del campo se estabiliza, la producción comienza su declive y el precio internacional del barril baja; **generando sobre oferta laboral y desempleo**.

Este último fenómeno, produce inconvenientes y enfrentamientos al interior de las comunidades; el problema radica en que los lugareños consideran que son ellos quienes deben ser priorizados como mano de obra apta para trabajar en la industria petrolera, porque son sus territorios los que se ven directamente afectados por estas

actividades. Por su parte, los migrantes argumentan que tienen derecho al trabajo y que están capacitados para desempeñar los oficios típicos del sector. Conflictos que fueron mediados, durante años, por las **Juntas de Acción Comunal (JAC)** y las asociaciones de JAC –conocidas con **Asojuntas-** y la creación de acuerdos con las petroleras.

“ **Las JAC, pese a que ley se los prohíbe, hacen intermediación laboral y organizan la mano de obra local, para la industria.** ”

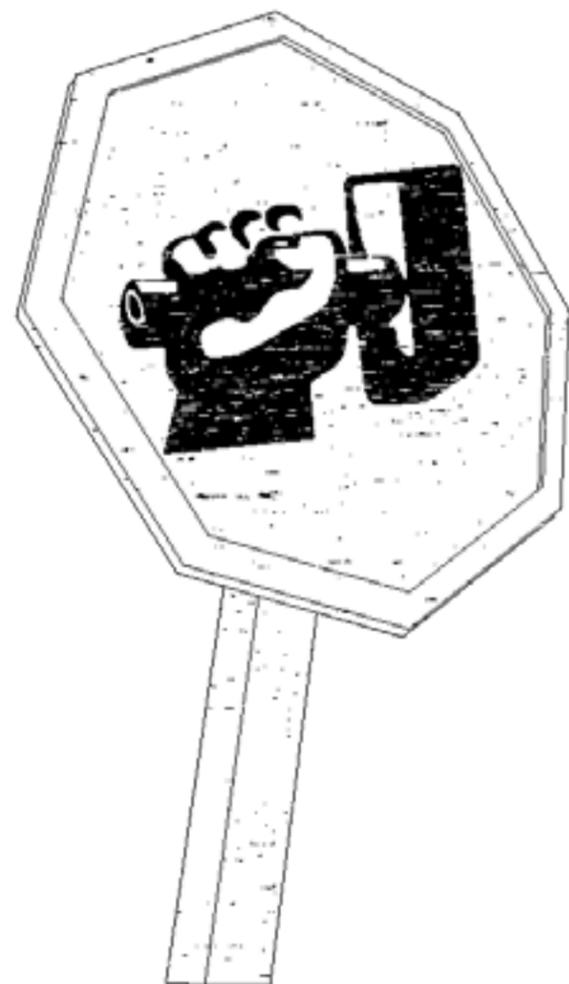
Las JAC son entendidas por la ley 743 de 2002 como “una expresión social organizada, autónoma y solidaria de la sociedad civil, cuyo propósito es promover un desarrollo integral, sostenible y sustentable construido a partir del ejercicio de la democracia participativa en la gestión del desarrollo de la comunidad”³. Han sido estas quienes desde los años 80 del siglo pasado, **han jugado un papel determinante en la organización comunitaria de las regiones petroleras**⁴. Son ellas las encargadas de transmitir las inconformidades y **negociar**, con las empresas, beneficios y compensaciones. Así mismo, se responsabilizaron –aunque

4 Congreso de la República de Colombia, (2007, 7 de junio), “Ley 743 d3 2002. Por el cual se desarrolla el artículo 38 de la Constitución Política de Colombia en lo referente a los organismos de acción comunal” publicado en Diario Oficial núm. 44.826, [en línea], disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0743_2002.html

5. Escobar, María Isabel, (2016), “Petróleo y comunidad Un conflicto por resolver”, Bogotá, Colombia.

aún lo hacen, pese a que ley se los prohíbe- de hacer **intermediación laboral y organización de la mano de obra local**, para la industria .

Pensando en la necesidad de beneficiar y compensar a las regiones petroleras por la extracción de los recursos no renovables, entre ellos el petróleo, el Estado emitió una serie de leyes⁵ para garantizar que la población local tuviera prioridad a la hora de la contratación en las diversas actividades, directas o no, de la industria. Para lograr esto, entre estas normas, se faculta al alcalde la labor de expedir la **certificación de**



residencia en el municipio, a las personas de las áreas de influencia de proyectos de exploración y explotación petrolera, que estén interesados en emplearse como **mano de obra no calificada**⁶. Esta constancia

la hacen teniendo como soporte los certificados electorales o el SISBÉN, y el **registro de afiliación a la Junta de Acción Comunal** del barrio donde vive el interesado.

En sus viajes a varias regiones petroleras, CT pudo constatar que este último requisito, **certificación de afiliación a JAC**, es el más importante para acceder a un contrato laboral o de bienes y servicios dentro de la industria. Es expedido por el presidente de la JAC y constata no solo que la persona pertenece a la organización de la sociedad civil; sino también, el tiempo que ha hecho parte de ella.

Frente a la migración constante y masiva de trabajadores para la industria, este certificado se convierte en la garantía de acceso a la misma. Quien logre demostrar que reside en el municipio, es quien en últimas podrá acceder al contrato, si cuenta con las capacidades para desempeñar el oficio que se le asigne.

La cantidad de mano de obra no calificada disponible, tanto local como foránea, llevó a

que las JAC, junto a las Asojuntas⁷, crearan unas listas y turnos para organizar el tema laboral en sus territorios y así subsanar los frecuentes conflictos entre los integrantes de las comunidades por acceder a los empleos; todo esto, teniendo como base la emisión del certificado de afiliación.

Los **listados y turnos** funcionan de la siguiente manera: todos los afiliados a la JAC que deseen ingresar al sector petrolero, deben inscribirse en las listas que les corresponden según el oficio que quieren desempeñar; el turno se asigna dependiendo criterios definidos por cada JAC –varían desde tiempo de desempleo, antigüedad en la Junta, hasta simple orden de inscripción- y solo puede postularse al empleo, quien tenga el turno y el certificado de residencia firmado por el alcalde.

