

Contrato sindical como estrategia propositiva de negociación para la recuperación de la Compañía de Empaques S.A.

Revista Soluciones de Postgrado EIA, Número 7. p. 133-152. Medellín, julio-diciembre de 2011

Alejandra González R.* , Maria Isabel Prieto G.** , Maria Victoria Echavarría G.***

* Candidata al título de Ingeniera Administradora de la EIA.

** Candidata al título de Ingeniera Administradora de la EIA

*** Magister en Educación, Docente de la Escuela de Ingeniería de Antioquia, EIA. Correo electrónico: pfmaec@eia.edu.co

CONTRATO SINDICAL COMO ESTRATEGIA PROPOSITIVA DE NEGOCIACIÓN PARA LA RECUPERACIÓN DE LA COMPAÑÍA DE EMPAQUES S.A.

Alejandra González R., María Isabel Prieto G., María Victoria Echavarría G.

Resumen

La primera década del siglo XXI ha representado una época importante para la Compañía de Empaques S.A. pues ha logrado mantener unos resultados estables a pesar de dificultades siempre presentes en el mercado y todo ello debido a una exitosa estrategia de negociación con su sindicato¹ SINTRAEMPAQUES² y con el sindicato de industria³ SINTRAINDUPLASCOL⁴, representada en el Contrato Sindical, firmado en octubre de 2000 y cuyos detalles se describen en el presente caso.

La Compañía de Empaques S.A. fue fundada en 1938 en la ciudad de Medellín, Colombia, y se dedica a la producción y comercialización de empaques en fibras naturales y fibras sintéticas. Sus ventas totales en el año 2009 fueron de 85.327 millones de pesos, de las cuales el 13% corresponde a exportaciones y su utilidad neta fue de 842 millones. Sus activos totales fueron de 172.609 millones de pesos con un patrimonio de 133.353 millones. El número total de personas que trabajaban al final del año 2009 fue de 814 de los cuales 406 pertenecían al Contrato Sindical.

El Contrato Sindical es una forma de contratación colectiva existente en la legislación laboral colombiana desde mediados del siglo XX que permite mejorar las relaciones entre sindicatos y empleadores garantizando un ingreso digno y fomentando la estabilidad laboral de los trabajadores mediante la prestación de servicios por medio de sus afiliados.

Palabras Clave: Compañía de Empaques S.A., Sindicatos, Contrato Sindical, Estrategia de negociación.

Abstract

The first decade of the 21st century has represented an important period for Compañía de Empaques S:A. because it has managed to maintain stable results despite difficulties always present on the market and all of this because of a successful negotiation strategy with its union: SINTRAEMPAQUES and the Union of the industry: SINTRAINDUPLASCOL represented in the Union Contract, signed in October 2000 and whose details are described in the present case.

S.A. was founded in 1938 in the city of Medellín, Colombia, and it is dedicated to the production and marketing of packaging in natural and synthetic fibers. Their total sales in 2009 were 85.327 billion pesos, of which 13% corresponds to exports and its net income was 842 million. Its total assets were 172.609 billion pesos with a capital of 133.353 million. The total number of people who worked at the end of the year 2009 was 814 of which 406 belonged to the Union Contract

The Union Contract is a form of collective agreement existing in the Colombian labour legislation since the mid-20th century which allows to improve relations between trade unions and employers by ensuring a decent income and promoting the stability of employment of workers through the provision of services through its affiliates.

Keywords: Compañía de Empaques S.A., Unions, Union Contract and negotiation strategy.

1 Asociación libre de trabajadores de una misma empresa para defender sus intereses.

2 Fundado el 28 de septiembre de 1954

3 Asociación libre de trabajadores de varias empresas del mismo sector.

4 Fundado el 17 de agosto de 1976

Contrato sindical como estrategia propositiva de negociación para la recuperación de la Compañía de Empaques S.A.

Alejandra González R., María Isabel Prieto G., María Victoria Echavarría G.

Recibido: 8 de octubre de 2011. Aprobado: 10 de noviembre de 2011
Revista Soluciones de Postgrado EIA, Número 7. pp. 133-152. Medellín, julio-diciembre de 2011

“...Un sindicalismo de participación moderna, como el de ustedes, y tan responsable con la empresa y con el país...”

Presidente Álvaro Uribe Vélez - Celebración 55 años Sintraempaques

“Sin Contrato Sindical, no existiría la Compañía de Empaques S.A.”

Pedro Miguel Estrada Londoño, Presidente de la Compañía de Empaques S.A.

1. Introducción a Colombia

Colombia es un país de América del Sur con una superficie total de 1.138.914 km² y una población estimada de 44.205.293 millones de habitantes (CIA, The World Factbook). Su capital es Bogotá D.C. y está bañada por dos grandes océanos, el Atlántico y el Pacífico, limitando al este con Venezuela y Brasil, al sur con Perú y Ecuador y al noreste con Panamá.

Es un país reconocido a nivel mundial por la producción de café suave, flores, esmeraldas, carbón y petróleo; por su diversidad cultural y por ser el segundo de los países más ricos en biodiversidad del mundo (*Conservation International*).

La economía Colombiana es la cuarta más grande de América Latina según el Fondo Monetario Internacional, con un Producto Interno Bruto de US 401 billones, estimado para 2009 (CIA, The World Factbook). Durante los últimos años Colombia ha experimentado un crecimiento acelerado de su economía debido a la mejora de la seguridad nacional, el aumento del precio de los *commodities* y las políticas de expansión económica. La inversión extranjera directa alcanzó los US\$ 10 billones en 2008 (CIA, The World Factbook).

Colombia tiene acuerdos de libre Comercio con Chile, Centro América, Canadá y Europa. Además, el gobierno está adelantando negociaciones para otros

acuerdos con aliados Asiáticos y espera la aprobación con Estados Unidos.

1.1 Colombia en la última década del siglo XX

Entorno Social

Colombia, en la última década del siglo XX, se caracterizó por la presencia de la violencia en todos los frentes: narcotráfico, guerrilla, paramilitares y delincuencia común. De esta situación de violencia generalizada no se libraron algunos líderes sindicales que fueron asesinados, especialmente entre 1986-1996.

