

Envigado, 24 de agosto de 2020

Señores
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
Bogotá D.C.

Referencia : Acción de tutela contra la providencia judicial SL593-2020
radicación n.º 75046 del 25 de febrero de 2020, de la Sala Laboral de la Corte Suprema
de Justicia, con ponencia del H.M. Doctor Omar de Jesús Restrepo Ochoa.
Accionante : Sociedad Agrícola El Retiro S.A.S. EN REORGANIZACIÓN
Accionado : Sala de Casación Laboral – Corte Suprema de Justicia

LUIS GERMÁN CUARTAS CARRASCO, mayor y vecino de Envigado - Antioquia, identificado con la cédula de ciudadanía número 71.575.612 de Medellín, abogado en ejercicio, con tarjeta profesional número 44.708 del Consejo Superior de la Judicatura, en calidad de apoderado de la sociedad Agrícola El Retiro S.A.S. En Reorganización, me permito interponer acción de tutela por vía de hecho en contra de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la cual fundamento en lo siguiente:

1- ANTECEDENTES

1.1. A partir del 1º de agosto de 1986 el Instituto de Seguros Sociales llamó a inscripción obligatoria a los empleadores de los municipios de Chigorodó, Apartadó y Turbo. Por tanto, con anterioridad a esta fecha ni los empleadores ni trabajadores realizaban aportes a pensión de sus trabajadores, toda vez que no estaban obligados a hacerlo.

1.2. Durante la década de los años 80's y 90's la zona de Urabá atravesó por una difícil situación de orden público protagonizada por organizaciones subversivas que permearon los sindicatos existentes en la región y que agrupaban los trabajadores del gremio bananero, quienes impidieron la afiliación de los trabajadores al Seguro Social y ordenaron a sus afiliados abstenerse de diligenciar los formularios y de aportar los documentos de identificación para realizar la afiliación al ISS, situación que solo se superó a partir de la firma del Acta de Acuerdo del 6 de noviembre de 1993, suscrita entre empleadores y representantes del sindicato Sintrainagro. En el primer punto del acta se dijo:

“Dentro de los sesenta (60) días calendario siguientes a la firma de los acuerdos convencionales que resulten de las presentes negociaciones, los trabajadores deberán presentar todos los documentos necesarios para su afiliación al I.S.S. La no entrega de los documentos necesarios para realizar la afiliación al Instituto, o la renuencia del trabajador a firmar el registro de inscripción a esta Institución, liberan al Empleador de la prestación del servicio de salud (...)”

1.3. La normatividad existente en materia pensional en el sector privado antes de la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993, era la siguiente:

Ley 90 de 1946, *Por la cual se establece el seguro social obligatorio y se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales.*

ARTÍCULO 47. *El asegurado tendrá derecho a una pensión mensual vitalicia de vejez, no inferior a quince pesos (\$15.), sin necesidad de demostrar invalidez, cuando reúna los requisitos de edad y cotizaciones previas que el Instituto determine.*

ARTÍCULO 50. La cuota del patrono y la del asegurado en las cotizaciones del seguro de invalidez - vejez, serán iguales. La del Estado se regirá por la norma del artículo 16. El Instituto proporcionará servicios preventivos y curativos a los asegurados con el fin de evitar o corregir un estado de invalidez y procurará la recuperación o reeducación de los inválidos pensionados.

ARTICULO 72. Las prestaciones reglamentadas en esta ley, que venían causándose en virtud de disposiciones anteriores a cargo de los patronos, se seguirán rigiendo por tales disposiciones hasta la fecha en que el seguro social las vaya asumiendo por haberse cumplido el aporte previo señalado para cada caso. Desde esa fecha empezarán a hacerse efectivos los servicios aquí establecidos, y dejarán de aplicarse aquellas disposiciones anteriores.

Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 259. REGLA GENERAL.

1. Los {empleadores} o empresas que se determinan en el presente Título deben pagar a los trabajadores, además de las prestaciones comunes, las especiales que aquí se establecen y conforme a la reglamentación de cada una de ellas en su respectivo capítulo.

2. Las pensiones de jubilación, el auxilio de invalidez y el seguro de vida colectivo obligatorio dejarán de estar a cargo de los {empleadores} cuando el riesgo correspondiente sea asumido por el Instituto de los Seguros Sociales, de acuerdo con la ley y dentro de los reglamentos que dicte el mismo Instituto.

ARTICULO 260. DERECHO A LA PENSIÓN.

1. Todo trabajador que preste servicios a una misma empresa de capital de ochocientos mil pesos (\$ 800.000) o superior, que llegue o haya llegado a los cincuenta y cinco (55) años de edad, si es varón, o a los cincuenta (50) años si es mujer, después de veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este Código, tiene derecho a una pensión mensual vitalicia de jubilación o pensión de vejez, equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio.

2. El trabajador que se retire o sea retirado del servicio sin haber cumplido la edad expresada tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, siempre que haya cumplido el requisito de los veinte (20) años de servicio.

Acuerdo 044 de 1989 del ISS, aprobado por el Decreto 3063 de 1989.

ARTÍCULO 70

«...el patrono que no hubiere inscrito a sus trabajadores estando obligado a hacerlo, deberá reconocerles a ellos y a los derechohabientes, las prestaciones que el ISS les hubiere otorgado en el caso de que la afiliación se hubiere efectuado, sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar...»

Acuerdo 049 de 1990 del ISS, aprobado por el Decreto 758 de 1990

ARTÍCULO 41

«...cuando un patrono no afilie a un trabajador deberá otorgarle las prestaciones que le hubiere cubierto el ISS en el caso de que lo hubiere afiliado.»

Como se puede observar, antes de la Ley 100 de 1993 contribuían al sistema pensional ante el ISS el empleador y el trabajador por partes iguales, además del Gobierno.

1.4. El 23 de diciembre de 1993 entró a regir la Ley 100 de 1993 que creó el Sistema de Seguridad Social Integral. En el artículo 33 de dicha ley se contemplaron los requisitos para acceder a la pensión de vejez, estipulándose la edad que se requiere, el tiempo cotizado y la forma como se computa dicho tiempo. La norma dispone:

ARTÍCULO 33. *Requisitos para obtener la pensión de vejez. Para tener el derecho a la pensión de vejez, el afiliado deberá reunir las siguientes condiciones:*

1. *Haber cumplido cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer o sesenta (60) años si es hombre.*

A partir del 1o. de enero del año 2014 la edad se incrementará a cincuenta y siete (57) años de edad para la mujer, y sesenta y dos (62) años para el hombre.

2. *Haber cotizado un mínimo de mil (1000) semanas en cualquier tiempo.*

A partir del 1o. de enero del año 2005 el número de semanas se incrementará en 50 y a partir del 1o. de enero de 2006 se incrementará en 25 cada año hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015.

A partir del 1o. de enero del año 2005 el número de semanas se incrementará en 50 y a partir del 1o. de enero de 2006 se incrementará en 25 cada año hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015.

PARÁGRAFO. 1º. *Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1887 de 1994. Para efectos del cómputo de las semanas a que se refiere el presente artículo, y en concordancia con lo establecido en el literal f) del artículo 13 se tendrá en cuenta:*

a) *El número de semanas cotizadas en cualquiera de los dos regímenes del sistema general de pensiones;*

b) *El tiempo de servicio como servidores públicos remunerados, incluyendo los tiempos servidos en regímenes exceptuados;*

c) *El tiempo de servicio como trabajadores vinculados con empleadores que tienen a su cargo el reconocimiento y pago de la pensión, siempre que la vinculación laboral se encuentre vigente o se inicie con posterioridad a la vigencia de la presente ley;*

d) *El tiempo de servicios como trabajadores vinculados con aquellos empleadores que por omisión no hubieren afiliado al trabajador.*

e) *El número de semanas cotizadas a cajas previsionales del sector privado que antes de la Ley 100 de 1993 tuviesen a su cargo el reconocimiento y pago de la pensión.*

En los casos previstos en los literales b), c), d) y e), el cómputo será procedente siempre y cuando el empleador o la caja, según el caso, trasladen, con base en el cálculo actuarial, la suma correspondiente del trabajador que se afilie, a satisfacción de la entidad administradora, el cual estará representado por un bono o título pensional. (Negritas y subrayas propias).

Los fondos encargados reconocerán la pensión en un tiempo no superior a cuatro (4) meses después de radicada la solicitud por el peticionario, con la correspondiente documentación que acredite su derecho. Los Fondos no podrán aducir que las diferentes cajas no les han expedido el bono pensional o la cuota parte. (...)

En este sentido, la Ley 100 no reguló qué es el título pensional, qué lo compone, quién lo paga, cómo se calcula, cómo se actualiza, es decir, no lo reguló.

1.5. Ante el vacío en la regulación del título pensional, el Gobierno Nacional expidió el Decreto Ley 1887 de 1994 que dispone:

Artículo 1º Campo de aplicación. *El presente Decreto establece la metodología para el cálculo de la reserva actuarial o cálculo actuarial que deberán trasladar al Instituto de Seguros Sociales las empresas o empleadores del sector privado que, con anterioridad a la vigencia del Sistema General de Pensiones, tenían a su cargo el reconocimiento y pago de pensiones, en relación con sus trabajadores que seleccionen el Régimen de Prima Media con Prestación Definida y cuyo contrato de trabajo estuviere vigente al 23 de diciembre de 1993 o se hubiere iniciado con posterioridad a dicha fecha, de conformidad con lo dispuesto en el inciso 2º del parágrafo 1º del artículo 33 de la Ley 100 de 1993.* (Negritas y subrayas propias).

Artículo 2º. Valor de la reserva actuarial. *El valor correspondiente a la reserva actuarial que de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior debe trasladarse al Instituto de Seguros Sociales, será equivalente al valor que se hubiere debido acumular durante el período que el trabajador estuvo prestando servicios al empleador hasta el 31 de marzo de 1994, para que a éste ritmo hubiera completado a los 62 años de edad si es hombre o 57 años si es mujer, el capital necesario para financiar una pensión de vejez y de sobrevivientes por un monto igual a la pensión de vejez de referencia del trabajador de que trata el artículo siguiente.*

En todo caso el traslado del valor de la reserva actuarial se entenderá sin perjuicio de las reservas que el empleador deberá mantener para el pago de las obligaciones pensionales a su cargo en relación con los trabajadores que se encuentren en el régimen de transición y frente a aquellas obligaciones pensionales derivadas de pacto o convención colectiva de trabajo.

Artículo 7º. Interés del título pensional. *El título pensional devengará a cargo del empleador un interés equivalente al DTF Pensional, desde la fecha de su expedición hasta la fecha de su redención. Para estos efectos, el DTF Pensional se define como la tasa de interés efectiva anual, de conformidad con correspondiente al interés compuesto de la inflación representada por el IPC, adicionado en tres punto porcentuales anuales efectivos.*

Dichos intereses se capitalizarán al final de cada ejercicio anual calendario, con la tasa de interés equivalente al DTF Pensional del respectivo año. *Si al momento de capitalizar los intereses correspondientes al primer ejercicio, el período transcurrido desde la expedición es inferior a un año, la tasa de interés equivalente al DTF Pensional se aplicará por el período correspondiente. (Negrillas y subrayas propias).*

En el último año de vigencia del título, se aplicará la tasa de interés equivalente al DTF Pensional que rija en ese año, durante el tiempo transcurrido entre el primer día de dicho ejercicio y la fecha de redención del bono.

El DTF Pensional se calculará de conformidad con la siguiente fórmula:

$$DTF \text{ Pensional} = (1 + \text{inf}t/100) \times (1 + 0.03)$$

Donde

INFt= Variación anual del Índice de Precios al Consumidor calculado por el DANE correspondiente al año calendario inmediatamente anterior.

En caso de incumplimiento del pago del título pensional se pagará un interés moratorio equivalente al doble del previsto en el presente artículo, sin exceder el límite establecido en la legislación comercial. (Negrillas y subrayas propias).

1.6. El Decreto 1887 de 1994 contiene varios vicios que lo hacen contrario a la Constitución y a la ley, a saber:

- A través de este decreto el Ejecutivo entró a regular derechos de la seguridad social que por expresa disposición del artículo 48 de la Constitución Política tienen reserva legal.
- Mediante este decreto se crearon obligaciones a cargo del empleador que no existían en la legislación anterior que regulaban la materia, expedida en vigencia de la Constitución de 1886, lo que implicó una derogación tácita de las mismas.
- Las obligaciones creadas en este decreto se están aplicando de manera retroactiva.
- Con la expedición de este decreto en esencia se está regulando un aporte parafiscal, lo cual es competencia exclusiva del Congreso de la República tal como lo establece el artículo 150-12 de la Constitución Política.
- La fórmula de capitalización de intereses del título pensional que consagra el Decreto 1887 está prohibida por el ordenamiento jurídico, es inequitativa y atenta contra la preservación del orden social justo.

- Este decreto estableció el pago de la reserva actuarial a cargo exclusivo del empleador, liberando al trabajador y al Estado de la obligación de aportar al sistema que según la normatividad existente antes de la expedición del Decreto 1887 estaba también en cabeza de ellos.

- Este decreto carece por completo de motivación, lo cual desconoce directamente el artículo 84 del Código Contencioso Administrativo que era la norma que regía para el momento de su expedición.

1.7. La señora Leila Úsuga Úsuga interpuso demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad Agrícola El Retiro S.A.S. En Reorganización, a fin de que se condene a la empresa Agrícola El Retiro, entre otras pretensiones, a tramitar ante la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, el pago del cálculo actuarial, título pensional o bono pensional, por el periodo comprendido entre el primero de agosto de 1986 y el 25 de septiembre de 1994.

Como sustento de sus pretensiones alegó que comenzó a laborar el 25 de julio de 1979 para la empresa Agrícola Manglar S.A., quien la afilió al ISS a partir del 26 de septiembre de 1994. Posteriormente, la referida empleadora fue absorbida por la sociedad Agropecuaria de El Este S.A., que luego fue absorbida por la sociedad Agrícola El Retiro S.A. en el año 1997.

Por su parte, la sociedad Agrícola El Retiro S.A., al contestar la demanda, argumentó que no había lugar al pago del título pensional o cálculo actuarial en razón a que el ISS solo empezó a operar en la zona de Urabá en agosto de 1986, es decir, después de iniciada la relación de trabajo de la demandante, de allí que por el periodo anterior no existe obligación alguna a su cargo; y que respecto al lapso comprendido entre agosto de 1986 y el 25 de septiembre de 1994, hubo una imposibilidad para la empleadora de afiliar a los trabajadores a los riesgos de IVM, pues los sindicatos Sintagro y Sintrabanano y grupos armados al margen de la ley, impidieron a la empleadora de esa época realizar la afiliación.

1.8. Mediante sentencia del 31 de Octubre de 2012 el Juzgado Adjunto Laboral del Circuito de Envigado, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR que entre las sociedades CORPORACIÓN AGRÍCOLA (SIC) MANGLAR S.A. y la sociedad AGRÍCOLA (SIC) EL RETIRO S.A. operó la sustitución patronal de que tratan los artículos 67, 68 y 69 del C.S.T.

SEGUNDO: DECLARAR que tanto la CORPORACIÓN AGRÍCOLA (SIC) MANGLAR S.A., como la sociedad AGRÍCOLA (SIC) EL RETIRO S.A., omitieron la obligación legal de afiliar a la demandante a los riesgos de I.V.M., desde la fecha de cobertura del Instituto de Seguros Sociales en el Municipio de Apartadó (sic).

TERCERO: DECLARAR que la señora LEILA (SIC) USUGA (SIC) USUGA (SIC), identificada con la cédula número 21.690.275 es beneficiaria del régimen de transición consagrado en el artículo 36 de la ley 100 de 1993.

CUARTO: CONDENAR a la sociedad AGRÍCOLA (SIC) EL RETIRO S.A. {...}, a emitir y liquidar en los términos del inciso 2º del párrafo primero del artículo 33 de la ley 100 de 1993, el respectivo título pensional, con base en el cálculo actuarial en que se incluya el tiempo laborado entre el 1º de agosto de 1986 y el 25 de septiembre de 1994, para lo cual se le concede el término de cuatro (4) meses, una vez ejecutoriada la presente sentencia.

QUINTO: ORDENAR al INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES (en liquidación) y/o a la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES. [...], a que una vez ingresado el correspondiente capital, representado en el título pensional liquidado con base en el cálculo actuarial, reconocer y pagar a la señora LEILA (SIC) USUGA (SIC) USUGA (SIC) la pensión de vejez en los términos de los artículos 12 y 20 del Decreto 758 de 1990, según lo

expuesto en la parte motiva y de conformidad con lo contemplado en el artículo 35 del decreto 2013 de 2012..”

Esta decisión fue objeto de apelación de ambas partes.

1.9. Del recurso de apelación conoció la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, quien mediante sentencia del 30 de octubre de 2015, decidió:

*“CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Adjunto al Juzgado Laboral del Circuito de Envigado el treinta y uno (31) de octubre de dos mil doce (2012), dentro del proceso laboral de primera instancia promovido por **LELIA ÚSUGA ÚSUGA**, en contra de la sociedad **AGRÍCOLA EL RETIRO S.A.** y el **INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES** en liquidación hoy **COLPENSIONES**, que ha sido objeto de apelación **MODIFICÁNDOLA** en el sentido de establecer que el título pensional se liquidará por el tiempo transcurrido entre el **veinticinco (25) de julio de mil novecientos setenta y nueve (1979)** y el **veinticinco (25) de septiembre de mil novecientos noventa y cuatro (1994)..”***

En dicha sentencia se estableció como problema jurídico si Agrícola El Retiro estaba obligada a asumir los riesgos que hubiese cubierto el ISS, o en su defecto, si El Retiro debía emitir un título pensional a favor de la demandante, una vez efectuado el respectivo cálculo actuarial por parte del entonces ISS.

También expresó el Tribunal, después de un recuento histórico del sistema pensional colombiano desde la Ley 6 de 1945 hasta la expedición de la Ley 100 de 1993. Que si bien era cierto de que para la zona de Urabá, el ISS solo llamó a inscripción mediante la Resolución n.º 2362 de 1986, la ley 90 de 1946 “[...] imponía la obligación de hacer los provisionamientos de capital necesarios para realizar las cotizaciones al sistema de seguridad social”.

Para modificar la fecha a partir de la cual se debía reconocer el título pensional, se basó en la sentencia CSJ SL9856-2014, indicando de que a partir de dicha sentencia, la Sala Laboral de la Corte había modificado su criterio en el sentido de considerar de que el empleador debía responder al ISS por el pago de los períodos en los que la prestación estuvo a su cargo, explicando que solo con el pago del título pensional el patrono se podía liberar de la carga que le correspondía.

Concluye el Tribunal “...En resumen, desde la Ley 90 de 1946 se impuso la obligación a los empleadores de hacer los provisionamientos de capital necesarios para la realizar (sic) las cotizaciones al sistema de seguro social, mientras entraba en vigencia éste. Aunque, el llamado de afiliación a las empresas y sus trabajadores, se hizo con posterioridad, esto no significa que la obligación haya quedado condicionada en el tiempo, pues únicamente lo que se prorrogó en el tiempo es que las cotizaciones se transfieran al Instituto Colombiano de Seguros Sociales, hoy Instituto de Seguros Sociales. De lo anterior que no exista duda en la obligación que le asiste a la empresa **AGRÍCOLA EL RETIRO S.A.** a reconocer y pagar los aportes a favor de la señora **LELIA ÚSUGA ÚSUGA** desde el **veinticinco (25) de julio de mil novecientos setenta y nueve (1979)** fecha en que iniciara la vinculación laboral entre las partes (fls. 33), y en dichos términos habrá de modificarse la sentencia de primera instancia, confirmándose en lo demás pues no considera esta Sala factible la pretensión principal del apoderado de la actora, pues al entrar en vigor el sistema de seguridad social integral, si bien tardíamente, procedió la accionada a realizar la afiliación de sus trabajadores [...].”

1.10. Esta decisión fue objeto de recurso extraordinario de casación por parte de la sociedad Agrícola El Retiro S.A., quien argumentó que no pudo afiliarse a la actora en el riesgo de vejez del ISS hasta septiembre de 1994, por circunstancias constitutivas

de fuerza mayor, consistentes en que el 1° de agosto de 1986 dicho instituto no había llamado a afiliación para ese riesgo en la zona de Urabá y que después de esa fecha se produjo el rechazo de los trabajadores, *“acolitados y azuzados por los sindicatos y las amenazas de grupos armados que allí reinaban, crearon una situación de alteración del orden público imposible de resistir y contrarrestar por los empleadores”*.

1.11. Mediante sentencia SL593-2020 radicación n.º 75046 del 25 de febrero de 2020, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con ponencia del H.M. Doctor Omar de Jesús Restrepo Ochoa, resolvió el recurso y decidió no casar la sentencia impugnada, principalmente bajo los siguientes argumentos:

“En las sentencias CSJ SL 9856-2014 y SL17300-2014, que marcaron el cambio de la posición jurisprudencial que predicaba inmunidad del empleador cuando no afiliaba a sus trabajadores al sistema en aquellas regiones donde no había cobertura del, se señaló que:

- (i) No se podía negar que los empleadores mantenían obligaciones y responsabilidades respecto de sus trabajadores, a pesar de que actuaran de manera negligente, al dejar de inscribirlos a la seguridad social en pensiones;*
- (ii) Los lapsos de no afiliación por falta de cobertura, debían estar a cargo del empleador, por mantener en cabeza suya el riesgo pensional; y,*
- (iii) La manera de concretar esa imposición es que en el caso que el trabajador no alcanzó a completar la densidad de cotizaciones para acceder a la pensión de vejez, su derecho se debe consolidar mediante el traslado del cálculo actuarial para de esa forma garantizarle que la prestación estará a cargo del ente de seguridad social.*

Bajo esa orientación, la corte reitera que, ante la hipótesis de la omisión en la afiliación del trabajador al sistema de pensiones, sea por culpa o no del empleador, es deber de las entidades de seguridad social tener en cuenta el tiempo servido, como efectivamente cotizado, a satisfacción de la respectiva entidad, tal y como lo concluyó el juzgador de segundo grado

En lo concerniente a que solo hasta 1986, fecha en la que el ISS asumió la cobertura de IVM, y al existir una imposibilidad física de cotizaciones antes de 1990, por la instrucción impartida por parte de Sintrabanano y Sintagro, la empresa accionada tenía a su cargo el reconocimiento pensional, pues luego fue subrogada en dicha obligación dado que para esa fecha la demandante había laborado menos de 10 años con la sociedad demandada.

Los riesgos pensionales en cabeza del empleador solo cesan con la subrogación a la respectiva entidad de seguridad social. No obstante, lo cierto es que el tiempo de servicios no cotizados por falta de cobertura del ISS, no puede ser desconocido, al punto de que el empleador conserva una responsabilidad financiera respecto del trabajador, que se traduce en el pago de un cálculo actuarial.

Así entonces, por los tiempos en que no se efectuaron cotizaciones, por falta de cobertura por parte del ISS o por impedimentos en la afiliación por parte de los sindicatos, el empleador conservaba responsabilidades pensionales que permitían encuadrarlo dentro de las premisas del literal c) del artículo 33 de la ley 100 de 1993, pues es su deber, contribuir para la financiación de la prestación pensional por el tiempo efectivamente laborado por el trabajador, como acontece en el sub judice.

Es que la ausencia de afiliación perjudica al trabajador, toda vez que el no hacerlo, limita la posibilidad de acceder a las prestaciones económicas de vejez, invalidez o

sobrevivientes. Por lo tanto, acá no interesa la razón por la que la sociedad no cumplió con lo ordenado en el Decreto 3041 de 1966, por cuanto no hay ningún eximente para no haberlo hecho, toda vez que era su obligación.” (Negritas y subrayas propias).

Así las cosas, el Tribunal no cometió los yerros que se endilgan, por lo que los cargos no prosperan [...].”

1.13. La sociedad que represento se ha ido transformando con el transcurso del tiempo. Los accionistas de hoy son diferentes a los de la época en que se causó el pasivo pensional que hoy nos convoca, quienes al adquirir la sociedad nunca contemplaron que más de veinte años después tendrían que asumir el costo de esos pasivos convertidos en una deuda impagable, viéndose asaltados de esta manera en su buena fe, la cual según el artículo 83 de la Constitución debe regir las relaciones entre particulares y de éstos con la autoridades públicas.

2 – CONSIDERACIONES JURÍDICAS

2.1. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA CONTRA SENTENCIAS

La Corte Constitucional se ha pronunciado en múltiples ocasiones respecto de la procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales como un mecanismo idóneo y eficaz para analizar desde el punto de vista constitucional las decisiones judiciales que afecten derechos fundamentales. En tal sentido, la Corte mediante sentencia de fecha 18 de julio de 2017¹ expuso:

“La procedencia excepcional de la acción de tutela contra providencias judiciales surge de la necesidad de encontrar un equilibrio razonable entre la función constitucional de proteger los derechos fundamentales de las personas y el respeto por la autonomía judicial y la seguridad jurídica esenciales en un Estado de derecho. En este sentido, la Corte Constitucional ha sostenido que esta acción procede cuando el funcionario judicial viola de forma flagrante y grosera la Constitución y se cumplen los requisitos generales y especiales de procedibilidad.” (Negritas y subrayas propias).

Como puede observarse, a fin de determinar la procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales debe acreditarse ante el Juez Constitucional la existencia de ciertos requisitos de procedibilidad. Sobre el particular, ha dicho la Corte Constitucional mediante sentencia T-269/18² lo siguiente:

“13. Cuando la acción de tutela se interpone contra una autoridad judicial, con el fin de cuestionar una providencia proferida en ejercicio de su función de administrar justicia, la jurisprudencia constitucional ha considerado necesario acreditar los siguientes requisitos:

(i) Que el caso tenga relevancia constitucional, esto es, que involucre la posible vulneración de los derechos fundamentales de las partes; (ii) que se cumpla con el presupuesto de subsidiariedad, es decir, que al interior del proceso se hubiesen agotado todos los medios de defensa judiciales al alcance del afectado, salvo que se trate de evitar un perjuicio irremediable; (iii) que se cumpla el requisito de inmediatez, esto es, que la tutela se hubiese interpuesto en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la presunta vulneración; (iv) que se trate de una irregularidad procesal con un efecto decisivo en la providencia que se impugna; (v) que el tutelante identifique, de manera razonable, los hechos que generaron la vulneración y los derechos vulnerados, así como, de haber sido posible, la etapa en que fueron alegados en el proceso ordinario y, finalmente, (vi) que la decisión judicial que se cuestione no sea de tutela.”

Adicionalmente, debe demostrarse que la providencia judicial presenta alguno de los supuestos específicos de procedencia para ser accionada por vía de tutela. Esto ha sido

¹ Sentencia T-459/17 de fecha 18 de julio de 2017. Magistrado Ponente Alberto Rojas Ríos.

² Sentencia T-269/18 de fecha 11 de julio de 2018. Magistrado Ponente Carlos Bernal Pulido.

ratificado por la Corte Constitucional en sentencia SU-659 del 22 de octubre de 2015, Magistrado ponente Dr. Alberto Rojas Ríos, sostuvo:

“3.3 Causales específicas de procedencia de la acción de tutela

Cuando se trata de acciones de tutela contra providencias judiciales, con el fin de preservar la seguridad jurídica y respetar la independencia de los funcionarios que administran justicia, además de establecer la procedibilidad de la acción de tutela conforme a los presupuestos antes indicados, es necesario examinar si la decisión judicial cuestionada está afectada por alguna de las causales específicas de procedencia:

- a- Defecto **orgánico** por carencia absoluta de competencia del funcionario judicial que dicta la providencia judicial;
- b- Defecto **sustantivo**, se presenta cuando se: (i) se aplican disposiciones legales que han sido declaradas inexequibles por sentencias de control de constitucionalidad, (ii) se contraría la ratio decidendi de sentencias de control de constitucionalidad, especialmente la interpretación de un precepto que la Corte ha señalado es la que debe acogerse a la luz del texto superior, (iii) se desconoce la parte resolutive de una sentencia de exequibilidad condicionada, o (iv) se desconoce el alcance de los derechos fundamentales fijado por la Corte Constitucional a través de la ratio decidendi de sus sentencias de control de constitucionalidad.
- c- Defecto **procedimental**, cuando el funcionario judicial en el trámite de la actuación judicial desconoce la ritualidad previamente establecida para el efecto;
- d- Defecto **fáctico**, que se presenta cuando el funcionario judicial carece del apoyo probatorio necesario "para aplicar el supuesto legal en el que se sustenta la decisión. Supone fallas sustanciales en la decisión atribuibles a deficiencias probatorias del proceso; (...)

De igual manera, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia STL4003-2020³ del 17 de junio de 2020, sostuvo:

De acuerdo con el artículo 86 de la Constitución Política y a los decretos que reglamentaron su ejercicio, la acción de tutela fue establecida para reclamar, mediante un procedimiento de trámite preferente y sumario, la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten lesionados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos expresamente previstos por la ley, siempre y cuando no exista otro medio de defensa judicial, a no ser que se use como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Atendiendo los principios de la cosa juzgada y de autonomía judicial, esta Sala ha mantenido el criterio de la improcedencia de la tutela contra providencias o sentencias judiciales, salvo que, con las actuaciones u omisiones de los jueces, resulten violados, en forma evidente, derechos constitucionales fundamentales. (Subrayas y negrillas propias).

Así mismo, tal y como lo ha precisado esta Sala en innumerables oportunidades, es menester que previo a interponer la acción de tutela, las partes agoten las herramientas jurídicas ordinarias con las que cuentan, para obtener la protección de sus derechos fundamentales, y como consecuencia exponer la controversia ante el Juez Constitucional para que la decida.

De conformidad con lo anterior, la presente acción de tutela contra las decisiones adoptadas por el la Corte Suprema de Justicia a través de la sentencia del 25 de febrero de 2020 es procedente, ya que con ellas se desconocieron de manera flagrante los derechos fundamentales al debido proceso, el acceso a la administración de justicia, buena fe, confianza legítima, igualdad y equidad, tal como se pasa a exponer.

³ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal. Sentencia de tutela número STL4003-2020 del 17 de junio de 2020, Radicación n.º 59624. M.P. Dr. Gerardo Botero Zuluaga

2.2. CON LA EXPEDICIÓN DEL DECRETO 1887 DE 1994 EL GOBIERNO NACIONAL EXCEDIÓ SUS FACULTADES REGLAMENTARIAS DESCONOCIENDO OSTENSIBLEMENTE LA CONSTITUCIÓN, POR LO CUAL DEBE SER INAPLICADO VÍA EXCEPCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD

El fallo objeto de esta acción de tutela obliga a Agrícola El Retiro, S.A.S. En Reorganización, a pagar un título pensional con fundamento en el Decreto 1887 de 1994, normatividad que es ostensiblemente contraria a la Constitución y a la Ley y por ello no puede ser fuente de derecho, lo que conlleva a que se presente una vía de hecho. Veamos.