Por su parte, Asojuntas centraliza toda la información de las JAC y les proporciona

6. Entre ellas la más importante, la ley 1551 de 2012 "por la cual se dictan normas para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios", publicada en Diario Oficial núm. 48.483 de 6 de julio de 2012 [en línea], disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1551_2012.html

7. Ibid

8. Las Asociaciones de Juntas de Acción Comunal, son organismos de segundo grado que están integradas por todas las Juntas de Acción Comunal de un mismo municipio. La integran 4 representantes de cada JAC, tres delegados y el presidente, y tienen como objetivo buscar el desarrollo de sus comunidades a través de la democracia participativa. Congreso de la República de Colombia, (2007, 7 de junio), "Ley 743 de 2002. Por el cual se desarrolla el artículo 38 de la Constitución Política de Colombia en lo referente a los organismos de acción comunal" publicado en Diario Oficial núm. 44.826 de 7 de junio de 2002, [en línea], disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0743_2002.html



un turno. Cuando la operadora o contratista libera una vacante, Asojuntas se comunica con el presidente de la JAC que está en la lista de espera, para que envíe al trabajador pertinente, de acuerdo al listado y turno. La idea es que los beneficios de la contratación lleguen a todas las áreas, tanto la rural como urbana. Este modelo también cambia, dependiendo el municipio y los acuerdos entre las comunidades.

Adicionalmente, la sobreoferta laboral, obligó a las JAC, Asojuntas y empresas a encontrar fórmulas que le permitieran contratar a la mayor cantidad de personas, para que no se generaran conflictos. El modelo que mayor acogida tuvo, fue la **rotación del personal no calificado**. Por

ejemplo, si se necesita un paletero⁹ por un año, se contratan a tres o cuatro, cada uno por trimestre o cuatrimestre. También se presenta el tan conocido “veintiochazo”; que consiste en la contratación de trabajadores solo **por 28 días**; esta clase de empleo es para labores específicas como el manejo de taladros. Al terminar su periodo, el empleado vuelve a la lista de su JAC y queda en la cola, esperando nuevamente su turno.

Respecto a **la mano de obra calificada**: técnicos, tecnólogos o profesionales universitarios, también se inscriben en los listados y se les asigna un turno; pero no son sometidos a la rotación constante. Si

9. Persona dedicada a dar tránsito en la vía.



“Cascos de trabajadores”

por ejemplo, el contrato es por seis meses, el trabajador al que le toca el turno, labora todo el periodo.

Todo esto se produce porque las comunidades, al inicio de los proyectos petroleros, en la década de los 80 y 90, y antes de que existiera legislación que las priorizara, se vieron en la necesidad de hacer paros, bloqueos a las vías y cese de actividades, para que la industria petrolera dejara de contratar personal fuera del municipio. Sentían que les extraían sus recursos y no les dejaban nada más que daños a sus fuentes hídricas, perjuicios en las tierras cultivables y problemas como prostitución y drogadicción que venían casi siempre de la mano del personal extranjero.

Cada compañía se vio en la necesidad de virar su mirada a las comunidades aledañas a sus campos para llegar a acuerdos que les permitiera operar de manera normal. Existen innumerables actas de compromisos entre los representantes de las empresas y los presidentes de Asojuntas y JAC, donde se estipula lo anteriormente dicho.

Como se afirmó anteriormente, las JAC, Asojuntas y alcaldías de cada municipio, tiene sus propias reglas para llevar a cabo esta intermediación laboral. Igualmente, la multiplicidad de actores: empresas, alcaldes, empleados, presidentes de organismos de la sociedad civil, líderes sociales y las dinámicas propias de cada territorio, han

llevado a configurar el sistema de manera distinta; derivando en algunos casos en **corrupción** de todas las partes, donde las únicas perjudicadas terminan siendo las comunidades y el trabajador.



CASANARE

De acuerdo a entrevistas realizadas por CT a líderes comunitarios y representantes de JAC y Asojuntas, en uno de los municipios casanareño, la Asociación de Juntas es la encargada de recopilar las hojas de vida de todos los aspirantes a emplearse en la industria petrolera.

Los presidentes de cada una de las JAC hacen llegar los currículos en formato físico a la oficina de Asojuntas y su **secretario laboral** se encarga de ordenarlos en los listados y asignarles los turnos, teniendo en cuenta la clasificación primaria hecha por la JAC de cada uno de los barrios; se respeta lo

acordado por cada organismo comunal. Por ejemplo, si la JAC de determinado territorio, pacta que tendrán prioridad los padres cabeza de familia, entonces Asojuntas está en el deber de ordenar el personal de esa zona, teniendo como base este criterio.

Cuando alguna de las 14 operadoras o de los cientos de contratistas presentes en la región, tiene una vacante disponible, el representante laboral de la Asociación de Juntas, avala el certificado de afiliación a la JAC de su barrio, que debe poseer el aspirante. Este documento tiene un valor de 12 mil pesos y su validez es por el tiempo del contrato.

El personal no calificado es rotado en

tiempos igualitarios, pero el calificado no. Asojuntas considera que esto se produce porque en el municipio, como en general en las regiones petroleras, son pocas las personas que tienen acceso a la educación.

