

**INCIDENCIA DEL SINDICATO SINTRAINAGRO EN LAS
RELACIONES LABORALES Y ECONÓMICAS DE LA
AGROINDUSTRIA BANANERA EN URABÁ**

**INCIDENCE OF SINTRAINAGRO UNION IN THE LABORS
AND ECONOMIC RELATIONS OF THE BANANA
AGROINDUSTRIAL IN URABÁ**

Nota:

EUGENIA CRISTINA SÁENZ GAVIRIA

Abogada Especializada-Docente Universitaria. Apartadó, Colombia

Universidad de Medellín-UNAD

Fundación de Estudios Universitarios FESU

eugenia.saenz@u.fesu.edu.co

COLOMBIA

Resumen

En el proyecto de investigación que se realizó, pretendía analizar la evolución y retos del Sindicato SINTRAINAGRO en la transformación y cambio no solo en las relaciones laborales, sino su influencia en la economía de la agroindustria bananera.

Este análisis informa al lector de los orígenes del sindicato Sintrainagro en la región de Urabá y como dicha transformación ha influido notoriamente en las relaciones laborales, lo cual genera como resultado efectos positivos para la economía de la agroindustria del banano.

Entrevistas a directivos de Sintrainagro y presidente de AUGURA, Gremio del sector bananero y platanero, confirman los efectos de unas relaciones laborales basadas en el diálogo y en un “ganana”, factor generador de la confianza y alianza con un sindicato fortalecido y debidamente capacitado para coadyuvar en la economía del sector agroindustrial de la región de Urabá. En la década del ochenta el panorama era totalmente contrario a lo que se vive actualmente; relaciones marcadas por el desacuerdo y en algunos casos por violencia.

Las Centrales Obreras en Colombia como las Confederaciones (CUT) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el gremio AUGURA no solo brindan apoyo a los sindicatos en Colombia, sino que también reconocen su participación económica y como consecuencia rentabilidad a la agroindustria del banano, lo cual genera mayores concesiones en las negociaciones colectivas y es factor transformador para la situación económica, habitacional, educativa, recreativa de los trabajadores sindicalizados y sus familias.

Palabras Claves: Sindicato, relaciones laborales, economía, agroindustria

Abstract

In the research project that was carried out, the aim is to analyze the evolution and challenges of SINTRAINAGRO Union in transformation and change not only in labor relations, but also its influence on the banana agroindustry economy.

This research announce the reader about the origins of Sintrainagro union in the Urabá region and how this transformation has marked and influenced the professional relationships, which has resulted in positive effects for the banana agroindustrial economy.

In interviews with CO'S of Sintrainagro and the President of AUGURA, trade Guild of the banana and plantain sector, confirm the effects of labor relations based on dialogue and a "win-win" factor, generating confidence and alliance with a union strengthened and duly trained to contribute to the economy of the agro-industrial sector of the Urabá region. In the decade of the eighties the panorama was totally opposite to what we are living at the moment; relationships marked by disagreement and in some cases by violence.

The Workers Confederations in Colombia as the Confederations (CUT), the O.I.T (International Labor Organization), and the AUGURA trade guild, not only provides support to the Unions in Colombia it also recognize their economic participation as a profitability result of the banana industry, which generates better concessions in collective bargaining and it is a transforming factor of economy, housing, education, recreation and family union activities.

Key Words: Union, labor relations, economy, Agroindustry.

Introducción

En un sentido general, el propósito de este trabajo es analizar el comportamiento del sindicalismo en Urabá desde sus inicios y la transformación económica y social que ha representado no solo para la actividad bananera sino también para los trabajadores, sus familias, productores bananeros y comercializadoras de banano. Así también, en un sentido más estricto, el trabajo realizado pretende determinar la incidencia del sindicato SINTRAINAGRO en las relaciones laborales y económicas de la agroindustria bananera en la región de Urabá; y en medio de estas dos realidades, se pretende también analizar la evolución y retos del sindicato en la transformación y cambio, no solo en las relaciones laborales sino su influencia en la economía de la agroindustria bananera.

La economía de la región de Urabá surge desde el comienzo de la actividad bananera aproximadamente desde 1963, en los municipios de Apartadó, Carepa, Chigorodó y Turbo, conocidos como municipios que conforman el eje bananero, los empresarios les compraron a los colonos las tierras para la siembra y cultivo de banano, y en estos municipios están ubicadas la mayoría de fincas bananeras de pequeños y grandes productores de banano.

Los trabajadores, a su vez, en su mayoría oriundos del departamento del Chocó, Córdoba y algunos Antioqueños constituyeron la fuerza laboral para la actividad de la agroindustria bananera, que luego conformarían sindicatos a la par del comienzo de la actividad bananera entre 1964 y 1966.