En 1999 se firmó un acuerdo bilateral con Estados Unidos, denominado Plan Colombia, bajo los gobiernos de Andrés Pastrana y Bill Clinton. Se suscribió originalmente con una duración hasta el año 2005, pero se ha ido prorrogando hasta la fecha. El objetivo fundamental del Plan es apoyar la lucha antinarcóticos y antiterrorista para lograr desarrollo económico y social en Colombia.

Entorno Político

La Constitución Política de 1991 recogió muchas de las propuestas que habían venido discutiéndose en el país desde la década anterior e incorporó otras. La Constitución consagra los derechos fundamentales de los colombianos: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, el reconocimiento jurídico, la educación, la libertad de culto, de conciencia, de expresión, el trabajo, la participación, entre otros, e introduce

cambios a la Constitución vigente desde 1886 en áreas como la participación ciudadana, la introducción de la tutela y del sistema acusatorio (Monografías).

En los años 90 también hubo modificaciones sustanciales a la legislación laboral, que buscaban la modernización del país y el mejoramiento de la competitividad. La primera de ellas fue la Ley 50 de 1990, la cual dio fin a la retroactividad de las cesantías¹, aliviando así el costo laboral para las nuevas empresas del sector productivo en Colombia o para las antiguas sólo en el caso de trabajadores nuevos. Además se estableció el salario integral y se reglamentó de forma importante el contrato a término fijo.

La segunda fue la Ley 100 de 1993, la cual modificó el sistema general de salud y de seguridad social, privatizando el sector, permitiendo que la empresa privada pueda prestar servicios de salud, accidentalidad y pensiones lo que terminó con el monopolio del Estado en la prestación de éstos mediante el Instituto de Seguros Sociales. Un importante aporte de la Ley 100 de 1993 es que permitió el acceso a la salud de toda la familia del trabajador.

¹ Son cesantías retroactivas aquellas que se generan en el sector privado o público como aplicación al régimen de liquidación retroactiva, se liquida anualmente un salario por año o proporcional por fracción de año, multiplicando el último salario por tiempo de servicio (Proteccion S.A).

Estas políticas tuvieron un efecto directo sobre la economía del país al afectar al sector productivo.

Entorno Económico

La Apertura Económica que comenzó en Colombia a principios de los años noventa es parte de la búsqueda de una integración a la economía global de Suramérica.

En Colombia, la decisión de adoptar este modelo se produjo luego que una política proteccionista dominó el intercambio comercial con otros países durante varias décadas. Como resultado del proteccionismo, el mercado nacional se había saturado con productos locales, de tal manera que el poder de compra era inferior a la oferta. En adición, los precios de los productos nacionales habían incrementado con el tiempo, y el control de calidad se había deteriorado por falta de competencia. Frente a esta situación, la administración del presidente colombiano Cesar Gaviria (1990-1994) adoptó la política de apertura (Biblioteca Luis Angel Arango, 2005).

En los primeros años del siglo XXI, el periódico Portafolio expresaba:

...hoy el país se mueve en un entorno de bajo crecimiento, un enorme desajuste fiscal, cierre de los mercados internacionales, una necesidad de mayor gasto en seguridad y el propósito de acabar con las viejas costumbres políticas y administrativas. (...) Todo esto llevó a un déficit fiscal, al

aumento desproporcionado de la deuda, al desplome de la inversión, la contracción del ingreso, así como a mayor desempleo, analfabetismo y pobreza (Portafolio, 2002).

1.2 Historia de la Compañía de Empaques S.A.

El 12 de marzo de 1938 se firma la constitución de la Compañía de Empaques, conformada por cinco socios. Su primera planta se ubicó en el sector de Guayaquil² en la ciudad de Medellín, sitio estratégico por su cercanía a la estación del ferrocarril. Llegó a tener hasta 1.800 empleos directos y un procesamiento diario de 85 toneladas de cabuya, haciendo posible industrializar un proceso que hasta entonces era manual y artesanal.

En 1958 se trasladó la planta a la Autopista Sur en el municipio de Itagüí después de haber estado ocho (8) años en la calle Colombia, facilitando la innovación al tener todos los procesos reunidos en un mismo lugar.

La importancia de la empresa fue creciendo durante el mejor momento del café. Luego, ante la disminución de la demanda de los caficultores, se diversificó hacia el plástico. Fue así como hacia 1965 la empresa comenzó

² Sitio estratégico en los años 20 para la actividad comercial e industrial de Medellín. En 1914 se inauguró la estación Cisneros la cual convirtió a Guayaquil en un puerto donde llegaban los campesinos a comercializar sus productos, así como los turistas y pobladores de la ciudad.

a elaborar empaques en fibras no naturales como el polipropileno. Desde su inicio tuvo gran demanda por su bajo costo, el cual hizo que grandes clientes como los cultivadores de papa y arroz optaran por este nuevo estilo de sacos.

A inicios de los años 90, como consecuencia de la política de apertura económica, se desató una crisis a nivel productivo en el país, en la que la compañía se vio afectada económicamente de forma significativa.

1.3 El Sindicato de Trabajadores de la Compañía de Empaques, Sintraempaques

Necesitamos un sindicalismo moderno, interesado en el futuro de las empresas, comprometido con el diálogo y la concertación. Y que además transforme su vieja actitud de cifrar su capacidad de servicio a los trabajadores solo en pedir y pedir a las empresas y al gobierno...El que se llama hoy un sindicalismo profesional y de servicios.

Germán Restrepo Maldonado, anterior Presidente de Sintraempaques - Celebración 55 años Sintraempaques

El 28 de septiembre de 1954 se conformó el Sindicato de Trabajadores de la Compañía de Empaques S.A., Sintraempaques, presidido desde 1977 por el señor Luís Germán Restrepo hasta el 12 de agosto de 2010, momento en el cual fue asesinado y actualmente presidido por Pedro Justo Cardona. La razón de su creación fueron las difíciles relaciones

obrero-patronales, la falta de comunicación y conciliación entre las partes, falta de pago de algunas prestaciones sociales y reclamo de condiciones óptimas de trabajo generando inconformidades. Dichas relaciones se fueron deteriorando aun más, llevando a innumerables confrontaciones, mal ambiente laboral, mala fama en los juzgados y huelgas.