El actual secretario laboral asegura que antes, el certificado tenía un valor de 20 mil pesos y debía ser renovado cada determinado tiempo, pero la nueva administración lo redujo para ser más justo con el trabajador. Asevera que esto se

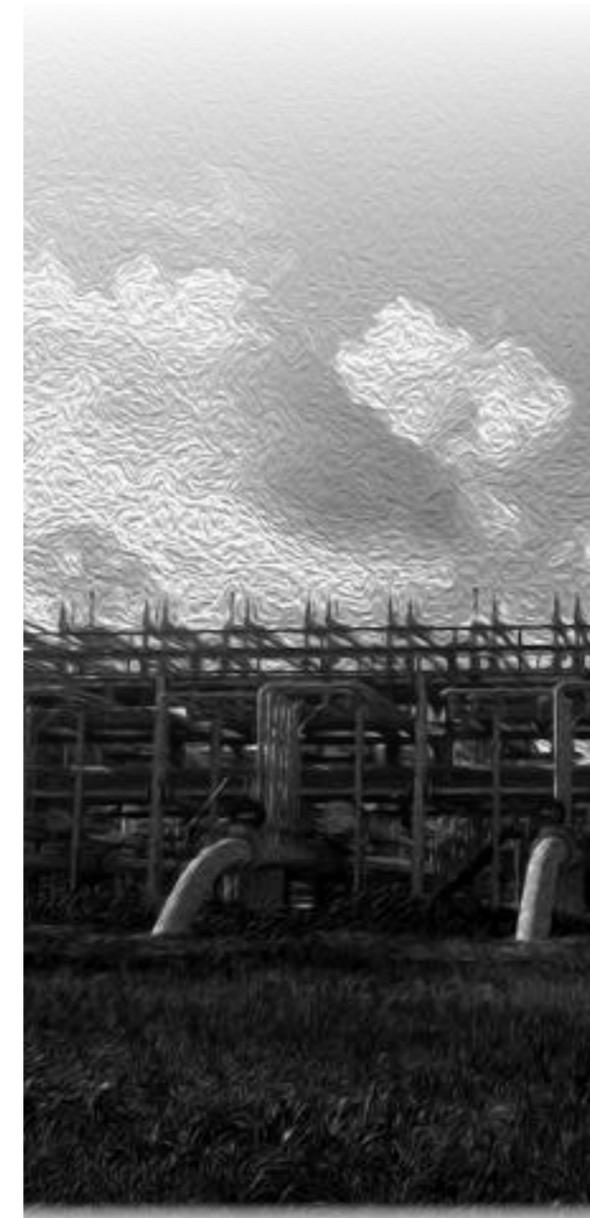
decidió porque “muchas veces el trabajador no cuenta con el dinero porque lleva tiempo desempleado y no está bien que por no tener la plata, no pueda emplearse. Estamos para ayudar a nuestra comunidad, no para sacar provecho de esta situación”.

El dinero recaudado por la emisión del documento, es utilizado para pagar los gastos de la oficina de Asojuntas: arriendo, teléfono, internet y todo lo concerniente a la labor del secretario laboral para el ejercicio de sus funciones. El fiscal de la Asociación de Juntas argumenta que quisieran no cobrar, pero lastimosamente lo deben hacer, porque son un organismo sin ánimo de lucro y ambos aseguran que “por culpa del cuento ese de que las zonas de influencia eran solo las veredas y corregimientos donde se encontraban los campos, no permitió que las empresas construyeran ni dotaran en la cabecera municipal los salones comunales, como sí lo hicieron en las zonas circunvecinas a las operaciones”. No cuentan con la infraestructura para sus actividades y deben contratar todos los servicios que les permita ejercer su rol de intermediación laboral.

Es importante mencionar, que la actual Asojuntas de este municipio, **no cobra ninguna cuota al trabajador** por haberlo ayudado a ubicarse laboralmente, porque considera que no es legal, ni ético, que el empleado deba sacar de su sueldo una cantidad de dinero, para sostener el



“CPF Cupiagua de Ecopetrol” en Aguazul, Casanare. Por : Crudo Transparente



organismo. No obstante, si documentaron la existencia de este cobro, mensual o a la finalización de los contratos, en previas administraciones. “Montos que iban desde los 20 - 30 mil y podrían llegar hasta millón de pesos, de acuerdo a la labor desempeñada; muchos de los cuales eran pedidos por algunos presidentes de manera ilegal y a escondida de los demás integrantes del organismo”.

Por otra parte, un presidente de JAC de una vereda de uno de los municipios de mayor producción en Casanare, aseguró que en la asamblea de su Junta, se acordó cobrar 20 mil pesos mensuales, únicamente a los afiliados de su barrio, que ingresan a la

industria. Dinero que es utilizado para la movilización de los delegados de la JAC a las reuniones con las empresas, líderes comunitarios, y trámite de documentación ante la alcaldía y la gobernación; así como también, para la realización de eventos como el día de la madre, el día del niño, entre otros.



NORTE DE SANTANDER

El departamento norte santandereano tiene una larga tradición petrolera, sus principales campos de explotación tienen más de 50 años y están bajo administración de la estatal petrolera, Ecopetrol, pero hay multiplicidad de empresas contratistas.

La contratación en uno de los municipios, también es manejada por listados y turnos, pero a diferencia de Casanare, son los presidentes de cada una de las JAC quienes organizan sus comunidades y Asojuntas solo se encarga de asignarle turno a cada barrio. Se presentan dos asociaciones de juntas de acción comunal en el mismo municipio.

La Asociación de Juntas con la cual CT tuvo la oportunidad de conversar, divide la contratación de la siguiente manera: 60% de los contratos deben ser adjudicados a personal de las zonas rurales y 40% al área urbana. De acuerdo al presidente del organismo comunitario, “el trato se hizo de esa manera, porque las JAC de las veredas alegaron que son las que les toca sufrir los efectos del petróleo en sus tierras” y por tal razón, deben tener prelación.

A la hora de existir una vacante, el presidente de Asojuntas se comunica con el máximo responsable de la JAC para que envíe el trabajador requerido de acuerdo al turno. Cuando la persona

firma contrato, se compromete a pagar 30 mil pesos mensuales, mientras dura su contrato, a Asojuntas. El representante de la Asociación, es enfático en afirma que el pago de este dinero “es un acuerdo entre todos los presidentes de JAC, no está en los estatutos ni nada; sino es un acuerdo para que la Asociación se mantenga porque hay que pagar internet, luz, secretaria, minutos, etc.”.

La rotación del personal no calificado también se presenta. Si en un mismo barrio existen varios trabajadores para el mismo cargo, cuando le toca el turno a esa zona, se divide el contrato en meses iguales para que todos, o la gran mayoría, puedan laborar. Asimismo, si en un barrio solo hay un trabajador para la actividad requerida, este asume todo el contrato; no se presenta ninguna otra persona de otro sector. Pero si se habla de personal calificado, la rotación no aplica y la persona seleccionada, permanece todo el tiempo solicitado.