La consolidación del sindicalismo en Urabá y en especial, el nacimiento del sindicato SINTRAINAGRO, permitieron que poco a poco las relaciones obrero–patronales se fueran consolidando y al mismo tiempo la economía de la región cambiara en forma favorable para

ambos, pero a costa de un largo período de violencia, desacuerdos, la superación de una larga crisis.

Es innegable que la región por su ubicación geoestratégica, su riqueza hídrica y sus tierras altamente productivas, no solamente atraerían a los nuevos inversionistas, sino también a lo que denominamos las fuerzas oscuras o grupos al margen de la ley, guerrillas y grupos armados que infiltraron los sindicatos existentes y trajeron como consecuencia una alta dosis de violencia, masacres, caos, enfrentamientos, ingreso de nuevos grupos como las autodefensas o paramilitares, entre unos y otros se originó muchísimo caos al punto de que los propietarios de las fincas bananeras tuvieron que abandonar momentáneamente sus predios y se resintió enormemente la economía de la región.

La consolidación del sindicalismo en Urabá y en especial, el nacimiento del sindicato SINTRAINAGRO, permitieron que poco a poco las relaciones obrero-patronales se fueran consolidando y al mismo tiempo la economía de la región cambiara en forma favorable para ambos, pero a costa de un largo período de violencia, desacuerdos, la superación de una larga crisis.

AUGURA (Asociación de Bananeros de Colombia), es el gremio que por excelencia agrupa a todos los productores bananeros y comercializadoras de banano y quien actualmente en asocio con el sindicato SINTRAINAGRO negocia en bloque las condiciones laborales de los trabajadores bananeros de las diferentes fincas de Urabá, situación que no ocurría en décadas anteriores, en las que debía negociarse el entorno laboral de los trabajadores afiliados a SINTAGRO y SINTRABANANO (Sindicatos existentes en la década del ochenta), que en muchas ocasiones optaron por la huelga que ocasionaba incalculables pérdidas económicas, además de las acciones

de violencia que se perpetraron no solo a los trabajadores, sindicalistas, administradores y capataces de finca, como también a las instalaciones de las fincas como quema de empacadoras, daño a cable-vías entre otros, lo cual causó un mal clima en las relaciones laborales de los sindicatos con los productores bananeros.

El enfoque de este trabajo es cualitativo, esto es, una aproximación de una situación social la que se explorará y describe de manera inductiva de lo particular a lo general, se da importancia o atención a lo profundo de los resultados y no de su generalización una realidad que se construye e interpreta como es el caso de la incidencia que ha tenido SINTRAINAGRO en las relaciones laborales y económicas de la agroindustria del banano. El análisis se construye a partir de los datos que se obtuvieron por medio de entrevistas dirigidas en el desenvolvimiento del proyecto y son analizados durante el desarrollo del trabajo.

Desarrollo

La clave de una excelente negociación con un sindicato es lograr un “gana-gana” para el empresario y los trabajadores sindicalizados, esto se traduce en el futuro en productividad y ese es el objetivo principal, además de que la consecuencia necesaria de una negociación que cumpla todos los parámetros genera unas óptimas relaciones laborales en el futuro.

SINTRAINAGRO, es un sindicato gremial que agrupa más de 17.000 trabajadores bananeros; a partir del año 1989 comienza un nuevo período para las relaciones obrero-patronales con las negociaciones en bloque por parte del gremio AUGURA y los diferentes grupos bananeros, se replantea la negociación bananera con un ánimo de concertación total tanto de los trabajadores, directivas sindicales y los productores bananeros agrupados en AUGURA, pero desafortunadamente continuaban los hechos de violencia marcados por los grupos armados

ilegales que pugnaban por el dominio de la región, esto ocasionó entre los años 1991 y 2003 más de 500 homicidios de los trabajadores bananeros, hecho que dificultaba una sana convivencia en la zona de Urabá y desmejoramiento económico tanto para los productores y sus comercializadoras como para los trabajadores bananeros.

Con la negociación en bloque con AUGURA y SINTRAINAGRO, al generalizar las convenciones colectivas, se puede concluir que el trabajador bananero ha logrado mayores beneficios, como prestaciones extralegales, salario promedio mayor que el salario asignado por el Gobierno como mínimo, fondo social para vivienda

Cuando se describe el rol que ha representado el sindicato SINTRAINAGRO, como sindicato mayoritario en la región de Urabá encontramos grandes contrastes desde su inicio a la actualidad. Los constantes conflictos laborales que existieron en las décadas del ochenta y del noventa, trajeron como consecuencia una compleja situación jurídica y problemas de orden público. En sus inicios el sindicato SINTRAINAGRO no cumplía internamente con muchas de las expectativas de los obreros afiliados ya que presentaban un desorden financiero, además de la débil educación y conocimientos de los directivos sindicales de lo que representaba la actividad sindical, esto no permitía un desarrollo normal de las actividades contempladas en su plan de desarrollo, se tornaban las relaciones laborales tensas de parte de los empresarios bananeros, trabajadores bananeros y directivos sindicales.