En 1966 el Sindicato se declara en huelga por no acuerdo sobre la nueva convención colectiva, terminando la misma con el Tribunal de Arbitramento³, primero que se declara a una empresa privada en Colombia (Secretaría de Prensa - República de Colombia, 2009).

En repetidas ocasiones la empresa había acabado con el Sindicato pero los trabajadores lograban reorganizarlo. El mal ambiente laboral continuó y el 17 de agosto de 1976 se creó el Sindicato de Trabajadores de la Industria Plástica de Colombia, Sintrainduplascol.

Los sindicatos continuaron con su actitud de confrontación, dañando instalaciones y equipos de la compañía hasta que finalmente decidieron cambiar su actitud por una de mayor colaboración, intercambiando puntos de vista y construyendo confianza como un resultado del entendimiento "que sin compañía no hay sindicatos."

³ Designados para mediar en las controversias entre patrones y trabajadores (Artículo 132 del Código Procesal del Trabajo y de Seguridad Social).

La crisis económica que vivió el país en los años noventa y que afectó a la Compañía de Empaques S.A., como se mencionó anteriormente, llevó a los sindicatos a tomar conciencia de la situación y así el espíritu conciliador que se generó entre trabajadores y empresarios condujo a decisiones para salvar la empresa, como lo fueron la eliminación de gastos excesivos y no necesarios.

A pesar de todos los esfuerzos realizados por los sindicatos y la empresa, esta última siguió siendo no competitiva, por lo que se presentaron negociaciones entre las partes para buscar alternativas legales y fue así como surgió la propuesta de implementar el Contrato Sindical entre la Compañía de Empaques S.A. y los dos sindicatos.

1.4 El Contrato Sindical como respuesta a la crisis

Un entendimiento, un diálogo, una cooperación entre empresarios, trabajadores y Gobierno, no solamente para el bienestar de los trabajadores, no solamente para el bienestar de nuestro país, sino porque ese entendimiento será decisión fundamental para luchar contra la violencia, contra el terrorismo y por camino de paz en nuestro país.

Angelino Garzón, anterior Jefe de la Misión de Colombia ante la ONU, actual Vicepresidente de Colombia - Celebración 55 años Sintraempaques

El Contrato Sindical nació en Colombia en 1930 como resultado de los abusos

en las tarifas pagadas a los braceros, cuyo oficio era cargar y descargar las mercancías de los barcos que llegaban principalmente a los puertos de Urabá y Buenaventura.

En consecuencia, este grupo de trabajadores se unió para fijar tarifas más justas y acordar beneficios creando sindicatos de gremio⁴, que pactaron sus servicios mediante Contratos Sindicales.

Aproximadamente en 1950 se incluye en el Código Sustantivo del Trabajo toda la reglamentación legal del Contrato Sindical, entendiéndose por éste “el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores, con uno o varios patronos o sindicatos de patronos, para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados” (Artículo 482 y 484). Al poco tiempo se crearon Adenave, Asosimbras y Sindembras, los primeros contratos sindicales que existieron en Colombia; sin embargo, sus miembros no tenían acceso a la seguridad social, creándose así inconformidades.

Al ser una forma de contratación colectiva desconocida para la Compañía de Empaques S.A. y para ambos sindicatos, surgieron muchas preguntas, como por ejemplo a quién se vincularía como afiliados a estos sindicatos para desarrollar contratos sindicales, pues estaba claro que si se vinculaba a trabajadores de empresas competidoras al sindicato

⁴ Conformado por miembros que desempeñan oficios similares

de industria, éstas se enterarían de la tecnología empleada, el conocimiento y las estrategias comerciales. Por otro lado, si vinculaba a trabajadores de la empresa al Contrato Sindical, la productividad en cuanto a cantidad, calidad y seguridad no iba a estar en niveles óptimos porque el trabajador que salía de la empresa estaría ya cansado al iniciar sus labores en desarrollo del Contrato Sindical.

Como solución a este problema, los sindicatos se dieron cuenta que la Corte Suprema de Justicia en 1976 estableció la sentencia que permite a

La organización sindical representar a los trabajadores independientes sin nexo alguno con la beneficiaria del servicio, pues el vínculo contractual se establece únicamente entre la entidad empresarial y el sindicato, sin considerar a las personas que en calidad de socios forman parte de éste... (Compañía de Empaques S.A.; 2009).

Debido a esto, el Contrato Sindical tenía aun más cabida como posibilidad de realizarse porque así los sindicatos podían vincular personas independientes que quisieran afiliarse y prestar un servicio o ejecutar una obra coordinados por los sindicatos a cambio de una compensación.

Fue gracias al compromiso y a la postura tomada por los sindicatos de renegociar la convención colectiva y así demostrar querer salvar la empresa de la crisis en la que se encontraba, que la compañía, a pesar de los interrogantes que aún te-

nía, decidió darle la oportunidad al sindicato de ejecutar y coordinar el Contrato Sindical. Mediante el mismo, los sindicatos participarían en la gestión de la empresa sin co-administrar, es decir, las decisiones finales serían tomadas por la Compañía de Empaques referentes a cantidades de producción y maquinaria, entre otras, pero teniendo en cuenta las opiniones de los sindicatos, incrementando así la confianza entre ambas partes.

Para comenzar con la etapa de implementación del Contrato Sindical en la compañía, los Sindicatos decidieron que los afiliados fueran trabajadores activos temporales que quisieran afiliarse cuando terminase su contrato con la empresa temporal ya que garantizaba que tuvieran los conocimientos en esos servicios u obras contratados. También se ofreció a los ex trabajadores de la compañía o de la empresa temporal y a los familiares de los mismos afiliados con el fin de que en el núcleo familiar existiera más de un ingreso mensual.

El Contrato Sindical firmado con la Compañía de Empaques se apoya en cuatro principios que toda persona debe tener muy claros: la seguridad, la disciplina, la productividad y la calidad.

Es importante aclarar que los afiliados partícipes no son trabajadores de la Compañía de Empaques ya que es una relación de contrato colectivo laboral entre la empresa y el sindicato y tampoco son trabajadores del sindicato pues

no existe subordinación ya que la relación es de igualdad. El sindicato simplemente ejerce la representación de ellos; por tal motivo, en caso de terminación del sindicato, los afiliados deben continuar con la labor que estuviesen desempeñando hasta su finalización, en desarrollo del Contrato Sindical (Código Sustantivo del Trabajo).