En el momento de la entrevista con CT, el presidente de Asojuntas llevaba menos de un año en el cargo, porque fue elegido para remplazar a su antecesor, quien fue destituido por la asamblea por corrupción y desviación de los dineros recaudados por el organismo, para actividades personales o no propias de la Asociación.

META

En este departamento llanero, CT tuvo la oportunidad de dialogar con un expresidente de Asojuntas y actual presidente de JAC de unos de los municipios de mayor producción petrolera del país. De acuerdo al entrevistado, en la época donde estuvo a cargo de la Asociación, llegó a manejar entre 3.000 mil y 5.500 trabajadores residentes en el municipio y aptos para la industria.



“USO Meta reclamando mejores condiciones laborales” Por: Unión Sindical Obrera. En: www.usofrenteobrero.org

También contaba con “personas de segunda opción, personas de municipios vecinos, o de otras partes del país, incluso. Porque había unos cargos que toda la gente de aquí ya estaba trabajando, entonces lo que hacíamos era una especie de enlace con otras asociaciones o de manera particular, gente que llegaba al pueblo, que no estaban en los listados pero que estaban necesitados y se les recibía”.

Al igual que las otras regiones aquí analizadas, se manejaban los listados

por actividad y turnos, pero se hacía una priorización teniendo como base el tiempo que había trabajado la persona y lo que llevaba en la lista de espera. Según argumenta, esto lo hacía porque “trataba de que el que entrara a trabajar, fuera el que más tiempo desempleado llevaba. No me fijaba mucho en el turno, sino en el tiempo de espera”.

Por otro lado, en su municipio existían estudiantes de oficios del sector petrolero y a ellos se les priorizaba cuatro meses al año, los meses de junio y julio, y noviembre y diciembre. Esta modalidad se pactó así, porque son los momentos del año donde las instituciones educativas están de vacaciones. La idea era que estas personas ganaran experiencia en sus campos y pudieran, en el momento de graduarse, acceder a los trabajos aptos para sus condiciones académicas.

Respecto al certificado de afiliación a la JAC, en su mandato la asamblea de Asojuntas acordó que solo se podían inscribir a los listados las personas que cumplieran con el siguiente requisito: cinco años de residencia en el municipio para mano de obra no calificada y dos años para los certificados. La medida se contempló para evitar oleadas de migración en los momentos de bonanza, afirma a CT.

Al ingresar en la industria, el trabajador se comprometía a pagar el 1% del total

de su contrato. El pago lo podía realizar durante el periodo contractual, o al finalizar el mismo. En palabras del expresidente de la Asociación, era “un acuerdo de voluntades” y no estaba estipulado dentro del conjunto de estatutos. Se esperaba que la gente cumpliera su palabra y aportara el dinero para el buen funcionamiento de la Asociación.

Este dinero también era utilizado para el sostenimiento de la sede del organismo, pago de deudas adquiridas por anteriores administraciones, el mantenimiento e impuestos de la emisora que pertenecía a la organización y sueldo de secretarías. Sin embargo, el entrevistado sostiene que el dinero no era entregado por la mayoría de los trabajadores y que ni él ni el personal de Asojuntas presionaban para el pago, pero “cuando veíamos que llegaba el fin de mes y teníamos todos los gastos, me tocaba decirle a las secretarías que llamaran a la gente que no había pagado porque si no, no hay paga para nadie. Muchas veces se acercaban a pagar, pero muchas otras no y nosotros no insistíamos más”.

Respecto a la pregunta sobre si creía que era justo este cobro, el hoy presidente de JAC argumentó que “yo no estoy de acuerdo que al trabajador se le tuviera que cobrar esa cuota de sostenimiento, pero pues tampoco teníamos nosotros para mantenernos. Lo que yo hice [al recibir el cargo de presidente de Asojuntas] fue

proponer que la administración, mediante convenios o algo, nos ayudara a nosotros para podernos sostener o Ecopetrol y Asojuntas, pero ninguno de los dos nunca lo hicieron”.



“Petroleros” Por: Guillermo Vasquez. En : <https://www.flickr.com/photos/megavas/>

CONSECUENCIAS DEL MODELO DE CONTRATACIÓN

La existencia de salarios altos y la necesidad de empleo de las personas, terminó por convertirse en **un incentivo perverso** para algunos presidentes de juntas de acción comunal, asociaciones de juntas, alcaldes, concejales y personal a cargo de la contratación de las empresas. De acuerdo a investigaciones realizadas por CT en las diferentes regiones, existen mafias que cobran sumas significativas de dinero, por la expedición de los documentos de afiliación a las JAC, el certificado de afiliación al SISBEN, los certificados electorales y demás papeles exigidos para avalar que el interesado reside en el municipio. Estas cantidades dependen del sueldo a devengar y tiempo de duración del contrato. Según fuentes periodísticas, este negocio puede generar mensualmente alrededor de 50 millones de pesos⁹.

Por ejemplo, un expresidente de Asojuntas, le contó a CT que terminó involucrado en un problema por cuenta de esta situación. Una mujer que aspiraba a ingresar a trabajar en la industria, pagó \$500.000 al presidente de su JAC que le prometió: emplearla de inmediato por medio de la modificación de los listados –quedaría de primeras-, y

10 RCN Radio, (2016, 16 de mayo), "Capturan a concejal y líderes comunales por cobrar comisiones por empleos petroleros", [en línea], disponible en: <http://www.rcnradio.com/locales/capturan-concejal-lideres-comunales-cobrar-comisiones-empleos-petroleras/>

presionar al presidente de Asojuntas para que la eligiera para ocupar la vacante por dos periodos consecutivos. Sin embargo, lo pactado no sucedió porque el entrevistado no aceptó y la trabajadora perdió su dinero.