La potestad reglamentaria es una función administrativa atribuida por el artículo 189-11 de la Constitución Política al Gobierno Nacional, para la correcta y cumplida ejecución de las leyes. Esta potestad tiene como fin dar alcance o hacer operativa la ley, sin que le sea dado al Ejecutivo ampliar, modificar, restringir o suprimir la ley objeto de regulación. Sobre el particular, el Consejo de Estado⁴ se ha pronunciado en los siguientes términos:

La jurisprudencia tanto de la Corte Constitucional como del Consejo de Estado, se ha referido al ejercicio debido y a los límites de dicha atribución. Al respecto, esta Sección señaló que la función que cumple el Gobierno con el ejercicio del poder reglamentario es la de complementar la ley, en la medida en que sea necesario para lograr su cumplida aplicación, cuando se requiera por ejemplo, precisar definiciones o aclarar etapas del procedimiento previsto en aquella, con el propósito de permitir su ejecución, pero ello no conlleva la interpretación de los contenidos legislativos, como tampoco el modo de encuadrar las distintas situaciones jurídicas en los supuestos que contiene.

Para el ejercicio de la atribución en cuestión, el ejecutivo debe limitarse a desarrollar la ley y subordinarse a su contenido, en ese orden, no le está dado introducir normas que no se desprendan natural y lógicamente de sus disposiciones, ampliar o restringir el sentido de la ley, como tampoco puede suprimirla o modificarla ni reglamentar materias que estén reservadas a ella, pues excedería sus competencias e invadiría las asignadas por la Constitución al legislador. Igualmente, es importante precisar que no todas las leyes son susceptibles de ser reglamentadas. Para el efecto debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- 1. Existen materias cuya regulación está reservada a la ley, caso en el cual, al legislador le corresponde desarrollarla de manera exclusiva.*
- 2. Las leyes que deban ser ejecutadas por la administración no pueden ser objeto de regulación.*
- 3. Cuando la ley ha sido formulada de manera tan detallada y los temas en ella contenidos han sido desarrollados en forma tan minuciosa, que, en principio, no necesitaría de reglamentación (Negrillas y subrayas propias).*

Ahora bien, en el artículo 33 de la Ley 100 de 1993 se establecieron los requisitos para acceder a la pensión de vejez y se determinó el tiempo que se computaría para ese fin. Dice la norma:

ARTÍCULO 33. REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN DE VEJEZ. *Para tener el derecho a la Pensión de Vejez, el afiliado deberá reunir las siguientes condiciones:*

Haber cumplido cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer o sesenta (60) años si es hombre.

⁴ Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B. Sentencia del 6 de julio de 2017. Radicación 11001-03-24-000-2008-00390-00(0585-09). Consejero Ponente: William Hernández Gómez

A partir del 1o. de enero del año 2014 la edad se incrementará a cincuenta y siete (57) años de edad para la mujer, y sesenta y dos (62) años para el hombre.

2. Haber cotizado un mínimo de mil (1000) semanas en cualquier tiempo.

A partir del 1o. de enero del año 2005 el número de semanas se incrementará en 50 y a partir del 1o. de enero de 2006 se incrementará en 25 cada año hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015.

PARÁGRAFO 1o. *Para efectos del cómputo de las semanas a que se refiere el presente artículo, se tendrá en cuenta:*

a) El número de semanas cotizadas en cualquiera de los dos regímenes del sistema general de pensiones;

b) El tiempo de servicio como servidores públicos remunerados, incluyendo los tiempos servidos en regímenes exceptuados;

c) El tiempo de servicio como trabajadores vinculados con empleadores que antes de la vigencia de la Ley 100 de 1993 tenían a su cargo el reconocimiento y pago de la pensión, siempre y cuando la vinculación laboral se encontrara vigente o se haya iniciado con posterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993.

d) El tiempo de servicios como trabajadores vinculados con aquellos empleadores que por omisión no hubieren afiliado al trabajador.

e) El número de semanas cotizadas a cajas previsionales del sector privado que antes de la Ley 100 de 1993 tuviesen a su cargo el reconocimiento y pago de la pensión.

En los casos previstos en los literales b), c), d) y e), el cómputo será procedente siempre y cuando el empleador o la caja, según el caso, trasladen, con base en el cálculo actuarial, la suma correspondiente del trabajador que se afilie, a satisfacción de la entidad administradora, el cual estará representado por un bono o título pensional. (Negrillas y subrayas propias). (...)

La Ley 100 de 1993 no se ocupó de regular ni definir el “cálculo actuarial”, qué lo componía, cómo se estructuraba, cuáles eran sus elementos, quiénes lo financiaban, cómo se armonizaba la normatividad anterior con ese “cálculo actuarial”, etc. Ante tremendo vacío legal, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 1887 de 1994 que en su artículo 2° dispone:

Artículo 2°. Valor de la reserva actuarial. *El valor correspondiente a la reserva actuarial que de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior debe trasladarse al Instituto de Seguros Sociales, será equivalente al valor que se hubiere debido acumular durante el periodo que el trabajador estuvo prestando servicios al empleador hasta el 31 de marzo de 1994, para que a éste ritmo hubiera completado a los 62 años de edad si es hombre o 57 años si es mujer, el capital necesario para financiar una pensión de vejez y de sobrevivientes por un monto igual a la pensión de vejez de referencia del trabajador de que trata el artículo siguiente.*

En todo caso el traslado del valor de la reserva actuarial se entenderá sin perjuicio de las reservas que el empleador deberá mantener para el pago de las obligaciones pensionales a su cargo en relación con los trabajadores que se encuentren en el régimen de transición y frente a aquellas obligaciones pensionales derivadas de pacto o convención colectiva de trabajo.

A su vez, el artículo 7° del decreto estableció:

Artículo 7°. Interés del título pensional. *El título pensional devengará a cargo del empleador un interés equivalente al DTF Pensional, desde la fecha de su expedición hasta la fecha de su redención. Para estos efectos, el DTF Pensional se define como la tasa de interés efectiva anual, de conformidad con correspondiente al interés compuesto de la inflación representada por el IPC, adicionado en tres puntos porcentuales anuales efectivos.*

Dichos intereses se capitalizarán al final de cada ejercicio anual calendario, con la tasa de interés equivalente al DTF Pensional del respectivo año. Si al momento de capitalizar los intereses correspondientes al primer ejercicio, el período transcurrido desde la expedición es inferior a un año, la tasa de interés equivalente al DTF Pensional se aplicará por el período correspondiente. (Negrillas y subrayas propias).

En el último año de vigencia del título, se aplicará la tasa de interés equivalente al DTF Pensional que rija en ese año, durante el tiempo transcurrido entre el primer día de dicho ejercicio y la fecha de redención del bono.

El DTF Pensional se calculará de conformidad con la siguiente fórmula:

$$DTF \text{ Pensional} = (1 + \text{inf}t/100) \times (1 + 0.03)$$

Donde

INft= Variación anual del Índice de Precios al Consumidor calculado por el DANE correspondiente al año calendario inmediatamente anterior.

En caso de incumplimiento del pago del título pensional se pagará un interés moratorio equivalente al doble del previsto en el presente artículo, sin exceder el límite establecido en la legislación comercial. (Negrillas y subrayas propias).

Con la expedición de este decreto, el Ejecutivo desbordó sus facultades reglamentarias por las siguientes razones:

2.2.1. *A través de la potestad reglamentaria no se pueden regular derechos*

Con la Constitución Política de 1991 se estableció la seguridad social como un derecho con características de universalidad, desarrollado normativamente por la Ley 100 de 1993 que creó el Sistema General de Seguridad Social. Antes de esta normatividad las pensiones tenían una regulación diferente en cuanto a la forma de hacer los aportes y los requisitos para acceder a dicha pensión, como se expuso en el hecho 1.3 del presente escrito. Ahora, a través del Decreto 1887 de 1994 el Ejecutivo está cambiando el régimen de pensiones anterior a la Ley 100 por un título pensional, derogando toda la legislación preexistente sobre la materia y creando una institución que es competencia exclusiva del Congreso. Al ser esto así, el Presidente desbordó sus facultades reglamentarias, invadiendo, por tanto, la competencia del poder legislativo. Al respecto, el Consejo de Estado⁵ ha manifestado lo siguiente:

La potestad reglamentaria es una función administrativa atribuida por la Constitución Política al Gobierno Nacional, para la correcta y cumplida ejecución de las leyes, que, como ha tenido oportunidad de señalar esta Sala, es de carácter permanente, inalienable, intransferible e irrenunciable.

(...) Con todo, la facultad reglamentaria no es absoluta, pues, como lo ha sostenido la Sala, encuentra su límite y ámbito de acción en la Constitución Política y en la ley, a las cuales debe sumisión y respeto, es decir, está sujeta y limitada al orden jurídico superior y, por tanto, no puede desconocer sus preceptos, ni suprimirlos, restringirlos, alterarlos, ampliarlos, adicionarlos o modificarlos, porque ello entrañaría invadir la órbita constitucional de competencia del Legislador. Nota de Relatoría: Ver Sentencia de 3 diciembre de 2007, Exp. 24.715.

De esta manera, bajo la excusa de reglamentar el artículo 33 de la Ley 100, el Gobierno Nacional lo que hizo fue sustituir una obligación legal que estaba a cargo de los empleadores, trabajadores y el Estado por otra que no existía hasta ese momento, creándose un nuevo régimen de transición que no está en la Ley 100 y por tanto solo podía ser regulado por el Congreso de la República como órgano de representación

⁵ Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera. Auto No. 24 del 01 de abril de 2009. Radicado: 11001-03-26-000-2009-00024-00(36476). Consejera Ponente Dra. Ruth Stella Correa Palacio.

popular y única autoridad que en un Estado democrático puede regular y limitar derechos.

2.2.2. Con el Decreto 1887 de 1994 se derogó la normatividad legal anterior

Antes de la Ley 100, y bajo la Constitución Nacional de 1886 existía un régimen normativo de Seguridad Social, el cual fue cambiado por el Decreto 1887 de 1994 por un título pensional, con lo cual el Gobierno derogó la legislación preexistente a través de un decreto reglamentario, lo cual afecta el principio del paralelismo de las formas, según el cual las cosas en derecho se deshacen como se hacen.

En relación con la potestad reglamentaria del Presidente de la República, el Consejo de Estado⁶ ha dicho:

La sumisión del acto administrativo reglamentario a la ley es absoluta y por lo mismo, se trata de decisiones necesitadas de justificación, con posibilidades restringidas en el campo de la regulación, lo cual explica que su ámbito de acción sea restringido y que, por lo mismo, no tengan la fuerza suficiente para derogar, subrogar o modificar un precepto legal, ni mucho menos para ampliar o limitar su alcance o su sentido. (Subrayas propias).

Lo anterior explica su carácter justiciable, pues es claro que la administración no puede contradecir los mandatos del legislador, ni suplir la Ley allí donde ésta es necesaria para producir un determinado efecto o regular cierto contenido. En ese sentido se ha pronunciado la Sala en reiteradas ocasiones, al plantear los siguientes criterios:

"La potestad reglamentaria solo tiene por fin dar vida práctica a la ley para ponerla en ejecución, supliendo aquellos detalles que sería exótico consignar en la propia ley; pero el gobierno so pretexto de su no puede ni ampliar ni restringir, el sentido de la ley dictando nuevas disposiciones o suprimiendo las contenidas en la ley, porque ello no sería reglamentar sino legislar La potestad reglamentaria del jefe de Estado, es limitada¿¿¿ Hay extralimitación de facultades cuando el gobierno en ejercicio de la potestad reglamentaria, que sólo tiene por fin dar vida práctica a la ley para ponerla en ejecución, supliendo aquellos detalles que sería exótico consignaren la propia ley, excede a la letra y al espíritu de la norma legal"

El decreto reglamentario no puede ser otra cosa que el desarrollo lógico de las disposiciones de la ley que trata de reglamentar. (...)

Ahora bien, con la expedición del Decreto 1887 de 1994 se estableció que el empleador que no afilió al trabajador al ISS con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993, debe pagar un cálculo actuarial, representado en un título pensional que genera intereses a su cargo y que esos intereses se capitalizan cada año, lo cual no existía en el régimen anterior.

Es decir, lo que hizo el Decreto 1887 al regular el título pensional fue traducir en dinero, con cargo al empleador y sin ninguna justificación técnica ni financiera, una obligación hasta entonces indeterminada, o mejor, una simple expectativa de derecho que tenían los trabajadores en el régimen pensional anterior que había sido expedido bajo la Constitución de 1886, convirtiéndola de esta manera en un derecho-obligación cierto. Pues bien, el artículo 2° de este decreto estableció:

Artículo 2°. Valor de la reserva actuarial. *El valor correspondiente a la reserva actuarial que de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior debe trasladarse al Instituto de Seguros Sociales, será equivalente al valor que se hubiere debido acumular durante el período que el trabajador estuvo prestando servicios al empleador hasta el 31 de marzo de 1994, para que a éste ritmo hubiera completado a los 62 años de edad si es hombre o 57 años si es mujer, el capital necesario para financiar una pensión de vejez y de*

⁶ Consejo de Estado. Sala de Contencioso Administrativo, Sección Primera. Sentencia del 11 de junio de 2009. Radicado: 1101032500020050034800. Consejero Ponente Dr. Rafael Oustau de Lafont Pianteta.

sobrevivientes por un monto igual a la pensión de vejez de referencia del trabajador de que trata el artículo siguiente. (Subrayas propias).

El artículo 3° a su vez dispuso:

Artículo 3° Determinación del valor de la reserva actuarial. La reserva actuarial a que hace referencia el artículo anterior será calculada de conformidad con la siguiente fórmula y se expresará en pesos sin decimales:

$$\text{Valor de la Reserva Actuarial} = (\text{Pensión de referencia} \times F1 + AF \times F2) \times F3$$

Donde:

1. Pensión de referencia (PR) = Pensión a la que tendría derecho el afiliado a la edad de 57 años si es mujer o 62 si es hombre calculada de conformidad con la siguiente fórmula. Ese valor se expresará en pesos sin decimales. (...)

Y el artículo 4° señala:

Artículo 4° Salario de referencia. Para efectos del artículo anterior, se entiende por salario de referencia el que el trabajador tendría a la edad de 57 años de edad si es mujer o 62 si es hombre. Dicho salario se obtiene de multiplicar el salario base de liquidación por el trabajador a 31 de marzo de 1994, por la relación que exista entre el salario medio nacional a la edad de los 57 años si es mujer o 62 años si es hombre, y el salario medio nacional a la edad que tenía el trabajador a 31 de marzo de 1994. La tabla de salarios medios nacionales será establecida por el DANE y oficializada por el Gobierno Nacional. (Subrayas propias). (...).

Por otro lado, el artículo 6° dispone:

Artículo 6° Plazo y forma de pago del valor de la reserva actuarial. El valor correspondiente a la reserva actuarial podrá ser cancelado en su totalidad a más tardar dentro de los seis (6) meses siguientes a la vigencia del presente Decreto, o estar representado en un pagaré denominado Título Pensional, emitido por la empresa o el empleador dentro del mismo plazo. (Subrayas propias). (...)

Correlativamente, en el 7° de dicho decreto se consagró:

Artículo 7° Interés del título pensional. El título pensional devengará a cargo del empleador un interés equivalente al DTF Pensional, desde la fecha de su expedición hasta la fecha de suredención. Para estos efectos, el DTF Pensional se define como la tasa de interés efectiva anual, de conformidad con correspondiente al interés compuesto de la inflación representada por el IPC, adicionado en tres punto porcentuales anuales efectivos.

Dichos intereses se capitalizarán al final de cada ejercicio anual calendario, con la tasa de interés equivalente al DTF Pensional del respectivo año. Si al momento de capitalizar los intereses correspondientes al primer ejercicio, el período transcurrido desde la expedición es inferior a un año, la tasa de interés equivalente al DTF Pensional se aplicará por el período correspondiente. (...)

Así las cosas, este decreto tradujo a dinero lo que hasta ese momento era solo una incertidumbre pensional en cabeza de los trabajadores y empleadores, creando un pasivo que deben asumir única y exclusivamente los empleadores, consistente en el pago de una reserva actuarial que se calcula aplicando, respecto de cada trabajador, un salario que no es el real sino uno de referencia, el cual incluye variables diferentes, como el salario medio nacional de la edad que debería tener el trabajador al 31 de marzo de 1994 (art. 4) y sobre el valor de esa reserva se obliga al empleador a pagar, a partir de ese momento, un interés compuesto por la tasa de interés efectiva anual representado por el IPC más tres puntos porcentuales anuales efectivos, a lo que se

denominó DTF pensional; y sobre ese DTF pensional se capitalizan intereses año tras año.

Con ello a su vez se liberó a trabajadores y Gobierno de la obligación de aportar al sistema que también estaba en cabeza de ellos, de conformidad con lo establecido en el artículo 50 de la Ley 90 de 1946 que señalaba:

ARTÍCULO 50. La cuota del patrono y la del asegurado en las cotizaciones del seguro de invalidez - vejez, serán iguales. La del Estado se regirá por la norma del artículo 16⁷. El Instituto proporcionará servicios preventivos y curativos a los asegurados con el fin de evitar o corregir un estado de invalidez y procurará la recuperación o reeducación de los inválidos pensionados

Así pues, con este decreto expedido por el Gobierno Nacional se derogaron las normas legales que regían con anterioridad en materia pensional, lo cual evidentemente no le estaba permitido, pues esta es una materia reservada exclusivamente al Congreso de la República a través de una ley en sentido formal y material, por lo que el Decreto 1887 de 1994 no puede ser fuente de derecho para imponer obligaciones en decisiones judiciales.

2.2.3. Con el Decreto 1887 de 1994 el Ejecutivo está dictando una típica norma de creación de derecho

En un sistema jurídico como el nuestro, el único órgano autorizado para expedir normas primarias, entendidas como aquellas que están inmediatamente después de las de la Constitución y que son verdadera creación de derecho, es el órgano legislativo, sin más restricciones que la propia norma constitucional.

En ese sentido, el Congreso de la República está vinculado negativamente a la Constitución, mientras que los demás órganos del Estado lo están de manera positiva (art. 121 C.P.). En palabras de Javier Pérez Royo⁸:

En efecto, lo que caracteriza a la función legislativa constitucionalmente definida es el hecho de estar atribuida en régimen de monopolio a las Cortes Generales⁹ (prescindimos de momento del Estado de las Autonomías, que ya veremos en su momento). Nadie, salvo las Cortes Generales, puede dictar normas jurídicas primarias, esto es, normas creadoras de derecho y, por tanto, innovadoras del ordenamiento jurídico.

Esto es lo que singulariza, ante todo, la posición constitucional de las Cortes Generales. Es el único órgano del Estado que dispone de lo que la jurisprudencia constitucional europea viene

⁷ **Artículo 16.** Los recursos necesarios para cubrir las prestaciones en especie y en dinero, correspondientes a los seguros obligatorios y los gastos generales de los mismos serán obtenidos, salvo en los casos expresamente exceptuados, por el sistema de triple contribución forzosa de los asegurados, de los patronos y del Estado. Cuando a este último le corresponda contribuir, su cuota no será inferior a la mitad de la cuota del patrono. Además, para las empresas cuyo capital no exceda de treinta mil pesos (\$ 30.000) o de ciento veinticinco mil pesos (\$ 125.000), tratándose de empresas agrícolas o mineras explotadoras de metales preciosos, el Estado podrá contribuir con una parte de la respectiva cuota patronal, cuando sus circunstancias financieras lo permitan y el gobierno así lo determine mediante decreto ejecutivo, previa consulta al Instituto Colombiano de seguros Sociales. En tal caso la contribución del Estado será fijada entre un diez por ciento (10%) y un cuarenta por ciento (40%) de la cuota patronal. Los aportes del Estado se financiarán en primer término, con los productos de las rentas especiales de que trata el artículo 29, pero si no fueren suficientes, el Gobierno arbitrará los recursos ordinarios y extraordinarios que sean indispensables.

⁸ Pérez Royo, Javier. *Curso de derecho constitucional*. Marcial Pons, Ediciones Jurídicas S.A. Madrid, 1994. Pág. 475.

⁹ Órgano legislativo del Estado español. Al respecto, el artículo 66 de la Constitución española señala:

Artículo 66:

1. Las Cortes Generales representan al pueblo español y están formadas por el Congreso de los Diputados y el Senado.
2. Las Cortes Generales ejercen la potestad legislativa del Estado, aprueban sus Presupuestos, controlan la acción del Gobierno y tienen las demás competencias que les atribuya la Constitución.
3. Las Cortes Generales son inviolables.

denominando libertad de configuración en el mundo del derecho, de tal manera que está vinculado por la Constitución únicamente de manera negativa.

Las Cortes Generales en el uso de la potestad legislativa no ejecutan, pues, la Constitución, no ejecutan una voluntad ajena superior, sino que deciden libremente con base en una libertad propia sin más límites que el respeto del texto constitucional. (...)

Esto es lo que diferencia a las Cortes Generales de todos los demás órganos del Estado en lo que a la creación del derecho se refiere. Las Cortes son libres en la creación del derecho. Tienen el límite negativo de la Constitución, pero positivamente no tienen que buscar el fundamento, el punto de apoyo de su decisión, en una norma superior. Por el simple hecho de existir pueden decidir, en principio, sobre todo. El legislador no tiene por qué interrogarse sobre el fundamento de su actividad, sino únicamente sobre el límite de la misma.

Los demás poderes del Estado, por el contrario, tienen que remontarse, en lo que a creación de derecho se refiere, a una norma superior, a una voluntad ajena. No tienen, por tanto, voluntad propiamente dicha, sino que su voluntad tiene que ser la voluntad del legislador, a los que ellos tienen que dar ejecución en términos generales (Gobierno) o en los casos particulares (Poder Judicial). Para intervenir en el mundo del derecho tienen que identificar antes que nada cuál es la decisión del legislador que les sirve de fundamento. Disponen en esa operación de una mayor o menor discrecionalidad, según esté formulada la voluntad del legislador, pero nunca de libertad de configuración. (Subrayas propias).

Ahora bien, el Decreto 1887 de 1994 se ocupó de regular el tema del título pensional, determinando cómo se calcula su valor, quién lo debe pagar, respecto de qué periodos, quién es su beneficiario, cómo se debe financiar, etc. Se trata por tanto de una verdadera norma de creación de derecho, innovadora dentro del ordenamiento jurídico, pues no existe ninguna ley que se haya encargado de regular lo referente al título pensional o que estableciera el marco para que el Ejecutivo reglamentara la materia. Por tanto, su naturaleza jurídica no es de decreto reglamentario, sino de una verdadera ley.

Tanto es así que, por ejemplo, para el caso de los bonos pensionales, que son el equivalente de los títulos pensionales pero en relación con los servidores del sector público, el legislador concedió facultades extraordinarias al Ejecutivo para que dentro del término de seis (6) meses expidiera un decreto ley regulando la materia. El artículo 139 de la Ley 100 señala:

ARTÍCULO 139. FACULTADES EXTRAORDINARIAS. *De conformidad con lo previsto en el ordinal 10 del artículo 150 de la Constitución Política, revístase al Presidente de la República de precisas facultades extraordinarias por el término de seis (6) meses contados desde la fecha de publicación de la presente Ley para: (...)*

5. Dictar las normas necesarias para la emisión de los bonos pensionales, su redención, la posibilidad de transarlos en el mercado secundario, y las condiciones de los bonos cuando deban expedirse a personas que se trasladen del régimen de prima media al régimen de capitalización individual. (...)

En virtud de esta norma, el Gobierno Nacional expidió los Decretos Leyes 656, 1299 y 1314 de 1994 a través de los cuales definió y reguló todo lo concerniente a los bonos pensionales.

Pues bien, aunque como se verá más adelante el Congreso no podía delegar en el Ejecutivo la función de determinar y regular el tema de los títulos y bonos pensionales, ya que es un asunto que por expresa disposición constitucional tiene reserva legal, el hecho de que el legislador haya concedido facultades extraordinarias al Presidente para regular lo referente a los bonos pensionales es una clara muestra de que la regulación de esta materia no es competencia del Gobierno Nacional en ejercicio de su potestad reglamentaria, sino que corresponde a una función exclusiva del Congreso, por lo que es evidente que con la expedición del Decreto 1887 de 1994 el Ejecutivo

suplantó la competencia del Congreso de la República, lo cual se opone por completo a la Constitución Política.

2.2.4. *Todo lo relacionado con el derecho a la seguridad social tiene reserva legal*
El artículo 48 de la Constitución Política dispone:

ARTICULO 48. *La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley.* (Subrayas y negrillas propias).

Como puede verse, por expresa disposición constitucional todo lo relacionado con el desarrollo normativo del derecho a la seguridad social está reservado al Congreso de la República como órgano elegido democráticamente para representar la voluntad popular, por medio de leyes en sentido formal y material.

Ahora, dado que la Ley 100 no reguló qué es el título pensional, no hizo una definición del mismo, no estableció quiénes lo financiaban, no definió plazos para su pago, no señaló condiciones concretas para su cálculo y estructuración, etc., no podía hacerlo el Ejecutivo a través de una función eminentemente administrativa como lo es la reglamentación, que fue lo que precisamente hizo a través del Decreto 1887 de 1994. Con la expedición de este decreto -que formalmente tiene la apariencia de ser reglamentario-, el Gobierno Nacional lo que hizo fue toda una creación que es de claro contenido legislativo, invadiendo y suplantando con ello la competencia del Congreso para regular estos temas que deviene directamente de Constitución Política. En ese sentido, el Decreto 1887 de 1994 es ostensiblemente contrario a la Carta Política.

2.2.5. *Solo el Congreso puede determinar la forma en que se preservará el poder adquisitivo constante de los recursos destinados a pensiones*

En el inciso quinto del artículo 48 constitucional se establece:

La ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante. (Negrillas y subrayas propias).

Así, la competencia para definir la fórmula que garantice la conservación del poder adquisitivo constante de los recursos destinados a pensiones corresponde exclusivamente al Congreso, sin que le sea dado al Ejecutivo establecerla en ejercicio de su potestad reglamentaria, que fue lo que precisamente hizo a través del Decreto 1887 de 1994, al establecer la fórmula de calcular el título pensional por periodos no cotizados con anterioridad al Sistema General de Seguridad Social en caso de omisión en la afiliación.

Sobre el particular hay que señalar que si bien el inciso segundo del artículo 33 de la Ley 100 de 1993 establece que la forma de trasladar los recursos de los periodos cotizados con anterioridad a dicha ley se hará a través de un cálculo actuarial representado en un título pensional, lo cierto es que no establece la forma en que se debe hacer ese cálculo ni los componentes financieros del mismo, siendo en ese sentido una referencia genérica que no precisa los aspectos a tener en cuenta al momento de realizar dicho cálculo, vacío que no podía ser llenado mediante un decreto reglamentario por ser esto una competencia exclusiva del Congreso.

La Corte Constitucional en varios de sus pronunciamientos ha establecido que aquellas materias que de acuerdo con la Constitución Política tengan reserva legal, no pueden ser regulados por el Ejecutivo a través de una función administrativa como lo

es un decreto reglamentario. Así lo dijo, por ejemplo, en la sentencia C-700 de 1999¹⁰ mediante la cual declaró inexecutable varios artículos del Decreto 663 de 1993, “*Por medio del cual se actualiza el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero y se modifica su titulación y numeración*”, más concretamente los artículos que estructuraban el sistema de Unidad de Poder Adquisitivo Constante (UPAC). En esta decisión se dijo:

En el asunto objeto de estudio, no se remite a duda que el Constituyente quiso sustraer a la influencia y decisión exclusivas del Ejecutivo la regulación de los importantes temas que venían siendo de su privativo resorte, y, por el contrario, entregar al Congreso, por la vía de las leyes "marco", la autoridad suficiente para sujetar, mediante pautas y criterios legislativos -formales y orgánicos-, la futura actividad administrativa del Presidente de la República.

Afirma la Corte que ni siquiera en virtud de decretos con fuerza de ley expedidos en desarrollo de facultades extraordinarias puede ahora el Presidente de la República dictar normas en el campo financiero, bursátil, de seguros o de ahorro, sin que previamente le hayan sido señaladas las pautas, objetivos y criterios mediante ley del Congreso, que constituya el marco de su actividad reguladora. Y ello en virtud de perentorios mandatos superiores. (Subrayas propias).

En efecto, el artículo 150, numeral 19, de la Carta, que sustituyó el numeral 14 del artículo 120 de la Constitución anterior, incorporó expresamente estas materias dentro del conjunto de las que deben ser tratadas en dos etapas sucesivas por el Congreso y el Gobierno, de la manera expuesta.

Por su parte, el artículo 335 de la Carta Política señala con certidumbre que el ejercicio de las actividades financiera, bursátil, aseguradora y cualquiera otra relacionada con el manejo, aprovechamiento e inversión de los recursos de captación (y remite expresamente al literal d) del numeral 19 del artículo 150) sólo puede tener lugar "conforme a la ley, la cual regulará la forma de intervención del Gobierno en estas materias y promoverá la democratización del crédito".

Alguien podría preguntar si la expresión "ley", usada en el citado artículo, se refiere únicamente a las leyes en sentido formal y orgánico expedidas por el Congreso o si incluye también los decretos con fuerza de ley dictados por el Ejecutivo, autorizado temporalmente por el legislador ordinario.

Al respecto, debe consultarse no sólo el artículo 150, numeral 19, literal d), en concordancia con el mencionado 335, que reservan para tales efectos la institución de las "leyes marco", sino la tajante prohibición del artículo 150, numeral 10, de la Constitución, que excluye toda posibilidad de que las pautas, objetivos y criterios en la materia estén plasmados en decretos leyes, pues en ese campo el Congreso no puede conferir facultades extraordinarias al Presidente de la República. (Subrayas propias).

Así lo ha entendido la jurisprudencia de esta Corte, pese a la letra de la compilación oficial del texto constitucional de 1991, que remite en la materia al numeral 20 del artículo 150 C.P., para estructurar la prohibición en cuanto al otorgamiento de facultades extraordinarias.

De una parte, la estructura misma del sistema de leyes marco exige la existencia de dos momentos en la actuación estatal, nítidamente diferenciados entre sí, que no pueden coincidir en cabeza de la misma autoridad sino que, por el contrario, deben hallarse distribuidos en el Congreso y el Ejecutivo, cuyas decisiones -generales unas, específicas las otras- se complementen entre sí para alcanzar los fines que la Constitución señala.

(...)

En conclusión, el Gobierno no elaboró los proyectos en la materia aludida -que es la del presente proceso de constitucionalidad-, ni los presentó dentro del término que se le concedía por la norma transitoria (art. 49 transitorio C.P.) y por lo tanto el mecanismo de legislación extraordinaria ya mencionado no podía operar, toda vez que jamás principió a transcurrir el plazo para el Congreso. La iniciación del respectivo término en contra del Congreso exigía que, a su vez, el Ejecutivo hubiese actuado dentro del suyo.

¹⁰ Corte Constitucional. Sentencia C-700 del 16 de septiembre de 1999. M.P. Dr. José Gregorio Hernández Galindo

Si ese era el esquema constitucional dentro del cual podía el Gobierno actuar para suscribir la normatividad sobre valor constante, crédito y financiación de vivienda a largo plazo, dentro de los nuevos lineamientos establecidos por la Carta Política de 1991; si no se puso en práctica, como lo ordenó el Constituyente; si no hubo "ley cuadro" dentro de la cual obrara el Ejecutivo; y si, además, las normas marco, por prohibición expresa del artículo 150, numeral 10, Ibídem, no podían estar contenidas en decretos dictados con base en facultades extraordinarias, ya que el Congreso no estaba autorizado para concederlas, surge de bulto la inconstitucionalidad de las disposiciones acusadas.

Todas ellas tratan de manera específica precisamente sobre los asuntos que, al tenor de los artículos 51, 150, numeral 19, literal d); 189, numerales 24 y 25, y 335 de la Constitución, han debido ser materia de las directrices, objetivos y criterios establecidos por el Congreso para su posterior desarrollo por el Ejecutivo. (Subrayas propias).