Hasta el año 2000, la empresa no estaba en la obligación de pagarles el equivalente al salario mínimo legal, ni la seguridad social, ni parafiscales a los sindicatos para los afiliados al Contrato Sindical. Sin embargo, los sindicatos y la empresa acordaron sumas iguales o por encima del mínimo legal, la afiliación a la seguridad social y el pago de parafiscales a todos los afiliados.

Los ingresos del sindicato respecto al Contrato Sindical están conformados por el 1% de su compensación que aportan los afiliados, y el 8% que paga la empresa. Todo esto se invierte en beneficio de los afiliados ya que al ser los sindicatos entidades sin ánimo de lucro, todos los excedentes deben ser redistribuidos de forma equitativa.

Además, los ingresos recibidos se le entregan a los afiliados por medio de bonificaciones, auxilios y préstamos que superan los que normalmente recibirían de un contratista. Por parte de la empresa se le extienden los beneficios de restaurante, transporte, recreación y capacitación a los afiliados por solicitud del sindicato.

Tanto la empresa como los sindicatos han solicitado al gobierno mayor reglamentación sobre el Contrato Sindical, logrando inicialmente el decreto 657 de 2006 y uno de reciente publicación en 2010, número 1429 de abril 28, el cual garantizará más seguridad a este tipo de contratación colectiva.

Ventajas del Contrato Sindical

...En la medida que los sindicatos produzcan beneficios y si estos son distribuidos correctamente, esto romperá las barreras de su uso, y creará lazos de confianza en la justicia, en los empresarios y en los mismos sindicatos.

José Luis Arango Villegas, Director de Recursos Humanos.

Con la firma del Contrato Sindical, los sindicatos cambian drásticamente de actitud, pues ahora los problemas son analizados buscando salvar la empresa, entendiendo de forma más fácil las dificultades presentadas y defendiendo los intereses colectivos antes que los particulares.

De igual manera, el sindicato pasa de ser reactivo a ser proactivo y propositivo ya que antes de generarse un problema se anticipan a él, buscando respuestas innovadoras y planteándolas a la compañía para evaluar su viabilidad. Además, no se piensa en soluciones inmediatas sino a largo plazo buscando la permanencia de la empresa, el bienestar de sus afiliados, la generación de empleo y la posibilidad de una pensión futura. De

todas formas es la Compañía de Empaques la que toma las decisiones finales, pero permite participar a sindicatos y trabajadores antes de tomarlas. Es una manera de participar en la gestión empresarial sin co-administrar (Compañía de Empaques S.A.; 2009).

El Contrato Sindical genera estabilidad y ánimo de permanencia para los afiliados, ya que antes el personal temporal salía a descanso entre un mes y dos años; ahora los que han ingresado a éste han permanecido durante los 9 años que lleva vigente. Además, el Contrato Sindical ha sido un motor de confianza para el personal, ya que se pasó de la confrontación y la desconfianza a la colaboración (Compañía de Empaques S.A.; 2009).

Se ha mejorado de forma significativa la productividad por medio de capacitaciones al personal del sindicato, ya que los afiliados deben cumplir con estándares de disciplina, calidad, productividad y seguridad industrial, como se evidencia en algunos indicadores que pueden verse en el Caso-Anexo 1.

2. Una experiencia exitosa

Una cosa muy importante era que los mismos líderes sindicales que antes fueron participes de toda esa época de confrontación ahora eran los mismos que estaban liderando el diálogo y la concertación.

Pedro Miguel Estrada Londoño, Presidente de la Compañía de Empaques S.A. - Celebración 55 años Sintraempaques

Hasta el día de hoy, ni la empresa ni los sindicatos se han arrepentido de la decisión tomada, se han mantenido excelentes relaciones con los sindicatos, con los trabajadores vinculados y los afiliados partícipes, logrando así mejorar los indicadores de productividad. Además, se han generado más de 250 fuentes de empleo y no ha existido deserción significativa por parte de los afiliados, preservando la rentabilidad de la empresa y la distribución de los excedentes entre los partícipes del Contrato Sindical (Compañía de Empaques S.A., 2009).

La empresa ha continuado la tarea de dar a conocer este ejemplo de concertación entre empresarios y sindicatos, permitiendo preservar las fuentes de trabajo y logrando múltiples beneficios para los partícipes del Contrato.

El ex presidente Álvaro Uribe Vélez, durante su mandato, afirmó en el Consejo Comunal realizado en Popayán⁵ el 28 de abril de 2010: "Aunque la figura no es nueva y está contemplada en el Código Sustantivo de Trabajo desde los años 50, sólo desde el 2001 se ha venido consolidando, y a la fecha se traduce en 168 contratos de esta clase, 97 de ellos en el Cauca" (*El Tiempo*, 2010).

2.1 Dificultades siempre latentes

A pesar de que la empresa ha tenido una experiencia exitosa con la firma del

5 Capital del Departamento de Cauca, Colombia

Contrato Sindical, hay dificultades que siempre están presentes por situaciones del entorno.

Durante el año 2008, la empresa afrontó nuevas dificultades como consecuencia de la crisis mundial de la economía, reflejándose en una disminución importante en las ventas, según puede evidenciarse en la evolución de los indicadores financieros del Caso-Anexo 2 -y en los estados financieros del Caso-Anexo 3-.

Los sindicatos, ante la posibilidad de un despido masivo de 150 trabajadores, propusieron reducir la jornada laboral a 40 horas semanales pagas durante un periodo de tres meses, propuesta aceptada por el 100% de los trabajadores de la compañía, tanto empleados como afiliados partícipes del Contrato Sindical.

Dos semanas después, la Compañía logra nuevas negociaciones en mercados externos que permiten mejorar el flujo de caja de la empresa. Ante esta situación favorable, los directivos revocan la medida y se retorna a la jornada laboral normal.

Con referencia al año 2009, el señor Luis Germán Restrepo afirmó:

Hoy tenemos un tema delicado: pasamos de elaborar 45 mil sacos de fique diario a 25 mil. Este año salieron 100 afiliados. Se cayó el negocio con nuestro vecino Venezuela que representa un 15 por ciento de nuestra producción. Tenemos dificultades

con Ecuador y la demanda interna ha bajado, por lo que se verán afectadas 70 mil familias del campo, entre campesinos e indígenas, productoras del fique.