CT también pudo constatar en el terreno, que **muchos de los presidentes de JAC y Asojuntas no logran cumplir sus periodos**, por lo general ejercen sus cargos entre uno y tres años –siendo de cuatros años su periodo con opción a ser reelegidos-. **Son removidos por presión de las comunidades** que alegan, casi siempre, **corrupción y desviación de dineros** de las organizaciones para beneficio de los dirigentes y sus familiares y amigos. También, porque ya no son útiles a los intereses de los concejales y alcaldes de turno.

“**Por lo general los representantes de JAC y Asojuntas, durante el ejercicio de sus mandatos, se convierten en empresarios que ofrecen bienes y servicios a la industria petrolera**”

Asimismo, en diálogos informales con las comunidades, estas le aseguran a CT que por lo general los representantes de JAC y Asojuntas, durante el ejercicio de sus mandatos, **se convierten en empresarios** que ofrecen bienes y servicios a la industria petrolera. Es común que sean dueños de camionetas blancas para el traslado de

personal, restaurantes, hoteles, ferreterías, entre otros negocios. Capitales que pueden derivarse de las cuotas ilegales que les cobran a los trabajadores o contratos que obtienen por medio de presión a las operadoras o empresas en la región, por medio de amenazas de paros, bloqueos u otras vías de hecho.

Para los líderes comunitarios y representantes de JAC de los diversos departamentos analizados por CT, el modelo de contratación terminó convirtiéndose en **un foco de corrupción** porque desde el principio el Estado, con la delimitación de las zonas de influencia, hizo que las empresas

corrompieran a los presidentes de las juntas, al acordar con ellos la contratación de su personal y la adjudicación de los contratos de bienes y servicios, todo con el propósito de poder operar de manera normal y no tener que enfrentar paros y bloqueos a las vías de acceso y salida de los campos.

Los representantes de Casanare aseveran que el Estado “no midió la magnitud de delimitar las áreas de influencia a solo las veredas, dejando por fuera a la cabecera del municipio”; argumentan que esto lo que generó fue “una **división de la comunidad** [...] cambiaron la mentalidad de ese presidente que fue elegido para representar



a una comunidad, para hacer un trabajo social. Con ese poder que la misma industria le estaba otorgando, se sintió que era el dueño, amo y señor de esa vereda y que él únicamente era el que iba a manejar eso [contratación] y se asoció con las veredas vecinas y dijeron: “aquí nosotros somos el 1, el 2 y el 3 y aquí entra el que nosotros digamos y entra el contratista que nosotros presentemos y así lo vamos a hacer porque así no lo manda la ley y así vienen las licencias”.

Continúan al argumentar que “con ese líder que fueron y nos le lavaron el cerebro, nos le cambiaron la mentalidad

y no lo dividieron y nos pusieron a chocar con los líderes que no teníamos esa posibilidad de poder decidir sobre un trabajo [zona urbana] [...] al dividir a las comunidades [en zonas de influencia directa] qué se hizo: Eso sí hábilmente colocaron en las licencias que el 100% de mano de obra no calificada, tenía que ser de la región y entonces como ellos en una vereda qué calificados van a haber, si es que en una vereda no hay universidades, no hay colegios para que capaciten a las personas. No hay un Sena, no hay una carrera para que hagan un técnico, un tecnólogo. Entonces ellos [vereda] luchaban por la mano de obra no calificada

y como les cumplían, metían desde el más pequeño al más viejo allá de obrero, así fuera a recoger basura, pero estaban dando cumplimiento [empresas]. Pero dejaron de un lado la mano de obra calificada, que es la que más gana y es la que traen de fuera del municipio y el departamento”.

Por otro lado, las comunidades también se quejan que dentro de las empresas, muchas veces los encargados de la contratación, en especial de la mano de obra no calificada, también cobran a los trabajadores dinero mensualmente para mantenerlos en el puesto y para renovarles el contrato, o peor aún, para no iniciarles un proceso disciplinario que termine por despedirlos por supuesto incumplimiento del reglamento de la empresa o de las funciones a desempeñar.

En este sentido, los representantes del municipio casanareño, argumentan que han recibido **denuncias** de sus trabajadores respecto a otros empleados que no cumplen con las reglas de seguridad, ni con el horario, pero permanecen meses y hasta años en el mismo trabajo, “sabiendo las mismas empresas que esa labor la puede ejercer otro integrante de la comunidad”, aseveran. Asimismo afirman que ya están cansados de denunciar estos atropellos, que en sus propias palabras es “extorsión laboral”, pero ni las empresas hacen nada para remover a su personal corrupto, ni los trabajadores acaban con esta práctica porque temen

perder sus empleos; convirtiéndose en un círculo vicioso, de nunca acabar.

Por su parte, **los alcaldes** tampoco escapan a este modelo de intermediación laboral. Por ejemplo en el municipio metense del que se ha venido hablando en este informe, los líderes comunitarios, afirman que el alcalde de turno influencia a los presidentes de JAC y sus delegados, para que escojan al representante de Asojuntas que es afín a su gobierno; esto con el propósito de insertar en el mercado laboral petrolero a sus votantes y aportantes a su campaña, y también para



“Marcha por la paz”, Agencia Prensa Rural. Por : Véala. En : www.flickr.com/photos/prensarural/



obtener dinero por el cobro de las cuotas ilegales y de la expedición del certificado de residencia en el municipio.

Esta intermediación laboral, donde confluye diversidad de actores, ha derivado en **amenazas y homicidios de representantes locales** que han denunciado esta situación. En diálogos con CT representantes de JAC de Putumayo y de Casanare aseguran que son constantes las amenazas que reciben, por el tema de los turnos y la rotación del personal; afirman que las comunidades no son conscientes de que en esta época de crisis, las petroleras no están contratando y que la mano de obra disponible es tal, que no hay cabida para todos. Además, las mafias ejercen presión en los líderes para que no permitan el Servicio Público de Empleo, y así se pueda seguir cobrando por los documentos.