Una revisión de los temas abordados por la normatividad enjuiciada permite establecer que su contenido corresponde a una vía constitucional diferente de la que fue usada para ponerlas en vigencia:

Las disposiciones demandadas se refieren a la finalidad que tienen las corporaciones de ahorro y vivienda; el establecimiento de la Unidad de Poder Adquisitivo Constante, UPAC; las estipulaciones de los contratos sobre constitución de depósitos de ahorro; el otorgamiento de préstamos; las obligaciones en moneda legal y su determinación mediante la aplicación de la equivalencia del UPAC; el deber de las corporaciones de ahorro y vivienda de informar al público sobre la equivalencia en moneda legal de las cantidades en UPAC; el cálculo para su liquidación; el concepto de tasa efectiva para los efectos legales del sistema de valor constante; las modalidades de captación del ahorro de valor constante; las cuentas de ahorro y los certificados de valor constante; los plazos de expedición de tales certificados; las normas aplicables a los depósitos ordinarios; las "cuentas de ahorro especial" y su tratamiento; las prohibiciones y limitaciones a las operaciones de crédito; la capitalización de intereses en este tipo de créditos, y disposiciones complementarias sobre la materia.

Así, pues, todas estas normas sobre las cuales recae el presente análisis constitucional, son la base jurídica del denominado sistema -UPAC-, el cual fue originalmente concebido para captar ahorros del público y otorgar préstamos hipotecarios a largo plazo destinados a la adquisición de vivienda. Las disposiciones acusadas conforman un conjunto normativo destinado a desarrollar ese sistema y, en tal virtud, están íntimamente atadas unas a otras, y ello se deduce de su contenido.

Por tanto, el Presidente de la República carecía de competencia para expedirlas; invadió la órbita propia del Congreso de la República; vulneró el artículo 113 de la Constitución y desconoció las reglas previstas en los artículos 51, 150, numeral 19, literal d); 189, numerales 24 y 25, y 335 Ibídem, y, por supuesto, ejerció una representación, a nombre del pueblo, por fuera de los requisitos constitucionales, quebrantando el principio medular del artículo 3 de la Constitución". (Subrayas propias).

Por otro lado, la norma constitucional hace referencia al concepto de poder adquisitivo constante. Con la fórmula establecida en el Decreto 1887 de 1994 el Ejecutivo va más allá de buscar mantener el poder adquisitivo constante de los recursos destinados a pensiones, porque establece un sistema de actualización que es absolutamente gravoso, ya que crea la DTF pensional (IPC+3), tasa de interés que se aplica sobre la reserva actuarial y que cada año se capitalizan esos intereses, sistema que por supuesto va más allá de mantener un poder adquisitivo constante, lo cual lo hace contrario a la Constitución.

Así las cosas, al establecer el Decreto 1887 de 1994 que los intereses que devenga el título pensional se capitalizarán año tras año, desconoce que el anatocismo, como se conoce esta figura, se encuentra prohibido en el ordenamiento jurídico colombiano, de conformidad con lo establecido en el artículo 2235 del Código Civil que señala:

ARTICULO 2235. <ANATOCISMO>. Se prohíbe estipular intereses de intereses.

Respecto a la corrección monetaria y a la capitalización de intereses, la Corte Constitucional en la sentencia C-955 del 2000¹¹ dijo:

Que los créditos tengan una tasa de interés remuneratoria no contraviene la Constitución, pues es lícito que el prestamista obtenga un rendimiento. Pero esta Corte estima que sí resulta abiertamente opuesto a la Carta Política que esa tasa de interés no tenga límite alguno y que en ella se vuelvan a incluir los puntos del aumento de la inflación.

En toda tasa de interés debe distinguirse entre lo que, dentro de su cuantía, está llamado a indemnizar al acreedor por la depreciación de la moneda, lo que corresponde a los costos de su actividad y lo que de manera específica tiene que ver con su ganancia en la operación respectiva, que, para ser constitucional en Colombia, debe ser racional y proporcionada, no usuraria. (Subrayas propias).

En igual sentido, en la sentencia C-383 de 1999¹² la Corte Constitucional declaró inconstitucional la actualización monetaria que incluye las tasas de interés, pues ello desbalancea la relación entre acreedor y deudor y vuelve la obligación excesivamente onerosa. Dijo la Corte:

4.7. Por ello, a juicio de la Corte al incluir como factor de la actualización del valor de la deuda el de la variación de las tasas de interés en la economía, se incurre en un desbordamiento de la obligación inicial, pues así resulta que aquella se aumenta no sólo para conservar el mismo poder adquisitivo, sino con un excedente que, por ello destruye el equilibrio entre lo que se debía inicialmente y lo que se paga efectivamente, que, precisamente por esa razón, aparece como contrario a la equidad y la justicia como fines supremos del Derecho, es decir opuesto a la "vigencia de un orden justo", como lo ordena el artículo 2° de la Constitución. (Subrayas propias).

Se puede concluir entonces que, i) la capitalización de intereses se encuentra prohibida en Colombia; ii) la actualización o corrección monetaria de las deudas es un asunto necesario para evitar la pérdida del poder adquisitivo de la moneda por el paso del tiempo, pero iii) esta debe hacerse con criterios de justicia y equidad, pues incluir la variación de las tasas de interés o DTF en el cálculo de dicha corrección, implica que se adicione el precio de la utilización de la moneda, desequilibrando de esta manera la relación entre deudor y acreedor; iv) el cálculo de la actualización del poder adquisitivo de la moneda al que se le incluye el comportamiento de las tasas de interés o DTF, genera que en la actualización del valor de la deuda se cobren intereses sobre intereses, lo cual está prohibido por el artículo 2235 del Código Civil.

En síntesis, si bien la corrección monetaria de las deudas es necesaria para preservar el poder adquisitivo del dinero, en este cálculo no pueden incluirse variables que contemplen el costo del uso del dinero, como lo es el cobro de intereses sobre intereses, pues ello resulta inequitativo y desequilibra la relación del deudor y el acreedor, lo cual atenta contra la vigencia de un orden social justo.

Como conclusión a todo lo anterior, cuando la Constitución establece reserva legal de una materia determinada, no puede el Ejecutivo regularla vía decreto reglamentario, sino que debe hacerse a través de una ley en sentido formal y material, expedida por el Congreso de la República como órgano que representa la voluntad del pueblo, elegido democráticamente. De esta manera, al no existir ley que regule la metodología para hacer el cálculo actuarial y para determinar el valor del título pensional de que habla el inciso segundo del artículo 33 de la Ley 100, no podía el Presidente hacerlo mediante reglamentación, que fue lo que hizo a través del Decreto 1887 de 1994. De igual manera, no podía el Presidente establecer que los intereses del título pensional

¹¹ Corte Constitucional, sentencia C-955 del 26 de julio de 2000. M.P. Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

¹² Corte Constitucional, sentencia C-383 del 27 de mayo de 1999. M.P. Dr. Alfredo Beltrán Sierra. A través de esta decisión se declaró inexecutable la expresión "procurando que ésta también refleje los movimientos de la tasa de interés en la economía", contenida en el literal f) del artículo 16 de la Ley 31 de 1992.

al que se refiere el artículo 7° del citado decreto se capitalizarán año tras año, pues esta es una práctica que es contraria al ordenamiento jurídico. Al hacerlo, desbordó su potestad reglamentaria e invadió la competencia que única y exclusiva del legislador, lo cual es abiertamente inconstitucional y por ello no puede ese decreto servir de fundamento de una decisión judicial, como la que hoy se cuestiona con esta acción de tutela.

2.2.6. *Es competencia exclusiva del Congreso establecer y regular las contribuciones parafiscales*

El numeral 12 del artículo 150 de la Constitución Política señala:

ARTICULO 150. *Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones: (...)*

12. Establecer contribuciones fiscales y, excepcionalmente, contribuciones parafiscales en los casos y bajo las condiciones que establezca la ley. (...)

Los aportes al Sistema General de Seguridad Social (salud, pensiones y riesgos profesionales) tienen la connotación de ser parafiscales. Así lo ha establecido la Corte Constitucional en varios de sus pronunciamientos. Por ejemplo, en sentencia C-805 de 2001, con ponencia del Magistrado Rodrigo Escobar Gil, se dijo:

Poniendo en un extremo los elementos que anuncian la parafiscalidad, y en el otro los aportes para salud y pensiones, se tiene: 1) los mencionados aportes son de observancia obligatoria para empleadores y empleados, teniendo al efecto el Estado poder coercitivo para garantizar su cumplimiento; 2) dichos aportes afectan, en cuanto sujetos pasivos, a empleados y empleadores, que a su turno conforman un específico grupo socio-económico; 3) el monto de los citados aportes se revierte en beneficio exclusivo del sector integrado por empleadores y empleados. Consecuentemente ha de reconocerse que los aportes a salud y pensiones son de naturaleza parafiscal. (Subrayas propias).

A través del Decreto Reglamentario 1887 de 1994 el Presidente de la República está estableciendo una contribución parafiscal a cargo del empleador que no afilió a los trabajadores al ISS con anterioridad a la vigencia de la Ley 100, al determinar que deberá pagar intereses correspondientes al DTF pensional con capitalización de esto cada año, materia que no está regulada en el artículo 33 de la Ley 100 ni en ninguna otra norma expedida por el Congreso. En definitiva, al ser el título pensional una contribución parafiscal, el artículo 150, numeral 12 de la Constitución señala que debe ser regulada por el Congreso de la República, no a través de la potestad reglamentaria.

Por todo lo dicho puede verse cómo el Decreto 1887 de 1994 es, de entrada y a simple vista, abiertamente contrario a la Constitución. Siendo ello es así, el operador jurídico debe acudir a la excepción de inconstitucionalidad para inaplicar su contenido, de acuerdo con lo consagrado en el artículo 4° constitucional, en concordancia con la jurisprudencia de la Corte Constitucional que al respecto ha dicho:

La jurisprudencia constitucional ha definido que “la excepción de inconstitucionalidad es una facultad o posibilidad (o si se quiere, una herramienta) de los operadores jurídicos, en tanto no tiene que ser alegada o interpuesta como una acción; pero se configura igualmente como un deber en tanto las autoridades no pueden dejar de hacer uso de ella en los eventos en que detecten una clara contradicción entre la disposición aplicable a una caso concreto y las normas constitucionales”. En consecuencia, esta herramienta se usa con el fin de proteger, en un caso concreto y con efecto inter partes, los derechos fundamentales que se vean en riesgo por la aplicación de una norma de inferior jerarquía y que, de forma clara y evidente, contraría las normas contenidas dentro de la Constitución Política¹³. (Subrayas propias).

¹³ Corte Constitucional. Sentencia SU-132 del 13 de marzo de 2013, M.P. Dr. Alexei Julio Estrada.

De esta manera es claro que las pretensiones de la presente acción de tutela deben prosperar.

2.3. CON EL FALLO OBJETO DE LA PRESENTE ACCIÓN SE ESTÁ APLICANDO UNA NORMA DE MANERA RETROACTIVA, LO CUAL ESTÁ PROSCRITO POR EL ORDENAMIENTO JURÍDICO

Uno de los pilares fundamentales de todo ordenamiento jurídico es el principio de la irretroactividad de la ley, según el cual a ley nueva rige todos los hechos y actos que se produzcan a partir de su vigencia, es decir, rige hacia el futuro. En palabras de la Corte Constitucional, este principio *“es consustancial a la idea misma del derecho en una sociedad democrática, pues la regulación social a través de normas jurídicas pretende dirigir la conducta de personas libres, por lo cual es necesario que los individuos conozcan previamente las normas para que puedan adecuar sus comportamientos a las mismas. Una aplicación retroactiva de una ley rompe entonces no sólo la confianza de las personas en el derecho, con lo cual se afecta la buena fe sino que, además, desconoce la libertad y autonomía de los destinatarios de las normas, con lo cual se vulnera su dignidad”*¹⁴.

Con la promulgación de la Constitución Política de Colombia se creó el Sistema de Seguridad Social, desarrollado normativamente con la expedición de la Ley 100 de 1993. Por su parte, con la expedición del Decreto 1887 de 1994, reglamentario del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, el Gobierno Nacional estableció la forma de calcular el título pensional que debe pagar el empleador que no afilió a sus trabajadores al ISS con anterioridad a la entrada en vigencia del Sistema General de Seguridad Social y de esta forma monetizar unas obligaciones anteriores a la Ley 100 de 1993, con lo cual se desconoce de forma grosera el principio de irretroactividad de las normas, tal como se pasa a exponer.

La Ley 100 de 1993, a través de la cual se creó el Sistema General de Seguridad Integral, entró a regir el 23 de diciembre de 1993. En cuanto a los efectos de esta ley, especialmente en lo que respecta a la obligación de los empleadores de trasladar la reserva actuarial por los periodos cotizados con anterioridad a esta fecha, la Corte Constitucional en la sentencia C-506 de 2001¹⁵, sostuvo:

La ley 100 de 1993 estableció esta nueva obligación, en atención precisamente a la situación preexistente, con el propósito de comenzar a corregir las deficiencias de un régimen que como se ha dicho no se encontraba exento de inequidades y de incongruencias. No debe olvidarse que la propia Carta establece que la ampliación de la cobertura de la seguridad social debe ser progresiva (art. 48 C.P.) y que los derechos prestacionales, como la seguridad social, son de realización progresiva y deben ser satisfechos con recursos económicos e institucionales limitados. (...)

Ahora bien, solo con la Ley 100 de 1993, es que se establece una nueva obligación para los empleadores del sector privado a cuyo cargo se encontraba el reconocimiento y pago de la pensión, cual es la de aprovisionar hacia el futuro el valor de los cálculos actuariales en la suma correspondiente al tiempo de servicios del trabajador con contrato laboral vigente a la fecha en que entró a regir la Ley, o que se inició con posterioridad a la misma, para efectos de su posterior transferencia, en caso del traslado del trabajador, a las entidades administradoras del régimen de prima media con prestación definida. (Negrillas y subrayas propias).

Ahora, con el fallo objeto de la presente acción se está aplicando a la sociedad Agrícola El Retiro S.A.S. una norma de forma retroactiva, la cual por demás resulta sumamente gravosa y desproporcionada. Veamos.

¹⁴ Corte Constitucional. Sentencia C-478 de 1998. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

¹⁵ Corte Constitucional. Sentencia C-506 de 2001. M.P. Álvaro Tafur Galvis.

El artículo 33 de la Ley 100 de 1993, establece:

ARTÍCULO 33. REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN DE VEJEZ. *Para tener el derecho a la Pensión de Vejez, el afiliado deberá reunir las siguientes condiciones:*

PARÁGRAFO 1o. *Para efectos del cómputo de las semanas a que se refiere el presente artículo, se tendrá en cuenta:*

c) El tiempo de servicio como trabajadores vinculados con empleadores que antes de la vigencia de la Ley 100 de 1993 tenían a su cargo el reconocimiento y pago de la pensión, siempre y cuando la vinculación laboral se encontrara vigente o se haya iniciado con posterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993. (Subrayas propias). (...)

En los casos previstos en los literales b), c), d) y e), el cómputo será procedente siempre y cuando el empleador o la caja, según el caso, trasladen, con base en el cálculo actuarial, la suma correspondiente del trabajador que se afilie, a satisfacción de la entidad administradora, el cual estará representado por un bono o título pensional. (Negrillas y subrayas propias). (...)

Esta norma fue modificada por el artículo 9º de la Ley 797 de 2003 de la siguiente manera:

c) El tiempo de servicio como trabajadores vinculados con empleadores que antes de la vigencia de la Ley 100 de 1993 tenían a su cargo el reconocimiento y pago de la pensión, siempre y cuando la vinculación laboral se encontrara vigente o se haya iniciado con posterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993. (Subrayas y negrillas propias).

El Decreto 1887 expedido el 3 de agosto de 1994 estableció que el título pensional mediante el cual el empleador debe trasladar las reservas actuariales por los periodos laborados por el trabajador antes del 23 de diciembre de 1994 y no cotizados al ISS, devengaría intereses a cargo del empleador y que estos intereses se capitalizarían año tras año¹⁶, obligación que no existía en el régimen pensional anterior que regía antes de la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993.

Sobre este punto debe tenerse en cuenta que la normatividad existente antes de la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993 establecía que en caso de que los empleadores no afiliaran a sus trabajadores al ISS debían reconocer la pensión en los mismos términos en que la hubiera tenido que reconocer dicho instituto si se consolida el derecho.

Pues bien, el artículo 70 del Acuerdo 044 de 1989, aprobado por el Decreto 3063 de 1989, señalaba:

ARTÍCULO 70

«...el patrono que no hubiere inscrito a sus trabajadores estando obligado a hacerlo, deberá reconocerles a ellos y a los derechohabientes, las prestaciones que el ISS les hubiere otorgado en el caso de que la afiliación se hubiere efectuado, sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar...»

¹⁶ Artículo 7º Interés del título pensional. **El título pensional devengará a cargo del empleador un interés equivalente al DTF Pensional,** desde la fecha de su expedición hasta la fecha de su redención. Para estos efectos, **el DTF Pensional se define como la tasa de interés efectiva anual,** de conformidad con correspondiente al interés compuesto de la inflación representada por el IPC, **adicionado en tres puntos porcentuales anuales efectivos.**

Dichos intereses se capitalizarán al final de cada ejercicio anual calendario, con la tasa de interés equivalente al DTF Pensional del respectivo año. Si al momento de capitalizar los intereses correspondientes al primer ejercicio, el período transcurrido desde la expedición es inferior a un año, la tasa de interés equivalente al DTF Pensional se aplicará por el período correspondiente.

Y el Acuerdo 049 de 1990, aprobado por el Decreto 758 de 1990, señalaba:

ARTÍCULO 41

«...cuando un patrono no afilie a un trabajador deberá otorgarle las prestaciones que le hubiere cubierto el ISS en el caso de que lo hubiere afiliado.»

La propia Ley 100 de 1993 estableció que sus efectos serían hacia el futuro, y que con el fin de no desconocer expectativas de derechos de las personas que hasta esa fecha las tuvieran, se establecería un régimen de transición. El artículo 289 señala:

ARTÍCULO 289. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación, salvaguarda los derechos adquiridos y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial el artículo 2o. de la Ley 4a. de 1966, el artículo 5o. de la Ley 33 de 1985, el parágrafo del art. 7o. de la Ley 71 de 1988, los artículos 260, 268, 269, 270, 271 y 272 del Código de Sustantivo del Trabajo y demás normas que los modifiquen o adicionen. (Subrayas propias).

Teniendo en cuenta que para acceder al derecho a la pensión se requiere del transcurso de un largo tiempo, esta ley consagró un régimen de transición con el fin de no desconocer las expectativas que a la entrada en vigencia de la ley tuvieran las personas que venían cotizando bajo los regímenes anteriores. Al respecto, el artículo 36 de esta ley estableció:

ARTÍCULO 36. RÉGIMEN DE TRANSICIÓN. *La edad para acceder a la pensión de vejez, continuará en cincuenta y cinco (55) años para las mujeres y sesenta (60) para los hombres, hasta el año 2014*, fecha en la cual la edad se incrementará en dos años, es decir, será de 57 años para las mujeres y 62 para los hombres.*

La edad para acceder a la pensión de vejez, el tiempo de servicio o el número de semanas cotizadas, y el monto de la pensión de vejez de las personas que al momento de entrar en vigencia el Sistema tengan treinta y cinco (35) o más años de edad si son mujeres o cuarenta (40) o más años de edad si son hombres, o quince (15) o mas años de servicios cotizados, será la establecida en el régimen anterior al cual se encuentren afiliados. Las demás condiciones y requisitos aplicables a estas personas para acceder a la pensión de vejez, se regirán por las disposiciones contenidas en la presente Ley.

Así las cosas, es la claro que en ninguna parte de la Ley 100 de 1993 se consagró que sus efectos serían retroactivos, sino todo lo contrario. Fue entonces el Decreto 1887 de 1994 que reguló las obligaciones pensionales anteriores a la Ley 100 de 1993, convirtiéndolas en títulos pensionales, lo que hace que ese decreto tenga en sí efectos retroactivos.

Al respecto es importante señalar que la Corte Constitucional, al resolver casos en que se ha condenado a empleadores a reconocer periodos no cotizados con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993, que fue reglamentada en lo pertinente por el Decreto 1887 de 1994, ha ordenado realizar el pago de esos periodos debidamente actualizados, no con base en un cálculo actuarial, reconociendo con ello que las normas a aplicar en estos casos son las que regían al momento en que se causaron esos periodos. Por ejemplo, en la parte resolutive de la sentencia T-770 de 2013, con ponencia del Magistrado Jorge Iván Palacio Palacio, dijo:

TERCERO.- ORDENAR *a Colpensiones que, en el término de un mes, contado desde la fecha de notificación de la presente sentencia, liquide las sumas actualizadas, de acuerdo con el salario que devengaba el actor en el periodo comprendido entre el 25 de febrero de 1962 al 22 de julio de 1963, durante el cual laboró para Distribuidora Águila S.A., hoy Bavaria S.A.. Tan pronto efectúe la liquidación, debe informársela a Bavaria S.A. para que ésta transfiera la suma correspondiente.*

De igual manera, en la sentencia T-760 de 2014, M.P. Dra. Martha Victoria Sáchica Méndez, señaló esta corporación:

SEGUNDO: ORDENAR a Colpensiones que liquide las sumas actualizadas de acuerdo con el salario que devengaba el actor en el periodo comprendido entre el 8 de septiembre de 1985 y el primero de septiembre de 1992.

TERCERO: ORDENAR a Agrícola El Retiro, pagar a Colpensiones el valor de la suma liquidada por esta última, correspondiente a las cotizaciones del periodo comprendido entre el ocho (8) de septiembre de mil novecientos ochenta y cinco (1985) y el primero (1) de septiembre de mil novecientos noventa y dos (1992), indexada a valor presente.

En este sentido es evidente que en materia de seguridad social las normas no pueden ser retroactivas.

Por tanto, con la aplicación del Decreto 1887 de 1994 se desconocen los principios de irretroactividad de la ley, buena fe y confianza legítima que rigen nuestro ordenamiento jurídico, por lo cual la presente acción de tutela está llamada a prosperar.

2.4. LA FÓRMULA CONTENIDA EN EL DECRETO 1887 DE 1994 PARA CALCULAR EL VALOR DEL TÍTULO PENSIONAL ES EN SÍ MISMA SANCIONATORIA

El artículo 7° del Decreto 1887 de 1994 establece:

Artículo 7° Interés del título pensional. El título pensional devengará a cargo del empleador un interés equivalente al DTF Pensional, desde la fecha de su expedición hasta la fecha de su redención. Para estos efectos, el DTF Pensional se define como la tasa de interés efectiva anual, de conformidad con correspondiente al interés compuesto de la inflación representada por el IPC, adicionado en tres puntos porcentuales anuales efectivos.

Dichos intereses se capitalizarán al final de cada ejercicio anual calendario, con la tasa de interés equivalente al DTF Pensional del respectivo año. Si al momento de capitalizar los intereses correspondientes al primer ejercicio, el período transcurrido desde la expedición es inferior a un año, la tasa de interés equivalente al DTF Pensional se aplicará por el período correspondiente. (...)

En caso de incumplimiento del pago del título pensional se pagará un interés moratorio equivalente al doble del previsto en el presente artículo, sin exceder el límite establecido en la legislación comercial. (Negrillas y subrayas propias).

Con la aplicación del Decreto 1887 de 1994 se le está imponiendo a la sociedad que represento una carga excesivamente gravosa, pues no solo la obliga a pagar intereses por una obligación de más de hace 30 años, sino que tiene que pagar intereses sobre intereses, lo que implica *per se* una sanción para el empleador, aunque la Corte Suprema de Justicia sostenga, en el fallo objeto de esta acción de tutela, que la obligación de reconocer los periodos trabajados por el demandante anteriores a la Ley 100 no tiene efectos sancionatorios.

Pero la verdad es que dado que en el título pensional se capitalicen intereses año tras año lo hace sancionatorio en sí mismo. Sobre el carácter inequitativo de la capitalización de intereses, la Corte Constitucional en sentencia C-383 de 1999¹⁷, sostuvo:

¹⁷ Corte Constitucional. Sentencia C-383 del 27 de mayo de 1999. M.P. Dr. Alfredo Beltrán Sierra. Mediante esta sentencia se declaró inexecutable la expresión "procurando que ésta también refleje los movimientos de la tasa de interés en la economía", contenida en el literal f) del artículo 16 de la Ley 31 de 1992, "Por la cual se dictan las normas a las que deberá sujetarse el Banco de la República para el ejercicio de sus funciones, el gobierno para señalar el régimen de cambio internacional, para la expedición de los estatutos del banco y

4.5. Es decir, la actualización a valor presente de las obligaciones dinerarias contraídas a largo plazo con garantía hipotecaria para la adquisición de vivienda, no vulnera por sí misma la Constitución. Con ello se mantiene el equilibrio entre acreedor y deudor, pues quien otorga el crédito no verá disminuido su valor, ni el adquirente de la vivienda y deudor hipotecario la cancelará en desmedro del poder adquisitivo de la moneda cuando se contrajo la obligación.

4.6. Encuentra la Corte que el artículo 16, literal f) de la Ley 31 de 1992, en cuanto establece que corresponde a la Junta Directiva del Banco de la República como autoridad monetaria, crediticia y cambiaria, la atribución de "fijar la metodología para la determinación de los valores en moneda legal de la Unidad de Poder Adquisitivo Constante UPAC, procurando que ésta también refleje los movimientos de la tasa de interés en la economía", implica que la corrección monetaria se realice incluyendo en ella la variación de las tasas de interés en el mercado financiero, lo cual conduce a que se introduzca para el efecto un nuevo factor, el de rendimiento del dinero, es decir los réditos que este produce, que resulta ajeno a la actualización del valor adquisitivo de la moneda, pues, como se sabe son cosas distintas el dinero y el precio que se paga por su utilización, el cual se determina por las tasas de interés.

4.7. Por ello, a juicio de la Corte al incluir como factor de la actualización del valor de la deuda el de la variación de las tasas de interés en la economía, se incurre en un desbordamiento de la obligación inicial, pues así resulta que aquella se aumenta no sólo para conservar el mismo poder adquisitivo, sino con un excedente que, por ello destruye el equilibrio entre lo que se debía inicialmente y lo que se paga efectivamente, que, precisamente por esa razón, aparece como contrario a la equidad y la justicia como fines supremos del Derecho, es decir opuesto a la "vigencia de un orden justo", como lo ordena el artículo 2º de la Constitución. (Subrayas y negrillas propias).

De igual manera, en la sentencia C-747 de 1999¹⁸ la Corte Constitucional reafirmó lo dicho en la sentencia C-383 de 1999¹⁹ frente a la inconstitucionalidad de la capitalización de intereses. Dijo la Corte:

Y, en la misma Sentencia ya mencionada, se agregó luego que el equilibrio de las prestaciones entre la entidad crediticia prestamista y el deudor se altera en desmedro de éste último, cuando "a los intereses de la obligación se les capitaliza con elevación consecucional de la deuda liquidada de nuevo en Unidades de Poder Adquisitivo Constante que, a su turno, devengan nuevamente intereses que se traen, otra vez, a valor presente en UPAC para que continúen produciendo nuevos intereses en forma indefinida", lo cual, como salta a la vista, quebranta, de manera ostensible el artículo 51 de la Constitución, pues, ello desborda la capacidad de pago de los adquirentes de vivienda, lo cual resulta, además, "contrario a la equidad y la justicia como fines supremos del derecho, es decir opuesto a la "vigencia de un orden justo", como lo ordena el artículo 2º de la Constitución". (Subrayas y negrillas propias).

De las sentencias citadas se puede extraer que si bien es cierto que la actualización o corrección monetaria de una deuda es un asunto necesario para evitar la pérdida del poder adquisitivo de la moneda por el paso del tiempo, también lo es que la corrección monetaria debe hacerse con criterios de justicia y equidad. Establecer capitalización de intereses sobre la variación del interés o DTF pensional implica el desequilibrio de

para el ejercicio de las funciones de inspección, vigilancia y control del mismo, se determinan las entidades a las cuales pasarán los fondos de Fomento que administra el banco y se dictan otras disposiciones"

¹⁸ Corte Constitucional. Sentencia C-747 del 6 de octubre de 1999. M.P. Dr. Alfredo Beltrán Sierra. A través de esta sentencia se declararon inexecutable el numeral tercero del artículo 121 del Decreto Ley 0663 de 1993, así como la de la expresión "que contemplen la capitalización de intereses" contenida en el numeral primero de la norma en mención, únicamente en cuanto a los créditos para la financiación de vivienda a largo plazo, inexecutable cuyos efectos se defirieron hasta el 20 de junio del año 2000, como fecha límite para que el Congreso expidiera la ley marco correspondiente.

¹⁹ Corte Constitucional. Sentencia C-383 del 27 de mayo de 1999. M.P. Dr. Alfredo Beltrán Sierra. Mediante ella se declaró inexecutable la expresión "procurando que ésta refleje los movimientos de la tasa de interés en la economía", contenida en el literal f) del artículo 16 de la Ley 31 de 1992, Por la cual se dictan Por la cual se dictan las normas a las que deberá sujetarse el Banco de la República para el ejercicio de sus funciones, el Gobierno para señalar el régimen de cambio internacional, para la expedición de los Estatutos del Banco y para el ejercicio de las funciones de inspección, vigilancia y control del mismo, se determinan las entidades a las cuales pasarán los Fondos de Fomento que administra el Banco y se dictan otras disposiciones".

las relaciones deudor-acreedor, ya que esta variable no tiene que ver con la inflación ni la pérdida de poder adquisitivo, sino con el uso mismo del dinero, ocasionando el aumento desmedido del capital del crédito, lo cual es inconstitucional y atenta contra la vigencia de un orden justo, que es precisamente lo que ocurre en el caso concreto con la aplicación del artículo 7° del Decreto 1887 de 1994 que contempla la capitalización de intereses del título pensional a cargo del empleador.

En ese sentido, al haberse ordenado en el fallo objeto de la presente acción que la sociedad que represento debe pagar el título pensional por el periodo comprendido entre el 25 de julio de 1979 y el 25 de septiembre de 1994 a favor de la señora Leila Úsuga Úsuga, se está rompiendo ostensiblemente el equilibrio entre deudor-acreedor, ya que tal como lo muestra el dictamen pericial que se aporta como prueba, el capital que debía asumir la sociedad Agrícola El Retiro S.A.S. por ese periodo, calculado al año 2020 con la fórmula del Decreto 1887 de 1994, se incrementa en 27,21 veces el valor de los aportes indexados, lo cual a todas luces es contrario al ordenamiento jurídico. Una obligación como estas es abiertamente desproporcional e inequitativa que por demás es absolutamente impagable.

Siendo esto así, es evidente que el Decreto 1887 de 1994 no puede ser aplicado por los jueces y por ello la presente acción de tutela está necesariamente llamada a prosperar.

2.5. EL DECRETO 1887 DE 1994 ES ARBITRARIO

Cuando se habla de una decisión arbitraria se hace referencia a que determinado sujeto, haciendo uso de su arbitrio (capacidad de decidir), adopta una decisión sin más justificación que su querer o voluntad. La naturaleza misma de este tipo de decisiones hace que en un Estado de Derecho como el nuestro no tengan cabida.

