

IMPACTO DE LA LEY DE SUBCONTRATACIÓN EN ENAP REFINERÍA BÍO BÍO.

Octubre de 2008

E&P



E&P Magallanes



E&P Internacional



 enap sipetrol

 enap refineras

RL&C



Refinería Aconcagua



Refinería Bío Bío



Almcmto. y Oleoduc.

Contenido

- 1.- Situación previa a la ley 20.123**
- 2.- Acciones para adecuarnos a la ley en un escenario nacional complejo.**
- 3.- Desafíos actuales fruto del aprendizaje.**

1.- SITUACIÓN PREVIA A LA LEY 20.123 DE SUBCONTRATACIÓN

DOTACIÓN PROPIA Y DE TERCEROS A DICIEMBRE 2007 (PREVIO A LA LEY)

	<i>Cantidad</i>	<i>Total</i>
Dotación Propia		658
Suministro Personal	100	Servicios Permanentes 800
Servicio Permanentes de Mantención	500	
Otros Servicios Generales	200	
Contratos de Obras		1.000

Características en la Gestión de Contratos.

- Procesos de licitación y adjudicación rigurosos y normados con la debida documentación.
- Siempre la política ha sido ir más allá de lo exigido por la ley.
- Énfasis en Sistemas de Seguridad y P. de Riesgos.
- Se fomentó la creación de algunas empresas de servicios (Hualpén-Emse)
- Se fomenta la formación de sindicatos y negociaciones colectivas.



enap refineras

Características en la Gestión de Contratos.

- Mejoramiento de habitat y condiciones de trabajo
- Alargar período de los contratos: 4 años.
- Algunos vicios:
 - servicios temporales que se vuelven permanentes;
 - contratación por HH más que por servicios ;
 - permanencia de trabajadores bajo empleadores diversos;
 - parejas y medios pollos.
 - Incorporarlos en actividades de la empresa.

Características en la Gestión de Contratos.

- Protocolo de Gestión de Empresas Contratistas
Diciembre 2004 (Alianza-PCE)
 - Ir más allá de la ley.
 - Compatibilizar competitividad con equidad social.
 - Tener criterios comunes a nivel de toda ENAP
 - Se fijan condiciones en las bases de licitación:
 - Sueldos bases pisos y algunos tarifados.
 - Beneficios básicos como: gratificación; aguinaldos; movilización; alimentación, etc
 - Exigencia de estándares de capacitación y desarrollo de los trabajadores.
 - Se incorpora el aspecto laboral en la evaluación técnica de las propuestas (60-40 %)

Características en la Gestión de Contratos

- Desde Mayo del 2006 tenemos en el 2do juzgado de Talcahuano 3 juicios con un total de 16 trabajadores.
 - Se aduce simulación de contratación y se solicita:
 - Ser reconocidos como trabajadores de la empresa
 - Se le cancele retroactivamente todo lo que hubieran ganado siendo trabajadores de la empresa.
 - Estos juicios están en etapa de pruebas.
- En Diciembre del 2006, negociaciones colectivas regladas entre SITECOP, EMSE y empresas contratistas.

2.- ADECUACIÓN A LA LEY DE SUBCONTRATACIÓN.

Acciones de adecuación

- Revisión y adecuación de los contratos de servicios a la exigencia de la nueva ley (21 contratos con 11 empresas contratistas que agrupaban 719 trabajadores contratistas):
 - Término de algunos contratos a honorarios
 - Término de algunos contratos de servicios
 - Internalización de trabajadores
 - Normalización de contratos de suministros de personas a través de EST
 - Modificación de contratos de servicios:
 - Definición clara de los servicios que se está contratando.
 - Especial preocupación por evitar subordinación y dependencia
 - Seguimiento de su implementación.
 - Cambio de prácticas de gestión.