“ **La intermediación laboral, donde confluye diversidad de actores, ha derivado en amenazas y homicidios de representantes locales que han denunciado esta situación** ”

En agosto del 2014, fue asesinada **Edith Santos**, líder comunitaria y sindicalista de la vereda Chichimene, municipio de Acacías, Meta, quien se caracterizó por exigir a las empresas petroleras

la priorización de la mano de obra de su localidad y quien para la época se encontraba impulsando la contratación laboral por medio del Servicio Público de Empleo, oponiéndose a intermediación laboral¹⁰. Conforme a investigaciones adelantadas para esclarecer el móvil del homicidio, recientemente fueron capturados nueve personas, entre líderes comunitarios y empresarios, quienes son señaladas de haber pactado una alianza con la banda criminal “Bloque Meta”, para controlar la contratación de bienes y servicios del sector petrolero en el municipio que es el mayor productor de crudo del país¹¹.

10 El Tiempo, (2014, 29 de agosto), “Sicarios asesinan a líder del sindicato petrolero en el Meta”, [en línea], disponible en: <http://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/asesinan-a-edith-santos-lider-sindical-de-petroleros/14459977> y en La Patria, (2014, 30 de agosto), “La sindicalista Edith Santos fue asesinada en el Meta”, [en línea], disponible en: <http://www.lapatria.com/actualidad/la-sindicalista-edith-santos-fue-asesinada-en-el-meta-120581>

11 El Tiempo, (2015, 9 de junio), “Nueve capturas por la muerte de Edith Santos en zona petrolera de Meta”, [en línea], disponible en: <http://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/capturan-a-nueve-personas-por-la-muerte-de-edith-santos-en-el-meta/15925916>

IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO EN REGIONES PETROLERAS

Frente al problema de desempleo y buscando dar solución a la intermediación laboral, el presidente Santos y el Congreso de la República, impulsaron **la ley 1636 de 2013**¹² donde se crea el Mecanismo de Protección al Cesante, que incluye la conformación del **Servicio Público de Empleo (SPE)**.

Este último (SPE), fue reglamentado por medio del decreto 2852 de 2013¹³ y de acuerdo a lo declarado a CT por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo¹⁴, adscrita al Ministerio del Trabajo, “se crea como un articulador de la política pública de empleo contribuyendo a superar los obstáculos que se presenten para la inserción laboral, consolidando información sobre todas las vacantes, contribuyendo a dar una mayor visibilidad de las oportunidades de trabajo existentes

12 Congreso de la República de Colombia, (2013, 18 de junio), “Ley 1636 de 2013. Por medio de la cual se crea el Mecanismo de Protección al Cesante en Colombia”, publicado en Diario Oficial núm. 48.825 de 18 de junio de 2013, [en línea], disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53493>

13 Presidencia de la República, (2013, 6 de diciembre), “Decreto 2852 de 2013 por medio del cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante, y se dictan otras disposiciones”, [en línea], disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=55854>

14 Crudo Transparente envió un oficio a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo con un pliego de preguntas referentes al SPE, en especial en lo concerniente a la implementación del mecanismo en las regiones petroleras. A continuación se expone lo respondido por la Unidad.

en el país; así como, brindar información sobre los oferentes de mano de obra, para disminuir el tiempo de encuentro entre oferta y demanda de empleo”.

Continuando con lo expuesto por la Unidad a CT, el SPE “opera a través de una red de prestadores, que han obtenida previa autorización para la prestación del servicio. Esta red está conformada por: la Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, las Agencias Privadas de Gestión y Colocación



de Empleo constituidas por Cajas de Compensación Familiar, las Agencias Públicas y Privadas de Gestión y Colocación de Empleo y las Bolsas de Empleo”.

La implementación del SPE se ha ido realizando de forma paulatina en todo el territorio nacional y de acuerdo a información proporcionada por la Unidad “en el último año han entrado en operación **105 nuevos centros de empleo** en todo el territorio nacional [...] permitiendo que el SPE llegue actualmente a 127 municipios (en los 32 departamentos del país) mediante 325 centros de empleo de la red pública [...] [y] 134 puntos de atención de prestadoras privadas que ofrecen el servicio de gestión y colocación de empleo en el país, así como 75 bolsas de empleo de Instituciones de Educación Superior”.

Para el sector petrolero, por la complejidad antes expuesta en materia de contratación, la necesidad de focalizar los beneficios de la industria en las zonas de influencia y evitar olas migratorias que afecten la estabilidad económica y social del municipio, y después de protestas de las comunidades de estas regiones¹⁵, se emitió el **Decreto 2089 de**

15 Presidencia de la República, (2014, 26 de febrero), “Gobierno y comunidades de Acacias, Meta, llegan a acuerdos sobre intermediación laboral”, [en línea], disponible en: http://wsp.presidencia.gov.co/Prensa/2014/Febrero/Paginas/20140226_08-Gobierno-y-comunidades-de-Acacias-Meta-llegan-a-acuerdo-sobre-intermediacion-laboral.aspx También consultar Prensa Libre Casanare, (2014, 23 de octubre), “Comunales marcharon en rechazo a nueva política nacional de empleo”, [en línea], disponible en: <http://prensalibre casanare.com/casanare/13419-comunales-marcharon-en-rechazo-a-nueva-politica-nacional-de-empleo.html>

2014¹⁶ (ahora contenido en el Decreto 1072 de 2015¹⁷) y la resolución 5050 del mismo año, donde se estipula que “se hace necesario establecer **un periodo para la implementación progresiva del Servicio Público de Empleo** con el fin de facilitar el acceso a las oportunidades de trabajo, en el cual **las compañías hidrocarburíferas podrán cubrir directamente sus vacantes, sin que sea necesario recurrir a un operador autorizado**”¹⁸; también se estipula que las empresas petroleras están en la obligación de contratar el 100% de la mano de obra local no calificada y el 30% de la calificada¹⁹ y se hace la priorización de los municipios donde existan varias operadoras petroleras y no hay suficiente presencia de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, para la aplicación de este Decreto²⁰.