El Decreto 1887 de 1994 es absolutamente arbitrario, porque, como acto administrativo que es, carece por completo de la motivación necesaria en la cual diera claridad técnica y financiera para la creación del DTF pensional al que su artículo 7°²⁰ y la necesidad y autorización legal para capitalizar intereses; la determinación de cuáles obligaciones contenidas en el régimen anterior son las que se están

²⁰ **Artículo 7° Interés del título pensional.** El título pensional devengará a cargo del empleador un interés equivalente al DTF Pensional, desde la fecha de su expedición hasta la fecha de surendición. Para estos efectos, el DTF Pensional se define como la tasa de interés efectiva anual, de conformidad con correspondiente al interés compuesto de la inflación representada por el IPC, adicionado en tres punto porcentuales anuales efectivos.

Dichos intereses se capitalizarán al final de cada ejercicio anual calendario, con la tasa de interés equivalente al DTF Pensional del respectivo año. Si al momento de capitalizar los intereses correspondientes al primer ejercicio, el período transcurrido desde la expedición es inferior a un año, la tasa de interés equivalente al DTF Pensional se aplicará por el período correspondiente.

En el último año de vigencia del título, se aplicará la tasa de interés equivalente al DTF Pensional que rija en ese año, durante el tiempo transcurrido entre el primer día de dicho ejercicio y la fecha de redención del bono.

El DTF Pensional se calculará de conformidad con la siguiente fórmula:

$$\text{DTF Pensional} = (1 + \text{inf}t/100) \times (1 + 0.03)$$

Donde

INFt= Variación anual del Índice de Precios al Consumidor calculado por el DANE correspondiente al año calendario inmediatamente anterior.

En caso de incumplimiento del pago del título pensional se pagará un interés moratorio equivalente al doble del previsto en el presente artículo, sin exceder el límite establecido en la legislación comercial.

remplazando o adaptando con esta normatividad; por qué es necesario crear la reserva legal y el porqué de sus componentes; de dónde sale el salario base de cotización; de dónde deviene la facultad del Presidente para crear la fórmula de calcular el valor del título pensional, cuando no existe una ley que determine las pautas o criterios generales de cómo se debe hacer ese cálculo, tal como lo establece la Constitución Política; de dónde surge la necesidad de que sea esta la fórmula a aplicar y no otra; por qué se hace extensiva esta normatividad y se establecen obligaciones a cargo de empleadores que se regían por normas anteriores a la Constitución Política de 1991, a la Ley 100 de 1993 y al propio Decreto 1887 de 1994; por qué a los empleadores de las zonas donde no había cobertura del ISS se les obliga a pagar con base en esta normatividad sin consideración, además, a los factores que impidieron la afiliación de los trabajadores a dicho instituto, esto es, una justificación que en términos de justicia se correspondiera con los hechos que está regulando, etc. Un decreto reglamentario no puede crear toda una normatividad tan sensible, costosa, sin que expresara los fundamentos de hecho y de derecho.

Respecto a la motivación de los actos administrativos, la doctrina ha reconocido la importancia de este elemento como factor de control de los actos de la administración. Así, la doctrina española ha señalado que la falta de motivación causa indefensión, por lo cual la presencia de este vicio origina la anulabilidad del acto administrativo. Al respecto, el autor José María Boquera Oliver²¹ señala:

“La motivación es la exteriorización o expresión de los motivos o razones que han llevado al autor del acto a adoptarlo”²². Los motivos por los cuales se toman las decisiones administrativas son variadísimos: Fenómenos de la naturaleza; conductas humanas; intenciones; datos legislativos,...

La motivación -dice la Sentencia de 21 de marzo de 1968, Sala 4.^a- no sólo tiene por finalidad conocer con mayor certeza y exactitud la voluntad manifestada, sino que debe considerarse encaminada, primordialmente, a hacer posible el control o fiscalización jurisdiccional de los actos de la Administración, estableciendo la necesaria relación de causalidad entre los antecedentes de hecho, el Derecho aplicable y la decisión adoptada...>>. También, son finalidades de la motivación, dice De La Vallina, J.L.²³, <<asegurar la más recta y adecuada decisión e informar a la opinión pública>>. (...)

Como la Ley exige que se motiven determinados actos administrativos y la falta de su motivación puede originar la indefensión de sus destinatarios o la carencia en el acto de los requisitos formales indispensables para alcanzar su fin, en aplicación del artículo 48, 2, de la LP, la jurisprudencia declara que la falta de motivación origina la anulabilidad de los actos que deben ser motivados.²⁴”

Así mismo, José Antonio García – Trevijano Fos ha dicho que la motivación de los actos administrativos obedece a la aplicación del principio de legalidad. Por ello, la omisión de este requisito trae como resultado la ilegalidad del acto por violación en la interpretación, por error en la constatación de los hechos y por error de Derecho²⁵. Textualmente señala:

“¿Cuál es la función de la motivación? Es esencial. Su mención permite desenmascarar un posible vicio de desviación de poder, y además sirve a la propia Administración, ya que facilita a los órganos subalternos la aplicación correcta de la Ley en casos similares. Por ello, se ha

²¹ Boquera Oliver, José María. *Estudios sobre el acto administrativo*. Editorial Civitas, S.A., Madrid (España), 1988, pp 253, 257.

²² La apreciación en su conjunto de los motivos del acto la denominábamos causa del acto administrativo. Véanse págs. 75 y 169 de este libro.

²³ *La motivación del acto administrativo*, EA, Madrid, 1967, páginas 41 y 76.

²⁴ Sentencias de 20 de octubre de 1967, Sala 3.^a, y 29 de septiembre de 1970, Sala 4.^a.

²⁵ García – Trevijano Fos, José Antonio. *Los actos administrativos*. Editorial Civitas, S.A., Madrid (España), 1991, pp 151, 152.

afirmado (Stassinopoulos), que la motivación debe imponerse en virtud del principio de legalidad. Para este autor deben motivarse los siguientes actos:

- a) Los que suprimen una situación ya creada, como revocaciones y anulaciones.*
- b) Actos que impliquen un cambio de la práctica usualmente seguida por la Administración.*
- c) Los contrarios a las pruebas documentales en el dossier.*
- d) Cuando la Ley determina de forma limitativa las razones por las cuales la emisión de un acto es autorizado, debe motivarse el acto que se dicte.*
- e) La obligación de motivar no se sobreentiende con la utilización del argumento <<a contrario>>; así, cuando la Ley establece que la denegación de un permiso para instalar una fábrica debe ser motivada, el acto otorgando el permiso no queda exento de la obligación de motivar.*
- f) Cuando se crean situación desfavorables para los administrados o excepcionales (retroactividad de un acto administrativo).*

Junto a los principios invocados sobre la funcionalidad de la motivación no puede olvidarse un aspecto importante: sirve para la interpretación de la norma aplicada, para la constatación de los hechos y para su calificación jurídica. Su infracción conduce a la ilegalidad por violación en la interpretación, por error en la constatación de los hechos y por error de Derecho.”

De igual manera, el Consejo de Estado se ha referido a la materia en varios de sus pronunciamientos. Por ejemplo, en sentencia del 2 de junio de 2020²⁶ señaló:

“Bajo la vigencia del Código Contencioso Administrativo, que en su artículo 35 establecía la obligación de motivar “al menos de forma sumaria” los actos que afectaran a los particulares, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada de dicha norma, por considerar fundamentalmente que:

“Si en el Estado de Derecho ningún funcionario puede actuar por fuera de la competencia que le fija con antelación el ordenamiento jurídico, ni es admisible tampoco que quien ejerce autoridad exceda los términos de las precisas funciones que le corresponden, ni que omita el cumplimiento de los deberes que en su condición de tal le han sido constitucional o legalmente asignados (arts. 122, 123, 124 y 209 C.P., entre otros), de manera tal que el servidor público responde tanto por infringir la Constitución y las leyes como por exceso o defecto en el desempeño de su actividad (art. 6 C.P.), todo lo cual significa que en sus decisiones no puede verse reflejado su capricho o su deseo sino la realización de los valores jurídicos que el sistema ha señalado con antelación, es apenas una consecuencia lógica la de que esté obligado a exponer de manera exacta cuál es el fundamento jurídico y fáctico de sus resoluciones. Estas quedan sometidas al escrutinio posterior de los jueces, en defensa de los administrados y como prenda del efectivo imperio del Derecho en el seno de la sociedad. Por eso, lo que en realidad consagran las normas acusadas es -contra la tesis del demandante- una obligación de motivar y de ninguna manera una autorización para abstenerse de hacerlo”²⁷.

En la actualidad, el CPACA prevé que, en el procedimiento administrativo común y principal, la decisión, así como el acto con el que se resuelvan los recursos interpuestos serán motivados (artículo 34, 42 y 80). Como elemento del ordenamiento jurídico, el acto administrativo deriva su validez de una norma superior, en la que se determinan sus fundamentos y fines²⁸ —que deben corresponder a las consideraciones que lo motivaron²⁹— así como el organismo o funcionario competente, y la forma de su expedición. Así, con fundamento en normas jurídicas,

²⁶ Consejo de Estado. Sala Plena de lo Contencioso Administrativo. Sala Diecisiete Especial de Decisión. Magistrado Ponente: Dr. Jaime Enrique Rodríguez Navas, 2 de junio de 2020, radicación número 11001-03-15-000-2020-01392-00(CA)A.

²⁷ Corte Constitucional, sentencia C-371 de 1999.

²⁸ Artículo 44 CPACA. “En la medida en que el contenido de una decisión, de carácter general o particular, sea discrecional, debe ser adecuada a los fines de la norma que la autoriza, y proporcional a los hechos que le sirven de causa”.

²⁹ CÓDIGO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. Artículo 42. “Habiéndose dado oportunidad a los interesados para expresar sus opiniones, y con base en las pruebas e informes disponibles, se tomará la decisión, que será motivada”. Artículo 80. “Vencido el período probatorio, si a ello hubiere lugar, y sin necesidad de acto que así lo declare, deberá proferirse la decisión motivada que resuelva el recurso. || La decisión resolverá todas las peticiones que hayan sido oportunamente planteadas y las que surjan con motivo del recurso”.

la administración participa en el proceso de construcción escalonada del Derecho³⁰, en el que la constitución, la ley e incluso actos administrativos superiores van determinando un curso de acción, que por lo regular va de una concepción jurídica general, hasta la concreción e individualización de la actuación, que presupone un acto administrativo cuando conlleve la creación, modificación o extinción de una situación jurídica.

De esta forma, como expresión del principio de legalidad y garantía contra la arbitrariedad³¹, resulta indispensable motivar el acto administrativo como presupuesto material, esto es, “reconducir la decisión que en el mismo se contiene a una regla de derecho que autoriza tal decisión o de cuya aplicación surge”³², lo que implica la fijación de unos hechos, que constituyen el supuesto fáctico de la norma jurídica en que la actuación se apoya, así como una exposición de las razones por las que se justifica la decisión adoptada, conforme a los fines definidos en la ley³³.

La motivación permite, en consecuencia, determinar si se dieron, o no, los supuestos de hecho exigidos por la norma, así como la razonabilidad de su interpretación y la adecuación de la decisión a los fines perseguidos³⁴. Se erige así como un requerimiento que, al delinear los contornos de la validez del acto, define su control por vía administrativa o jurisdiccional, por lo que es a partir de lo expresado en la motivación que se determina la procedencia del medio de control inmediato de legalidad, previsto en los artículos 146 y 185 del CPACA y 20 de la Ley 137 de 1992. Debe pues, de acuerdo con lo establecido en dichas disposiciones, manifestarse de forma expresa en la motivación del acto, que con él se reglamenta o desarrolla un decreto legislativo, para que el control de legalidad inmediato sea procedente, como lo ha considerado esta Corporación³⁵.”

Ahora, el Decreto 1887 de 1994 fue expedido en vigencia del Decreto 01 de 1984 – Código Contencioso Administrativo- el cual señalaba en su artículo 84 lo siguiente:

“ARTÍCULO 84. Modificado por el art. 14, Decreto Nacional 2304 de 1989 *Acción de nulidad. Toda persona podrá solicitar por sí, o por medio de representante, que se declare la nulidad de los actos administrativos.*

Procederá no sólo cuando los actos administrativos infrinjan las normas en que deberían fundarse, sino también cuando hayan sido expedidos por funcionarios u organismos incompetentes, o en forma irregular, o con desconocimiento del derecho de audiencias y defensa, o mediante falsa motivación, o con desviación de las atribuciones propias del funcionario o corporación que los profirió. (Negritas y subrayas propias).

Como puede observarse, la expedición irregular del acto administrativo constituía un vicio formal que afectaba directamente la validez del acto, el cual se materializaba al momento que el funcionario expedía el acto administrativo sin motivación. Sobre el particular, el Consejo de Estado, en sentencia del 07 de marzo de 2013³⁶, analizó el alcance del referido artículo 84, señalando que la falta de motivación del acto administrativo configuraba el vicio de expedición irregular. Textualmente dijo:

³⁰ KELSEN, Hans, Teoría Pura del Derecho, 15ª edición, Porrúa, Buenos Aires y Ciudad de México, 2009, pp. 232 a 243. ROSS, Alf, Teoría de las Fuentes del Derecho, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 1999 (reimpresión 2007), pp. 440 a 491.

³¹ DROMI, Roberto, Derecho Administrativo, 5ª edición, Ediciones Ciudad Argentina, Buenos Aires, 1996, pp. 222223.

³² GARCÍA DE ENTERRÍA, E., y FERÁNDEZ, T., Curso de Derecho Administrativo, Tomo I, 15ª edición, Civitas Thomson-Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2011, p. 291.

³³ Ibídem y, en sentido similar: CASSAGNE, Juan Carlos, El Acto Administrativo: Teoría y régimen jurídico, Temis, Bogotá, 2014, pp. 191-195.

³⁴ MUÑOZ MACHADO, Santiago, Tratado de Derecho Administrativo y Derecho Público General, Tomo IV, Iustel, Madrid, pp. 61 y 62.

³⁵ CONSEJO DE ESTADO, Sala Especial de Decisión Diez, sentencia del 11 de mayo de 2020, rad. núm. 11001-0315-000-2020-00944-00, fundamento jurídico 2.5. En sentido similar: Sala Especial de Decisión Veintiséis, auto del 3 de abril de 2020, rad. núm. 11001-03-15-000-2020-00992-00.

³⁶ Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Subsección A. Radicación número: 13001-23-31-000-2007-00052-01(0105-12), 07 de marzo de 2013, Consejero Ponente: Dr. Gustavo Eduardo Gómez Aranguren

Ahora bien, la **falta de motivación**, bien puede interpretarse como el vicio formal denominado **expedición irregular**³⁷, que particularmente acontece cuando se emite el acto administrativo sin sujeción a un procedimiento y a unas fórmulas determinadas; referido no solo a su mera condición exterior, sino a la inobservancia de las exigencias expresas de la ley para ciertos actos, como cuando aquella ordena que sea adoptado únicamente por escrito o con expresión de los motivos, vale decir, **con motivación explícita y obligatoria**³⁸.

En igual sentido, la Corte Constitucional en sentencia C-371 de 1991³⁹ reiteró que todos los actos administrativos deben estar motivados como requisito esencial para su validez, con excepción de aquellos que por ley estén expresamente excluidos de tal requisito. Dijo la Corte Constitucional:

“Todos los actos administrativos que no sean expresamente excluidos por norma legal deben ser motivados, al menos sumariamente, por lo cual no se entiende que puedan existir actos de tal naturaleza sin motivación alguna. Y, si los hubiere, carecen de validez, según declaración que en cada evento hará la autoridad judicial competente, sin perjuicio de la sanción aplicable al funcionario, precisamente en los términos de la disposición examinada.(Negritas y subrayas propias).

En conclusión, dado que el Decreto 1887 de 1994 carece por completo de motivación, es un acto arbitrario que atenta contra los principios del Estado de Derecho y por tanto no puede ni siquiera ser aplicado, y como fue aplicado en la sentencia objeto de esta acción de tutela, entonces estamos frente a una vía de hecho.

2.6. LOS EMPLEADORES BANANEROS DE LA REGIÓN DE URABÁ ESTUVIERON ANTE UNA IMPOSIBILIDAD FÍSICA DE AFILIAR SUS TRABAJADORES AL ISS – EXISTENCIA DE FUERZA MAYOR

Con la aplicación retroactiva del Decreto 1887 de 1994 y la sanción para el empleador que esto conlleva, se desconoce además la situación particular y concreta que se presentó en la región de Urabá en la década de los 80 y principio de los 90, que imposibilitó que los empleadores bananeros de esa zona afiliaran a sus trabajadores al ISS una vez fueron llamados a inscripción obligatoria.

A pesar de que en el fallo objeto de la presente acción la Corte Suprema reconoce que la sociedad Agrícola El Retiro S.A.S. estuvo ante una imposibilidad de realizar la afiliación de los trabajadores al ISS, desechó el argumento presentado por el apoderado judicial de dicha entidad referente a la imposibilidad a la que se enfrentaron los empresarios del sector bananero en la región de Urabá de realizar las afiliaciones de sus trabajadores al ISS una vez esta zona fue llamada a inscripción obligatoria, esto es, a partir del 1° de agosto de 1986.

Dijo la Corte Suprema de Justicia en la sentencia objeto de la presente acción:

Así entonces, por los tiempos que no se efectuaron cotizaciones, por falta de cobertura del ISS o por impedimentos en la afiliación por parte de los sindicatos, el empleador conservaba responsabilidades pensionales que permitían encuadrarlo dentro de las premisas del literal c) del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, pues es su deber, contribuir para la financiación de la

³⁷ El artículo 84 del Código Contencioso Administrativo, como causales de nulidad de los actos administrativos, contempla los vicios **formales**: de infracción de las normas en las que deben fundarse, expedición por funcionario u organismo incompetente y **expedición irregular** y como **vicios materiales**: su emisión con desconocimiento del derecho de audiencias y defensa, falsa motivación, o con desviación de las atribuciones propias del funcionario o corporación que lo profirió.

³⁸ GÓMEZ ARANGUREN, Gustavo. Derecho Administrativo. Bogotá D.C: ABC Editores Librería Ltda., 2004, p. 406.

³⁹ Sala Plena de la Corte Constitucional. Sentencia C-371/99 de fecha 26 de mayo de 1999, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

prestación pensional por el tiempo efectivamente laborado, como acontece en el sub judice.

*En ese sentido, no se equivocó el tribunal al concluir que si bien **la sociedad se encontraba en imposibilidad de afiliación, teniendo en cuenta que hasta el 1 de agosto de 1986 no existió cobertura del ISS en el municipio de Apartadó y que los trabajadores a través del sindicato impidieron la afiliación a los riesgos de IVM hasta 1990** lo cierto es que no se desliga de sus obligaciones frente al sistema de seguridad social, de manera que aún conserva ciertas responsabilidades en torno a la financiación de la pensión, a través de la emisión de un cálculo actuarial, tal y como lo concluyó el ad quem..” (Subrayas y negrillas propias),*

Ahora, no es objeto de discusión que los derechos pensionales de los trabajadores no pueden ser desconocidos. Sin embargo, lo que tampoco puede desconocerse es la realidad que se vivió en el Urabá antioqueño en la época en que esa zona fue llamada a inscripción al ISS, realidad que es completamente diferente a la de hoy, cuando se está condenando a los empleadores a pagar unos cálculos actuariales que como se dijo son absolutamente gravosos, por los periodos comprendidos entre 1986 y 1994. Por eso es tan conveniente ubicarnos en ese momento tempo-especial, con el fin de analizar la situación de orden público que se presentó en esa zona y en ese lapso, que impidió que los empleadores cumplieran con la obligación de afiliación.

Pues bien, por solicitud de varios sectores de la región, principalmente por las asociaciones sindicales del gremio bananero, mediante la Resolución 2362 de 1986 el ISS llamó a inscripción obligatoria a los municipios de Chigorodó, Apartadó, Carepa y Turbo a partir del 1° de agosto de 1986.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos de los empresarios bananeros por hacer efectiva la afiliación de los trabajadores entre los años 1986 y 1994, se encontraron ante una coyuntura que les fue imposible resistir y que impidió que se pudiera culminar el proceso de afiliación.

Dicha coyuntura estuvo dada, por un lado, por la incapacidad del Estado de hacer presencia en aquella zona que estaba regida por actores armados y en donde imperaba una forma paraestatal que tenía sumida a esa región en una cruda situación de violencia; y de otro, a que desde ese momento los sindicatos Sintagro y Sintrabanano impidieron la inscripción de los trabajadores, ya que el llamado a inscripción que hizo el ISS fue solamente para los riesgos de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM), dejando sin cobertura los de accidente de trabajo y enfermedad profesional (ATEP) y los de enfermedad general y maternidad (EGM).

Sobre el contexto en que se presentó esta imposibilidad de afiliación, Carlos Miguel Ortiz y Mario Agudelo, en su trabajo *EL DEBATE SOBRE LA ADSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES BANANEROS AL SISTEMA NACIONAL DE SALUD Y PENSIONES (1986-1994)*, el cual se anexa, señalan:

1.b. Los actores irregulares del conflicto armado en la década de los 80s y su injerencia en el ámbito de lo laboral.

En las condiciones descritas en el cuadro anterior, actores como las organizaciones guerrilleras van poco a poco copando los espacios de debilidad o vacío de Estado y de poca institucionalización de las relaciones laborales.

Nos referimos especialmente a las FARC, desde 1973 con el V Frente; al EPL, más decididamente desde 1979 con la columna “Naín Piñeros Gil”, desertora de las FARC; y en menor presencia al ELN, especialmente su “Corriente de Renovación Socialista”.

A partir de 1984, a la sombra de las negociaciones con la Comisión de Paz nombrada por el Presidente Belisario Betancur y firmados los Acuerdos del 28 de marzo con las FARC y del 24 de agosto con el EPL, estas dos guerrillas se empoderaron, pues desde esas fechas y en el

transcurso de las negociaciones, pudieron hacer política (incluida la política sindical) en Urabá como en muchas otras partes, sin haber dejado las armas.

Entonces se libraron allí a una disputa por territorios y poblaciones, entre las cuales estaba en primera línea la población de los trabajadores.

Esa disputa, que ponía en el centro el objetivo de la conquista sindical como quiera que la sola población de trabajadores bananeros directos de las fincas llegaba en 1987 a la cifra de 12.283 según Fernando Botero H., a 13.424 en 1988 según Augura, generó bastantes homicidios y algunas desapariciones forzadas: a veces provenientes de victimarios contra-insurgentes, que embistieron contra los dirigentes o activistas de los dos sindicatos vinculados con las guerrillas; a veces provenientes de una guerrilla contra los afiliados del sindicato cercano a la otra. El sindicato cercano a las FARC era Sintrabanano y el sindicato en el cual los propios cuadros del partido armado PCML (partido del EPL) eran cuadros sindicales, fue Sintagro.

En medio de mucha violencia, tanto contra trabajadores como contra administradores y capataces y contra la infraestructura de las empresas, la adscripción a esos dos sindicatos creció en un corto tiempo de manera exponencial: baste decir que Sintagro pasó de 147 miembros a 4.500 en solo seis meses, entre agosto de 1984 (mes del Acuerdo del gobierno con el EPL) y febrero de 1985; a 6.730 en 1987 y a 8.133 (el 60% del total de trabajadores directos) en 1988. Y Sintrabanano llegó a 1.685 miembros en 1987 y a 2.647 (el 19.7% del total) en 1988. A estas cifras hay que agregar las de adscripciones a los sindicatos menores (2.026). En 1987 solamente 1.842 trabajadores directos (el 15% del total) no pertenecían a ningún sindicato.

A la par con el insólito crecimiento de los sindicatos, crecieron las movilizaciones, huelgas y paros dirigidos por éstos y las convenciones colectivas firmadas entre patronos y trabajadores; “de dos convenciones que se habían firmado en 1983 y 13 en 1984, se pasó a 154 convenciones en 1985, año en el cual 91.8% de las fincas las firmaron”.

Suspendida por parte del gobierno la personería jurídica de ambos sindicatos después del paro de 1988 que en Urabá fue planteado por el PCML como “huelga política insurreccional” para derrocar al gobierno, los miembros de los dos sindicatos constituyeron uno nuevo que tomó la denominación de otro preexistente: Sintrainagro.

En este sentido se habla, con razón, de la instrumentalización de los sindicatos que las dos principales guerrillas hicieron, al valerse de las demandas y movilizaciones de los sindicalizados para sus fines político-militares maximalistas: como lo mostró el referido suceso del paro de 1988 con propósitos insurreccionales.

Eso no quiere decir tampoco que las movilizaciones y demás acciones y debates de los sindicatos, principalmente de Sintrabanano y de Sintagro, y desde 1989 de Sintrainagro, se agotaran en ser solo instrumentos de las dos guerrillas, sino que se mezclaban y entrelazaban los intereses colectivos propios del mundo laboral con los intereses político-militares de los dos grupos armados.

Cuando en 1991 el EPL depuso las armas y se desmovilizó, dentro del nuevo sindicato Sintrainagro se recrudeció la pugna entre los sindicalistas provenientes del antiguo Sintrabanano, conectados con las FARC, y los provenientes del antiguo Sintagro, que ahora rechazaban la lucha armada y proponían la autonomía de lo sindical respecto de la política, así como un entendimiento con el empresariado sin renunciar a la defensa de los intereses de los trabajadores (lo cual había sido incluso propuesto por el EPL unos meses antes de desmovilizarse) y una aceptación del papel del Estado como garante: propósitos que posibilitaron la suscripción, en 1991, del “Pacto Social por Urabá” y, sin duda, influyeron en la decisión de 1993 de orientar la afiliación de los trabajadores a todas las coberturas del sistema de seguros sociales obligatorios administrado por el I.S.S., posteriormente denominado, en 1994, Sistema General de Seguridad Social.

Toda esta historia encierra una paradoja: que en medio de mucha violencia y del control de las guerrillas, posiblemente por efecto de ese control y como respuesta a esa violencia, crece, como se acaba de mostrar, la afiliación sindical y va avanzando la institucionalización de las relaciones laborales, favorecida, del lado de los empresarios, por su gremio Augura, que desde los años 80s se convierte en actor laboral, contraparte y colegitimador -en medio de los diferendos- de los sindicatos.

De la dispersión de convenciones colectivas por grupo empresarial cuyo número hemos referido, se dio paso al pliego único, negociado entre los sindicatos y una mesa coordinada por Augura, y de allí al Acuerdo de Bogotá de 1987 y a los subsiguientes Acuerdos Generales de 1989, 1991 y 1993 con cobertura sobre toda la industria bananera, que fueron pasos decisivos de una institucionalización progresiva hasta llegar a las relaciones laborales de hoy, de las más modernas en el panorama de la industria colombiana, con un sindicalismo excepcionalmente fuerte y envolvente (más del 80% de los trabajadores del sector en Sintrainagro y cerca del 92% si se cuentan los otros sindicatos), de profunda sensatez y racionalidad en la negociación de los pliegos y con un buen acervo de logros alcanzados sin detrimento de las empresas⁴⁰.

Debido a la influencia de los sindicatos, los trabajadores bananeros se negaron a proporcionar a las empresas los datos y documentos necesarios para realizar las afiliaciones y a diligenciar los formularios que se requerían. Incluso algunos trabajadores llegaron a presentar cartas al ISS en las cuales hicieron constar que no querían que sus empleadores los vincularan al Instituto.

Sobre el particular, el periódico El Colombiano publicó un artículo el 18 de octubre de 1986, escrito por el periodista Jairo Palacio Fernández, en el cual se dijo:

REALIDAD ECONÓMICA

Urabá le produce 200 millones de dólares anuales en divisas al país. En la zona hay 267 fincas productoras de banano en donde laboran trece mil trabajadores en forma directa, siete mil otras actividades diferentes a la producción, o sea al embarque y al transporte de la fruta hacia el puerto.

De estos obreros bananeros, el 40 por ciento proveniente del resto del departamento de Antioquia, Caldas y un 20 por ciento de Córdoba.

En la zona hay 20 mil hectáreas sembradas de banano y se encuentran fincas con extensiones desde cinco hasta 600 hectáreas.

Para el presente año, Urabá aspira exportar 43 millones de cajas de banano, las cuales permitirán ingresos por 200 millones de dólares.

Desde que empezó a operar el ISS en Urabá, en agosto del año pasado, se han afiliado a la entidad en los riesgos de invalidez, vejez y muerte, 4 mil trabajadores de 75 fincas.

Sin embargo, muchos sindicatos han impartido instrucciones a sus obreros para que no presten sus cédulas a los patronos para que los afilien a la institución, mientras no se clarifique la posición del ISS. (Subrayas propias).

PROPUESTAS CONCRETAS

El asesor laboral de Sintagro, abogado Asdrúbal Jiménez, al intervenir en la reunión, cuya disertación fue acogida por los voceros de las otras entidades sindicales, propuso que el Instituto de los Seguros Sociales opere efectivamente en la región teniendo en cuenta los siguientes factores:

- 1. Que los recursos que se recauden por aportes de patronos y trabajadores no salgan de la región para capitalizar otras seccionales del ISS.*
- 2. Que se constituya una junta regional del Instituto en la zona, con amplia participación de los trabajadores, empresarios y del gobierno.*
- 3. Que se amplíe la protección de los servicios de salud, no solo a los trabajadores sino a sus familiares.*
- 4. Que el Instituto entre con médicos propios, especializados en enfermedades del trabajo.*
- 5. Que el ISS entre con infraestructura propia, y para este objetivo, el gobierno debe destinar partidas del presupuesto nacional.*

⁴⁰ Págs. 5-7.

En este punto, rechazaron la celebración de contratos de prestación de servicios con el Servicio Seccional de Salud, ya que los hospitales de la zona se mantienen saturados con el resto de la comunidad.

QUE REFLEXIONEN

Por su parte, Gustavo Yarce, a nombre de los productores de la región anotó que los patronos defendemos y apoyamos las cosas que vayan en beneficio de todo el sector productivo, es decir, de sus trabajadores y empresarios, pero reiteró que no respaldamos aquellas situaciones que puedan contribuir a crear más conflictos en un momento determinado.

El vocero patronal llamó a los trabajadores para que reflexionen sobre las grandes ventajas que tienen los asalariados cuando están asegurados en los riesgos de invalidez, vejez y muerte. Agregó, que ningún empresario está dispuesto a asumir dichos riesgos y por eso apela al artículo octavo cuando va cumpliendo los diez meses de servicio. (Subrayas propias).

Afirmó que en toda la región no hay cinco trabajadores pensionados, porque ningún patrono se le mide a este sistema”

De igual manera, mediante una misiva del 21 de agosto de 1990 dirigida a las empresas bananeras, la Junta Directiva de Sintrainagro manifestó:

(...) Nosotros como representantes de “SINTRAINAGRO”. Organización que dirigimos a la amplia mayoría de trabajadores Bananeros, queremos manifestarle lo siguiente:

Como todos bien sabemos la problemática que se presenta con los Seguros Sociales a Nivel Nacional y especialmente en la Región de Urabá donde fué el Sindicato el impulsor de la propuesta como una necesidad de establecer en la Zona un Seguro Social con toda una buena y pronta Infraestructura en Beneficio de todos, esto ha sido prestado en una forma ineficiente por la falta de infraestructura y demás garantías para los trabajadores.

Razón por la cual en Asamblea Nacional de Delegados del Sindicato aprobaron unánimemente la no afiliación ni el pago de cuotas al Seguro Social hasta tanto no hayan compromisos serios con el Gobierno Nacional, para responder por la salud de los trabajadores y sus familiares a través de esta Institución como Organización que defendemos los derechos de los trabajadores, continuaremos interviniendo para que dicha Institución pueda establecerse en la región para bién de todos. (Subrayas propias).