Las negociaciones de convenciones colectivas, debido a las circunstancias planteadas anteriormente, superaban las expectativas de los productores bananeros, lo cual implicó altas erogaciones en salarios y en materia de prestaciones sociales, lo cual repercutía en una baja de

rentabilidad del negocio bananero, esto sumado a una economía golpeada por la violencia, extorsiones y secuestros.

El ambiente que se vivía era tenso y desafortunadamente había desconfianza de parte de los directivos sindicales, trabajadores bananeros, y productores o dueños de fincas, lo cual caldeaba totalmente las relaciones entre ellos, y el diálogo entre las partes ocasionaba fricciones frecuentes.

Desafortunadamente, Urabá es y será recordada por la época de violencia que se vivió desde la década del setenta a la del noventa cuyos protagonistas fueron los grupos subversivos, el narcotráfico y los paramilitares, entre otros; la desconfianza reinaba de parte y parte y unos endilgaban a otros la responsabilidad de los homicidios y masacres ocurridas, lo cual poco contribuía a mejorar las relaciones entre la clase obrera y los productores bananeros, AUGURA como gremio de los bananeros prestaba sus oficios como mediador con el fin de establecer la armonía que se requería entre el obrero y el patrón.

Desde 1997 empezó un período de pacificación, los productores bananeros retornaron a sus fincas, las relaciones obrero–patronales comenzaron a cambiar, el diálogo era permanente, a los trabajadores al mejorar la situación económica con la confianza de la seguridad, empezaron a cumplirles con el pago oportuno de sus salarios; el nuevo partido político de los reinsertados del EPL (Esperanza, Paz y Libertad), recibe como líderes a directivas sindicales que participan de las contiendas electorales y obtienen alcaldías y miembros en los concejos municipales.

Comienza el período de internacionalización del sindicato, la educación continua de sus líderes por la Escuela Nacional Sindical; los ingresos del sindicato empiezan a destinarse en programas que favorecen a los trabajadores de las fincas como educación, vivienda, recreación, deporte y cultura.

En síntesis, el avance del sindicalismo, si bien depende del nivel de flexibilidad que exigen los mercados, cada día más competitivos frente a la globalización, debe promoverse a partir de un ajuste en las relaciones laborales, donde se analicen los diversos factores que influyen en los procesos de producción, industrialización, comercialización, entre otros. Todo lo anterior, con el objetivo de que surjan propuestas encaminadas a la mejoría de las condiciones de competitividad con las que se espera enfrentar las políticas regresivas que surgen en ciertos ámbitos supranacionales, como son las instituciones heredadas del Consenso de Washington (1989), más frecuentes con el transcurrir de los tiempos. (Cure, 2016)

La historia de Urabá en el manejo de las relaciones laborales se ha construido poco a poco desde la confianza; los líderes sindicales en la actualidad difieren mucho de los directivos sindicales de las décadas del ochenta y del noventa, época marcada por el conflicto y el direccionamiento político que los grupos armados de ese entonces FARC y EPL influían en los trabajadores bananeros; homicidios, extorsiones, secuestros fueron el común denominador de esa época, lo cual alejaba totalmente al productor bananero en sus relaciones con los trabajadores sindicalizados en SINTAGRO y SINTRABANANO, las pérdidas por las huelgas eran cuantiosas y cada finca o grupo de fincas negociaba en forma independiente las convenciones colectivas¹.

La mayoría de trabajadores que llegaban a Urabá tenían procedencia cordobesa y chocoana, los propietarios o productores bananeros ofrecían vivienda, en campamentos construidos en las fincas bananeras, no había arraigo por la tierra y la rotación era alta de una finca a otra; las negociaciones que se efectuaban contribuían en poco o casi nada a mejorar las relaciones laborales, solo se

¹ **Convención Colectiva:** Art. 467 del C. S. T. Es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia (Código Sustantivo del trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 2017. Pág. Poner la pagina)

negociaban precios de labores, salarios y uno que otro beneficio para los trabajadores, muchas de estas negociaciones terminaron en forma fallida y como consecuencia huelgas en muchos casos de más de treinta días que conducían a pérdidas incalculables y en daños a fincas.

Los productores emigraron a Medellín y a otras ciudades por el temor a secuestros, extorsiones y en el peor de los casos, asesinatos, la región tenía una economía exigua y esto se reflejaba en el comercio que también sufrió pérdidas incalculables.

Con la negociación del EPL con el Gobierno, la organización guerrillera pasa a convertirse posteriormente en un partido político, que llegó a ser víctima de la violencia debido a que la FARC los consideró enemigos y empiezan por parte de las últimas masacres en las diferentes fincas bananeras.