16 Ministerio del Trabajo, (2014, 17 de octubre), “Decreto 2089 de 2014 por el cual se adoptan medidas especiales para garantizar la vinculación de la mano de obra local a proyectos de exploración y producción de hidrocarburos”, [en línea], disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-octubre-decretos-2014/3934-decreto-2089-de-2014.html>

17 Ministerio del Trabajo, (2015, 26 de mayo), “Por medio del cual se expide el Decreto Único reglamentario del Sector Trabajo”, [en línea], disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html>

18 Op. Cit.

19 Ministerio del Trabajo, (2014, 17 de octubre), “Decreto 2089 de 2014 por el cual se adoptan medidas especiales para garantizar la vinculación de la mano de obra local a proyectos de exploración y producción de hidrocarburos”, [en línea], disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-octubre-decretos-2014/3934-decreto-2089-de-2014.html>

20 Ministerio del trabajo, (2014, 14 de noviembre), “Resolución 05050 por la cual se definen los municipios objeto de las medidas especiales previstas en el Decreto 2089 de 2014”, [en línea], disponible en: <http://prensalibre casanare.com/casanare/13880-en-4-municipios-de-casanare-mintrabajo-priorizarb-contrataciun-de-mano-de-obra-local-en-zonas-petroleras.html>

La implementación del SPE en las comunidades de las áreas de influencia petrolera, ha producido toda serie de **reacciones**, la mayoría de ellas de **rechazo**. Por un lado, aseguran los representantes comunitarios, que no garantiza la contratación de los habitantes de las zonas de influencia porque el Servicio se presta a través de **plataformas tecnológicas** donde las empresas publican sus vacantes y es la operadora del SPE, la encargada de hacer un filtro del personal capacitado; sin embargo, queda a potestad de la petrolera escogencia del trabajador, presentándose casos de vinculación laboral de personal externo al municipio, alegando que no existe persona capacitada en la comunidad

para desempeñar la labor.

En este mismo orden de ideas, líderes del Meta, manifiestan que las agencias públicas de empleo de los municipios, al depender de la administración local, son utilizadas para el beneficio de la alcaldía de turno . En las pasadas elecciones de autoridades locales y de órganos colegiados, se acudió a ellas para ganar votantes. Por ejemplo, en el municipio metense del que se ha venido hablando en este informe, fue denunciado por la Misión de Observación Electoral (MOE), con los mayores índices de **trashumancia electoral**²¹, y según

21 Misión de Observación Electoral (MOE), (2015, 15 de septiembre), “Uno de cada dos municipios está en riesgo por presunta trashumancia electoral”, [en línea], disponible en: <http://moe.org.co/investigaciones/datos-y-mapas-electorales/mapas-de-riesgo-electoral/24-comunicaciones/517-uno-de-cada->



“USO Meta reclamando mejores condiciones laborales” Por: Unión Sindical Obrera. En: www.usofrenteobrero.org

asevera un presidente actual de JAC, esto se debió en gran parte a que el alcalde y algunos concejales electos de la línea del mandatario local prometieron a todos sus votantes que harían parte de la agencia pública de empleo y se les daría el certificado de residencia en el municipio de manera inmediata, si votaban por ellos.

“Líderes del Meta, manifiestan que las agencias públicas de empleo de los municipios, al depender de la administración local, son utilizadas para el beneficio de la alcaldía de turno”

Otro argumento en contra del SPE, es que **no acabó con las mafias** que controlaban la contratación, pues la expedición de certificados de residencia en el municipio sigue siendo obligatoria, pero no hay forma de controlar su emisión. No existe la manera de hacer control social, por parte de la sociedad, a los presidentes de JAC, ni a los alcaldes ni encargados de emitir estos documentos. Las operadoras del SPE se confían en las firmas de los requisitos, pero no hacen seguimiento a la manera en que el aspirante obtuvo estos papeles.

Ejemplo de lo anterior, es la reciente captura en Coveñas, Sucre de siete personas, entre ellas un concejal y un líder comunitario del municipio de San Antero,

[dos-municipios-esta-en-riesgo-por-presunta-trashumancia-electoral](http://www.crudo.org.co/dos-municipios-esta-en-riesgo-por-presunta-trashumancia-electoral)

Córdoba. Los detenidos son sindicados de cobrar entre 50 y 500 mil pesos a los trabajadores para poder ingresar a las empresas contratistas de Ecopetrol en la región, y durante su periodo laboral, llegaban a exigirles hasta 1 millón de pesos²².

Por otro lado, es frecuente la queja de las comunidades que aseguran que desde la puesta en funcionamiento del SPE, **los requisitos en estudios y experiencia laboral han aumentado**. Por ejemplo, aseveran los líderes de Casanare y Meta, que las empresas publican vacantes con perfiles casi que imposibles de cumplir por los trabajadores de sus comunidades. En este sentido, las empresas argumentan que cada vez más, el sector necesita personal más especializado para las nuevas tecnologías y que no es posible emplear a quienes no cuentan con la experiencia, porque eso es poner en riesgo al trabajador y la operación.

Otra de las críticas que le hacen al SPE en las áreas de influencia, es que **rompió los acuerdos que tenían las comunidades con las empresas**; pues las petroleras al no tener que reportar sus vacantes a las JAC ni a Asojuntas, ya no socializan sus proyectos y escogen al personal que les convenga más, que casi siempre termina

22 RCN Radio, (2016, 16 de mayo), "Capturan a concejal y líderes comunales por cobrar comisiones por empleos petroleros", [en línea], disponible en: <http://www.rcnradio.com/locales/capturan-concejal-lideres-comunales-cobrar-comisiones-empleos-petroleras/>

siendo un foráneo que no tiene vínculo alguno con el municipio y no le interesa el desarrollo del mismo. Las comunidades se sienten desplazadas nuevamente y han tenido que acudir de nuevo a las vías de hecho para hacerse escuchar, así lo demuestran los recientes paros y bloqueos que se produjeron en Acacias y Castilla La Nueva, en el departamento del Meta, a finales del mes pasado²³.