“En el caso de los productos que se elaboran con el polipropileno, Propilco⁶ le vende más caro al productor nacional que a las empresas fuera de Colombia y les dejan ingresar los productos en polipropileno sin arancel”, agregó el señor Restrepo en su discurso durante la celebración de los 55 años de Sintraempaques (Secretaría de Prensa -República de Colombia, 2009).

La seguridad jurídica es una incertidumbre porque si bien esta modalidad de contratación colectiva ha estado presente en el Código Laboral Colombiano por más de 50 años, y ya existen Decretos Reglamentarios, las sentencias de juzgados, tribunales y Corte Suprema son escasas. En los 10 años de existencia del Contrato Sindical de la Compañía de Empaques, sólo se han presentado 2 demandas laborales en las cuales han salido absueltos la Empresa y los sindicatos, pero hace falta mayor profundidad en los temas de contratación colectiva para que se vaya creando una verdadera jurisprudencia al respecto.

En agosto 12 de 2010, el señor Luis Germán Restrepo fue asesinado por razones desconocidas. El principal

⁶ Es una empresa 100% Colombiana, perteneciente al grupo empresarial Ecopetrol, dedicada a la producción y comercialización de resina de polipropileno.

homenaje que puede hacerse a un líder que luchó por el bienestar de la empresa y de los trabajadores es la continuidad de su obra. Este asesinato no ha causado fisura en las buenas relaciones laborales y la empresa manifestó la continuidad del Contrato Sindical.

Durante las exequias del señor Restrepo, el viceministro de Trabajo dijo: “su muerte es una pérdida irreparable ya que él lideró el nuevo sindicalismo propositivo...”

Además, en la cuenta de *Twitter* el ex presidente Álvaro Uribe dijo que “mataron al obrero de la fraternidad y un ejemplo de líder. Con él abrimos la puerta para el sindicalismo de participación” (Martínez Arango, 2010).

2.3 Los protagonistas hablan

En las diferentes entrevistas realizadas con ejecutivos y trabajadores de la empresa, ellos hicieron un recuento detallado de la historia de los sindicatos y del Contrato Sindical, que sirvió de base para lo anteriormente descrito. Por lo tanto, en esta breve reseña se busca resaltar algunos de sus principales comentarios y frases que refuerzan los conceptos antes mencionados.

Palabras de Luis Germán

Yo entré a esta empresa en 1972...

En mi caso particular tres veces he estado detenido...he estado tres veces despedido...y más de 200 días de suspensión...

...Yo era el que radicalizaba la gente, vamos para el paro, vamos para la huelga, yo era el que decía las cosas, entonces me tocó plantearle a los trabajadores: bueno, si no hay empresa no hay obreros, si no hay obreros no hay sindicato, y el sindicato no se nos puede acabar...no podemos dejar acabar la empresa...

En el 2000 fue que nosotros le planteamos a la compañía el Contrato Sindical.

...y lo que hace que nosotros tenemos contrato sindical del 2000 hasta esta parte, la Compañía de Empaques viene subiendo en productividad, ha bajado el desperdicio, ha bajado en ausencias y ha bajado en accidentes y en enfermedades.

Los trabajadores se han beneficiado con el desarrollo del Contrato Sindical, en vivienda y en educación, que no se tenían...

Palabras de José Luis Arango (Director de Recursos Humanos)

Una compañía que era líder, exitosa vendiendo, pero de pronto algunos mandos medios atropellando a los trabajadores, de pronto no conciliando, no escuchando, de pronto no buscando construir juntos el camino, hizo que determinadas decisiones ocasionaran que se creara el malestar y se creara el sindicato.

Aquí hubo gente que ingresó al sindicato y lo que hacía era dañar la producción, dañar maquinaria, sabotajes, incendios, perseguir a los que no se querían afiliar al sindicato. Pero también había gente que no estaba afiliada al sindicato y aporrea a la gente que era del sindicato.”Eso se volvió una situación muy caótica, muy difícil.”

De esa negociación surge una figura donde los sindicatos proponen a la empresa la contratación por parte de ellos de los empleados que venían prestando los servicios temporales. Ellos se van y dicen... les ofrecemos el aseo, que eran 14 personas... Yo les digo: no, eso no le sale a la compañía, eso no es lo que yo estoy buscando, yo estoy buscando es servicios de toda índole, no solamente aseo. Ellos entonces buscan y plantean el Contrato Sindical, no lo conocemos pero estudiémoslo, como una alternativa, y estudiamos el Contrato Sindical.

Cuando llegamos a la conclusión de que sí íbamos a firmar el contrato sindical entre sindicato y empresa, ya lo otro era, a quiénes iba a utilizar el sindicato". "... muchos de esos que fueron empleados temporales se afiliaron al sindicato para participar del Contrato Sindical.

Normalmente las compañías y los sindicatos por costumbre y por tradición han firmado convenciones colectivas a dos años, es lo normal que ustedes van a encontrar. Nosotros después de que ya empezamos esta labor con los sindicatos, negociamos a tres, luego a cuatro y ahora hemos negociado a cinco años, bastante importante.

La compañía pactó con los sindicatos la política de "uno por uno" de manera que por cada persona con contrato a término indefinido que se retira se vincula otra del Contrato Sindical, con el mismo tipo de contratación. El nuevo trabajador decide si se afilia o no al Sindicato.

Lo más importante del Contrato Sindical es que se pasó de la confrontación a la concertación, de la inestabilidad a la estabilidad, permitiendo que las personas reciban ingresos dignos y, al mismo tiem-

po, aumentando el número de afiliados al Sindicato.

Palabras de Pedro Miguel

El Contrato Sindical ha generado empleo... para mí ha mantenido la Compañía de Empaques. La Compañía de Empaques con la antigüedad que tiene, con la convención que tiene debería estar en una situación inmanejable.

Todos estamos luchando por mantener la compañía viva, por mantener los puestos de trabajo vivos, por... si hoy a la compañía le va bien, genera mucho más empleo...

...Pasando de ese sindicalismo antiguo a este nuevo sindicalismo, tratando de generar empleo.