La violencia en la zona tuvo varias consecuencias concretas, una consecuencia primera, muy importante es que empresarios y sindicatos llegaron a la conclusión de que, si no se apoyaban los unos a los otros, iban a desaparecer, porque la espiral de violencia los abarcaba a ambos. Como podemos recordar, en su momento Urabá fue la región del mundo donde más sindicalistas asesinaron, entonces hay un asunto que podríamos llamar de supervivencia, es decir: si no encontramos una articulación entre el conjunto de la población, los empresarios y los trabajadores bananeros a que nos van a desaparecer, entonces yo diría que esa es la primera transformación grande que hay que reconocer. (Madarriaga, comunicación personal, poner fecha)

La transformación de las relaciones del sindicato con los empresarios tuvo un viraje en las relaciones laborales de la confrontación a la concertación, y en la negociación colectiva del esquema distributivo (pierde-gana), al cooperativo (gana-gana). Además, el empresariado reconoció la mayor capacidad técnica de Sintrainagro para enfrentar la negociación, así se ha

generado un ambiente de relaciones sindicato–empresarios de más cercana y confianza. Aunque en la negociación de los Acuerdos Generales del 2004 el sindicato tuvo que recurrir a la huelga por quince días, entre el 27 de mayo y el 10 de junio de 2004; el tono de ella, la forma de resolución y los acuerdos alcanzados, antes que falsear el avance de la cultura de la concertación, resaltan un elemento fundamental, y es que el objetivo no es eliminar el conflicto estructurado, sino canalizarlo civilizadamente, en donde el recurso legal a la huelga no puede ser estigmatizado (Celis, 2004).

AUGURA, Asociación de Bananeros de Colombia, gremio de los productores bananeros, plataneros, palmeros y de piña, logró que las negociaciones con el sindicato SINTRAINAGRO se realizaran en bloque y no en forma individual como se realizaban antes; su mediación ha sido fundamental en el éxito de las negociaciones y logró un acercamiento efectivo entre los productores y sindicato generando relaciones de confianza y colaboración mutua, esta reciprocidad ha permitido no solo el regreso de los productores a la región de Urabá, sino implementar a través de las fundaciones de las comercializadoras UNIBÁN S. A. y BANACOL, programas de bienestar para los trabajadores y sus familias, vivienda propia con el auspicio del fondo para vivienda y las cajas de compensación como COMFAMILIAR CAMACOL, COMFENALCO y COMFAMA

La industria bananera en la zona genera 25.000 empleos directos y 65.000 indirectos. La remuneración en el sector es superior al salario promedio nacional. (Augura, 2016). Las negociaciones colectivas han contribuido a que el trabajador bananero reciba estos salarios a diferencia de otros cultivos agrícolas del país y muy por encima de un gran número de actividades industriales y comerciales, incluyendo mayores prestaciones extralegales que en cualquier otro sector. Con la violencia generada por el conflicto armado en la región a principios de la década del sesenta, y con los problemas socioeconómicos que sufría la región desde 1928, trabajadores y empresarios forjaron una nueva manera de mejorar significativamente los ingresos y prestaciones

del trabajador bananero a partir de la agremiación en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (SINTRAINAGRO), que comenzó a funcionar desde 1975 hasta convertirse en el sindicato más grande y con mayor fuerza en el país. A partir de estos acontecimientos se determinó que los contratos de trabajo de las actividades permanentes de las fincas serían a término indefinido, excepto aquellos relacionados con aumentos en la producción, transporte, vacaciones, licencias, incapacidades, practicantes y siembras nuevas; en estos casos se podrán firmar contratos a término fijo.

Según Gutiérrez, Nauzan y Díaz (2017, pág 12.):

Los salarios en el sector [en Urabá] han evolucionado a la par con el IPC más el aumento que se ha determinado en las convenciones, dando como resultado un salario mínimo promedio más alto que el salario mínimo legal e incrementos salariales superiores a los que se obtienen en otro sector de producción nacional, que determinado por los aspectos en negociación de las convenciones cada dos años fija los incentivos laborales para el sector de manera relevante con respecto al mercado de trabajo normal (es decir, respecto al SMLV).

Discusión

Las implicaciones sociales y políticas del desarrollo del sindicalismo en Urabá han marcado un hito en la historia de la región, es indudable que los Sindicatos han sido un factor importante para el desarrollo y progreso de la región.

El modelo de diálogo social y trabajo decente que empresarios y trabajadores bananeros han construido en la región de Urabá, ha sido la mejor estrategia para el desarrollo y la paz social en

esta región, a través de la negociación colectiva, los trabajadores han logrado que una parte significativa de los resultados de la producción y exportación de banano, se conviertan, no solo en oportunidad de mejor remuneración para los trabajadores, sino también en planes de vivienda, programas de salud, recreación y cultura, que en su conjunto le han significado un mejor nivel de vida a más de diecisiete mil trabajadores y sus familias.

