

Respuesta acusaciones Industri-all en relación con ASED vía Centro de Información de Empresas y Derechos Humanos (CIEDH)

Bogotá, mayo 24 de 2019

Señores

Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos – CIEDH

Atención Amanda Romero

[romero@business-humanrights.org](mailto:romero@business-humanrights.org)

Apreciada Amanda:

Recibimos de ustedes comunicación electrónica en la que se nos invita a plantear nuestra perspectiva sobre las acusaciones que nos hace Industri-all, y que se publicarán en la página del CIEDH, en relación con ASED, uno de los sindicatos que agrupa a trabajadores de Drummond en Colombia. Al respecto, agradeciendo la oportunidad, nuestra perspectiva es la siguiente:

Drummond rechaza cualquier acusación o insinuación sobre un presunto maltrato a una de las colectividades. La compañía es respetuosa del derecho de asociación, afirmación que se sustenta no sólo en su Política de Recursos Humanos y su Política de Derechos Humanos, sino en su comportamiento. Hay nueve sindicatos constituidos en la compañía en este momento, el 62 por ciento de su fuerza laboral de más de 5.100 empleados está sindicalizada, mientras que en Colombia la tasa de sindicalización es de aproximadamente el 5% de la fuerza laboral formal. Y sobre todo, acabamos de completar y firmar convenciones colectivas con ocho de los nueve sindicatos, con una vigencia de tres años.

Por otro lado, Drummond cuenta con un paquete de compensación y beneficios muy competitivo a nivel nacional y en todos los niveles de la organización, en aspectos como salud, vivienda y educación, entre otros.

Drummond se ciñe a las disposiciones legales vigentes en Colombia, muchas de las cuales ratifican o se inspiran principalmente en tratados internacionales ratificados por el Estado. Por otra parte, el respeto del derecho de asociación y de todos los derechos laborales es continuamente verificado por las autoridades que en Colombia tienen competencia para vigilancia y control laboral. A su vez es periódicamente auditado, en lo pertinente, por terceros independientes que han certificado el cumplimiento de estándares, tales como Bettercoal, mencionado por Industri-all en su escrito, y OHSAS 18001.

ASED es un sindicato de reciente creación y cuya conformación, desde la perspectiva de la compañía, está viciada de nulidad puesto que varios de los miembros de la Junta Directiva de esa organización son funcionarios de la empresa que tienen representación del empleador, aspecto cuya definición se encuentra en curso ante el poder judicial colombiano.

**Bogotá, D.C.**

Calle 72 No.10-07, Of.1302

PBX: (+57-1) 587-1000

Fax: (+57-1) 210-2054

**Puerto Drummond**

KM 10 Vía Ciénaga – Santa Marta

PBX: (+57-5) 432-8000

Fax: (+57-5) 432-8000 Ext.8013

**Valledupar, Cesar**

Calle 12 No. 8-42, Of. 303 y 304

Tels.: (+57-5) 5719300

**La Loma, Cesar**

KM 31 Vía San Roque

PBX: (+57-5) 571-9300

Fax: (+57-5) 571-9490

El tema es de relevancia para ambas partes en la medida que la ley colombiana señala expresamente que esa circunstancia es inadmisibles porque arriesga la libertad de asociación. Efectivamente, los empleadores tendrían, por esa vía, maneras de perjudicar el ejercicio efectivo de los derechos de los trabajadores.

No obstante, en caso que el Poder Judicial le dé la razón a ASED, respetaremos esa decisión – como siempre-, así como aspiramos a que, si no la concede a la empresa da, el asunto quede definitivamente resuelto.

En relación con la afirmación según la cual Drummond se niega a negociar el pliego de peticiones que ASED elevó, es preciso señalar que, lejos de negarse, esta empresa participó en la etapa de arreglo directo durante los veinte (20) días previstos en la normatividad colombiana y, dado que no hubo acuerdo, se dio paso a la necesidad de conformación de un tribunal de arbitramento, que es lo que ordena la ley en estos casos, pero no ha resultado posible porque ese sindicato se ha negado a ello.

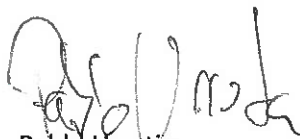
Sobre la acusación de “despidos” que hace Industri-all, ningún despido en la empresa obedece a la pertenencia o no a organización sindical alguna, y todos y cada uno de los casos de terminaciones con justa causa, como es el caso de uno de los afiliados a ASED, corresponden alguna violación grave del reglamento interno de trabajo o de los deberes y obligaciones del empleado establecidos en la ley, previo el agotamiento de un procedimiento que garantiza el debido proceso, como el ejercicio del derecho de defensa.

Por último, las subsiguientes acusaciones –hostigamiento a líderes, advertencias a los empleados para que no se afilien a ASED y ofertas de promoción para disuadir la afiliación a ASED- tampoco corresponden a la realidad. Dicho lo anterior, si Industri-all, ASED, o cualquier otro actor tuviera pruebas o al menos indicios de que algo así haya ocurrido, les pedimos que nos lo hagan saber y lo investigaremos de inmediato.

Nuestra intención es y será actuar con transparencia, mejorando nuestra gestión y buscando una convivencia laboral constructiva y productiva con todos nuestros empleados.

Saludos y gracias de nuevo por permitirnos exponer nuestra perspectiva sobre este caso.

Atentamente,



Pablo Urrutia

Vicepresidente de Asuntos Públicos y Comunicaciones