Palabras de Camilo Torres

Llevo 31 años al servicio de la Compañía de Empaques, soy operario de formadoras de sacos en la sección Terminación PP y llevo 28 años también en la dirigencia sindical, o sea que hemos venido en ese proceso desde hace muchos años, en la tarea sindical.

...las dificultades eran de un sindicato contestatario donde a uno como dirigente sindical le enseñan que tiene que pelear por unos derechos y que el capitalista, o sea el empresario, es prácticamente un enemigo...

Llegamos y le hicimos la propuesta a la empresa y el doctor Arango nos decía: Avemaría, pero eso hay que averiguarlo muy bien. Y nos dimos a la tarea ambos a averiguar, y así, hicimos y nos inventamos un convenio sindical entre empresa y sindicato, que fue el primero en la industria privada.

...Uno se convierte ya en una organización menos peleadora y más social, una organización de alternativas, concertadora, que le gusta sentarse a dialogar con el empresario y ayudar a resolver problemas, ha sido una experiencia grande: a los muchachos porque se les está dando educación, la parte social con ellos es vivienda, hay que ayudarle al que no la tiene, ya tenemos más de 70 con vivienda propia y todos los que están ya en proceso. Lo otro es la educación, nosotros los educamos es para que trabajen, luchen por la empresa, tengan sentido de pertenencia por la empresa, trabajen bien, con calidad, con productividad, disciplina, que sean personas que quieran la empresa como la queremos todos.

...En la Compañía de Empaques no nos miran como enemigos sino como el amigo, ya que trabajamos en equipo.

...Aquí en la Compañía de Empaques se ha mejorado la parte productiva en muchos niveles porque la gente da ideas de innovar y que a la maquinaria se le implementen cosas para que rebajen desperdicio, para que no haya accidentes, para que la producción salga con mejor calidad, que sea más productiva en todos los términos, entonces todos aportamos...

...También hay un Contrato Sindical en Leonisa que tiene 1300 en este momento, es demasiado grande, es más grande que el personal que tiene esta empresa.

...En este momento en Colombia hay 180 Contratos Sindicales firmados, con las electricificadoras, los azucareros, Urabá y una cantidad de empresas del sector plástico, y ya hay de la salud, entonces eso viene creciendo y ya se le viene dando forma a esos artículos que hay en el código, entonces

salió un nuevo decreto que el presidente firmó este año, que es el decreto 1429 donde ya se amplía más la figura de los Contratos Sindicales.

...el sindicato ha ganado, ha crecido, hay más de 20 mil trabajadores en Colombia afiliados por Contrato Sindical, y el sindicalismo que iba en retroceso si ha crecido pero por los contratos sindicales...

Palabras de Luis Hernando Hernández (Afiliado al Contrato Sindical con Sintraempaques):

Llevo 25 años en la empresa. Trabajé cuatro años por la empresa a término fijo, temporal laboré el resto del tiempo y ahora hace 10 años que estoy con el Contrato Sindical.

...Con la ayuda del Contrato Sindical ya tengo mi casa propia y con la ayuda de la empresa también que le da a uno la estabilidad por el Contrato Sindical, porque anteriormente cuando trabajábamos acá, trabajábamos cinco, cuatro meses y nos sacaban para afuera...

Luis Hernando conoce el acuerdo uno por uno, ya mencionado. Según él primero que todo se tiene que tener mucho sentido de pertenencia,...mucha responsabilidad, trabajar con calidad y mantenerse con todos los implementos de seguridad...

...Pedro Miguel y la parte administrativa siempre se han preocupado de no sacar la gente de acá, ellos se aguantan hasta el último extremo...

...Nunca han fallado con el pago.

...Las garantías que tiene el Contrato Sindical yo no creo que las tenga una cooperativa.

Palabras de Jorge Vanegas (Afiliado recientemente al contrato sindical con Sintraempaques):

En este momento trabaja en el área de fi- que como tejedor.

Llevo seis meses acá y en realidad del Contrato Sindical sé muy poco, lo único que sé es que no tiene fecha de salida...nosotros no trabajamos para la Compañía de Empaques, sino para Sintraempaques dentro de la Compañía de Empaques.

Palabras de Edward Pulgarín (Trabajador a término indefinido):

Empecé en la Compañía de Empaques en 1999, la primera vez que empecé a trabajar.

Y feliz acá en la compañía ahora que ya pasé del contrato a estar vinculado a término indefinido.

A la pregunta de si los jefes se comportan igual con los trabajadores vinculados y los afiliados al Contrato Sindical, Edward contestó: Hasta donde yo veo no hay ninguna discriminación.

Edward piensa que las razones por las que fue trasladado a contrato indefinido son:

Yo creo que fue el empeño que yo coloqué (...) Uno tiene que ganarse las cosas y por medio de lo que yo daba, el trabajo que yo hacía, la calidad, como que fue una de las prioridades para que ellos me vieran y me dieran la oportunidad para la vinculación.

Entonces desde el primero de diciembre de 2009 estoy vinculado y me hice afiliado al sindicato.

Palabras de Rubén Darío Hernández (Ex empleado de la Compañía):

Rubén Darío Hernández, quien actualmente es director de extensión de la Escuela de Ingeniería de Antioquia trabajó en la Compañía de Empaques entre 1982 y 1986 y comentó:

“soy consciente que la empresa tenía un sindicato “contestatario” pues no se hacían acuerdos fáciles con las directivas ya que en esa época existía la concepción del enfrentamiento”.

3. Prospectiva

Las inquietudes actuales frente a la permanencia del Contrato Sindical como forma de contratación colectiva pueden resumirse en dos preguntas:

¿Existe suficiente fundamentación legal en Colombia que garantice la continuidad del Contrato Sindical, como una alternativa viable para la permanencia de las empresas y la estabilidad laboral de las personas?