Justamente, son esas mejores condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores bananeros las que han posibilitado la creación de un importante mercado en la región, que es la condición para que otras actividades económicas, como el comercio, el transporte, el turismo, la educación, la salud, entre otros hayan también encontrado condiciones de desarrollo en la zona, reafirmando un concepto que es clave en la economía: donde hay riqueza y ésta tiene una mejor distribución a través de mejores remuneraciones y mejores condiciones de trabajo, se generan impactos positivos en el desarrollo de las regiones y de las comunidades, disminuyendo los niveles de pobreza y de exclusión social.

SINTRAINAGRO es el sindicato que tiene el mayor número de afiliados en la región de Urabá; la relación laboral se rige por medio de acuerdos convencionales, encontrándose vinculado en los actuales momentos alrededor de 330 empresas o fincas a los acuerdos convencionales. Pertenecen a la Central Unitaria de Trabajadores CUT y conforman parte de la Junta Directiva. Su presidente por más de veinte años ha sido el señor Guillermo Rivera Zapata. SINTRAINAGRO, es la mejor expresión de un proceso organizativo de los trabajadores, de las plantaciones de banano, que se inició en medio de muchas dificultades y ha padecido los embates de la violencia.

La estructura de su organización se compone de una Junta Directiva Nacional, que tiene competencia nacional, cinco subdirectivas en la actividad bananera: Apartadó, Turbo, Chigorodó,

Carepa, Ciénaga (Magdalena). Contando cada subdirectiva con su propia estructura directiva, esto es: presidente, vicepresidente, secretario, fiscal, tesorero, sus respectivos suplentes y dos miembros de la Comisión de Quejas y Reclamos. En cada centro de producción o finca, existen tres miembros del Comité Obrero-Patronal por parte de los trabajadores, la figura contempla que la empresa nombrará a dos representantes por su parte.

La Dirección Nacional en concurso con las subdirectivas, se encuentran estructuradas en departamentos y áreas de trabajo para una mayor optimización de los recursos y resultados, tiene los siguientes departamentos: Administrativo y finanzas, relaciones laborales, bienestar social, educación y comunicaciones. A su vez cada departamento tiene asignada áreas de trabajo. En cada departamento existe un coordinador, y el resto del equipo está conformado por un miembro de cada una de las subdirectivas.

Existen además las áreas de recreación y deportes, vivienda y de la mujer; desempeñando cada una un papel fundamental dentro de la actividad sindical. En materia de vivienda se cuenta con un fondo rotatorio creado vía convencional, donde una junta paritaria de vivienda conformada por los representantes del Gremio Productor y Sintrainagro quienes realizan su administración. En deportes se crea el Club Deportivo de Sintrainagro, para brindarles al trabajador bananero y a su familia con escuelas en las categorías Pony, preinfantil, infantil, júnior y juvenil.

Además, dentro de Sintrainagro se crea la Fundación Social del Sindicato, para que ésta ejecutara los proyectos que en materia social se impulsara desde Sintrainagro, la Fundación es creada en mayo 20 de 1998, con la colaboración y asesoría de la XVII Brigada del Ejército de Colombia, la fundación lleva por nombre: FUNDACIÓN SOCIAL DE SINTRAINAGRO NUEVO MILENIO, “FUNDAMILENIO”

Desde su creación y con el apoyo de SINTRAINAGRO, FUNDAMILENIO ha venido identificando y ejecutando distintos programas sociales tendientes a mejorar la calidad de vida del trabajador bananero afiliado a Sintrainagro.

SINTRAINAGRO se define hoy como:

Un sindicato democrático, civilista y pluralista que forma parte de la sociedad civil, autónoma e independiente. Su misión fundamental es contribuir al fortalecimiento del estado Social de Derecho, a la profundización de la democracia económica, social y política, a la defensa de los intereses y al mejoramiento de la calidad de vida de sus afiliados, de los sectores populares y del pueblo en general. Así mismo, propugna por el crecimiento y fortalecimiento de la afiliación y organización sindical, en el plano nacional e internacional y por la unidad de todos los trabajadores y trabajadoras del sector agropecuario en un solo sindicato nacional de industria (SINTRAINAGRO, 1999. Pág. 4).

Igualmente, en la reforma estatutaria de 2001, se incluyó la expresión, la conquista de la paz como uno de los propósitos del sindicato, esta definición forma parte de un sentimiento general que se respira en Urabá, en defensa de la paz y de la estabilidad de la zona. Ese mismo espíritu ha sido impulso en difíciles condiciones en la zona bananera del Magdalena y en las plantaciones de palma de aceite, amenazadas por la agudización de la violencia y la imposición de las peores formas de precarización laboral, tales como las Cooperativas de Trabajo Asociado, CTA, y la subcontratación.