En otro orden de ideas, las comunidades de las áreas de influencia petrolera se oponen al Servicio porque fue una iniciativa del gobierno y el Congreso, que no fue concertado con ellas, sino fue impuesto. Argumentan que no se tuvo en cuenta el modelo que han venido empleando y ajustando de acuerdo a sus necesidades; por lo tanto, se han incrementado los conflictos entre los miembros de sus comunidades.

“Para continuar con la intermediación laboral, algunas juntas de acción comunal argumentan que el SPE no se ha implementado de manera efectiva en sus territorios”

Para finalizar, pese a que la ley prohíbe la intermediación laboral, algunas juntas de acción comunal se respaldan en el

23 El Espectador, (2016, 31 de mayo), "se agrava situación en Acacias y Castilla la Nueva por protestas contra Ecopetrol", [en línea], disponible en: <http://www.elespectador.com/noticias/economia/se-agrava-situacion-acacias-y-castilla-nueva-protestas-articulo-635343>

Decreto 2089 de 2014, para continuar ejerciendo esta labor, argumentando que no se ha podido implementar del todo el SPE en sus territorios y necesitan ayudar a sus trabajadores a emplearse dentro de la industria. No obstante, manifiestan su preocupación porque la vigencia de este decreto termina el 17 de octubre del presente año y no se sabe qué va a pasar con la contratación de la mano de obra local, creen que lo más probable es que las petroleras contraten a personal foráneo y la economía de los municipios se vea gravemente afectada.

Sin embargo, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, le aclaró a CT que el Decreto 1072 de 2015, que contiene el Decreto 2089 de 2014, "no autoriza a las juntas de acción comunal ni a ningún otro actor, a presentar servicios de gestión y colocación de empleo (tal como la remisión de oferentes) sin obtener la respectiva autorización. En tal orden, el desarrollo de cualquier tipo de actividad de gestión y colocación, en zonas donde se desarrollen proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, por parte de personas jurídicas no autorizadas, es ilegal y estará sujeto [...] a multas".

CONCLUSIONES

La necesidad de focalización de los beneficios del sector petrolero, en los municipios donde se encuentra la industria, ha llevado al desarrollo de modelos de contratación que están más ligados a acuerdos entre comunidades y empresas, que a lo estipulado por el Estado, como se pudo demostrar a lo largo del informe.

La generación de iniciativas locales, como la puesta en funcionamiento de turnos, listados y rotación de personal, permiten comprender que en el interior de las comunidades existen mecanismos



de resolución de conflictos eficientes; lo que lleva a afirmar que los organismos de la sociedad civil como las juntas de acción comunal, cumplen con el cometido trazado: desarrollo de sus territorios por medio del ejercicio democrático participativo.

No obstante, la falta de regulación y de seguimiento por parte de los entes estatales encargados, ha generado todo un sistema de incentivos perversos que ha alimentado mafias locales que buscan controlar la intermediación laboral y la contratación de bienes y servicios para la industria petrolera.

El Estado se ha visto corto a la hora de luchar contra estas organizaciones delictivas y castigar a los responsables de estos atropellos. Son varias las razones que pueden explicar este fenómeno, pero una de las más importantes, es que los trabajadores no denuncian por **temor a represalias** de estas mafias contra sus vidas o las de sus familiares, y también por temor a quedar señalados dentro de sus comunidades y no ser tenidos en cuenta para futuras vacantes. Existe una especie de **pacto de silencio** que alimenta el ciclo.

Por otro lado, **la no concertación con las comunidades de las nuevas medidas como el Sistema Público de Empleo, genera malestar** y la creencia en el interior de los territorios involucrados, de que el

Estado busca el beneficio de las petroleras y no el de sus ciudadanos; aumentando las protestas sociales y la toma de vías de hecho que generan parálisis del sector y aumento en los gastos operacionales de la industria y lo más grave, pone en riesgo la integridad física de los habitantes de estas zonas, porque se acude a la fuerza pública, especialmente de Escuadrón Móvil Antidisturbios (ESMAD), para acabar con las manifestaciones.

En otro orden de ideas, Crudo Transparente pudo constatar que existe incertidumbre en las poblaciones de las áreas de influencia porque no se sabe qué va a pasar con la contratación de la mano de obra local, cuando el decreto 2089 llegue a su término el próximo 17 de octubre. Según la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, el gobierno y el Ministerio del Trabajo, están estudiando “la posibilidad de prorrogar o modificar las medidas inicialmente previstas en dicho decreto”; pero nada se ha socializado con las comunidades, ni tampoco con las empresas. De continuar el hermetismo respecto al tema, se va a configurar todo un conflicto social en estas regiones, que terminará por agudizar el problema.

Desde Crudo Transparente le hacemos un llamado al Estado y las empresas petroleras para que por medio del **diálogo concertado y abierto** con las comunidades, se generen soluciones a la grave crisis que enfrenta la

contratación en el sector, pues es evidente que el SPE no se ha implementado en los territorios de la manera que se esperó.





Crudo Transparente es una organización de naturaleza civil que busca liderar espacios de socialización y producir información de análisis y periodística sobre los temas relacionados con el ecosistema de los hidrocarburos.

Permitimos un pensamiento investigativo para aprovechar mejor los recursos del sector petrolero y apoyar el logro de una mejor distribución de la riqueza en el país.

Inspiramos y posicionamos temas, tendencias y problemáticas de la industria sobre la agenda nacional, que velan por una inclusión en los debates y la toma de decisiones y que influyen en los intereses ciudadanos y empresariales, todo, para favorecer la lucha contra la corrupción, la transparencia y la inclusión a partir de una función informativa, de veeduría y de diálogo.

Para mayor información, visite nuestra página web:

www.crudotransparente.com

Contacto

Alvaro Jiménez Millan
direccion@crudotransparente.com

Jasmine Cozic
investigacion@crudotransparente.com

Andrés Vargas Ferro
info@crudotransparente.com

Yessica Prieto Ramos
investigacion1@crudotransparente.com

Laura Dianne Hinestroza
comunicacion@crudotransparente.com

**Calle 26B #4A-45 Edificio KLM. Oficina 1301
Bogotá, Colombia 2016**