Por lo anterior, estamos solicitando a todos los empresarios Bananeros seguir respondiendo por la salud de los trabajadores, sus familias y demás derechos pactados en la Convención en materia de salud y no seguir descontando la cuota de los Seguros hasta tanto no haya un acuerdo entre las partes, como Seguro Social patrono, sindicato y Gobierno. (...)

Fue solo hasta el año 1993, con la firma del Acta de Acuerdo entre empleadores y representantes del sindicato Sintrainagro, que se logró superar la negativa del sindicato a que los trabajadores se afiliaran al ISS. En el primer punto del acta se dijo:

“Dentro de los sesenta (60) días calendario siguientes a la firma de los acuerdos convencionales que resulten de las presentes negociaciones, los trabajadores deberán presentar todos los documentos necesarios para su afiliación al I.S.S. La no entrega de los documentos necesarios para realizar la afiliación al Instituto, o la renuencia del trabajador a firmar el registro de inscripción a esta Institución, liberan al Empleador de la prestación del servicio de salud (...)”

Antes de 1994 se hicieron algunas afiliaciones al ISS. Sin embargo, en esos pocos casos, que no llegan al 5% de la población de trabajadores, se tuvo que solicitar una autorización al respectivo grupo guerrillero, ante condiciones especiales. En los casos en que se hizo la afiliación sin dicha autorización, el EPL obligó a los empleadores a desafiliar al trabajador.

Debido a esta situación, los trabajadores de las empresas bananeras que laboraron entre 1986 y 1994 no fueron afiliados al ISS, a pesar de existir desde 1986 el llamado

a inscripción. No se trató, por tanto, de la negligencia o renuencia de los empleadores a realizar dicha afiliación, sino que se debió a las instrucciones directas de las organizaciones sindicales que se opusieron a la afiliación hasta que el ISS prestara todos los servicios y no solamente el seguro de invalidez, vejez y muerte.

Aunado a lo anterior, el contexto de violencia que se vivió en esa zona obligó a los empresarios bananeros a desplazarse de la región bajo amenazas de muerte, pues tenían prohibida su estadía y presencia en cualquiera de estos municipios donde tuvieran sus fincas o instalaciones, por lo que tenían que administrarlas de manera remota. De igual manera, los administradores de fincas o capataces fueron fuertemente golpeados, representando un gran número de muertes y persecuciones.

Sobre este punto, Rainer Dombois y Carlos Miguel Ortiz Sarmiento, en su trabajo denominado “*La evolución de las relaciones laborales en medio de violencia. El caso paradójico de la industria bananera de Urabá en Colombia*”, señalan:

En los solos cuatro años que van de 1986 a 1989, las bases de datos de la Escuela Nacional Sindical (ENS) registran 89 trabajadores bananeros afiliados a sindicatos que fueron asesinados en la región de Urabá.

Del lado de los empresarios, los riesgos de su presencia en la zona también aumentaron claramente; entonces se ausentaron y encargaron a los administradores y capataces de organizar la producción local. Estos fueron igualmente víctimas de la violencia implacable. Es así que para aproximadamente el mismo cuatrienio de 1986 a 1989, un dirigente bananero hablaba de 160 capataces de finca y más de 60 administradores asesinados (SEMANA 1989). (Subrayas propias).

A su vez, en el documento denominado *Proyecto USDOL/OIT 2004. En la búsqueda del mejoramiento de las relaciones laborales* ⁴¹ de la OIT, se dice:

ASPECTOS QUE ENMARCARON LAS RELACIONES LABORALES EN EL PASADO. EL CONTEXTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LA REGIÓN

1. Las relaciones obrero patronales que rigen la actividad productiva y buena parte del desarrollo de la región de Urabá, evolucionaron en medio del conflicto laboral y los niveles de violencia más crudos que probablemente ha vivido la historia del país.

La fuerte presencia de actores armados de actores armados influía en la relación laboral y a ello se sumaba el tráfico de armas y el narcotráfico. Estos grupos ejercían presión, de una o de otra manera sobre trabajadores, empresarios y la población en general distorsionando ostensiblemente el ambiente laboral, lo que originó, a su vez, la necesidad de aumentar la presencia militar, y, además, un fuerte protagonismo de la iglesia a fin de contribuir a la paz de la región.

2. En el marco de la confrontación fue asesinado un número considerable de dirigentes sindicales, trabajadores, empresarios y dirigentes políticos y sociales de la región.

3. En la década del setenta se establecieron en la zona varias organizaciones sindicales como el Sindicato de Trabajadores del Agro – Sintagro, el Sindicato de Trabajadores del Banano – Sintrabanano, el Sindicato de la Empresa Frutera de Sevilla – Sinaltraifru – el Sindicato de Jornaleros Agrícolas – Sindejornaleros y la Unión de Trabajadores del Banano -Utraiban – zona de Chigorodó. Previamente se había creado, en 1964, Sintrabanano, que ocupó desde un comienzo un papel importante, todos bajo la premisa de obtener mejores condiciones de vida. Existía, además, resistencia a la creación de organizaciones sindicales.

4. A finales de la década de los setenta las FARC y el EPL se infiltraron de manera activa en los dos sindicatos más representativos de la zona, así: las FARC a Sintrabanano y el EPL al Sindicato de Trabajadores del Agro – Sintagro. Ello trajo como consecuencia que el proceso

⁴¹ Proyecto USDOL/OIT 2004. En la búsqueda del mejoramiento de las relaciones laborales. Bogotá, Colombia. (Pg. 27-28).

de sindicalización se caracterizara por la presión de las armas y se desarrollara bajo la consigna de mantener el conflicto, más que de lograr reivindicaciones para los trabajadores

5. En la década de los ochenta el conflicto continuó recrudecido y los empresarios no hacían presencia en las fincas a causa de la inseguridad reinante. Sin embargo, en 1984 se firmó, durante el gobierno de Belisario Betancur, una tregua con las FARC y con el EPL, no circunscrita a la zona, sino, por el contrario, para todo el país, pero no se logró la paz y la violencia continuó, a pesar de sucesivos esfuerzos para incrementar la inversión social en la zona. (Subrayas propias). (...)

6. En 1985 se llevó a cabo la primera huelga bananera, con duración de 20 días, con la finalidad, a decir de los sindicatos, de hacer cumplir la ley y, en particular, los derechos de asociación y negociación. Para la época, en Urabá prácticamente no había presencia del ministerio de Trabajo – sólo una inspección en Turbo – el ISS no tenía asiento en la zona, los servicios públicos eran inexistentes o de baja cobertura o calidad, la televisión colombiana no llegaba, la presencia del estado en administración de justicia y fuerza pública era muy precaria. (Subrayas propias). (...)

De igual manera, en una nota publicada en el periódico digital de la Universidad Nacional de Colombia el 27 de noviembre de 2017, titulada *Por qué en Urabá no ha terminado la violencia*, escrita por el profesor Carlos Miguel Ortiz Sarmiento⁴², se puede leer:

Después del dominio de grupos guerrilleros y paramilitares en las últimas décadas del siglo XX y comienzos del XXI, grupos armados como el Clan de Golfo representan una amenaza. Para que la paz llegue a la región, el Estado debe recuperar la institucionalidad con mayor presencia integral efectiva y reconocida.

A partir de 1955, cuando se abrió al tránsito la carretera de Medellín al mar y a la Costa Caribe antioqueña, que es Urabá, esta tierra fértil es considerada como promisorio y atractiva para inversionistas, pequeños rebuscadores de intercambios lícitos e ilícitos, y viandantes jornaleros provenientes de todas las regiones en busca de contrato.

Es promisorio y a la vez peligrosa por la violencia inclemente que también se ha ensañado con ella. La pujanza y vitalidad de sus gentes contrasta con los atropellos de los que han sido víctimas por parte de variados actores del conflicto armado.

Urabá le ha dado al país glorias del deporte en atletismo, boxeo y fútbol, y también ha puesto el más alto número de asesinados que sindicato alguno en el mundo pueda contar: 795 en 16 años (1986-2002), según el Sistema de Información de Derechos Humanos (sinderh) de la Escuela Nacional Sindical (ens).

Pero además de las víctimas sindicalistas, en el mismo periodo también hubo casi un centenar de asesinatos de administradores y capataces de fincas bananeras; maestros, funcionarios y políticos locales; pequeños y medianos comerciantes; y mayor número aún de campesinos – unos propietarios, otros ocupantes de hecho– y de habitantes de barrios populares que pagaron con su vida el hecho de residir en zonas afectas a partidos de izquierda o coaccionadas por alguna de las guerrillas. (subrayas propias).

A pesar de lo anterior, Sintrainagro, el mayor sindicato bananero desde 1989, no disminuyó su número de afiliados a lo largo de toda la violencia que sufrió, ni su capacidad organizativa ni su fuerza de reclamación. Por el contrario, hoy agrupa a 18 mil trabajadores y es el único sindicato de industria en el país que negocia pliego único con 307 empresas representadas, a su turno, por la Asociación de Bananeros (Augura).

Que uno de los sindicatos más modernos del país se haya configurado y fortalecido en medio de tanta violencia es una paradoja, pero no es la única de Urabá.

Y en una nota publicada por el Centro de Memoria Histórica, escrita por Juan Camilo Gallego Castro, titulada *Los administradores bananeros víctimas del conflicto en el Urabá*⁴³, se dice:

⁴² <https://unperiodico.unal.edu.co/pages/detail/por-que-en-uraba-no-ha-terminado-la-violencia/>

⁴³ <http://centrodememoriahistorica.gov.co/los-administradores-bananeros-victimas-del-conflicto-en-el-uraba/>

En la oficina de Uriel Darío de la Ossa, de 84 años, hay un par de escaparates con carpetas arrumadas. Lo que hay ahí es información de la Asociación de Administradores y Empleados de Empresas Bananeras de Urabá (Asafibu). Él es un sobreviviente, la asociación es una sobreviviente.

Uriel nació en San Marcos, Sucre, a los 21 años se fue a trabajar la ganadería en el Bajo Cauca, y en 1981 se fue para Turbo, Urabá antioqueño. “Acá lo que da la plata es el banano”, le dijeron. Y si bien no sabía del negocio le ofrecieron dos fincas para administrar.

Al poco tiempo conoció los sindicatos de trabajadores Sintagro y Sintrabanano. El 13 de febrero de 1987, junto a 87 administradores, gerentes y dueños de empresas bananeras crearon Asafibu ante los constantes asesinatos selectivos de empleados y administradores a manos de las guerrillas. Entre otras razones, para velar por el bienestar del gremio y sus familias, así como para gestionar capacitaciones y formular proyectos. “Creamos la Asociación por la violencia que había en esa época, por distraer el problema que teníamos. Hacíamos actividades deportivas, recreativas, buscando entretenerlos. Los trabajadores afiliados llegamos a ser 412. Hoy no hay ni la mitad de fincas de ese tiempo”, dice.

Hubo 217 administradores muertos en Urabá en las últimas tres décadas, asegura Uriel. De acuerdo con el Observatorio de Memoria y Conflicto en esta región del país hubo 7.135 asesinatos selectivos entre 1958 y septiembre de 2018. La mayoría de ellos ocurrieron a partir de los ochenta.

De acuerdo con el libro de Clara Inés García y Clara Inés Siegert “Geografías de la guerra”, entre 1988 y 1991 “Urabá tenía dibujada una clara división territorial bélica [...] bajo una lógica político-militar guerrillera. En él se distinguen, de una parte, los territorios de influencia EPL al norte de Urabá (Necoclí, Arboletes, San Juan de Urabá, San Pedro de Urabá y norte de Turbo) y en los límites con Córdoba, y de otra parte los territorios de dominio Farc en la parte limítrofe del Chocó y el sur del Urabá antioqueño (sur de Chigorodó, Mutatá y Vigía del Fuerte). El Centro de Urabá, correspondiente al eje bananero, hacía las veces de territorio de confluencia de ambas guerrillas, donde los límites político-militares entre ambas operaban desde un espacio local que distinguía fincas Farc o EPL según la adscripción de los trabajadores a uno u otro sindicato de su influencia (Sintrabanano y Sintagro, respectivamente.

A comienzos de los 90 se dio la negociación del gobierno con el EPL, ante esto las FARC copó el territorio. Tras la desmovilización inició “una guerra sucia que involucró a las FARC en alianza con la disidencia del EPL, a los paramilitares y a sectores del EPL reinsertados”, indican en el libro las académicas Clara Inés García y Clara Inés Siegert. De acuerdo con su investigación, a partir de 1992 los grupos paramilitares entraron a disputar el territorio y de esta manera se recrudeció el conflicto.”.

Esta situación de fuerza mayor es de público conocimiento y ha sido aceptada unánimemente por la Corte Suprema de Justicia, incluso en el fallo que es hoy objeto de solicitud de tutela.

Ante una situación como estas, es a todas luces desproporcional, ilegal, injusto e inconstitucional que se castigue al empleador que fue el único que quiso cumplir con la obligación de afiliar a los trabajadores al ISS, pero se encontró ante una imposibilidad física de hacerlo por la propia renuencia del trabajador y del sindicato como su representante de realizar dicha afiliación; la presión guerrillera y la incapacidad del Estado de brindar condiciones de seguridad y de hacer presencia real en la región, con la imposición retroactiva de una norma que le impone una carga sumamente gravosa obligándolo a pagar capitalización de intereses por 30 años, convirtiendo esta obligación en impagable y desfinanciando con ello a una empresa que contra toda adversidad luchó para mantener su actividad en la zona, generando empleo y desarrollo social, así como divisas que permitían y permiten hoy contribuir a la economía y el empleo en el país.

No es lógico que se aplique una norma de manera retroactiva con efectos tan desfavorables para sus destinatarios. Lo lógico de la aplicación retroactiva de la ley,

cuando expresamente lo permita el legislador, es que se apliquen beneficios, nunca para imponer cargas que sean más gravosas, como ocurre en este caso.

Aunado a lo anterior, como se anotó en el acápite de hechos, no puede perderse de vista que la sociedad que represento se ha ido transformando con el transcurso del tiempo, siendo los accionistas de hoy diferentes a quienes era socios en la época en las empresas del sector bananero se vieron imposibilitadas a afiliar a sus trabajadores al ISS, accionistas que se ven hoy más de 20 años después a asumir una carga económica imposible de pagar que no contemplaron nunca como pasivos antes de hacerse propietarios de estas fincas, lo cual desconoce de entrada el principio de la buena fe consagrado en el artículo 83 de la Constitución.

Por otro lado, en el fallo objeto de tutela se dice que si bien ocurrió una situación de fuerza mayor, el empleador bien pudo haber realizado la afiliación en forma retroactiva y pagado esos aportes que había omitido cancelar, lo cual no era posible, pues la normatividad que regía para esa época no contemplaba una manera de realizar el pago de forma retroactiva.

Pero además, es que con esta aplicación retroactiva del Decreto 1887 de 1994, y con el desconocimiento de la situación de fuerza mayor a la que se enfrentó la sociedad que represento, se le impone al empleador también la obligación de pagar el aporte que le correspondía tanto al trabajador como al Estado, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la Ley 90 de 1946 que textualmente señala:

Artículo 16. <Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto 3850 de 1949. El nuevo texto es el siguiente:> Los recursos necesarios para cubrir las prestaciones en especie y en dinero, correspondientes a los seguros obligatorios y los gastos generales de los mismos serán obtenidos, salvo en los casos expresamente exceptuados, por el sistema de triple contribución forzosa de los asegurados, de los patronos y del Estado. Cuando a este último le corresponda contribuir, su cuota no será inferior a la mitad de la cuota del patrono. Además, para las empresas cuyo capital no exceda de treinta mil pesos (\$ 30.000) o de ciento veinticinco mil pesos (\$ 125.000), tratándose de empresas agrícolas o mineras explotadoras de metales preciosos, el Estado podrá contribuir con una parte de la respectiva cuota patronal, cuando sus circunstancias financieras lo permitan y el gobierno así lo determine mediante decreto ejecutivo, previa consulta al Instituto Colombiano de seguros Sociales. En tal caso la contribución del Estado será fijada entre un diez por ciento (10%) y un cuarenta por ciento (40%) de la cuota patronal. Los aportes del Estado se financiarán en primer término, con los productos de las rentas especiales de que trata el artículo 29, pero si no fueren suficientes, el Gobierno arbitrará los recursos ordinarios y extraordinarios que sean indispensables.

PARÁGRAFO. Cuando se trate de asegurados obligatorios, que tengan efectivamente más de cuatro personas a su cargo, de aquellas a las que está obligado a alimentar de acuerdo con las prescripciones del Código Civil, el Estado podrá contribuir hasta con la mitad del aporte que le corresponda al Asegurado, lo que regulará el Departamento Matemático-Actuarial, teniendo en cuenta el excedente de personas que vivan a cargo de éste.

Así las cosas, se está obligando al empleador a asumir toda la carga, cuando fue el único que quiso cumplir con la obligación de afiliación al ISS, pero que no lo pudo hacer por una situación de fuerza mayor. Y se le obliga entonces a pagar por el trabajador que se negó a diligenciar los formularios correspondientes para realizar el proceso, así como por el Estado que fue absolutamente incapaz de establecerse en esa zona y de brindar seguridad, garantías e institucionalidad.

No puede ser entonces que los jueces y el propio Estado cierren los ojos ante una situación tan especial y excepcional como esta y que ordene dar aplicación a una norma general y posterior que desconoce esa realidad que vivieron los empresarios bananeros entre los años 1986 y 1994, y que lleva irremediabilmente a la desfinanciación de estas empresas, ya que se les obliga a pagar esos aportes

retroactivamente con capitalización de intereses, e incluso los aportes que no hizo el trabajador, lo cual a todas luces es inadmisibles, pues ninguna obligación, ni siquiera una de carácter comercial, puede contemplar capitalización de intereses.

2.7. ¿HAY SOLUCIÓN POSIBLE PARA ESTA SITUACIÓN?

Frente a una situación tan excepcional como estas, es imperativo que se adopte una posición conciliadora que permita, por un lado, garantizar los derechos pensionales de los trabajadores y, por otro, que las empresas del sector bananero de Urabá cubran esos aportes de una manera que resulte ser equitativa y que consulte la realidad que se vivió en ese entonces. Pues bien, partiendo del concepto de la plenitud hermética del derecho, según el cual no existe problema jurídico que no encuentre solución en una norma consagrada en el ordenamiento, se presentan varias alternativas:

2.1. Como principal alternativa, se le debe permitir al empleador pagar los recursos de los aportes que por ley le correspondían a él, sin incluir los que le correspondían al trabajador y al Estado, debidamente actualizados, tal cual ha sido ordenado por la Corte Constitucional en varios de sus fallos en los que ha resuelto sobre casos idénticos a este. Por ejemplo, en la parte resolutoria de la sentencia T-770 de 2013, dijo:

TERCERO.- ORDENAR a Colpensiones que, en el término de un mes, contado desde la fecha de notificación de la presente sentencia, liquide las sumas actualizadas, de acuerdo con el salario que devengaba el actor en el periodo comprendido entre el 25 de febrero de 1962 al 22 de julio de 1963, durante el cual laboró para Distribuidora Águila S.A., hoy Bavaria S.A.. Tan pronto efectúe la liquidación, debe informársela a Bavaria S.A. para que ésta transfiera la suma correspondiente. (Subrayas propias).

De igual manera, en la sentencia T-760 de 2014, M.P. Dra. Martha Victoria Sánchez Méndez, esta corporación dispuso:

SEGUNDO: ORDENAR a Colpensiones que liquide las sumas actualizadas de acuerdo con el salario que devengaba el actor en el periodo comprendido entre el 8 de septiembre de 1985 y el primero de septiembre de 1992. (Subrayas propias).

TERCERO: ORDENAR a Agrícola El Retiro, pagar a Colpensiones el valor de la suma liquidada por esta última, correspondiente a las cotizaciones del periodo comprendido entre el ocho (8) de septiembre de mil novecientos ochenta y cinco (1985) y el primero (1) de septiembre de mil novecientos noventa y dos (1992), indexada a valor presente. (Subrayas propias).

En este mismo sentido han fallado varios despachos judiciales. Al respecto, puede citarse el fallo de tutela No. 1686 del 2 de noviembre de 2016, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Apartadó y confirmado en segunda instancia por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Antioquia, en cuya parte resolutoria se dijo:

SEGUNDO: ORDENAR a AGRÍCOLA EL RETIRO S.A. que en un término improrrogable de 48 horas siguientes a la fecha de notificación de la decisión, proceda a pagar a COLPENSIONES y esta última a liquidar, recibir y luego actualizar la historia laboral de la señora **OLFA OLIVA MURILLO ALBORNOZ**, el valor actualizado de los aportes para pensión, por el periodo comprendido entre el 25 de octubre de 1982 y el 13 de septiembre de 1994, de acuerdo con el salario que estuviera devengando para esa época.

2.2. Otra opción que se presenta viable, es que teniendo en cuenta que las normas anteriores en materia pensional consagraban que el empleador tenía a su cargo el reconocimiento de la pensión de jubilación a sus trabajadores, si se daban las condiciones para ello, al tratarse de una misma obligación, lo pertinente es que se haga el traslado de esos recursos con base en lo que la normatividad que existe en la

actualidad para el caso de traslado de régimen, contemplada en el Decreto 3995 de 2008, *Por el cual se reglamentan los artículos 12, 13 y 16 de la Ley 100 de 1993*” que en su artículo 8° dispone:

ARTÍCULO 7o. TRASLADO DE RECURSOS. *<Artículo compilado en el artículo 2.2.2.4.7 del Decreto Único Reglamentario 1833 de 2016. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 3.1.1 del mismo Decreto 1833 de 2016> El traslado de recursos pensionales entre regímenes, incluyendo los contemplados en este decreto, así como de la historia laboral en estos casos, deberá realizarse en los términos señalados a continuación y en el artículo siguiente:*

Cuando se trate de una administradora del RAIS, deberá trasladar el saldo en unidades de los aportes efectuados a nombre del trabajador, destinados a la respectiva cuenta individual y al fondo de garantía de pensión mínima del RAIS, multiplicado por el valor de la unidad vigente para las operaciones del día en que se efectúe el traslado.

Para todos los efectos de traslado de cotizaciones se deberá incluir el porcentaje correspondiente al Fondo de Garantía de Pensión Mínima del RAIS.

Tratándose del Régimen de Prima Media con Prestación Definida, RPM, la devolución se efectuará por el valor equivalente a las cotizaciones para financiar la pensión de vejez, que se hubieren efectuado actualizadas con la rentabilidad acumulada durante el respectivo periodo de las reservas para pensión de vejez del ISS, o en su defecto la informada por la Superintendencia Financiera para los periodos respectivos.

PARÁGRAFO. *Con ocasión de la definición de la múltiple vinculación de sus afiliados y la determinación de las sumas a trasladar, las entidades administradoras del Sistema General de Pensiones quedan facultadas para compensar, total o parcialmente, los saldos respectivos. Lo anterior sin perjuicio de la facultad que tiene la Superintendencia Financiera de precisar otros aspectos referentes a la materia.*

La aplicación de esta disposición permite que el tiempo laborado por el trabajador con anterioridad a la entrada en vigencia del Sistema General de Seguridad Social sea computado para efectos de obtener la pensión de vejez y a la vez permite a las empresas trasladar esos recursos bajo una fórmula más justa, más, jurídica y más legal, sin capitalización de intereses, lo que va a permitir la permanencia y sostenibilidad de la empresa, como fuente de desarrollo social y económico del país, y de esta manera evitar aplicar normas claramente inconstitucionales, ilegales e injustas.

Por todo lo anterior, la presente acción está necesariamente llamada a prosperar.

3- PETICIÓN

3.1. Que se tutele los derechos fundamentales al debido proceso, acceso a la administración de justicia, buena fe, confianza legítima, igualdad y equidad de la sociedad Agrícola El Retiro S.A.S. En Reorganización.

3.2. Que se deje sin efectos la sentencia SL593-2020 proferida por la Sala Laborar de la Corte Suprema de Justicia el 25 de febrero de 2020 y se ordene proferir una nueva decisión en la que se inaplique el Decreto 1887 de 1994, con una de las siguientes alternativas:

3.2.1. Que se ordene optar por alguna de las cuatro alternativas expuestas anteriormente o cualquier otra que consulte los principios de buena fe, confianza legítima, igualdad y equidad.

3.2.2. Que no se dicte un pronunciamiento de fondo sobre dichas alternativas y que se disponga que este sea un punto que debe ser discutido directamente entre Colpensiones y la sociedad Agrícola El Retiro S.A.S. En Reorganización en un proceso judicial independiente.

4- JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento me permito expresar que por los hechos aquí narrados no he presentado otra acción de tutela.

5- PRUEBAS Y ANEXOS

5.1. Poder para actuar

5.2. Sentencia SL593-2020 del 25 de febrero de 2020 proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

5.3. Ensayo elaborado por Carlos Miguel Ortiz y Mario Agudelo, denominado *EL DEBATE SOBRE LA ADSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES BANANEROS AL SISTEMA NACIONAL DE SALUD Y PENSIONES (1986-1994)*.

5.3. Resolución número 2362 de 1986, por medio de la cual el ISS llamó a inscripción obligatoria a la región de Urabá.

5.4. Artículo denominado “*No queremos un Seguro Social ‘mocho’ en Urabá*”, publicado en el periódico El Colombiano el 18 de octubre de 1986, escrito por Jairo Palacio Fernández.

5.5. Acta de Acuerdo del 6 de noviembre de 1993, firmada entre empleadores y representantes del sindicato Sintrainagro, mediante la cual se logró superar la negativa del sindicato a que los trabajadores se afiliaran al ISS.

5.6. Ensayo elaborado por Rainer Dombois y Carlos Miguel Ortiz Sarmiento, denominado “*La evolución de las relaciones laborales en medio de violencia. El caso paradójico de la industria bananera de Urabá en Colombia*”.

5.7. Documento denominado Proyecto USDOL/OIT 2004. En la búsqueda del mejoramiento de las relaciones laborales. Bogotá, Colombia.

5.8. Carta de fecha 21 de agosto de 1990, dirigida a los empleadores por Sintrainagro, en la cual informan que la junta directiva de dicho sindicato resolvió por unanimidad la no afiliación de los trabajadores al ISS.

5.9. Dictámen pericial de fecha 21 de agosto de 2020, elaborado por la calculista Gloria María Yepes Vargas, en el cual se establece que con la aplicación de la fórmula contenida en el Decreto 1887 de 1994 para calcular el valor del título pensional por el periodo julio de 1979 a septiembre 1994, el valor causado en dicho lapso se incrementa en 27,21 veces versus los aportes indexados a cargo la sociedad Agrícola El Retiro S.A.S., lo cual, a todas luces, es absolutamente inequitativa.

5.10. Fallo de tutela No. 1686 del 2 de noviembre de 2016, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Apartadó.

5.11. Sentencia de segunda instancia No. 91-16 del 13 de diciembre de 2016, proferida por el Tribunal Superior de Antioquia, mediante la cual confirmó el fallo de tutela descrito en el numeral anterior.

6- DIRECCIONES PARA NOTIFICACIONES

El Accionante Agrícola El Retiro S.A.S. En Reorganización: Calle 26 Sur # 48-12 en el municipio de Envigado Antioquia; teléfono 3396262, correo electrónico banacol@banacol.co

El Suscrito: Carrera 27 C #23 Sur 51, casa 136 de la Urbanización Reserva de San Jorge en el municipio de Envigado - Antioquia, teléfono celular 3006189744 y teléfono fijo 5812232, correo electrónico luis.german@cuartas.com.co

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia: Calle 12# 7-65, teléfono (571) 5622000, correo electrónico secretarialaboral@cortesuprema.ramajudicial.gov.co o notificacioneslaboral@cortesuprema.ramajudicial.gov.co

Terceros interesados:

Colpensiones: Carrera 10 # 72-33 Torre B Piso 11, Bogotá D.C.; teléfono (571)4890909, correo electrónico notificacionesjudiciales@colpensiones.gov.co

Atentamente,



LUIS GERMÁN CUARTAS CARRASCO
T. P. 44.708 del C. S. de la J.

AGRÍCOLA EL RETIRO S.A.S. EN REORGANIZACIÓN

Señores
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA (REPARTO)
Bogotá D.C.

Referencia : Acción de Tutela contra providencia judicial.
Accionante : Sociedad Agrícola El Retiro S.A.S. En Reorganización
Accionado : Sala de Casación Laboral – Corte Suprema de Justicia

ALBERTO ELIAS FERNANDEZ ZAHER, colombiano, mayor de edad, domiciliado en Medellín - Antioquia, identificado como lo indicaré al pie de mi firma, actuando en mi calidad de Representante Legal de la sociedad Agrícola El Retiro S.A.S. En Reorganización, según consta en el certificado de Cámara de Comercio que se allega con el presente, manifiesto que confiero poder especial al doctor LUIS GERMÁN CUARTAS CARRASCO, identificado con la cédula de ciudadanía número 71.575.612 de Medellín, abogado titulado con tarjeta profesional 44.708 del Consejo Superior de la Judicatura, para que en nuestro nombre y representación, presente, tramite y lleve hasta su culminación ante Ustedes ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIA JUDICIAL, en este caso concreto, contra la sentencia SL 593-2020, RADICACIÓN 75046, de fecha 25 de febrero del año en curso y con ponencia del Honorable Magistrado OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA. Esta sentencia nos fue notificada por edicto fijado el 27 de febrero de 2020.


El apoderado cuenta con todas las facultades inherentes para el ejercicio del presente poder, en especial las de presentar la Acción de Tutela, recibir notificaciones, contestar requerimientos, recibir, transigir, conciliar, sustituir, desistir, renunciar, reasumir y todas aquellas que tiendan al buen cumplimiento de su gestión.

Sírvanse reconocerle personería suficiente para actuar en los términos de este mandato.

Honorables Magistrados,


ALBERTO ELIAS FERNANDEZ ZAHER
c.c. 73.085.413 de Cartagena

Acepto el poder


LUIS GERMÁN CUARTAS CARRASCO.
c.c. 71.575.612 de Medellín
T.P. 44.708 del C.S. de la J.



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

**CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR
AGRICOLA EL RETIRO S.A.S. EN REORGANIZACION**

Fecha expedición: 2020/08/04 - 11:33:22 **** Recibo No. H000035570 **** Num. Operación. 99-USUPUBXX-20200804-0159

*** CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVÉS DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES CON DESTINO A AFILIADOS ***
CODIGO DE VERIFICACIÓN JZy6Z73kjd

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL O DE INSCRIPCIÓN DE DOCUMENTOS.