Los temores de la dirigencia sindical están plenamente justificados a la luz de la historia reciente, signada por masacres, asesinatos selectivos y amenazas. Para Sintrainagro, el impacto fue mayor porque los dolientes de los afiliados y dirigentes del sindicato que fueron asesinados o

vivieron la experiencia común del desplazamiento forzoso, viven hoy en los mismos barrios, y muchas viudas aún se reúnen, en procura de justicia y reparación. El sindicato mismo es una víctima, porque la violencia desatada contra sus afiliados y, principalmente, contra sus dirigentes, tuvo como propósito infame su exterminio: en 1995, por ejemplo, más de 700 personas fueron asesinadas en la región, de las cuales 111 eran dirigentes y activistas sindicales, casi en su totalidad de SINTRAINAGRO. En estos años, Guillermo Rivera, hoy presidente de Sintrainagro, solía comentar: “El principal problema que tiene Urabá es la ausencia del Estado; esto es tierra de nadie, una tierra abandonada a los grupos violentos (Guillermo Rivera, comunicación personal, Poner la fecha 6. Guillermo Rivera, presidente de Sintrainagro, Entrevista. Pág. 39

En la región, el sindicato era (es) la sede y base de la sociedad civil, donde la gente llegaba para plantear los más diversos problemas originados tanto por la violencia armada, como por la violencia que genera la pobreza. Por aquellos años, el 82 % de la población presentaba necesidades básicas insatisfechas y apenas dieciocho de cada cien habitantes contaban con los servicios básicos. Por esta razón, Sintrainagro fue un blanco permanente de los ataques de los grupos armados. En menos de 20 años, el Sindicato perdió a varios de sus principales dirigentes y numerosos activistas. Se calcula que el número de asesinados superó las 400 personas.

La negociación de Convenciones Colectivas, el Trabajo de las Fundaciones Sociales de las Comercializadoras de banano y de Fundamilenio del sindicato Sintrainagro, han permitido que el diálogo, los acuerdos pactados, los beneficios en vivienda, educación, recreación y salud para los trabajadores hayan repercutido beneficiosamente, hoy encontramos a un trabajador bananero, con un salario mínimo de \$970.000, extralegales, auxilios educativos, instrucción sindical, vivienda propia a un mediano porcentaje y planes de asentamiento para las familias, esto mejora el clima

laboral de la región y propende al crecimiento comercial, se cuenta con doce universidades, cinco clínicas fuera del Hospital de segundo nivel, colegios privados y una paz social inigualable.

En noviembre del 2010 durante una gira de la Comisión de Trabajo 02 Distribución de la Cadena de Valor del Foro Mundial Bananero, FMB, en Ecuador, fue invitado el dirigente sindical y presidente de SINTRAINAGRO Guillermo Rivera, para dar una conferencia sobre la experiencia en Colombia en el Dialogo Social. Cuenta Rivera sobre cómo se logró llegar a un entendimiento entre trabajadores y los productores, exposición de la cual, para el autor, quedó en mente la siguiente expresión:

Cuando iniciamos el diálogo con los productores, habían momentos en que dábamos en un punto muerto... no había entendimiento pues las posiciones de ellos y nosotros eran duras... pero hay una frase que en su momento menciono el señor presidente de AUGURA que nos hizo reflexionar a todos: dijo: 'No sé qué va a pasar, pero por el camino que vamos, lo único que vislumbro para Urabá es un desierto... aquí lo que nos hace falta a todos es tenernos CONFIANZA

La palabra confianza, en la experiencia colombiana, es una de las llaves que abrió la puerta hacia el logro de nuevas relaciones laborales. En esta palabra se encierra muchas intenciones, valores y compromisos. Efectivamente unas relaciones laborales maduras se asientan en la confianza de las partes, para poder plantear sus inquietudes, negociar considerando los intereses de su contraparte y comprometiéndose al cumplimiento de la palabra empeñada. Uno de los problemas más reconocidos en las relaciones laborales en las bananeras latinoamericanas, se expresa en lo contrario, en la desconfianza entre patronos y trabajadores para llegar a tener un entendimiento. 9 9. Quesada. V. pág.12

Los elementos que se han establecido como los factores que posibilitan en el caso colombiano, desarrollar unas relaciones laborales maduras, confluyen en un documento o instrumento legal: la negociación o convención colectiva de trabajo.

Para la secretaría general de SINTRAINAGRO, la negociación colectiva fue de gremio a gremio entre SINTRAINAGRO y AUGURA y esto hace que sea más fácil el entendimiento de ambos, porque estar negociando finca por finca una negociación colectiva, sería muy desgastante para el sindicato, pero, sobre todo, el sector tendría menos capacidad de diálogo social y se tendría muchos conflictos en cada empresa.

