



LA HOJA

Boletín informativo Sintraintabaco | Septiembre 2023

***¿Sabías que las
becas educativas
son un Derecho
Convencional?***

Página 4



Sintraintabaco

ELECCIONES COPASST Y COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

2023 - 2025

De acuerdo con la normatividad laboral colombiana, las empresas del sector privado y público deben nombrar estos comités dentro de sus empresas. De ahí la importancia que tiene la concientización de los trabajadores y trabajadoras de **COLTABACO S.A.S** filial de **Philip Morris Internacional** y su compromiso en acompañar las próximas elecciones en el mes de septiembre del año en curso.

En lo atinente a nombrar el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo “**COPASST**”, nuestra organización sindical “**SINTRAINTABACO**”, siempre le ha apostado a representar a los trabajadores y trabajadoras en temas relacionados con la salud, seguridad e higiene, puesto que consideramos como vital en la prevención y promoción, a través de sistemas de gestión con la finalidad de reducir los riesgos laborales, evitando en lo posible que haya accidentes de trabajo y aparición de enfermedades de origen laboral.

En el historial de vida de nuestro sindicato, 85 años de existencia, de lucha y conquistas, hemos conseguido la participación en el COPASST de compañeros que se han capacitado, tienen experiencia y un gran conocimiento en normas sobre legislación en salud ocupacional, permitiéndonos hacer

aportes valiosos a través de propuestas como: cronograma de actividades, en campañas de concientización para reportar condiciones inseguras en los puestos de trabajo, reportar accidentes de trabajo, investigación de accidentes, exámenes médicos periódicos y haciendo inspecciones a los mismos puestos de trabajo, para nuestro entender consideramos que el activo más relevante para una empresa es el factor humano. En esa línea, defendemos la salud de los trabajadores y exigimos a la empresa invertir en seguridad y salud en el trabajo para minimizar los riesgos y evitar muertes durante la labor.

Por eso, en las **elecciones que se llevarán a cabo en el mes de septiembre de 2023**, estaremos proponiendo el nombre del compañero **Alfonso Ibáñez**, de la ciudad de Medellín, que n lleva **35 años de servicio en la empresa**, abogado laboralista al servicio de los trabajadores y con **24 años de experiencia en el COPASST**, siendo secretario en varias ocasiones, dispuesto a dar lo mejor de sí para que los trabajadores tengan calidad de vida.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

De igual manera, en el mes de septiembre del año en curso, se llevarán a cabo las elecciones del Comité de Convivencia

Laboral, donde las funciones son las de recibir denuncias por acoso laboral, a lo cual las modalidades se pueden dar por:

- Maltrato laboral
- Presecución laboral
- Discriminación laboral
- Entorpecimiento laboral
- Inequidad laboral
- Desprotección laboral

En este Comité, desde su creación en la empresa como mandato legal, nuestro sindicato ha tenido participación y, por supuesto, estas elecciones no serán ajenas. Para ello, postulamos al compañero **Juan Felipe Mejía**, quién es de la ciudad de Medellín es el **representante legal de Sintraintabaco** y lleva **más de 20 años en la empresa, con experiencia y conocimiento en temas sobre acoso laboral.**

La invitación que hacemos a todos los trabajadores y trabajadoras de Coltabaco es a que depositen su voto de confianza en nuestros compañeros, pues estamos seguros que no irán a defraudarlos, por el contrario, son defensores de los derechos de los trabajadores y nuestro ideal es luchar para que haya condiciones de trabajo dignas y justas, se dignifique al ser humano y haya una apuesta de trabajo con un ambiente sano, armonioso, trabajando en equipo y dando lo mejor para tener un mejor bienestar y estabilidad laboral.

LA BECA

ES UN DERECHO CONVENCIONAL

Nuestra organización sindical “SINTRAITABACO” en sus 85 años de existencia y lucha, en las relaciones obrero-patronales con la empresa COLTABACO, a lo largo de la historia hemos podido conseguir valiosos Derechos Convencionales que le han permitido a los trabajadores y los miembros de su núcleo familiar tener calidad de vida.

La **Convención Colectiva de Trabajo** tiene estipulado en su normatividad una serie de beneficios convencionales, entre otras, en el **Capítulo XII** titulado BECAS en su artículo 41, menciona que tenemos derecho a **37 becas para uso de los trabajadores** que se beneficien de la Convención Colectiva, destinadas a estudios universitarios a lo cual, el trabajador que mediante sorteo participe y gane una beca, tiene derecho al pago de cada uno de los semestres en su totalidad y **cinco becas para estudios de postgrados**.

En esa línea, quienes tienen hijos mayores de edad, tenemos estipulado **149 becas para estudios profesionales o de especialización**. La beca le da el derecho al estudiante beneficiario del pago del semestre. En ambos casos, las becas dan derecho a curso de inglés, siempre y cuando haga parte del pénsum académico, derecho de grado y un bono

Sodexo equivalente a quince (15) días de salario de la categoría 1, curva 1 para textos y útiles.