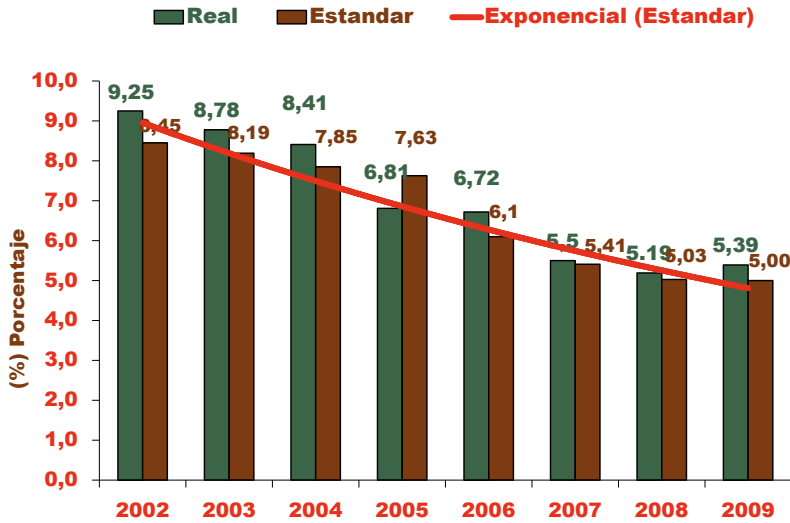
¿Representa el Contrato Sindical una contradicción a la filosofía del sindicalismo tradicional basado en la confrontación?

¿Están preparados los dirigentes sindicales en Colombia para administrar los Contratos Sindicales y sus excedentes?

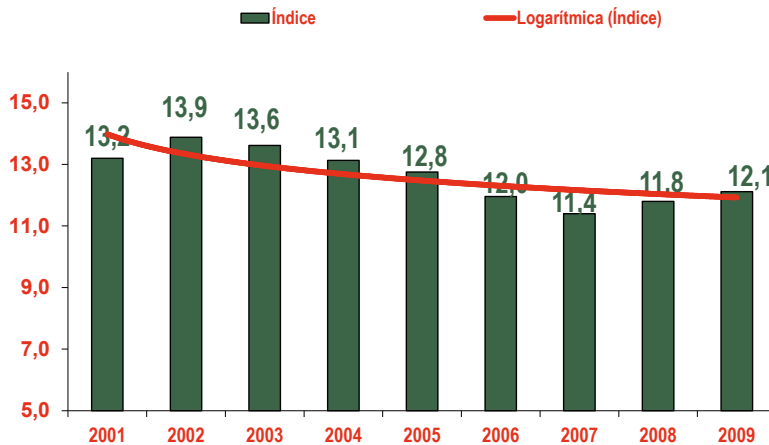
Referencias

- Biblioteca Luis Angel Arango. (2005). *Guía temática de política*. (Consultado el 7 de marzo de 2010, de <http://www.lablaa.org/blaavirtual/ayudadetareas/poli/poli69.htm>).
- CIA, The World Factbook. (s.f.). *CIA, The World Factbook*. (Consultado el 31 de julio de 2010, de <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/index.html>).
- Código Sustantivo del Trabajo. (s.f.). Artículo 482 y 484.
- Compañía de Empaques S.A. (2008). *Informe Social*. Medellín.
- Compañía de Empaques S.A.: (2009). *Contrato Sindical*. Medellín: Compañía de Empaques S.A.
- Conservation International. (s.f.). *State of Environment*. (Consultado el 15 de marzo de 2010, de <http://www.environment.gov.au/soe/2001/publications/theme-reports/biodiversity/biodiversity01-3.html>).
- El Tiempo. (28 de abril de 2010). *El Tiempo*. (Consultado el 11 de agosto de 2010, de http://www.eltiempo.com/colombia/oriente/ARTICULO-WEB-PLANTILLA_NOTA_INTERIOR-7690307.html).
- Martínez Arango, R. (13 de agosto de 2010). Mataron al presidente de Sintraempaques. *El Colombiano*.
- Melo, J. O. (1988). *Historia de Antioquia* (Primera ed.). Medellín: Editorial Presencia Ltda.
- Monografías*. (s.f.). (Consultado el 20 de abril de 2010, de <http://www.monografias.com/trabajos16/constitucion-colombia/constitucion-colombia.shtml>).
- Portafolio. (21 de octubre de 2002). *Portafolio*, pág. 32.
- Proteccion S.A. (s.f.). (Consultado el 31 de julio de 2010, de http://www.proteccion.com.co/portal/secciones/PROTPORTAL/HOME/HOMEAF/CESANTIA/MISC-ESANTIASPROTECCION/_html/glosarioCesantias_01.html).
- Secretaría de Prensa - República de Colombia. (2009). *Nuevo Sindicalismo y Pacto Social en Colombia*. Medellín: Impresión Imprenta Nacional.

Caso-Anexo 1 Compañía de Empaques S.A. Gráficas de desperdicio y productividad



Gráfica de Histórico del Tiempo Improductivo



Gráfica de Evolución del Desperdicio Total

Caso-Anexo 2 Evolución histórica de indicadores financieros

INFORMACION HISTORICA										
	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Ventas Nacionales	74.524.398	79.109.026	83.988.874	82.424.670	75.762.300	65.642.867	55.719.794	49.000.030	41.497.114	35.133.747
Ventas Internacionales	10.803.408	14.106.792	13.100.319	7.609.957	5.459.048	5.237.155	3.906.226	3.503.620	3.170.634	2.051.536
Ventas Totales	85.327.806	93.215.818	97.089.193	90.034.627	81.221.348	70.880.022	59.626.020	52.503.650	44.667.748	37.185.283
Utilidad Bruta	16.439.868	17.848.267	21.816.566	15.953.211	15.202.423	13.033.087	12.386.353	11.523.109	9.849.184	8.206.312
Utilidad Neta	842.167	4.141.477	8.420.971	4.572.829	5.181.127	4.056.412	3.342.976	2.515.693	2.374.734	1.539.905
EBITDA	7.076.592	8.874.148	12.737.895	8.614.985	7.975.176	5.080.538	5.249.102	4.350.607	3.289.006	2.149.581
Activos Totales	172.609.796	149.674.315	143.489.586	134.235.090	105.608.414	90.437.427	77.185.867	68.349.323	64.095.199	60.858.095
Patrimonio	133.352.912	111.479.002	105.863.072	95.424.874	68.861.333	64.108.143	60.595.902	55.073.413	54.247.159	50.950.574