De igual forma la inclusión de un solo fondo de desarrollo social para los trabajadores, permite desarrollar instituciones de los trabajadores fuertes y con la posibilidad de ser administrados profesionalmente.

La experiencia colombiana es muy exitosa, aunque a criterios de los directivos nacionales de SINTRAINAGRO aún quedan casos que resolver, por ejemplo, hay dificultades sobre el manejo de los llamados Entidades Promotoras de Salud, EPS y las Administradoras de Riesgos Profesionales, ARP. Colombia tiene un sistema descentralizado de salud, una forma de privatización de estos servicios, que han dado problemas de eficiencia y eficacia para atender las necesidades de las y los trabajadores y de las empresas.

La cultura de convivencia pacífica y trabajo concertado de todos los actores que se vive hoy en Urabá, convierte a esta región en el mejor ejemplo a seguir para lograr la llamada reconstrucción nacional. Hoy en Urabá están abiertos los canales de un diálogo fluido, especialmente entre administradores y administrados, pero, sobre todo, ha sido derrotado el modelo de guerra, de

confrontación, de intolerancia y de irrespeto a la diferencia facilitándose el trabajo planeado y participativo con proyectos de impacto regional y reconstrucción integral.

Del ayer de la conflictividad laboral entre sindicato y empresarios bananeros no queda ningún vestigio, el clima laboral y de diálogo es fluido, SINTRAINAGRO, ha capacitado continuamente a sus directivos sindicales, muchos de ellos son profesionales y los sindicatos internacionales, confederaciones y la Organización Internacional del Trabajo tienen contacto permanente con las entidades nombradas, hoy la premisa es el bienestar del trabajador y programas como FERTRADE, es un aliado para la mejora de condiciones del trabajador y su familia, vivienda, educación, cultura y recreación son los objetivos principales de este programa que por cada caja exportada se destina un porcentaje para dichos programas.

La región es y seguirá siendo promisoría, la construcción de Puerto Antioquia y otros proyectos como Puerto Pisisi, la diversificación del agro con la palma, la piña, el cacao, la yuca, el coco y maracuyá, auguran una región agroindustrial sólida, alrededor del agro se mueve un comercio sólido, el turismo y otras actividades emergen de una manera positiva.

Año tras año la región de Urabá muestra una gran dinámica, la base empresarial aumenta tal y como se puede apreciar a continuación: entre los años 2016 y 2017 se presentó incremento del 16 % al comparar los registros a 31 de diciembre de los respectivos años. Desagregando los datos las matrículas aumentaron 17 % y las renovaciones 16 % para el periodo 2016–2017.

Las campañas de renovación, las visitas a los empresarios, los censos empresariales la ampliación de centros comerciales, los avances en las vías Medellín–Urabá, los anuncios del inicio del cierre financiero y el inicio en 2018 de las obras de construcción de Puerto Antioquia, han

amentado la confianza de los comerciantes e inversionistas, quienes luego de finalizar un año duro se sienten optimistas frente a los retos, desafíos y oportunidades futuras.

La economía de la región de Urabá mostró un excelente desempeño durante el año 2017, la creación y renovación de empresas creció un 16 %: se pasó de 9.320 empresas en 2016 a 10.697 en 2017; municipios como Carepa, San Juan de Urabá y Arboletes mostraron significativos avances en materia de formalización y renovación.

Por su parte el Municipio de Apartadó otorgó, según la Alcaldía, en total 470 licencias de construcción: 404 para vivienda, 35 de uso mixto, 27 para comercio y cuatro de uso institucional. Es bien conocido que el sector de la construcción es un instrumento de gran importancia en la economía ya que contribuye a acelerar el crecimiento, la creación de empleo formal y consumo de bienes, servicios e insumos.

Las expectativas para comerciantes e inversionistas es grande, está claro que se tienen que aprovechar las oportunidades que traen para Urabá la mejora en tiempos de tránsito entre Medellín y los municipios de la región, la nueva infraestructura vial y el nuevo sistema portuario que acercaran más a Urabá a los principales centros de producción del país. El nuevo sistema de puertos ofrece reducción en tiempos y por ende en fletes, indicadores que en definitiva mejoraran la competitividad de la región y del departamento. 9. Cámara de Comercio de Urabá. I. S. E, pág. 13.