Con fundamento en las matrículas e inscripciones del Registro Mercantil,

CERTIFICA

NOMBRE, SIGLA, IDENTIFICACIÓN Y DOMICILIO

NOMBRE o RAZÓN SOCIAL: AGRICOLA EL RETIRO S.A.S. EN REORGANIZACION
SIGLA: AGRORETIRO S.A.S.
ORGANIZACIÓN JURÍDICA: SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA
CATEGORÍA : PERSONA JURÍDICA PRINCIPAL
NIT : 800059030-8
ADMINISTRACIÓN DIAN : MEDELLIN
DOMICILIO : ENVIGADO

MATRICULA - INSCRIPCIÓN

MATRÍCULA NO : 101239
FECHA DE MATRÍCULA : MARZO 18 DE 2005
ULTIMO AÑO RENOVADO : 2020
FECHA DE RENOVACION DE LA MATRÍCULA : JUNIO 25 DE 2020
ACTIVO TOTAL : 262,257,988,000.00
GRUPO NIIF : GRUPO I - NIIF PLENAS

UBICACIÓN Y DATOS GENERALES

DIRECCIÓN DEL DOMICILIO PRINCIPAL : CL 26 SUR NRO. 48-12
MUNICIPIO / DOMICILIO: 05266 - ENVIGADO
TELÉFONO COMERCIAL 1 : 3396262
TELÉFONO COMERCIAL 2 : NO REPORTÓ
TELÉFONO COMERCIAL 3 : NO REPORTÓ
CORREO ELECTRÓNICO No. 1 : banacol@banacol.co

DIRECCIÓN PARA NOTIFICACIÓN JUDICIAL : CL 26 SUR NRO. 48-12
MUNICIPIO : 05266 - ENVIGADO
TELÉFONO 1 : 3396262
CORREO ELECTRÓNICO : banacol@banacol.co

NOTIFICACIONES A TRAVÉS DE CORREO ELECTRÓNICO

De acuerdo con lo establecido en el artículo 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, **NO AUTORIZO** para que me notifiquen personalmente a través del correo electrónico de notificación.

CERTIFICA - ACTIVIDAD ECONÓMICA

ACTIVIDAD PRINCIPAL : A0122 - CULTIVO DE PLATANO Y BANANO



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

**CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR
AGRICOLA EL RETIRO S.A.S. EN REORGANIZACION**

Fecha expedición: 2020/08/04 - 11:33:22 **** Recibo No. H000035570 **** Num. Operación. 99-USUPUBXX-20200804-0159

*** CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVÉS DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES CON DESTINO A AFILIADOS ***
CODIGO DE VERIFICACIÓN JZy6Z73kjd

CERTIFICA - AFILIACIÓN

EL COMERCIANTE ES UN AFILIADO DE ACUERDO CON LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 12 DE LA LEY 1727 DE 2014.

CERTIFICA - CONSTITUCIÓN

POR ESCRITURA PUBLICA NÚMERO 25 DEL 11 DE ENERO DE 1989 DE LA NOTARIA SEPTIMA DE CALI, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 44479 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 18 DE MARZO DE 2005, INSCRITO ORIGINALMENTE EL 26 DE JULIO DE 1991 EN LA CAMARA DE COMERCIO DE MEDELLIN BAJO EL NUMERO 7067 DEL LIBRO RM09, SE INSCRIBE : LA CONSTITUCIÓN DE PERSONA JURIDICA DENOMINADA AGRICOLA EL RETIRO S.A., PERO CUANDO NO FUERE LEGALMENTE OBLIGATORIO EXPRESAR LA DENOMINACION SOCIAL COMPLETA PODRA DISTINGUIRSE CON LA EXPRESION ABREVIADA EL RETIRO S.A..

CERTIFICA - CAMBIOS DE DOMICILIO

POR ESCRITURA PUBLICA NÚMERO 988 DEL 01 DE MARZO DE 2005 DE LA NOTARIA 29 DE MEDELLIN, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 44477 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 18 DE MARZO DE 2005, SE INSCRIBE EL CAMBIO DE DOMICILIO DE : MEDELLIN PARA EL MUNICIPIO DE ENVIGADO, REFORMA QUE DA LUGAR A INSCRIBIR NUEVAMENTE EN ESTA CAMARA LA CONSTITUCION SUS REFORMAS Y LOS NOMBRAMIENTOS VIGENTES.

CERTIFICA - RELACION DE NOMBRES QUE HA TENIDO

QUE LA PERSONA JURÍDICA HA TENIDO LOS SIGUIENTES NOMBRES O RAZONES SOCIALES

- 1) AGRICOLA EL RETIRO S.A., PERO CUANDO NO FUERE LEGALMENTE OBLIGATORIO EXPRESAR LA DENOMINACION SOCIAL COMPLETA PODRA DISTINGUIRSE CON LA EXPRESION ABREVIADA EL RETIRO S.A.
 - 2) AGRICOLA EL RETIRO S.A.
- Actual.) AGRICOLA EL RETIRO S.A.S.

CERTIFICA - CAMBIOS DE NOMBRE O RAZON SOCIAL

POR ESCRITURA PUBLICA NÚMERO 3332 DEL 23 DE JULIO DE 1991 SUSCRITO POR NOTARIA 6 DE MEDELLIN, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 44482 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 18 DE MARZO DE 2005, LA PERSONA JURIDICA CAMBIO SU NOMBRE DE AGRICOLA EL RETIRO S.A., PERO CUANDO NO FUERE LEGALMENTE OBLIGATORIO EXPRESAR LA DENOMINACION SOCIAL COMPLETA PODRA DISTINGUIRSE CON LA EXPRESION ABREVIADA EL RETIRO S.A. POR AGRICOLA EL RETIRO S.A.

POR ACTA NÚMERO 62 DEL 31 DE OCTUBRE DE 2018 SUSCRITO POR ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DE ACCIONISTAS REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 131500 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 19 DE NOVIEMBRE DE 2018, LA PERSONA JURIDICA CAMBIO SU NOMBRE DE AGRICOLA EL RETIRO S.A. POR AGRICOLA EL RETIRO S.A.S.

CERTIFICA - TRANSFORMACIONES / CONVERSIONES

POR ACTA NÚMERO 62 DEL 31 DE OCTUBRE DE 2018 SUSCRITA POR ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DE

ACCIONISTAS, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 131500 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 19 DE NOVIEMBRE DE 2018, SE INSCRIBE LA TRANSFORMACION : DE SOCIEDAD ANONIMA A SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA.

CERTIFICA - FUSIONES

POR ESCRITURA PUBLICA NÚMERO 6004 DEL 12 DE DICIEMBRE DE 1996 DE LA NOTARIA 1 DE MEDELLIN, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 44491 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 18 DE MARZO DE 2005, SE DECRETÓ : FUSION. CELEBRADO ENTRE LA SOCIEDAD AGRICOLA EL RETIRO S.A. (ABSORBENTE) Y LAS SOCIEDADES LA GURITA S.A. Y LA MARFRANCA S.A. (ABSORBIDAS)

POR ESCRITURA PUBLICA NÚMERO 6645 DEL 24 DE DICIEMBRE DE 1997 DE LA NOTARIA 1 DE MEDELLIN, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 44493 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 18 DE MARZO DE 2005, SE DECRETÓ : FUSION. ENTRE AGROPECUARIA DE EL ESTE S.A. (ABSORBIDA) Y AGRICOLA EL RETIRO S.A. (ABSORBENTE)

POR ESCRITURA PUBLICA NÚMERO 5985 DEL 01 DE DICIEMBRE DE 2000 DE LA NOTARIA 1 DE MEDELLIN, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 44494 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 18 DE MARZO DE 2005, SE DECRETÓ : FUSION. ENTRE LA SOCIEDAD AGRICOLA EL RETIRO S.A. (ABSORBENTE) Y LA SOCIEDAD LAS LLUVIAS S.A. (ABSORBIDA)

CERTIFICA - ESCISIONES

POR ESCRITURA PUBLICA NÚMERO 2349 DEL 29 DE ABRIL DE 2011 DE LA NOTARIA 29 DE MEDELLIN, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 73724 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 04 DE MAYO DE 2011, SE DECRETÓ : ESCISION POR ABSORCION ENTRE LA SOCIEDAD AGRICOLA EL RETIRO S.A. (ESCINDENTE) Y INVERSIONES AGRICOLA EL RETIRO S.A.S. (BENEFICIARIA) ..

CERTIFICA - REORGANIZACION, ADJUDICIACION O LIQUIDACION JUDICIAL

POR AUTO NÚMERO 0000000000400-003388 DEL 07 DE MARZO DE 2014 DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 36 DEL LIBRO XIX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 16 DE ABRIL DE 2014, SE INSCRIBE : INICIO PROCESO DE REORGANIZACION.

POR AUTO NÚMERO 0000000000400-003388 DEL 07 DE MARZO DE 2014 DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 37 DEL LIBRO XIX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 16 DE ABRIL DE 2014, SE INSCRIBE : INSCRIPCION DE LA ORDEN DE COORDINACION DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 11 DEL DECRETO 1749 DE 2011.

POR ACTA NÚMERO 0000000000400-002642 DEL 28 DE DICIEMBRE DE 2015 SUSCRITA POR SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 75 DEL LIBRO XIX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 02 DE FEBRERO DE 2016, SE INSCRIBE : CONFIRMACION DEL ACUERDO DE REORGANIZACION.

CERTIFICA - REFORMAS

DOCUMENTO FECHA

PROCEDENCIA DOCUMENTO

INSCRIPCION

FECHA



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

**CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR
AGRICOLA EL RETIRO S.A.S. EN REORGANIZACION**

Fecha expedición: 2020/08/04 - 11:33:23 **** Recibo No. H000035570 **** Num. Operación. 99-USUPUBXX-20200804-0159

*** CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVÉS DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES CON DESTINO A AFILIADOS ***
CODIGO DE VERIFICACIÓN JZy6Z73kj

EP-988	20050301	NOTARIA 29	MEDELLIN	RM09-44477	20050318
EP-3650	19900828	NOTARIA 6	MEDELLIN	RM09-44480	20050318
EP-1171	19910318	NOTARIA 6	MEDELLIN	RM09-44481	20050318
EP-3332	19910723	NOTARIA 6	MEDELLIN	RM09-44482	20050318
EP-3760	19920825	NOTARIA 6	MEDELLIN	RM09-44483	20050318
EP-4791	19921020	NOTARIA 6	MEDELLIN	RM09-44484	20050318
EP-4792	19921020	NOTARIA 6	MEDELLIN	RM09-44485	20050318
EP-1760	19950508	NOTARIA 1	MEDELLIN	RM09-44486	20050318
EP-2485	19950627	NOTARIA 1	MEDELLIN	RM09-44487	20050318
EP-4132	19951010	NOTARIA 1	MEDELLIN	RM09-44488	20050318
EP-4773	19951124	NOTARIA 1	MEDELLIN	RM09-44489	20050318
EP-528	19960212	NOTARIA 1	MEDELLIN	RM09-44490	20050318
EP-6004	19961212	NOTARIA 1	MEDELLIN	RM09-44491	20050318
EP-1086	19970313	NOTARIA 1	MEDELLIN	RM09-44492	20050318
EP-6645	19971224	NOTARIA 1	MEDELLIN	RM09-44493	20050318
EP-5985	20001201	NOTARIA 1	MEDELLIN	RM09-44494	20050318
EP-2349	20110429	NOTARIA 29	MEDELLIN	RM09-73724	20110504
AC-62	20181031	ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DE ACCIONISTAS	ENVIGADO	RM09-131500	20181119

CERTIFICA - VIGENCIA

VIGENCIA: QUE EL TÉRMINO DE DURACIÓN DE LA PERSONA JURÍDICA ES INDEFINIDO.

CERTIFICA - OBJETO SOCIAL

LA SOCIEDAD PODRÁ DESARROLLAR LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES:

1. EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD AGRÍCOLA Y PECUARIA, CON ESPECIAL ÉNFASIS EN LA INDUSTRIA BANANERA.
2. LA ADQUISICIÓN DE BIENES CON DESTINO A SU PROPIO USO, ABASTECIMIENTO O CONSUMO O CON MIRAS A SU COMERCIALIZACIÓN NACIONAL O INTERNACIONAL.
3. LA ENAJENACIÓN, CON FINES DE LUCRO, DE LOS FRUTOS DE SUS COSECHAS O GANADOS Y LA INTERMEDIACIÓN COMERCIAL PARA LA ENAJENACIÓN DE LOS QUE SE PRODUZCAN POR OTRAS PERSONAS NATURALES O JURÍDICAS Y LA TRANSFORMACIÓN DE LOS MISMOS BIENES CON FINES DE LUCRO MERCANTIL.
4. LA INTERMEDIACIÓN, COORDINACIÓN, DIRECCIÓN Y MANEJO DE LAS VENTAS DE LOS PRODUCTOS DE LA AGRICULTURA, LA GANADERÍA Y SILVICULTURA, Y LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS DE LA ASESORÍA EN RELACIÓN CON LA INVESTIGACIÓN, EXPLOTACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE LAS MISMAS ACTIVIDADES.
5. GARANTIZAR CON SUS BIENES OBLIGACIONES DE OTRAS SOCIEDADES DE LAS CUALES SEA SOCIA O QUE TENGAN SU MISMO O SIMILAR OBJETO SOCIAL.
6. LA INVERSIÓN DE SUS RECURSOS EN OTRAS PERSONAS JURÍDICAS. EN DESARROLLO DE SU OBJETO SOCIAL LA SOCIEDAD PODRÁ GIRAR, ENDOSAR, GARANTIZAR, NEGOCIAR TODA CLASE DE TÍTULOS VALORES TALES COMO LETRAS DE CAMBIO, PAGARES, CARTAS DE CRÉDITO Y EJERCER ACCIONES QUE DE ELLOS SE DERIVEN; DAR O RECIBIR DINERO EN MUTUO, CONTRATAR EMPRÉSTITOS BANCARIOS Y CON TERCEROS Y EN GENERAL EJECUTAR Y CELEBRAR TODOS LOS ACTOS Y CONTRATOS QUE ESTÉN DIRECTAMENTE RELACIONADOS CON EL OBJETO SOCIAL; ASÍ COMO AQUELLOS ORIENTADOS A CUMPLIR LAS OBLIGACIONES QUE LEGAL O CONVENCIONALMENTE SE DERIVEN DE LA EXISTENCIA Y ACTIVIDAD DE LA SOCIEDAD.



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

**CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR
AGRICOLA EL RETIRO S.A.S. EN REORGANIZACION**

Fecha expedición: 2020/08/04 - 11:33:23 **** Recibo No. H000035570 **** Num. Operación. 99-USUPUBXX-20200804-0159

*** CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVÉS DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES CON DESTINO A AFILIADOS ***
CODIGO DE VERIFICACIÓN JZy6Z73kjd

PARÁGRAFO. SE ENTENDERÁ INCLUIDOS EN EL OBJETO SOCIAL, LOS ACTOS DIRECTAMENTE RELACIONADOS CON EL MISMO LOS QUE TENGAN COMO FINALIDAD EJERCER LOS DERECHOS O CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES, LEGALES O CONVENCIONALMENTE DERIVADAS DE LA EXISTENCIA Y ACTIVIDAD DE LA SOCIEDAD.

CERTIFICA - CAPITAL

TIPO DE CAPITAL	VALOR	ACCIONES	VALOR NOMINAL
CAPITAL AUTORIZADO	9.600.000.000,00	96.000.000,00	100,00
CAPITAL SUSCRITO	9.554.011.800,00	95.540.118,00	100,00
CAPITAL PAGADO	9.554.011.800,00	95.540.118,00	100,00

CERTIFICA - SITUACIONES DE CONTROL Y GRUPOS EMPRESARIALES

POR DOCUMENTO PRIVADO DEL 09 DE JULIO DE 2007 REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 53875 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 19 DE JULIO DE 2007, SE COMUNICÓ QUE SE HA CONFIGURADO UN GRUPO EMPRESARIAL :

PRESUPUESTO DE CONTROL: INVESMAR LIMITED POR INTERMEDIO DE SUS SUBORDINADAS TIENE EL CONTROL DE MAS DEL 50% DEL CAPITAL DE DICHAS SOCIEDADES. *MODIFICACION: MEDIANTE DOCUMENTO PRIVADO DEL 23 DE MAYO DE 2011, INSCRITO EN ESTA CAMARA EL 26 DE MAYO DE 2011, EN EL LIBRO IX, BAJO EL NO. 74200, EN CUANTO A LAS SUBORDINADAS. * MODIFICACION: MEDIANTE DOCUMENTO PRIVADO DEL 22 DE ENERO DE 2019, INSCRITO EN ESTA CAMARA EL 30 DE ENERO DE 2019, EN EL LIBRO IX, BAJO EL NO. 132969, POR CAMBIO DE CONTROLANTE EN SITUACION DE CONTROL. C.I. BANACOL S.A. POSEE MAS DEL 50% DEL CAPITAL SOCIAL DE AGRICOLA EL RETIRO S.A.S. A TRAVES DE SUS SUBORDINADAS..

**** EMPRESA MATRIZ / CONTROLANTE :** COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL BANACOL DE COLOMBIA S.A. PERO PODRA TAMBIEN GIRAR BAJO LA RAZON SOCIAL DE C.I. BANACOL S.A. PUDIENDO IDENTIFICAR COMERCIALMENTE SUS ESTABLECIMIENTOS PRODUCTOS Y SERVICIOS CON EL NOMBRE DE BANACOL. EN REORGANIZACION

CONTROLANTE

IDENTIFICACION : 8909267667

MUNICIPIO : 05266 - ENVIGADO

DIRECCIÓN : CL 26 SUR NO 48 12

PAIS : Colombia

CIIU : G4620 - Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias; animales vivos

CIIU : C2229 - Fabricacion de articulos de plastico n.c.p.

**** EMPRESA SUBORDINADA / CONTROLADA :** EL CONVITE S.A.S. EN REORGANIZACION

SUBORDINADA

IDENTIFICACION : 8000735631

MUNICIPIO : 05266 - ENVIGADO

DIRECCIÓN : CL 26 SUR NO 48 12

PAIS : Colombia

CIIU : A0122 - Cultivo de platano y banano

FECHA DE CONFIGURACION DE LA SITUACIÓN : 2007-07-09

**** EMPRESA SUBORDINADA / CONTROLADA :** RIO CEDRO S.A.S. EN REORGANIZACION

SUBORDINADA



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

**CAMARA DE COMERCIO ABURRA SUR
AGRICOLA EL RETIRO S.A.S. EN REORGANIZACION**

Fecha expedición: 2020/08/04 - 11:33:23 **** Recibo No. H000035570 **** Num. Operación. 99-USUPUBXX-20200804-0159

*** CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVÉS DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES CON DESTINO A AFILIADOS ***
CODIGO DE VERIFICACIÓN JZy6Z73kjd

IDENTIFICACION : 8000735661
MUNICIPIO : 05266 - ENVIGADO
DIRECCIÓN : CL 26 SUR NO 48 12
PAIS : Colombia
CIIU : A0122 - Cultivo de platano y banano
FECHA DE CONFIGURACION DE LA SITUACIÓN : 2007-07-09

**** EMPRESA SUBORDINADA / CONTROLADA : CENTURION S.A.S. EN REORGANIZACION
SUBORDINADA**

IDENTIFICACION : 8000735733
MUNICIPIO : 05266 - ENVIGADO
DIRECCIÓN : CL 26 SUR NO 48 12
PAIS : Colombia
CIIU : A0122 - Cultivo de platano y banano
FECHA DE CONFIGURACION DE LA SITUACIÓN : 2007-07-09

**** EMPRESA SUBORDINADA / CONTROLADA : EXPORTADORA DE BANANO S.A.S. EN REORGANIZACION
SUBORDINADA**

IDENTIFICACION : 8600705129
MUNICIPIO : 05266 - ENVIGADO
DIRECCIÓN : CL 26 SUR NRO. 48-12
PAIS : Colombia
CIIU : A0122 - Cultivo de platano y banano
FECHA DE CONFIGURACION DE LA SITUACIÓN : 2007-07-09

**** EMPRESA SUBORDINADA / CONTROLADA : AGRICOLA EL CARMEN S.A.S. EN REORGANIZACION
SUBORDINADA**

IDENTIFICACION : 8909406778
MUNICIPIO : 05266 - ENVIGADO
DIRECCIÓN : CL 26 SUR NRO. 48-12
PAIS : Colombia
CIIU : A0122 - Cultivo de platano y banano
FECHA DE CONFIGURACION DE LA SITUACIÓN : 2007-07-09

**** EMPRESA SUBORDINADA / CONTROLADA : BANACOL INTERNATIONAL INVESTMENTS
SUBORDINADA**

IDENTIFICACION :
MUNICIPIO : FUERA DEL PAIS
PAIS : Estados Unidos de América
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD : CULTIVO, EXPORTACION Y COMERCIALIZACION DE BANANO Y OTRAS FRUTAS.
FECHA DE CONFIGURACION DE LA SITUACIÓN : 2007-07-09

**** EMPRESA SUBORDINADA / CONTROLADA : BANACOL MARKETING CORPORATION
SUBORDINADA**

IDENTIFICACION :
MUNICIPIO : FUERA DEL PAIS
PAIS : Estados Unidos de América
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD : CULTIVO, EXPORTACION Y COMERCIALIZACION DE BANANO Y OTRAS FRUTAS.



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

**CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR
AGRICOLA EL RETIRO S.A.S. EN REORGANIZACION**

Fecha expedición: 2020/08/04 - 11:33:23 **** Recibo No. H000035570 **** Num. Operación. 99-USUPUBXX-20200804-0159

*** CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVÉS DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES CON DESTINO A AFILIADOS ***
CODIGO DE VERIFICACIÓN JZy6Z73kjd

FECHA DE CONFIGURACION DE LA SITUACIÓN : 2007-07-09

**** EMPRESA SUBORDINADA / CONTROLADA : AMERICAN FRESH FRUIT
SUBORDINADA**

IDENTIFICACION :

MUNICIPIO : FUERA DEL PAIS

PAIS : Estados Unidos de América

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD : CULTIVO, EXPORTACION Y COMERCIALIZACION DE BANANO Y OTRAS FRUTAS.

FECHA DE CONFIGURACION DE LA SITUACIÓN : 2007-07-09

**** EMPRESA SUBORDINADA / CONTROLADA : AGRICOLA EL RETIRO S.A.S. EN REORGANIZACION**

MUNICIPIO : ENVIGADO

PAIS : Colombia

POR DOCUMENTO PRIVADO DEL 02 DE AGOSTO DE 2012 SUSCRITO POR EL REPRESENTANTE LEGAL, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 82780 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 03 DE AGOSTO DE 2012, SE COMUNICÓ QUE SE HA CONFIGURADO UNA SITUACION DE CONTROL:

PRESUPUESTO DE CONTROL: AGRICOLA EL RETIRO S.A.S. EJERCE EL CONTROL SOBRE LA SOCIEDAD BANARETIRO S.A.S., DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 261 NUM 1 DE LA LEY 222 DE 1995.

**** EMPRESA MATRIZ / CONTROLANTE : AGRICOLA EL RETIRO S.A.S. EN REORGANIZACION**

MUNICIPIO : ENVIGADO

PAIS : Colombia

**** EMPRESA SUBORDINADA / CONTROLADA : BANARETIRO S.A.S. EN LIQUIDACION
CONTROLADA**

IDENTIFICACION : 9005349562

MUNICIPIO : 05266 - ENVIGADO

DIRECCIÓN : CL 26 SUR NRO. 48 12

CIU : G4620 - Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias; animales vivos

FECHA DE CONFIGURACION DE LA SITUACIÓN : 2012-08-02

POR DOCUMENTO PRIVADO DEL 21 DE ENERO DE 2019 SUSCRITO POR REPRESENTANTE LEGAL, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 132848 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 25 DE ENERO DE 2019,

MODIFICACION SITUACION DE CONTROL: CAMBIO DE CONTROLANTE. LA SOCIEDAD CONTROLANTE POR MEDIO DE SUS SUBORDINADAS TIENE MAS DEL 50% DEL CAPITAL DE LA SOCIEDAD CONTROLADA.

**** EMPRESA MATRIZ / CONTROLANTE : COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL BANACOL DE COLOMBIA S.A. PERO PODRA TAMBIEN GIRAR BAJO LA RAZON SOCIAL DE C.I. BANACOL S.A. PUDIENDO IDENTIFICAR COMERCIALMENTE SUS ESTABLECIMIENTOS PRODUCTOS Y SERVICIOS CON EL NOMBRE DE BANACOL. EN REORGANIZACION**

CONTROLANTE



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR
AGRICOLA EL RETIRO S.A.S. EN REORGANIZACION

Fecha expedición: 2020/08/04 - 11:33:24 **** Recibo No. H000035570 **** Num. Operación. 99-USUPUBXX-20200804-0159

*** CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVÉS DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES CON DESTINO A AFILIADOS ***
CODIGO DE VERIFICACIÓN JZy6Z73kjd

IDENTIFICACION : 8909267667
MUNICIPIO : 05266 - ENVIGADO
DIRECCIÓN : CL 26 SUR NO 48 12
PAIS : Colombia
CIIU : G4620 - Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias; animales vivos
CIIU : C2229 - Fabricacion de articulos de plastico n.c.p.

**** EMPRESA SUBORDINADA / CONTROLADA : AGRICOLA EL RETIRO S.A.S. EN REORGANIZACION
SUBORDINADA**

IDENTIFICACION : 8000590308
MUNICIPIO : 05266 - ENVIGADO
DIRECCIÓN : CL 26 SUR NRO. 48-12
PAIS : Colombia
CIIU : A0122 - Cultivo de platano y banano

CERTIFICA - REPRESENTACIÓN LEGAL

LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA SOCIEDAD ESTARÁ A CARGO DE UNA PERSONA NATURAL O JURÍDICA, QUIEN TENDRÁ DOS (2) SUPLENTE.

PARÁGRAFO: LA ASAMBLEA PODRÁ CREAR REPRESENTANTES LEGALES AD-HOC A FIN DE QUE LLEVEN LA REPRESENTACIÓN DE LA SOCIEDAD EN ACTIVIDADES ESPECÍFICAS EN DESARROLLO DE SU OBJETO SOCIAL.

CERTIFICA

REPRESENTANTES LEGALES - PRINCIPALES

POR ACTA NÚMERO 62 DEL 31 DE OCTUBRE DE 2018 DE ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DE ACCIONISTAS, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 131501 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 19 DE NOVIEMBRE DE 2018, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
REPRESENTANTE LEGAL	ABAUNZA AYALA DOUGLAS ERMINISUL	CC 71,935,351

CERTIFICA

REPRESENTANTES LEGALES SUPLENTE

POR ACTA NÚMERO 62 DEL 31 DE OCTUBRE DE 2018 DE ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DE ACCIONISTAS, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 131501 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 19 DE NOVIEMBRE DE 2018, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
PRIMER SUPLENTE DEL REPRESENTANTE LEGAL	FERNANDEZ ZAHER ALBERTO ELIAS	CC 73,085,413

POR ACTA NÚMERO 62 DEL 31 DE OCTUBRE DE 2018 DE ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DE ACCIONISTAS, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 131501 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR
AGRICOLA EL RETIRO S.A.S. EN REORGANIZACION

Fecha expedición: 2020/08/04 - 11:33:24 **** Recibo No. H000035570 **** Num. Operación. 99-USUPUBXX-20200804-0159

*** CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVÉS DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES CON DESTINO A AFILIADOS ***
CODIGO DE VERIFICACIÓN JZy6Z73kjd

MERCANTIL EL 19 DE NOVIEMBRE DE 2018, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
SEGUNDO SUPLENTE DEL REPRESENTANTE LEGAL	QUIROZ GARCIA JANETH CECILIA	CC 43,726,076

CERTIFICA

REPRESENTANTES LEGALES - ESPECIALES

POR ACTA NÚMERO 80 DEL 31 DE MAYO DE 2005 DE LA JUNTA DIRECTIVA, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 45617 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 22 DE JUNIO DE 2005, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
REPRESENTANTE LEGAL LABORAL Y CIVIL	CANTILLO JIMENEZ IVAN DARIO	CC 71,656,079

POR ACTA NÚMERO 138 DEL 03 DE DICIEMBRE DE 2012 DE LA JUNTA DIRECTIVA, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 84975 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 07 DE DICIEMBRE DE 2012, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
REPRESENTANTE LEGAL TRIBUTARIA	RUIZ LEON GLORIA ESTELA	CC 42,893,742

POR ACTA NÚMERO 155 DEL 26 DE ENERO DE 2017 DE LA JUNTA DIRECTIVA, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 117760 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 15 DE FEBRERO DE 2017, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
REPRESENTANTE LEGAL CIVIL Y LABORAL	CORREA RESTREPO CAROLINA	CC 43,876,111

POR ACTA NÚMERO 157 DEL 13 DE MARZO DE 2018 DE LA JUNTA DIRECTIVA, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 126936 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 06 DE ABRIL DE 2018, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
REPRESENTANTE LEGAL LABORAL Y CIVIL	VALENCIA ECHEVERRI ADRIANA PATRICIA	CC 43,080,696

CERTIFICA - FACULTADES Y LIMITACIONES

FACULTADES DEL REPRESENTANTE LEGAL. LA SOCIEDAD SERÁ GERENCIADA, ADMINISTRADA Y REPRESENTADA LEGALMENTE ANTE TERCEROS POR EL REPRESENTANTE LEGAL. POR LO TANTO, SE ENTENDERÁ QUE EL REPRESENTANTE LEGAL PODRÁ CELEBRAR O EJECUTAR TODOS LOS ACTOS Y CONTRATOS COMPRENDIDOS EN EL OBJETO SOCIAL O QUE SE RELACIONEN DIRECTAMENTE CON LA EXISTENCIA Y EL FUNCIONAMIENTO DE LA SOCIEDAD. EL REPRESENTANTE LEGAL SE ENTENDERÁ INVESTIDO DE LOS MÁS AMPLIOS PODERES PARA ACTUAR EN TODAS LAS CIRCUNSTANCIAS EN NOMBRE



CÁMARA DE COMERCIO
ABURRÁ SUR

**CÁMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR
AGRICOLA EL RETIRO S.A.S. EN REORGANIZACION**

Fecha expedición: 2020/08/04 - 11:33:24 **** Recibo No. H000035570 **** Num. Operación. 99-USUPUBXX-20200804-0159

*** CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVÉS DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES CON DESTINO A AFILIADOS ***
CODIGO DE VERIFICACIÓN JZy6Z73kjd

DE LA SOCIEDAD, CON EXCEPCIÓN DE LOS CASOS EN QUE REQUIERE AUTORIZACIÓN PREVIA DE LA ASAMBLEA DE ACCIONISTAS O DEL PRESIDENTE DE C.I. BANACOL S.A.

PARÁGRAFO PRIMERO. EL REPRESENTANTE LEGAL O SUS SUPLENTE REQUERIRÁN AUTORIZACIÓN PREVIA DEL PRESIDENTE DE C.I. BANACOL S.A. EN LOS SIGUIENTES CASOS:

PARA LA CELEBRACIÓN DE CUALQUIER ACTO Y CONTRATO QUE SUPERE, DE MANERA CONJUNTA O INDIVIDUAL, LA SUMA DE 600 SMLMV. ADICIONALMENTE REQUERIRÁ AUTORIZACIÓN PREVIA DEL PRESIDENTE DE C.I. BANACOL S.A. EN LOS SIGUIENTES CASOS, INDEPENDIENTE DE SU CUANTÍA.

PARA CONSTITUIR A LA SOCIEDAD EN GARANTE DE OBLIGACIONES DE TERCEROS Y OTORGAR LAS CAUCIONES NECESARIAS. PARA LA ENAJENACIÓN, ADQUISICIÓN, DIVISIÓN; MODIFICACIÓN, LIMITACIÓN, DESMEMBRACIÓN Y CONSTITUCIÓN DE GRAVÁMENES DE BIENES RAÍCES O SOBRE BIENES MUEBLES.