Acciones de adecuación

- Prefiscalización y auditoría por parte de ENAP:
 - Fortaleza en lo formal
 - Graduación del riesgo en cuanto a subordinación.
- Adecuación Sistemas de Prevención de Riesgos y Comité Paritario.
- Priorización de áreas grises y de posibles internalizaciones.
- Primera internalización de 45 trabajadores entre Enero y Marzo del 2007 (63 % áreas técnicas)

Contexto, y puntos álgidos de Conflictividad

- Discurso ambiguo de la autoridad .
- Junio 2007: Huelga en el Cobre
- Julio 2007: Paro y marcha en Ref. Aconcagua; proyecto Cocker.
- Julio 2007: Paralización de 5 días y Negociación no reglada con SITECOP..
- 30 de Julio 2007: demanda de negociación de SIMACO y SINTRAC.
No logran adhesión de sindicatos internos.

Contexto, y puntos álgidos de Conflictividad

- Anuncio de Inspecciones de la Dirección del Trabajo
- Funcionamiento del Consejo de Equidad Social
- Presión por llevarnos a mesas tripartitas interempresas.
- Estructuración de Planes de emergencia y comunicación interna.

Acciones de adecuación

- Septiembre de 2007 Segunda internalización de 34 trabajadores sumando con la primera 79 trabajadores (aumento dotación en un 12 % ; mayoría de áreas técnicas 68 %)
- Aumento de costos por normalización de los contratos en un 2,5 % debido a mayor supervisión requerida.
- Octubre 2007: Invitación de la Dirección del Trabajo regional a formar una mesa tripartita.

Acciones de adecuación

- Diciembre 2007 Inspección y fallo de telefonistas
- Diciembre 2007-Enero 2008 Inspección a 6 contratos de servicios de mantenimiento. (universo 140 trabajadores)
- Fallos de la Corte Suprema en Mayo del 2008, contundentes en cuanto a que la Dirección del Trabajo incurrió en acto ilegal y arbitrario.
- Pronunciamiento de la Dirección del Trabajo frente a Inspecciones realizadas. Junio 2008.
- Actualmente, internalizando a medida que necesitamos reponer vacantes.

3.- DESAFIOS ACTUALES FRUTO DEL APRENDIZAJE

APRENDIZAJES Y DESAFÍOS

- Convencimiento de que respondemos subsidiaria o solidariamente de trabajadores propios y de terceros.
- Implementación y mejoramiento continuo de un Sistema Integral de Gestión de las empresas contratistas.
- Estructura organizativa que dé cuenta de la complejidad del tema y del involucramiento de las diversas áreas de la empresa involucradas. (Liderazgo de RRHH).

APRENDIZAJES Y DESAFÍOS

- Mayor involucramiento en cómo se están gestionando los contratos, las relaciones laborales, el cumplimiento de la normativa legal y de seguridad. (sistemas de auditoría e inspecciones)
- Necesidad de labor preventiva de análisis y prevención de conflictos.
 - Comunicación fluida con los empleadores de empresas contratistas y dirigentes sindicales de empresas contratistas.
 - Comunicación fluida entre sindicatos empresa y de empresas contratistas.
 - Conocimiento del entorno y sindicatos interempresas.

APRENDIZAJES Y DESAFÍOS

- Buscar empresas contratistas más eficientes , productivas , con mejor tecnología y con el mayor respaldo financiero posible. (Programa de Desarrollo de Proveedores con ASEXMA)
- Recuperar la autonomía de gestión de las empresas contratistas (a cuenta y riesgo de ellas, abandonando paternalismo)
- Evitar mesas tripartitas y negociaciones interempresas. Privilegiar y favorecer relación directa entre trabajadores y sus propios empleadores.

APRENDIZAJES Y DESAFÍOS

- No temer a judicializar los temas: acudir a la ley es un derecho y no un delito.
- Planes de emergencia estructurados y ensayados para operar y comunicación fluida a trabajadores.
- Compatibilizar competitividad y eficiencia con calidad de vida y equidad social.
- Capacitar y abrir concursos para que personal contratista pueda ingresar a la empresa cuando ésta los requiera.(en esto estamos hoy).

MUCHAS GRACIAS