Caso-Anexo 3 Estados Financieros

COMPANÍA DE EMPAQUES S.A. ESTADO DE RESULTADOS Diciembre 31 de 2009 - 2006 (Expresado en miles de pesos colombianos)								
	2009	%	2008	%	2007	%	2006	%
Ingresos Operacionales	85.327.806		93.215.818		97.089.193		90.034.626	
Costo de Ventas	68.887.938	80,73%	75.367.551	80,85%	75.272.627	77,53%	74.081.415	82,28%
Utilidad Bruta	16.439.868	19,27%	17.848.267	19,15%	21.816.566	22,47%	15.953.211	17,72%
Gastos Operacionales	13.811.066	16,19%	12.549.504	13,46%	12.066.167	12,43%	10.734.034	11,92%
Ingresos No Operacionales	4.022.498	4,71%	5.694.503	6,11%	4.502.084	4,64%	4.148.387	4,61%
Gastos No Operacionales	5.247.086	6,15%	5.258.191	5,64%	3.610.422	3,72%	2.399.074	2,66%
Utilidad Antes de Impuestos	1.404.214	1,65%	5.735.075	6,15%	11.000.844	11,33%	7.278.831	8,08%
Impuesto de Renta	562.047	0,66%	1.593.598	1,71%	2.579.873	2,66%	2.706.002	3,01%
Utilidad del Ejercicio	842.167	0,99%	4.141.477	4,44%	8.420.971	8,67%	4.572.829	5,08%
Ganancia Neta por Accion	68,16		335		682		370	

COMPAÑÍA DE EMPAQUES S.A.				
BALANCE GENERAL				
Diciembre 31 de 2009 - 2006				
(Expresado en miles de pesos colombianos)				
ACTIVOS				
	2009	2008	2007	2006
ACTIVO CORRIENTE				
Disponible	2.606.376	1.935.746	2.616.535	3.373.801
Inversiones	4.568.103	7.161.466	2.916.488	3.410
Deudores				
Clientes	27.484.104	28.735.508	33.522.987	28.378.201
Protección	(535.258)	(6.994)	0	0
Anticipo impuestos y contribuciones	2.010.380	1.213.418	0	0
Anticipos y avances	159.656	103.926	346.006	194.012
Cuentas por cobrar a trabajadores	302.050	335.834	247.161	204.367
Deudores varios	274.268	249.307	1.219.431	1.149.751
Inventarios				
Materias primas	3.856.434	3.317.637	2.826.072	3.485.489
Productos en proceso	2.443.892	2.254.307	2.884.839	2.098.616
Productos terminados	5.681.630	6.400.345	5.214.197	5.207.342
Mercancías no fabricadas por la Cía.	16.508	16.529	13.737	17.926
Materiales, repuestos y accesorios	2.391.036	1.669.745	1.519.073	1.541.093
Inventarios en tránsito	654	298.816	295.180	232.123
Gastos pagados por anticipado	281.222	177.115	157.502	266.145
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	51.541.055	53.862.705	53.779.208	46.152.276
ACTIVO NO CORRIENTE				
Inversiones a largo plazo	4.245.202	3.823.270	3.335.299	3.173.269
Deudores largo plazo	684.255	775.920	833.450	634.319
Propiedades, planta y equipo	18.601.752	18.418.043	18.241.928	11.151.194
Valorizaciones	97.537.532	72.794.377	67.299.701	61.988.272
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	121.068.741	95.811.610	89.710.378	76.947.054
TOTAL DEL ACTIVO	172.609.796	149.674.315	143.489.586	123.099.330
Cuentas de orden deudoras y acreedoras por contra	169.237.302	85.603.113	80.324.350	71.097.161
Razón de Liquidez	2,18	2,44	2,48	2,55

COMPAÑÍA DE EMPAQUES S.A.				
BALANCE GENERAL				
Diciembre 31 de 2009 - 2006				
(Expresado en miles de pesos colombianos)				
PASIVO Y PATRIMONIO				
	2009	2008	2007	2006
PASIVO CORRIENTE				
Obligaciones Financieras	14.031.477	14.030.090	11.373.306	9.950.175
Cuentas por pagar				
Proveedores	3.258.558	2.282.930	4.127.278	2.975.565
Cuentas y gastos por pagar	1.087.275	868.705	1.054.222	1.074.081
Dividendos	889.649	1.037.923	852.580	815.511
Retención en la fuente	88.571	97.258	73.344	92.956
Retenciones y aportes de nómina	336.988	290.229	302.948	287.366
Anticipo y avances recibidos	7.758	18.197	42.899	38.182
Otros pasivos	348.194	-	-	-
Impuestos, gravámenes y tasas				
Impuesto al Patrimonio	-	-	313.434	-
Impuesto sobre las ventas por pagar	548.253	819.583	622.586	620.371
Impuesto sobre las importaciones	299.815	154.625	-	-
Obligaciones laborales	2.767.909	2.501.398	2.902.558	2.263.806
TOTAL PASIVO CORRIENTE	23.664.447	22.100.938	21.665.155	18.118.013
PASIVO NO CORRIENTE				
Obligaciones financiera largo plazo	9.649.610	10.366.841	11.060.884	4.411.606
Impuestos, gravámenes y tasas				
Impuesto sobre las importaciones	649.092	726.971	-	-
Pensiones de jubilación	5.295.735	5.000.563	4.900.475	4.960.787
TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	15.594.437	16.094.375	15.961.359	9.372.393
TOTAL PASIVO	39.258.884	38.195.313	37.626.514	27.490.406
PATRIMONIO				
Capital social	17.556	17.556	17.556	17.556
Prima en colocación de acciones	500.990	500.990	500.990	500.990
Reservas	12.193.141	11.610.259	7.340.983	6.178.475
Revalorización del patrimonio	22.003.513	22.003.513	22.003.513	22.003.513
Resultado del ejercicio	842.168	4.141.477	8.420.971	4.572.829
Superavitat por valorizaciones	97.795.544	73.205.207	67.579.059	62.335.561
TOTAL PATRIMONIO	133.352.912	111.479.002	105.863.072	95.608.924
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	172.611.796	149.674.315	143.489.586	123.099.330
Cuentas de orden acreedoras y deudoras por contra	169.237.302	85.603.113	80.324.350	71.397.161
Razón de Propiedad	77,26	74,48	73,78	77,57