PARÁGRAFO SEGUNDO. PROHIBICIONES. LE ESTA PROHIBIDO AL REPRESENTANTE LEGAL Y A LOS DEMAS ADMINISTRADORES DE LA SOCIEDAD, POR SI O POR INTERPUESTA PERSONA, OBTENER BAJO CUALQUIER FORMA O MODALIDAD JURIDICA PRESTAMOS POR PARTE DE LA SOCIEDAD U OBTENER DE PARTE DE LA SOCIEDAD AVAL, FIANZA O CUALQUIER OTRO TIPO DE GARANTIA DE SUS OBLIGACIONES PERSONALES, SALVO AUTORIZACION DE LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS.

CERTIFICA

REVISOR FISCAL - PRINCIPALES

POR ACTA NÚMERO 61 DEL 21 DE MARZO DE 2018 DE ASAMBLEA ORDINARIA DE ACCIONISTAS, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 128264 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 29 DE MAYO DE 2018, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION	T. PROF
REVISOR FISCAL - FIRMA AUDITORA	PWC CONTADORES Y AUDITORES LTDA.	NIT 900943048-4	

CERTIFICA

REVISOR FISCAL DELEGADO - PRINCIPALES

POR DOCUMENTO PRIVADO DEL 13 DE NOVIEMBRE DE 2018 DE REVISOR FISCAL, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 131465 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 15 DE NOVIEMBRE DE 2018, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION	T. PROF
REVISOR FISCAL PRINCIPAL - DELEGADO	OROZCO HERNANDEZ SINDY PAOLA	CC 1,001,664,247	245712-T

CERTIFICA

REVISOR FISCAL DELEGADO - SUPLENTE

POR DOCUMENTO PRIVADO DEL 18 DE ENERO DE 2020 DE REVISOR FISCAL, REGISTRADO EN ESTA

*** CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVÉS DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES CON DESTINO A AFILIADOS ***
CODIGO DE VERIFICACIÓN JZy6Z73kjd

CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 141106 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 22 DE ENERO DE 2020, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION	T. PROF
REVISOR FISCAL SUPLENTE - DELEGADO	GONZALEZ HIGUITA ANDRES FELIPE	CC 1,128,283,204	223196-T

INFORMA - TAMAÑO DE EMPRESA

De conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.1.13.2.1 del Decreto 1074 de 2015 y la Resolución 2225 de 2019 del DANE el tamaño de la empresa es GRAN EMPRESA

Lo anterior de acuerdo a la información reportada por el matriculado o inscrito en el formulario RUES:

Ingresos por actividad ordinaria : \$175,356,624,000

Actividad económica por la que percibió mayores ingresos en el periodo - CIIU : A0122

CERTIFICA

LA INFORMACIÓN ANTERIOR HA SIDO TOMADA DIRECTAMENTE DEL FORMULARIO DE MATRÍCULA Y RENOVACIÓN DILIGENCIADO POR EL COMERCIANTE

CERTIFICA

DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO Y DE LA LEY 962 DE 2005, LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE REGISTRO AQUÍ CERTIFICADOS QUEDAN EN FIRME DIEZ (10) DÍAS HÁBILES DESPUES DE LA FECHA DE INSCRIPCIÓN, SIEMPRE QUE NO SEAN OBJETO DE RECURSOS. EL DÍA SÁBADO NO SE DEBE CONTAR COMO DÍA HÁBIL.

CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES CON DESTINO A AFILIADOS

IMPORTANTE: La firma digital del secretario de la CAMARA DE COMERCIO ABURRÁ SUR contenida en este certificado electrónico se encuentra emitida por una entidad de certificación abierta autorizada y vigilada por la Superintendencia de Industria y Comercio, de conformidad con las exigencias establecidas en la Ley 527 de 1999 para validez jurídica y probatoria de los documentos electrónicos.

La firma digital no es una firma digitalizada o escaneada, por lo tanto, la firma digital que acompaña este documento la podrá verificar a través de su aplicativo visor de documentos pdf.

No obstante, si usted va a imprimir este certificado, lo puede hacer desde su computador, con la certeza de que el mismo fue expedido a través del canal virtual de la cámara de comercio y que la persona o entidad a la que usted le va a entregar el certificado impreso, puede verificar por una sola vez el contenido del mismo, ingresando al enlace <https://siiabururasur.confecamaras.co/cv.php> seleccionando la cámara de comercio e indicando el código de verificación JZy6Z73kjd

Al realizar la verificación podrá visualizar (y descargar) una imagen exacta del certificado que fue entregado al usuario en el momento que se realizó la transacción.

La firma mecánica que se muestra a continuación es la representación gráfica de la firma del secretario jurídico (o de quien haga sus veces) de la Cámara de Comercio quien avala este certificado. La firma mecánica no reemplaza la firma digital en los documentos electrónicos.



JORGE FEDERICO MEJIA V.
Secretario

*** FINAL DEL CERTIFICADO ***



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

Magistrado ponente

SL593-2020

Radicación n.º 75046

Acta 006

Bogotá, DC, veinticinco (25) de febrero de dos mil veinte (2020).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **AGRÍCOLA EL RETIRO SA**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 30 de octubre de 2015, en el proceso que instauró en su contra **LELIA ÚSUGA ÚSUGA**, en donde fue vinculado como tercero interviniente el **INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES**, hoy la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES, COLPENSIONES**.

I. ANTECEDENTES

Lelia Úsuga Úsuga, demandó a Agrícola El Retiro SA para que se declarara que entre ella y la Corporación Agrícola El Manglar SA operó una sustitución patronal, que omitió su

obligación de afiliarla al Sistema de Seguridad Social en Pensiones; y que era beneficiaria del régimen de transición consagrado en el artículo 36 de la Ley 100 de 1993.

En consecuencia que se condenara a Agrícola El Retiro SA a reconocerle y pagarle la pensión de vejez en virtud del régimen de transición en concordancia con lo dispuesto en el artículo 12 del Acuerdo 049 de 1990 aprobado por el Decreto 758 de la misma anualidad; y a los intereses moratorios.

De manera subsidiaria solicitó que se condenara a la misma a liquidar y emitir a favor del Instituto de Seguros Sociales el título pensional correspondiente al período comprendido entre el 1 de agosto de 1986 y el 25 de septiembre de 1994.

Fundamentó sus peticiones en que desde el 25 de julio de 1979 y aún para la fecha de la presentación de la demanda, prestaba sus servicios a Agrícola El Retiro SA, en el municipio de Apartadó (Antioquia), desempeñando el cargo de oficios varios; indicó que la demandada absorbió a Agropecuaria del Este SA y esta a su vez a la Corporación Agrícola El Manglar quien no la afilió al ISS para cubrir los riesgos de IVM, a pesar de que mediante Resolución n.º 2362 de 1986, la entidad de seguridad social asumió estas contingencias a partir del 1 de agosto de esa anualidad en esa zona; y únicamente ello ocurrió el 26 de septiembre de 1994, fecha posterior a la entrada en vigencia del Sistema General de Pensiones.

Indicó que nació el 28 de junio de 1949 y que el 25 de agosto de 2010 presentó solicitud pensional ante el Seguro Social, la cual fue negada mediante Resolución n.º 23588 de 2010 bajo el argumento de que antes de la expedición de la Ley 100 de 1993 no estaba afiliada por lo que no era beneficiaria del régimen de transición, así como tampoco tenía derecho a la prestación bajo lo señalado en la Ley 797 de 2003.

El Instituto de Seguros Sociales al dar respuesta a la demanda en virtud de la vinculación que realizó el juzgado, se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos dijo que unos eran transcripciones normativas y los demás no le constaban, por lo que los sometió al debate probatorio. En su defensa propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, prescripción e imposibilidad de condena en costas.

Por su parte, Agrícola El Retiro, en cuanto a los hechos aceptó la existencia de la relación laboral para el momento de la presentación de la demanda, pero dijo que en la fecha que se señaló como inicial esa sociedad aún no se había constituido, como tampoco aceptó la sustitución patronal. Frente a la no afiliación al ISS dijo que no se realizó cuando el ente de seguridad social ingresó a la zona, pues los sindicatos Sintagro y Sintrabanano y los grupos al margen de la ley, le impidieron hacerlo. Propuso como excepciones las de inexistencia de la obligación y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Adjunto Laboral del Circuito de Envigado, mediante fallo del 31 de octubre de 2012 decidió:

Primero: DECLARAR que entre las sociedades CORPORACIÓN AGRICOLA (SIC) MANGLAR S.A y La sociedad AGRICOLA (SIC) EL RETIRO S.A, operó la sustitución patronal de que tratan los artículos 67, 68 y 69 del C.S.T.

Segundo: DECLARAR que tanto la CORPORACIÓN AGRICOLA (SIC) MANGLAR S.A, como La sociedad AGRICOLA (SIC) EL RETIRO S.A, omitieron la obligación legal de afiliar a la demandante a los riesgos de I.V.M, desde la fecha de cobertura del Instituto de Seguros Sociales en el Municipio de Apartado (sic).

Tercero: DECLARAR que la señora LEILA (SIC) USUGA (SIC) USUGA (SIC), identificada con la cédula número 21.690.275 es beneficiaria del régimen de transición consagrado en el artículo 36 de la Ley 100 de 1993.

Cuarto: CONDENAR a la sociedad AGRICOLA (SIC) EL RETIRO S.A, [...], a emitir y liquidar en los términos del inciso 2º del párrafo primero del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, el respectivo título pensional, con base en el cálculo actuarial en que se incluya el tiempo laborado entre el 1º de agosto de 1986 y el 25 de septiembre de 1994, para lo cual se le concede el término de cuatro (4) meses, una vez ejecutoriada la presente sentencia.

Quinto: ORDENAR al INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES (en liquidación) y/o a la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES, [...], a que una vez ingresado el correspondiente capital, representado en el título pensional liquidado con base en el cálculo actuarial, reconocer y pagar a la señora LEILA (SIC) USUGA (SIC) USUGA (SIC) la pensión de vejez, en los términos de los artículos 12 y 20 del Decreto 758 de 1990, según lo expuesto en la parte motiva y de conformidad con lo contemplado en el artículo 35 del Decreto 2013 de 2012.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, mediante sentencia del 30

de octubre de 2015, al resolver los recursos de apelación interpuestos por ambas partes, resolvió:

CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Adjunto al Juzgado Laboral del Circuito de Envigado el treinta y uno (31) de octubre de dos mil doce (2012), dentro del proceso laboral de primera instancia promovido por **LELIA ÚSUGA ÚSUGA**, en contra de la sociedad **AGRÍCOLA EL RETIRO S.A.** y el **INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES** en liquidación hoy **COLPENSIONES**, que ha sido objeto de apelación **MODIFICÁNDOLA** en el sentido de establecer que el título pensional se liquidará por el tiempo transcurrido entre el **veinticinco (25) de julio de mil novecientos setenta y nueve (1979) y el veinticinco (25) de septiembre de mil novecientos noventa y cuatro (1994)**.

El tribunal estableció como problema jurídico determinar si había lugar a la emisión del título pensional por parte de Agrícola El Retiro a favor de la demandante, una vez efectuado el cálculo actuarial por parte del ISS y qué tiempos comprendería; o si no existía la obligación de emisión por cuanto lo que sucedió fue una desatención «[...]/ de la sociedad que obligaría a la misma a reconocer los riesgos que hubiese cubierto la entidad de seguridad social».

Los primeros aspectos que tocó fueron los de la obligación de afiliación y el de los aportes antes de que iniciara la cobertura por el ISS, por lo que hizo un recuento histórico del sistema pensional colombiano, desde la Ley 6 de 1945 hasta la expedición de la Ley 100 de 1993, pasando por la creación del Instituto de Seguro Social y su implementación de manera gradual en todo el territorio nacional, de conformidad con el artículo 72 de la Ley 90 de 1946.

Para el caso de la zona de Urabá, fue mediante la Resolución n.º 2362 de 1986 que se hizo el llamado a partir del 1 de agosto de 1986 para las empresas de la región, pero que de conformidad con la sentencia CC T-784-2010 «[...] a pesar de que la instauración iba a ser paulatina, desde la vigencia de la ley 90 de 1946 se impone la obligación a los empleadores de hacer los aprovisionamientos de capital necesarios para realizar las cotizaciones al sistema de seguro social». De lo que concluyó que con la entrada en vigencia de la norma, se prorrogó en el tiempo la transferencia de las cotizaciones al ISS.

Luego continuó con un relato acerca de la finalidad del Sistema General de Seguridad Social con la expedición de la Constitución Política de 1991 y de la Ley 100 de 1993 y dijo que de conformidad con la sentencia CC C-506-2001, la Corte Constitucional extendió el requisito de la relación laboral vigente a la entrada en vigor de la Ley 100 de 1993, para la posibilidad de acumular en bonos pensionales el tiempo trabajado para aquellos empleadores que asumían el reconocimiento y pago de pensiones.

Indicó que en virtud del artículo 17 de la Ley 100 de 1993, son los empleadores quienes tienen la responsabilidad de cancelar los aportes a pensiones y su omisión no sería oponible al trabajador, pues a su juicio, transgrediría los derechos al mínimo vital, a la seguridad social y a la dignidad humana de la persona, por lo que dijo que no era de recibo cualquier argumento que presentaba la demandada para la no afiliación de sus subordinados.

Para modificar la fecha a partir de la cual se debía reconocer el título pensional, se basó en la sentencia CSJ SL9856-2014, donde esta corporación modificó su criterio y dijo de que el empleador debía responder al ISS por el pago de los períodos en los que la prestación estuvo a su cargo, pues solo en ese evento pudo liberarse de la carga que le correspondía, posición reiterada en la sentencia CSJ SL8647-2015.

*En resumen, desde la Ley 90 de 1946 se impuso la obligación a los empleadores de hacer los aprovisionamientos de capital necesarios para la realizar (sic) las cotizaciones al sistema de seguro social, mientras entraba en vigencia éste. Aunque, el llamado de afiliación a las empresas y sus trabajadores, se hizo con posterioridad, esto no significa que la obligación haya quedado condicionada en el tiempo, pues únicamente lo que se prorrogó en el tiempo es que las cotizaciones se transfieran al Instituto Colombiano de Seguros Sociales, hoy Instituto de Seguros Sociales. De lo anterior que no exista duda en la obligación que le asiste a la empresa AGRÍCOLA EL RETIRO S.A. a reconocer y pagar los aportes a favor de la señora LELIA ÚSUGA ÚSUGA desde el **veinticinco (25) de julio de mil novecientos setenta y nueve (1979)** fecha en que iniciara la vinculación laboral entre las partes (fls. 33), y en dichos términos habrá de modificarse la sentencia de primera instancia, confirmándose en lo demás pues no considera esta Sala factible la pretensión principal del apoderado de la actora, pues al entrar en vigor el sistema de seguridad social integral, si bien tardíamente, procedió la accionada a realizar la afiliación de sus trabajadores [...].*

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Agrícola El Retiro SA, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La recurrente formuló 6 cargos y para los 5 primeros el mismo alcance de la impugnación, que a continuación serán transcritos. Igualmente merecieron réplica y serán resueltos de manera conjunta por tener idéntica solución.

Para los cargos primero al quinto enunció el siguiente alcance:

[...] que se case totalmente la sentencia impugnada, en cuanto confirmó la condena que la A-quo le impuso de: "... emitir y liquidar en los términos del inciso 2º del parágrafo primero del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, el respectivo título pensional en que se incluya el tiempo laboral entre el 1º de agosto de 1986 y el 25 de septiembre de 1994..." y la modificó para incluir también en el título pensional impuesto el periodo transcurrido entre el 25 de julio de 1979 y el 1º de agosto de 1986. Para que, constituida en Tribunal de instancia, revoque de primer grado y absuelva a Agrícola El Retiro S.A. de todas las pretensiones de la demanda.

Para el cargo sexto,

[...] se case parcialmente la sentencia impugnada, en cuanto modificó la condena impuesta por la A-quo para que la reserva actuarial comprendiera también el tiempo transcurrido entre la fecha de vinculación de la demandante y el 1º de agosto de 1986. Para que constituida en Tribunal de instancia, confirme la sentencia de primer grado.

VI. CARGO PRIMERO

Acusó la sentencia impugnada de violar la ley sustancial por la vía directa y en la modalidad de interpretación errónea de:

[...] los artículos 72 y 76 de la Ley 90 de 1946, en relación con los artículos 16 y 75 de la misma Ley, equivocación que condujo a sus autores a aplicarle a una situación no regulada por ellos los artículos 33 a 37 de la Ley 100 de 1993 y a dejar de aplicar los artículos 259 del Código Sustantivo de Trabajo, 1º y 60 del Decreto

3041 de 1966 y el 6 del Decreto 2879 de 1985, que eran los pertinentes a la situación bajo estudio.

Para la demostración del cargo dijo que en este no presentaban discusión los siguientes hechos: (i) que la relación laboral inició el 25 de julio de 1979; (ii) que el Seguro Social asumió el riesgo de vejez en la zona de Urabá 1 de agosto de 1986; (iii) que la demandante fue afiliada al sistema el 25 de septiembre de 1994.

Después de hacer un resumen de la sentencia del tribunal, para decir que *«De ninguno de los artículos de la Ley 100 de 1946 (sic) puede inferirse [...] que los empleadores del sector privado tuvieran que hacer ese aprovisionamiento y, mucho menos, que estuvieran obligados a entregárselo al ISS en el momento de la afiliación del trabajador al riesgo de vejez [...]»*.

Igualmente realizó una transcripción de las normas, para indicar que el Decreto 433 de 1971 que modificó la Ley 90 de 1946 era la prueba incontrastable de que los empleadores no tenían obligación de entregarle al ISS una reserva actuarial en el momento en que se hiciera obligatoria la afiliación.

En cuanto al artículo 76, en lo que se parece un poquito al tema, dice:

“Para que el Instituto pueda asumir el riesgo de vejez en relación con servicios prestados con anterioridad a la presente Ley, el patrono deberá aportar las cuotas proporcionales correspondientes”.

Interpretando este aparte literalmente, habría que concluir que no tiene ninguna aplicación en la actualidad: no es posible que hoy

haya algún empleador que tenga trabajadores que le estén prestando servicios desde antes del 11 de diciembre de 1946, fecha en la que entró en vigencia de Ley 90 de 1946. Y, particularmente en este caso, es evidente que no tiene aplicación.

Por eso, debe analizarse sistemáticamente con base en el artículo 30 del Código Civil, para entenderse su verdadero sentido y desentrañar que lo que quiere decir nada tiene que ver con la supuesta obligación patronal de hacer aprovisionamientos con destino al ISS.

En efecto, el artículo analizado debe interpretarse en armonía con los artículos 16 y 75 de la misma Ley 90: con el 16, porque es el que habla de que las cuotas de sostenimiento del sistema están a cargo, en proporciones diferentes, del empleador, el trabajador y el Estado; y el 75, en cuanto le da pie a la primera parte del 76, al permitir que los empleadores de entonces podían optar por la afiliación y la cotización o seguir asumiendo la pensión de jubilación, así:

“Los patronos que deseen asumir directamente todos o algunos de los riesgos de que trata la presente Ley en relación con sus trabajadores, reconociéndoles a éstos los mismo (sic) beneficios en ella previstos, podrán hacerlo. En este caso, deberán garantizar, a satisfacción del Gobierno, el pago de los (sic) posibles prestaciones, y no podrán descontar ninguna parte de los salarios por concepto de primas.

Cuando se trate de prestaciones a largo término, como las pensiones de invalidez y vejez, el decreto reglamentario determinará —de acuerdo con los cálculos actuariales del Instituto— la parte proporcional de los beneficios eventuales que ha de corresponder a los trabajadores que dejen de servir a una empresa determinada.”

La primera parte del artículo 76, que ya fue transcrita, viene a resolver la incertidumbre en que parece que quedarían los trabajadores de los empleadores que optaran por seguir asumiendo la pensión de jubilación cuando se retiraban del servicio antes de tener derecho a ella. En tal caso: “Para que el Instituto pueda asumir el riesgo de vejez en relación con servicios prestados con anterioridad a la presente Ley, el patrono deberá aportar las cuotas proporcionales correspondientes”.

Indicó que si el *ad quem* hubiera interpretado correctamente estas normas, habría concluido lo mismo que el *a quo*, y se tendría que ocupar de buscar las adecuadas, encontrando que se trataba de una reserva creada por la Ley 100 de 1993 para habilitar y convertir en semanas de

cotización los tiempos de trabajo en los que la pensión de jubilación estuvo a cargo de los empleadores del sector público antes de la entrada en vigencia del Sistema General de Pensiones, ampliada por el artículo 92 de la Ley 797 de 2003 para los empleadores del sector privado que habiendo estado en la obligación de afiliar a sus trabajadores antes de la vigencia de la Ley 100 habían omitido hacerlo durante algún tiempo.

Dijo que cuando el literal f) del artículo 13 de la Ley 100 de 1993 se refirió a empleadores del sector privado, eran aquellas semanas cotizadas a cajas de previsión social, no a empresas. Y frente al artículo 33 ibídem hizo la siguiente reflexión:

Por si no fuera suficiente lo anterior, en el análisis cuidadoso del mismo artículo 33, habría captado que era acumulable y fuente de la reserva actuarial discutida:

*“El tiempo de servicios como trabajadores vinculados con empleadores que **tienen** a su cargo el reconocimiento y pago de lo pensión...” (Literal c del párrafo) (La negrilla no es del texto).*

El empleo del verbo tener en presente lo habría llevado a concluir que la ley se refería al momento en que cobraba vigencia, no de otra manera es entendible en el idioma español, y que, de ninguna manera, implicaba a aquellos empleadores que habían tenido en algún momento de su historia esa carga prestacional y que habían dejado de tenerla desde antes del cambio al sistema de seguridad social o a raíz de él.

Y no puede decirse que el artículo 9 la Ley 797 de 2003 lo modificó en este aspecto, porque, aunque utiliza el verbo en pasado (tenía), se trata de una norma posterior que, por serlo, tenía que referirse a un momento (entrada en vigencia de la Ley 100) que ya en 2003 había pasado, pero seguía siendo el mismo.

VII. CARGO SEGUNDO

Acusó la sentencia de violar la ley sustancial por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea de:

[...] el artículo 36 de la Ley 100 de 1993, en relación con el 33 y 288 de la misma ley y el 9 de la Ley 797 de 2003, violación de la ley sustancial que lo llevó a dejar de aplicar los artículos 12, 13, 16, 20 y 21 del Acuerdo del Consejo Nacional de Seguros Sociales Obligatorios N° 049 de 1990 (Aprobado por el Decreto 758 de 1990), siendo los que venían al caso, y a aplicar, sin ser pertinentes, los artículos 12 y 22 del Decreto 1887 de 1994.

Para la demostración del cargo dijo que aceptaba que la demandante nació el 28 de junio de 1949 y que era beneficiaria del régimen de transición consagrado en el artículo 36 de la Ley 100 de 1993, para lo que explicó en qué consistía y concluir que *«En ninguna parte aparece que se tendrá también en cuenta el tiempo de servicios en el sector privado [...], tal como lo tenía previsto la Ley 71 de 1988 en su artículo 7º [...]»*.

Continuó diciendo que:

El único tiempo anterior de servicios que se tenía en cuenta era para modelar el esquema de las pensiones compartidas (“jubilación-vejez”) cuando el trabajador tenía diez años o más de servicios al momento de hacerse obligatoria la afiliación al riesgo de vejez, caso en el cual el empleador, sin tener que pagar ninguna reserva actuarial, asumía la pensión de jubilación que se causara y tenía que seguir cotizando sobre el valor de esa pensión hasta cuando el jubilado adquiría el derecho a la pensión de vejez, y a seguir pagando la suma en la que la pensión de jubilación excediera a la de vejez y mientras existiera esa diferencia.

El régimen que le era aplicable a la demandante, cuando entró en vigencia la Ley 100, era el consagrado en el Acuerdo 049 de 1990 del Consejo Nacional de Seguros Sociales Obligatorios, aprobado por el Decreto 758 del mismo año, puesto que había sido llamada a afiliación desde el 1º de agosto de 1986. En ese régimen solamente se contabilizaban para calcular el monto de las pensiones las semanas realmente cotizadas y no había norma que obligara a los empleadores a trasladarle al Seguro Social reserva

actuarial alguna y, como es obvio, muchísimo menos una que todavía no se había establecido y apenas entraría a regir en virtud de la Ley 100 de 1993 y del Decreto Reglamentario 1887 de 1994.

Los artículos 12 y 13 del Acuerdo 049, establecen que para tener derecho a la pensión de vejez el afiliado necesita tener un número mínimo de semanas efectivamente cotizadas, con las que se calcula el monto de la pensión correspondiente, en los términos de los artículos 20 y 21 del mismo Acuerdo.

Ni en estas normas ni en ninguna de las demás del Acuerdo hay cabida para otra fuente de recursos (como las reservas actuariales) para calcular el monto de las pensiones de vejez.

La reserva actuarial que se liquida como lo indica el Decreto 1887 de 1994, fue una creación de la Ley 100 de 1993 en pro, entre otros, de los que no estaban en el régimen de transición o renunciaban a él para obtener todas las garantías de la nueva ley, tal como se desprende del artículo 288 de la Ley 100 de 1993 [...].

VIII. CARGO TERCERO

Acusó la sentencia de violar la ley sustancial por la vía directa, en la modalidad de infracción directa de:

[...] los artículos 72 y 76 de la Ley 90 de 1946. Vicio que condujo a sus autores a aplicarle la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios a una situación que ya se había consolidado al amparo de los artículos 259 del C. S. de T., 12 y 60 del Decreto 3041 de 1966, 10 del Decreto 433 de 1971, 69 del Decreto 2879 de 1985, que aprobó el Acuerdo del ISS 029 del mismo año, y los artículos 12, 12 (sic), 13 y 16 del Decreto 758 de 1990, que aprobó el Acuerdo del ISS 049 del mismo año, normas que estaban vigentes cuando el ISS asumió el riesgo de vejez de la actora con el llamamiento a afiliación; violando también, de contera, el artículo 11 de la misma ley 100 y las demás las disposiciones constitucionales y legales que hablan de la intangibilidad de los derechos adquiridos.

Para la demostración del cargo dijo que cuando la demandante se vinculó a Agrícola El Manglar SA no estaban vigentes los artículos 72 y 76 de la Ley 90 de 1946, de modo tal que no la favorecían.

En efecto, si lo que significan esas normas, que en este cargo no se discute, es que para que el Seguro Social asumiera la pensión de vejez en reemplazo de la de jubilación tenía que recibir de los empleadores sustituidos en la obligación en el momento de subrogarlos una reserva actuarial que tenía que haber conformado como aprovisionamiento durante todo el tiempo de servicios anterior, hay que considerarlas derogadas por el artículo 259 del Código Sustantivo de Trabajo y por los Decretos 3041 de 1966, 2879 de 1985 y 758 de 1990, todos anteriores a la Ley 100 de 1993.

El artículo 259 del C. S. de T., dispuso que:

“2.- Las pensiones de jubilación, el auxilio de invalidez y el seguro de vida colectivo obligatorio dejarán de estar a cargo de los patronos cuando el riesgo correspondiente sea asumido por el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, de acuerdo con la ley y dentro de los reglamentos que dicte el mismo Instituto.”

De acuerdo con el artículo 92 de la Ley 90, el Instituto tenía entre sus funciones:

“6º. Fijar y modificar de conformidad con los cálculos del Departamento Matemático-Actuarial y mediante aprobación del Presidente de la República, el monto de cada uno de los aportes o cotizaciones correspondientes a cada clase de riesgo asegurado; el lapso mínimo durante el cual no podrá ser alterado dicho monto, que no será inferior a un año, y el número de las cotizaciones previas que den derecho a la respectiva prestación de cada modalidad de seguro.” (Las subrayas son propias).

Con base en esta orden-autorización, el Acuerdo del ISS 224 de 1966, aprobado por el Decreto 3041 del mismo año, dispuso en el artículo 10 que para tener derecho a la pensión de vejez el asegurado debe:

*“Haber acreditado un número de 500 semanas de **cotización** pagadas durante los últimos 20 años anteriores al cumplimiento de las edades mínimas, o haber acreditado un número de mil semanas de **cotización**, sufragadas en cualquier tiempo” (La negrilla no es del texto).*

Y en el artículo 32, que:

“Los recursos para financiar las prestaciones de estos seguros (invalidez y vejez) y para cubrir los gastos administrativos de su gestión serán obtenidos mediante las cotizaciones calculadas

actuarialmente y el rendimiento de la inversión de las reservas. (El paréntesis no es del texto)

Los Decretos 2879 de 1985 y 758 de 1990, se limitaron a modificar algunos aspectos diferentes a la obligación de acreditar un número mínimo de semanas cotizadas para obtener la pensión de vejez, sin agregarle a los recursos para financiar la prestación los aprovisionamientos que, según la sentencia cuestionada, exigían los artículos 72 y 76 de la Ley 90 de 1946.

Tal discordancia conduce a considerar que la ley posterior derogó tácitamente lo previsto en la anterior, esto es que el artículo 259 del C. S. de T. dejó sin efectos los artículos 72 y 76 de la Ley 90, en cuanto a las obligaciones y derechos que los empleadores del sector privado contraían y adquirirían al afiliarse a sus trabajadores al riesgo de vejez del ISS.

*Y no es del caso insistir en que los reglamentos del Seguro Social, por ser de inferior rango normativo, modificaron indebidamente la Ley, puesto que esos reglamentos no actuaron en desacato de ella: todo lo contrario, se limitaron a cumplir sus mandatos, al establecer las condiciones en las que asumía el ISS el riesgo de vejez. Como ya se vio, tanto la Ley 90 como el artículo 259 del C. S. de T. dispusieron que la pensión legal de jubilación dejara de regir cuando fuera reemplazada por la de vejez **“en los términos de los reglamentos del seguro social”***

Ninguno de los que han pretendido quitarle fuerza derogatoria de la ley a estos decretos se ha percatado de que no la están derogando sino cumpliendo y de que todos (incluidos ellos) aceptaron alborozados que el artículo 1º del Decreto 3041 de 1966 dejara sin efecto la parte del 75 de la Ley 90 de 1946 que les dio a los empleadores la opción de no afiliarse a sus trabajadores. ¿Eso sí lo podía derogar, pero lo del aprovisionamiento no? ¡Quién los entiende! (sic)

Con el sentido que el Ad-quem le dio a los artículos 72 y 76 de la Ley 90 de 1946, es evidente que el artículo 259 del C. S. de T. lo derogó tácitamente y que la aplicación que les dio sin estar vigentes, dejando de aplicar los que regían cuando entró en vigencia la Ley 100, constituye una violación por la vía directa y en la modalidad de infracción directa de ambos artículos y del artículo 10 del Decreto 433 de 1971, 62 del Decreto 2879 de 1985, y los artículos 12, 12, 13 y 16 del Decreto 758 de 1990, que aprobó el Acuerdo del ISS 49 del mismo año, normas que ignoró estando vigentes y siendo las aplicables cuando el ISS asumió la pensión de vejez en el lugar donde trabajaba doña Lelia.

Si los autores de la sentencia acusada hubieran entendido que, de acuerdo con los artículos 6 del Decreto 2879 de 1985 y 60 del Decreto 3041 de 1966 el 12 de agosto de 1986, quedó enteramente a cargo del ISS, porque ese día se hizo obligatorio para ella y para

su empleador afiliarla al riesgo de vejez y que, por lo mismo, cuando entró en vigencia la Ley 100 de 1993 su empleador ya había sido subrogado plenamente en las obligaciones pensionales de la actora.