En palabras del dirigente sindical Luis Hernán Herrera:

“La relación Obrero-Patronal es un factor importante de desarrollo para la región y para el país, en términos de igualdad social y democracia. Aun, con todos los problemas que existen, siempre mantenemos una buena relación y buenas prácticas laborales en Colombia,

especialmente en Urabá. Creemos que es un proceso de aprendizaje, tanto de empresarios como de trabajadores, a lo largo de más de treinta años de conflictos en los primeros años de las décadas del setenta y del ochenta. Hemos venido aprendiendo que es mejor que haya buenas relaciones de diálogo; las instancias donde se resuelven los conflictos son, en la mesa de diálogo, mesas de concertación que sirven para evaluar las prácticas de una manera permanente. Esto ha venido funcionando muy bien y creemos que este mecanismo sigue siendo importante”. 10. 10. Quesada. V. pág. 15

Conclusiones:

El clima laboral de concertación que viven los productores bananeros agremiados en AUGURA y el sindicato SINTRAINAGRO, ha permitido, en los últimos quince años, negociar unas convenciones colectivas ágiles y que benefician al trabajador y a su familia, la huelga es un derecho constitucional, pero las consecuencias económicas de una suspensión de labores acarrearán pérdidas económicas no solo para los productores, sino también para los trabajadores.

El clima laboral es un factor decisivo en la productividad y por ende en el salario, esto implica que al estar las fincas organizadas y tener convenciones periódicas favorece de forma directa la situación económica de la región de Urabá. La sindicalización siendo un efecto positivo dentro del sector, deberá ser base para la aplicación en otros sectores agroindustriales, ya que incentiva la participación de los trabajadores y esto motiva al crecimiento regional.

En el Acuerdo General 2013–2015 se introdujo el Punto N° 18, ACUERDO POR LA PRODUCTIVIDAD, LA SOSTENIBILIDAD Y EL TRABAJO DECENTE, donde se establecen comisiones de trabajo y actividades que buscan que ambas partes tomen iniciativas de mejoramiento productivo. Es un aspecto muy novedoso y poco explorado en negociaciones colectivas en diferentes países, porque se refieren a cómo mejorar el rendimiento o la rentabilidad del negocio. Para Adela Torres, Secretaria General de SINTRAINAGRO, su visión es que “...esos cambios aumentan la productividad y por ende la estabilidad de la empresa y de los trabajadores”. (Koooper, pág. 35). Las partes tienen clara conciencia de que, si el negocio bananero no se mantiene, se afectarían todos: empresarios, trabajadores y toda la región.

La conciencia de los empresarios bananeros de que la defensa de su industria tenía que empezar por el mejoramiento de las condiciones de vida de los grupos humanos que participan directamente

en ella y de aquellos que están en su entorno próximo, los lleva a fortalecer a AUGURA, a destinar recursos de la industria para construir infraestructura social, a invitar a otras instituciones para impulsar y desarrollar programas conjuntos, y finalmente, a convocar al estado para que cumpliera con su responsabilidad.

Referencias:

Augura. (Diciembre, 2017). Zonas Productoras. Recuperado de:

[/http://www.augura.com.co/augura/quienes-somos/](http://www.augura.com.co/augura/quienes-somos/)

Revista AUGURA (2012). Urabá, Un Modelo de Paz y Desarrollo, Posible desde la

Concertación Laboral. Publicación auspiciada por proyecto OIT/USDOL. N° 2. P.P-1 12.

Medellín-Antioquia

Celis, O. J. (2004). Sindicatos y territorios: Dimensiones territoriales de la acción sindical.

Aproximación teórica y descripción de experiencias Colombianas. Capítulo 2: dos

experiencias colombianas de sindicalismo cruzadas por el territorio. Recuperado de:

[/https://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Colombia/ens/20121204015725/cap2.pdf](https://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Colombia/ens/20121204015725/cap2.pdf).

Código Sustantivo del trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. (2017)

Códigos Básicos. Bogotá-Colombia. Vigésima Novena Edición.

Cure, M. M. (2016). Acciones Sindicales frente al Pacto Global y las Nuevas Formas laborales

en Colombia. Recuperado de:

repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/18527/72142209_2016.pdf?...1. Trabajo

de grado para optar el título de Magister en estudios y Gestión de Desarrollo. Universidad

de la Salle. Bogotá.

Gutiérrez M. D. Nauzan C. V. & Díaz G. Revista Economía del Caribe. (2017). Los salarios de

eficiencia en el sector bananero de Urabá, Colombia. Recuperado de:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2011-

[21062017000200007](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2011-21062017000200007)

Madarriga, A. (2005). Urabá y las relaciones laborales: paz armada y resistencia desde la civilidad. Revista EAN No. 55 septiembre - diciembre de 2005 p. 83 – 93. Recuperado de:

jornal.ean.edu.co › Inicio › Núm. 55 (2005) › Madarriga

Quesada, V. Cooper A. (2012). Casos exitosos de la Industria Bananera. Foro Mundial Bananero. Quito. Ecuador.

Ramírez. V. E. (2018). Informe socioeconómico Cámara de Comercio de Urabá. E. CCU

SINTRAINAGRO (1999). *Estatutos*. Recuperado de: <http://sintrainagro.org/wp-content/uploads/2017/04/NUEVOS-ESTATUTOS.pdf>