Cuando el beneficiario de la beca sea un trabajador, **tiene derecho a estudiar dentro de la jornada de trabajo, aunque tenga que disminuir la misma y tiene derecho al pago del ciento por ciento de su salario**.

Este beneficio, como todos los consagrados en la Convención Colectiva de Trabajo, han sido pensando en que los trabajadores y sus hijos puedan estudiar, prepararse y ser personal calificado para el mercado laboral colombiano y, por qué no decirlo, en el exterior. Incluso, que puedan aspirar en una eventual convocatoria de ascensos en la empresa, que, dicho sea de paso, son pocas las posibilidades que brinda la multinacional y prefieren contratar personal externo.

Es así, como nuestra organización sindical se está preparando con la finalidad de presentar a finales de este año el Pliego de Peticiones, pues las aspiraciones son las de mejorar lo consagrado en la Convención Colectiva de Trabajo vigente, buscando que los trabajadores de COLTABACO tengan estabilidad laboral, calidad de vida y un mejor mañana.

CONTRATACIÓN LABORAL

MODELOS QUE PERJUDICAN

En Colombia existen diferentes formas de contratación laboral que son utilizadas por los empresarios dependiendo de su objeto social, pero que a raíz de las dos últimas reformas laborales: la **Ley 50 de 1990** y la **Ley 789 de 2002**, aportaron a la flexibilización del mercado laboral colombiano.

Pues, indefectiblemente, los gobiernos neoliberales de entonces sirvieron a los intereses del capitalismo para explotar la mano de obra, reduciendo los costos a cambio de mayores utilidades.

Con la reforma laboral consagrada en la Ley 50 de 1990, se permitió que fuera arrebatada la estabilidad laboral de la clase trabajadora del país y empezaran a coger auge los contratos a término fijo, que significaba para los empresarios jugar con las necesidades del trabajador y estar en una constante mutación de personal, ocasionando inestabilidad laboral y, por supuesto, generando discriminación laboral puesto que estamos en dos márgenes demasiado extremistas y dañinos. Por un lado, las personas mayores de 30 años no son tenidas en cuenta para su contratación con el argumento de que no son productivas y por el otro lado, los jóvenes por no tener experiencia laboral.

Con el transcurrir del tiempo han venido apareciendo otras tipologías de

contratación que vienen a convertirse, en la práctica, en figuras jurídicas leoninas y explotadoras de la mano de obra, que obedecen a modelos utilizados en países desarrollados y en los cuales hacen presencia empresas multinacionales, siendo evidente su injerencia en las agendas legislativas de estas naciones.

De ahí que con la evolución de lo que ha significado la revolución industrial, hoy la humanidad está inmersa en lo que se conoce como la Cuarta Revolución, trayendo desarrollos científicos de alta tecnología, la robótica e inteligencia artificial, representando resultados negativos para la clase trabajadora. La entidad financiera Goldman Sachs recoge una investigación de la inteligencia artificial que manifiesta se podría ocasionar una disrupción en el mercado laboral que afectaría 300 millones de empleos en el mundo.

Además, la OIT ha dicho que en todo el mundo unos mil millones de personas o aproximadamente el 30 % de la fuerza de trabajo total están desempleados o subempleados. En Colombia no podemos mostrar indiferencia, según datos del Ministerio de Trabajo, la tasa de **desempleo en junio fue del 9.3 %** y la **tasa global 64.3 %, hombres 7.8 % y mujeres 12.6 %**.

En conclusión, en nuestro país imperan tipologías de contratos laborales que atentan contra la dignidad humana, como quiera que los contratos de obra y labor son una clara violación a los derechos humanos fundamentales de rango constitucional. Esta modalidad de contratación es la que utilizan las empresas tercerizadas que prestan sus servicios comerciales para COLTABACO filial de Philip Morris Internacional, entre ellas, Salesland, Eficacia, etc. Que cumplen con el objeto social de la empresa y son tratados indignamente, con salarios precarios, jornadas de trabajo extensas, acoso laboral y discriminación de género y laboral.

Talylo acontecido con la compañera Karen Rojas, que fue víctima de discriminación laboral, cambiándole las condiciones del contrato de trabajo y solo porque estaba en estado de gravidez, orientado por una presunta política de PMI, que no acepta mujeres embarazadas en la venta de IQOS, como si fuere un delito que una mujer en embarazo sea un factor de amenaza para el negocio de la compañía, las compañeras Geraldine Mesa y Ailyn Barraza desvinculadas sin fundamentos facticos y legales, víctimas de una política de discriminación de género y acoso laboral, el criterio de la organización sindical es que la empresa COLTABACO tiene una responsabilidad solidaria,

puesto que este personal le presta un servicio comercial que cumple con los presupuestos del objeto social.



Sintraintabaco

www.sintraintabaco.org