IX. CARGO CUARTO

Acusó la sentencia de violar la ley sustancial por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea de «[...] los artículos 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el 9 de la Ley 797 de 2003, y el artículo 5º del Decreto 813 de 1994; en relación con el artículo 36 de la Ley 100 de 1993 y 1556 y 1558 del Código Civil».

En este cargo discutió la facultad que asumió el *ad quem*, frente a una obligación alternativa, escoger la entrega de la reserva actuarial, cuando la ley prevé que el empleador puede abstenerse de hacerlo y asumir directamente el pago de la pensión.

En efecto, resulta que los empleadores que cuando entró en vigencia la Ley 100 de 1993 tenían a su cargo el reconocimiento y pago de alguna pensión o parte de ella de un trabajador que seleccionaba afiliarse al régimen de prima media con prestación definida, podían liberarse de esa carga pensional entregándole al Seguro Social una reserva actuarial liquidada por el mismo Seguro y que lo satisficiera o no entregar la reserva y seguir con las obligaciones representadas por ella.

[...]

Es el empleador (deudor) el que puede escoger entre entregar la reserva o asumir el pago de las obligaciones pensionales que estén, en ese momento, a su cargo, en voces del tercer inciso del literal a) del artículo 52 del Decreto 813 de 1994, que dice:

“El tiempo de servicios prestados al empleador se tendrá en cuenta para el reconocimiento de la pensión de vejez a cargo del ISS. Dicho empleador trasladará al Instituto el valor correspondiente al cálculo actuarial previsto en el artículo 33 de la Ley de 1993,

resultante a 19 de abril de 1994 un título representativo del mismo emitido por el empleador en las condiciones y con las garantías que señale la Junta Directiva del Instituto del Seguro Social. El valor de dicho cálculo actuarial se sujetará al reglamento respectivo. En el evento que no se traslade al Instituto de Seguros Sociales el valor correspondiente, el empleador o la empresa continuarán con la totalidad de la pensión a su cargo". (Las subrayas no son del texto).

X. CARGO QUINTO

Acusó la sentencia de violar la ley sustancial por la vía directa en la modalidad de infracción directa de los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS, en relación con el 6 del Decreto 1887 de 1994 y 17 del Decreto 1474 de 1997.

Para la demostración del cargo dijo que no estaba en discusión que debía pagar el cálculo actuarial, sino que la obligación se había extinguido con el paso del tiempo.

Con respecto a la obligación impuesta (el traslado de la reserva actuarial o el título representativo de la misma), ha de tenerse en cuenta:

- *Que, según el artículo 17 del Decreto 1474 de 1997, los empleadores obligados al traslado de la reserva tenían la necesidad jurídica de entregarla o asegurarla antes de 31 de diciembre de 1998;*
- *Que tanto la obligación de entregar en dinero el valor del cálculo actuarial, como la alternativa de expedir el título pensional, se hicieron exigibles el 1º de enero de 1999, día siguiente al de la expiración del plazo;*
- *Que la demanda para reclamarle a Agrícola El Retiro el traslado a Colpensiones de la reserva actuarial o la expedición del título pensional se presentó cuando habían transcurrido mucho más de tres años desde la exigibilidad de cualquiera de esas obligaciones;*
- *Que los artículos 488 del Código Sustantivo de Trabajo y el 151 del Código Procesal del Trabajo, tienen establecido que los derechos laborales y las acciones para reclamarlos se extinguen por prescripción cuando dejan de ejercerse por más de tres años desde la exigibilidad de aquéllos y la posibilidad de instaurar éstas;*
- *Que en este caso se trata de cobrar un dinero para completar o incrementar una pensión.*

- Que si los jueces consideran que Colpensiones o cualquiera otra administradora de pensiones debe reconocer la pensión de vejez, pueden imponerle tal obligación independientemente de que la condenada pueda repetir o reclamar una reserva actuarial o el título pensional que crea que el empleador le debe.

Entonces dijo que son 2 obligaciones diferentes: una la de la administradora con el pensionado; y, la otra, la que tiene la AFP de cobrar al deudor moroso.

XI. CARGO SEXTO

Acusó la sentencia de violar la ley sustancial por la vía directa en la modalidad de infracción directa de los artículos 9 de la Ley 797 de 2003 y 17 del Decreto 3798 de 2003.

Para la demostración del cargo dijo que teniendo en cuenta que solicitó la pensión de vejez el 25 de agosto de 2010, estas eran las normas aplicables, y el *ad quem* no hizo su estudio.

Con la sola lectura de ellas se habría dado cuenta que en el caso presente el único tiempo sin cotización que podía llegar a deberse por omisión del empleador, era el corrido entre el 1º de agosto de 1986, fecha en que ISS asumió el riesgo de vejez en Apartadó, y el 25 de septiembre de 1994, la fecha en la que la señora Leila Úsuga fue afiliada a ese riesgo, que fue como lo pidió en su demanda y como lo decidió la A-quo, puesto que antes no tenía esa obligación y, por lo mismo, no había omitido ninguna cotización que estuviera obligado a hacer, y habría tenido que confirmar, sin ninguna modificación, la decisión que estaba revisando.

XII. RÉPLICA

Colpensiones indicó que de casarse el fallo de segunda instancia, se releve a la entidad de cancelar la pensión de vejez.

Por su parte la demandante, se opuso a la prosperidad de la demanda de casación, indicando que el *ad quem* no cometió yerro alguno pues aplicó las leyes y la jurisprudencia vigentes al caso.

XIII. CONSIDERACIONES

La Corte comienza por resaltar que la demanda de casación debe ajustarse al estricto rigor que su planteamiento y demostración exigen, respetando las reglas fijadas para su procedencia, pues aunque la jurisprudencia nacional ha morigerado la técnica exigida para plantear el recurso, una demanda de esta categoría está sometida en su formulación a una técnica especial, consagrada en el artículo 90 del CPTSS, que de no cumplirse da lugar a que el recurso extraordinario resulte inestimable e imposibilita su estudio de fondo.

Si bien es cierto que dirigió los cargos por la senda del pleno derecho, supondría su conformidad con todas las conclusiones fácticas realizadas por el tribunal; no lo es menos que en cada uno de ellos presentó conformidad con algunos de los hechos mientras que con otros no. Pero al unir todos los cargos, se logra superar este inconveniente.

El problema jurídico se centra en determinar si el *ad quem* erró al establecer la responsabilidad de las cotizaciones a cargo de los empleadores, en zonas que aún no había entrado la cobertura del ISS.

Antes de abordar el estudio de los cargos, están fuera de discusión los siguientes aspectos fácticos del proceso: (i) que la demandante laboró para la accionada desde el 25 de julio de 1979; (ii) que el ISS inició cobertura en el municipio de Apartadó a partir del 1 de agosto de 1986 mediante Resolución n.º 02362 de 20 de junio de ese año; (iii) que la sociedad recurrente afilió a la demandante para los riesgos de IVM el 26 de septiembre de 1994; (iv) que la actora nació el 28 de junio de 1949 y cumplió 55 años de edad en el mismo día y mes de 2004, y (v) que el ISS mediante Resolución n.º 23588 de 2010, le negó la pensión de vejez, porque no era posible estudiar la prestación con base en el régimen de transición, pues no contaba con afiliación anterior.

En las sentencias CSJ SL 9856-2014 y SL17300-2014, que marcaron el cambio de la posición jurisprudencial que predicaba inmunidad del empleador cuando no afiliaba a sus trabajadores al sistema en aquellas regiones donde no había cobertura del ISS, se señaló que:

(i) No se podía negar que los empleadores mantenían obligaciones y responsabilidades respecto de sus trabajadores, a pesar de que no actuaran de manera negligente, al dejar de inscribirlos a la seguridad social en pensiones;

(ii) Los lapsos de no afiliación por falta de cobertura, debían estar a cargo del empleador, por mantener en cabeza suya el riesgo pensional; y,

(iii) La manera de concretar esa imposición es que en el caso que el trabajador no alcanzó a completar la densidad de cotizaciones para acceder a la pensión de vejez, su derecho se debe consolidar mediante el traslado del cálculo actuarial para de esa forma garantizarle que la prestación estará a cargo del ente de seguridad social.

Bajo esa orientación, la corte reitera que, ante la hipótesis de omisión en la afiliación del trabajador al sistema de pensiones, sea por culpa o no del empleador, es deber de las entidades de seguridad social tener en cuenta el tiempo servido, como efectivamente cotizado, y es obligación del empleador realizar un cálculo actuarial y pagar por los tiempos omitidos, a satisfacción de la respectiva entidad, tal y como lo concluyó el juzgador de segundo grado.

En lo concerniente a que solo hasta 1986, fecha en la que el ISS asumió la cobertura de IVM, y al existir una imposibilidad física de cotizaciones antes de 1990, por la instrucción impartida por parte de Sintrabanano y Sintagro, la empresa accionada tenía a su cargo el reconocimiento pensional, pues luego fue subrogada en dicha obligación dado que para esa fecha la demandante había laborado menos de 10 años con la sociedad demandada.

Los riesgos pensionales en cabeza del empleador solo cesan con la subrogación a la respectiva entidad de seguridad social. No obstante, lo cierto es que el tiempo de servicios no cotizados por falta de cobertura del ISS, no puede ser desconocido, al punto que el empleador conserva una responsabilidad financiera respecto del trabajador, que se traduce en el pago de un cálculo actuarial. En la sentencia CSJ SL17300-2014, reiterada en la SL17406-2017, esta Sala explicó al respecto:

Desde luego, el «mejoramiento integral de los trabajadores», que implicó la asunción de riesgos por el ISS, sólo puede concebirse si tal cobertura se hace efectiva, porque de lo contrario, antes que existir aquel postulado, lo que se propicia es que quede desprovisto de la atención plena e integral, que se le debe por el trabajo desarrollado.

Estima la Sala que, si en cabeza del empleador se encontraba la asunción de la contingencia, ésta sólo cesó cuando se subrogó en la entidad de seguridad social, de forma que ese período en el que aquel tuvo tal responsabilidad, no puede ser desconocido; menos puede imponérsele al trabajador una carga que afecte su derecho a la pensión, sea por que se desconocieron esos períodos, ora porque el tránsito legislativo en vez de garantizarle el acceso a la prestación, como se lo propuso el nuevo esquema, se le frustre ese mismo derecho.

El patrono, por tanto, debe responder al Instituto de Seguros Sociales por el pago de los tiempos en los que la prestación estuvo a su cargo, pues sólo en ese evento puede considerarse liberado de la carga que le correspondía.

Así entonces, por los tiempos en que no se efectuaron cotizaciones, por falta de cobertura del ISS o por impedimentos en la afiliación por parte de los sindicatos, el empleador conservaba responsabilidades pensionales que permitían encuadrarlo dentro de las premisas del literal c) del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, pues es su deber, contribuir para la financiación de la prestación pensional por

el tiempo efectivamente laborado por el trabajador, como acontece en el *sub judice*.

En ese sentido, no se equivocó el tribunal al concluir que si bien la sociedad recurrente se encontraba en imposibilidad de afiliación, teniendo en cuenta que hasta el 1 de agosto de 1986 no existió cobertura del ISS en el municipio de Apartadó y que los trabajadores a través del sindicato impidieron la afiliación a los riesgos de IVM hasta 1990, lo cierto es que no se desliga de sus obligaciones frente al sistema de seguridad social, de manera que aún conserva ciertas responsabilidades en torno a la financiación de la pensión, a través de la emisión de un cálculo actuarial, tal y como lo concluyó el *ad quem*.

Igualmente el literal d) del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, que fue introducido en la reforma de la Ley 797 de 2003, dispuso:

Artículo 33.- Modificado. Ley 797 de 2003, art. 9º.

[...]

Parágrafo 1º.- Para efectos del cómputo de las semanas a que se refiere el presente artículo, se tendrá en cuenta:

[...]

d) El tiempo de servicios como trabajadores vinculados con aquellos empleadores que por omisión no hubieren afiliado al trabajador.

Ciertamente, esta norma es aplicable en el presente caso, por cuanto se trata de reclamar el derecho frente a un tiempo efectivamente laborado y que debe contar para efectos de una pensión que no ha sido causada ni reconocida antes de la vigencia de la Ley 797 de 2003, y que justamente para acceder a ella, es menester que la interesada cuente con esas

semanas en su haber, dado el carácter de irrenunciables que tienen los derechos de la seguridad social, bien para efectos de las que hace referencia el Acuerdo 049 de 1990 en virtud de la transición, o para acogerse a normativa integral de la Ley 100 de 1993, como lo permite su artículo 288.

Además, la única manera en que pueden ser validados esos tiempos, señala seguidamente el parágrafo 1º del artículo 33, es a condición de que el empleador, para este caso, traslade la suma que corresponda, con base en el cálculo actuarial, a satisfacción de la entidad administradora, y del tiempo completo de toda la relación laboral, y no únicamente desde que el ISS entró a operar en la región de Apartadó.

Ahora, en cuanto a la prescripción, las normas acusadas dicen:

Artículo 151 CPTSS: Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el {empleador}, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual.

Artículo 488 CST: El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el {empleador}, acerca de un derecho debidamente determinado, interrumpe la prescripción por una sola vez, la cual principia a contarse de nuevo a partir del reclamo y por un lapso igual al señalado para la prescripción correspondiente.

Teniendo en cuenta lo anterior, el fenómeno jurídico de la prescripción es entonces «[...] la tardanza en el ejercicio de la acción durante el lapso consagrado en las leyes para tal efecto, lo que hace presumir el abandono del derecho» (CSJ

SL1689-2019), es decir que si, quien es titular de un derecho, no lo ejerce en el término establecido en la ley para ello, hacerlo por fuera de aquel, torna improcedente la acción.

Entonces, frente al tema del derecho a reclamar las cotizaciones debidas por la no afiliación al Sistema General de Pensiones, esta corporación, en sentencias como las CSJ SL 38266, 8 may. 2012, SL792-2013, SL7851-2015, SL1272-2016, SL2944-2016 y SL16856-2016, ha dicho que mientras el derecho pensional esté en formación, la acción para reclamarlos no está sometida a prescripción, pues, en la SL2944-2016 señaló que *«[...] el pago de los aportes pensionales al sistema de seguridad social, en tanto se constituyen como parte fundamental para la consolidación del derecho a la pensión de jubilación, no están sometidos a prescripción [...]»*.

En la sentencia CSJ SL738-2018, reiterada en la SL2514-2019, al respecto, la corte fue clara en decir que los aportes debidos y ordenados mediante cálculo actuarial no prescriben:

Si bien es cierto que, a partir de algunas de las anteriores decisiones, podría pensarse que el pago de los aportes pensionales omitidos, a través de cálculo actuarial, que es lo que en esencia se discute en este proceso, sí prescribe, pero teniendo en cuenta que la obligación se hace exigible a partir del momento en el que se reconoce la pensión de vejez o de jubilación, la Corte considera prudente precisar su doctrina, en cuanto a que, por tratarse de aportes pensionales, que constituyen capital indispensable para la consolidación y financiación de la prestación y, como consecuencia, están ligados de manera indisoluble con el estatus de pensionado, no pueden estar sometidos a prescripción. Así se consideró en la sentencia CSJ SL, 8 may. 2012, rad. 38266, que se refirió a la imprescriptibilidad de cálculos actuariales necesarios para financiar la pensión, o en la sentencia CSJ SL, 9

ag. 2006, rad. 27198, relacionada con la imprescriptibilidad de los bonos pensionales. En esta última decisión se anotó que,

[...] existe una relación indisoluble entre el bono pensional y el status de pensionado, debiendo correr la misma suerte la acción que se instaure en uno u otro caso para solicitar su reconocimiento, pues en puridad de verdad estos derechos están estrechamente ligados o entrelazados, y en estas condiciones ninguno de ellos admite prescripción extintiva del derecho en sí mismo.

Consideraciones que para la Sala resultan aplicables a la presente situación, pues el acopio de aportes pensionales omitidos por el empleador, sea cual sea la razón de ello, a través de cálculo actuarial, está ligado de forma lógica a la construcción del derecho pensional y a su financiación, de manera que, como se dijo en la sentencia CSJ SL795-2013,

*[...] teniendo en cuenta ese ideal constructivo y contributivo, que orienta las pensiones de jubilación, lo más justo y adecuado a las normas y principios del sistema de seguridad social, es que el afiliado tenga la oportunidad de enmendar o perseguir la integración de todos aquellos elementos que contribuyen al nacimiento de su pensión, o de atacar todas las contrariedades que afecten ese derecho en construcción, **en cualquier tiempo**, de manera que cuando cumpla el último de los requisitos necesarios para tales efectos, pueda empezar a disfrutar de su descanso de una forma remunerada, equilibrada y digna.*

Así mismo, en la SL1689-2019, la sala indicó los aspectos que no son prescriptibles en materia pensional:

En efecto, como es sabido, la exigibilidad judicial del derecho a la pensión o a obtener su valor real es imprescriptible (CSJ SL8544-2016); por tanto, puede reclamarse en cualquier tiempo, siempre que se llenen los requisitos legales establecidos. Tal carácter deriva de la protección de los derechos adquiridos, la irrenunciabilidad del derecho a la seguridad social consignado en el artículo 48 de la Constitución Política, y de los mandatos de protección especial y solidaria hacia los sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta.

Luego, una vez nace el derecho a determinada pensión por el cumplimiento de los presupuestos legales vigentes al momento de causarse se torna irrenunciable, y si bien el beneficiario puede abstenerse de reclamar el pago efectivo de las mesadas, no puede despojarse de la titularidad del mismo, ni de la facultad de reclamar en el futuro el pago periódico de su prestación.

En esa dirección, esta Sala ha construido una sólida y reiterada jurisprudencia relativa a que todas aquellas cuestiones innatas al derecho pensional no pueden verse afectadas por el transcurso del tiempo, tales como el porcentaje de la misma, los topes máximos pensionales, los linderos temporales para determinar el IBL, la actualización de la mesada pensional, su reajuste por inclusión de nuevos factores salariales e, incluso, el reconocimiento de títulos pensionales –bonos y cálculos actuariales- (CSJ SL 23120, 19 de may. 2005; CSJ SL 28552, 5 dic. 2006; CSJ SL 40993, 22 en. 2013; CSL SL6154-2015, CSJ SL8544-2016, CSJ SL3937-2018).

En tal sentido, quien no pone en funcionamiento el aparato judicial para reclamar un derecho fundamental e indisponible como la pensión, así como los elementos indisolubles de su estructuración dentro de los tres años siguientes a su exigibilidad, se encuentra habilitado para requerirlo en cualquier momento a las entidades obligadas a su satisfacción.

Por lo tanto, se está en presencia de la obligación legal que tienen todos los empleadores, desde la expedición del Decreto 3041 de 1966, de afiliarse al ISS y cotizar por sus trabajadores por los riesgos de invalidez, vejez y muerte. En consecuencia, es un derecho pensional imprescriptible.

Aceptar la tesis de la recurrente, sería desconocer el carácter de irrenunciable del derecho a la pensión, pues es una prestación de carácter vitalicio, que no prescribe; contrario a lo que sucede con las mesadas pensionales, que una vez causadas, si no son reclamadas, se pueden ver afectadas por este fenómeno jurídico. Pues los aportes pensionales omitidos constituyen parte fundamental para la financiación y consolidación de la pensión.

Es que la ausencia de afiliación perjudica al trabajador, toda vez que el no hacerlo, limita la posibilidad de acceder a las prestaciones económicas de vejez, invalidez o sobrevivientes. Por lo tanto, acá no interesa la razón por la

que la sociedad no cumplió con lo ordenado en el Decreto 3041 de 1966, por cuanto no hay ningún eximente para no haberlo hecho, toda vez que era su obligación.

En conclusión, teniendo en cuenta que las omisiones en la afiliación del trabajador al Sistema General de Pensiones, generan graves consecuencias en la consolidación del derecho pensional, pues de ellas depende la financiación de la prestación económica, no está sometido al fenómeno jurídico de la prescripción, en iguales términos que el estatus de pensionado. Lo que se ve afectado, son las mesadas pensionales no cobradas de manera oportuna.

Así las cosas, el Tribunal no cometió los yerros que se le endilgan, por lo que los cargos no prosperan.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la recurrente. Como agencias en derecho se fija la suma de ocho millones cuatrocientos ochenta mil pesos (\$8.480.000), que se incluirán en la liquidación que el juez de primera instancia haga, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

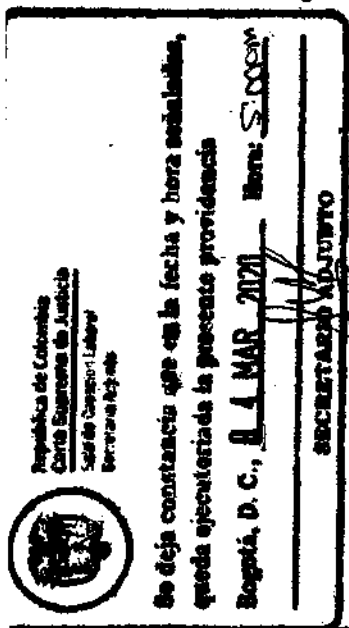
XIV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el treinta (30) de octubre de dos mil quince (2015) por la Sala Laboral de Descongestión del

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **LELIA ÚSUGA ÚSUGA** contra **AGRÍCOLA EL RETIRO SA** en donde fu vinculado como tercero interviniente el **INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES**, hoy la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES, COLPENSIONES**.

Costas como se indicó en la parte motiva.

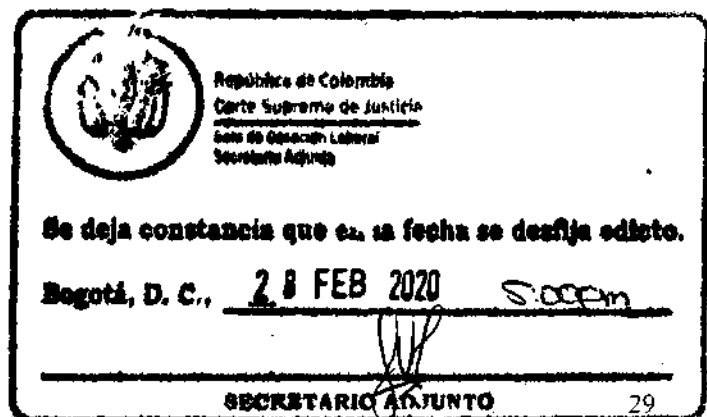
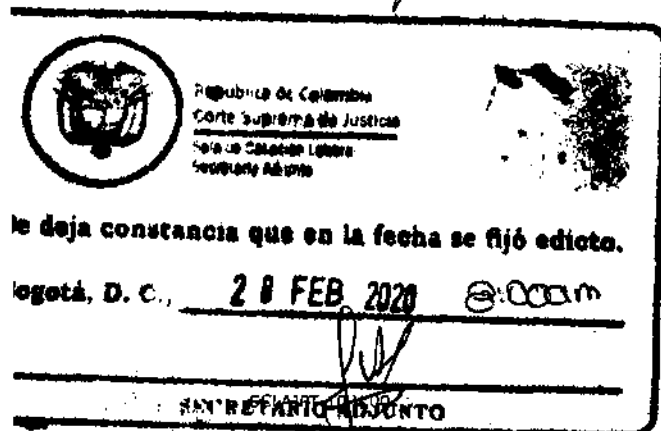
Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.



ANA MARIA MUÑOZ SEGURA
ANA MARIA MUÑOZ SEGURA

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA
OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
Aclaro voto



Rainer Dombois/ Carlos Miguel Ortiz Sarmiento¹

La evolución de las relaciones laborales en medio de violencia.

El caso paradójico de la industria bananera de Urabá en Colombia.

Introducción

En las últimas décadas, Colombia ha registrado indicadores muy altos de violencia, entre los que sobresalen los de homicidios, desapariciones forzadas y secuestros.

Sin embargo, ello ha acontecido mientras los índices macroeconómicos han sido en general positivos y ha funcionado con relativa estabilidad la democracia electoral.

Por eso tal violencia no es fácilmente reductible a los parámetros convencionales recurrentes; y porque no es producto de la confrontación entre un pueblo alzado en armas y un régimen dictatorial, ni es una guerra civil entre grupos étnicos ni entre grupos religiosos; ni es una confrontación armada entre solo dos bandos o dos actores.

Por el contrario, la violencia colombiana de las últimas décadas ha provenido de múltiples actores armados, incluido desde los años 80 el narcotráfico.

Entre 1940 y 1960 se trató de la confrontación llamada sin más La Violencia, que enfrentó a los partidarios de las dos agrupaciones políticas mayoritarias de liberales y conservadores.

Después de un corto interregno de paz relativa, en los años 1960 se formaron varias guerrillas de izquierda y, cuando estas intensificaron y extendieron por todo el territorio su accionar violento, en los años 80 se constituyeron en respuesta a ellas los grupos paramilitares, apoyados por las capas dominantes regionales, tradicionales y de nuevas mafias, y aliados con sectores de la Fuerza Pública.

¹ Profesor de la Universidad de Bremen, Alemania dombois@uni-bremeroin.de; Profesor (em) de la Universidad Nacional de Colombia ortizcm1@hotmail.com

Desde entonces tanto las guerrillas como los paramilitares han sido alimentados por la actividad del narcotráfico, configurándose así los diversos actores de lo que hoy llamamos el conflicto armado. Actores que no han cesado de enfrentarse entre sí y con la Fuerza Pública, y han buscado, mediante acciones violentas dirigidas también contra los civiles, control de territorios, de poblaciones, y control de organizaciones sociales como los sindicatos.

Segmentos, los más diversos, de la población colombiana han sido víctimas de esa violencia, particularmente desde los años 80. Entre ellos los trabajadores sindicalizados, que en un lapso de menos de 40 años, entre 1977 y 2015, han visto caer asesinadas más de 3.000 víctimas (ENS 2015), siendo el asesinato apenas una de las formas de violencia.

Llama la atención, no obstante, que la población de sindicalistas se haya convertido en uno de los blancos de la violencia, pues en el panorama colombiano ese sector no ha sido tan representativo, ni por el número de afiliados a los sindicatos, ni por su impacto social o político. Colombia, en efecto, se halla entre los países latinoamericanos que muestran niveles más bajos con respecto a la sindicalización y negociación colectiva. Hoy apenas 4% de los trabajadores formales se hallan sindicalizados; y la cobertura de las negociaciones colectivas es solo de 2% (Vázquez 2014).

El sindicalismo en la industria bananera, que es el objeto de nuestro estudio, ha sido, como el que más, duramente golpeado por la violencia; pero no participa en modo alguno de la debilidad que ostenta el conjunto del sindicalismo.

Todo lo contrario: surgido de organizaciones pequeñas y débiles, el sindicalismo bananero ha llegado a ser independiente, representativo -como que congrega al 90% de los 19.000 trabajadores bananeros de Urabá-, reconocido por los empresarios, con capacidad de movilización y negociación, arraigado en la región y con lazos fuertes con el movimiento sindical nacional e internacional.

Única en el panorama sindical colombiano, la negociación colectiva, que en sus inicios fue dispersa, hoy se practica en el sindicato de los trabajadores bananeros, Sintrainagro, a escala del conjunto de la industria bananera, y cubre casi todas las 160 empresas de esa agroindustria en la región bananera de Urabá.

Por lo demás, dicho sistema de la negociación colectiva por rama de industria, ha generado estándares de condiciones de empleo y trabajo, y de representación sindical a niveles altos, poco comunes en el sector agropecuario e incluso en la agroindustria.

Lo sorprendente es que toda esa fortaleza se consolidó en medio de mucha violencia. Entre 1983 y 2011 Sintrainagro, presente en la zona desde 1989, y sus organizaciones antecesoras perdieron 674 de sus afiliados, por asesinatos perpetrados en Urabá (ENS 2015). Y precisamente la fase más intensa de la violencia, entre 1984 y 1997, coincide no solamente con el despegue y una espectacular expansión de dichos sindicatos, sino con el desarrollo y la institucionalización del tipo de relaciones laborales único en Colombia que hoy conocemos².

Nos encontramos, pues, ante una paradoja. La paradoja de que en Colombia en la industria bananera las relaciones laborales hayan llegado a tal grado de institucionalización y madurez en medio de tanta violencia.

De aquí surgen unas preguntas: ¿Cuál es la relación entre la violencia y el desarrollo de las relaciones laborales? ¿Es acaso la violencia simplemente la expresión de la dinámica de los conflictos laborales inmanente en toda relación laboral antagónica? ¿O fue, en este caso, fruto de conflictos políticos sociales externos al área laboral? ¿Las relaciones laborales se han desarrollado a pesar de la violencia, o más bien la violencia ha aportado a su desarrollo?

Trataremos de responder a ellas a través de un somero recorrido histórico por el desarrollo del sindicalismo y de las relaciones laborales en la industria bananera de Urabá desde 1960 hasta hoy, distinguiendo, en los sucesivos capítulos y subcapítulos, épocas caracterizadas por distintas configuraciones de actores y relaciones de poder y por formas e intensidades diferentes de la violencia. En el

² Como relaciones laborales entendemos, apoyándonos en la discusión anglosajona sobre *Industrial Relations*: la regulación colectiva de la conflictiva relación de empleo salarial, o más precisamente, las prácticas, normas y procedimientos por los cuales el Estado, los empresarios y los trabajadores resp. sus representantes sindicales regulan las condiciones colectivas de trabajo y empleo y de participación de los trabajadores (comp. Pries 2001)

capítulo final de conclusiones recogeremos los elementos centrales de resolución de la paradoja, con las implicaciones conceptuales que conlleva entender la evolución de las relaciones laborales en un contexto de conflicto armado.

Cierto es que el caso abordado no puede generalizarse debido a las condiciones tan específicas del sindicalismo bananero con respecto a la realidad sindical colombiana y debido a las particularidades de la región de Urabá en la cual se desarrolla: una región hasta hace poco selvática, con menos presencia institucional que otras y mayor proclividad al control de los actores armados irregulares (ORTIZ 2007, ps. 41-59). Sin embargo, más allá de sus especificidades, nos revela la vulnerabilidad de las relaciones laborales en un contexto de conflicto armado.

El caso enriquece, también, la discusión más allá de Colombia. Pues muestra un camino hacia la institucionalización de las relaciones laborales, desconocido en la historia de los países nórdicos, relativizando así la conceptualización que presupone y da por sentado el marco legal institucional estable para el desarrollo de dichas relaciones.

I. SURGIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DEL SINDICALISMO DE 1960 A 1990

Con antecedentes no perdurables que tuvieron lugar a lo largo de la primera mitad del siglo XX en áreas muy específicas del país, la agroindustria del banano para exportación volvió a surgir a partir de 1959, en el departamento de Antioquia en su zona de Urabá, que veinte años atrás todavía eran tierras selváticas que se estaban desbrozando³..

Inversionistas provenientes de ciudades colombianas que fungían de centros financieros, atraídos por estímulos gubernamentales a la exportación, por la demanda del mercado internacional, primeramente europeo y en segundo lugar norteamericano, y por las propias condiciones de marginalidad de la zona, hicieron plantaciones en fincas de tamaño más mediano que grande, (223 en total, para 1980) (AUGURA/BOTERO 79), aunque una misma empresa en muchas ocasiones fuera propietaria de varias de ellas. No solo gerenciaban con bastante técnica sus plantaciones sino que se asociaron para crear comercializadoras de capital colombiano que competirían con las grandes multinacionales extranjeras del banano.

La demanda de mano de obra de estas empresas atrajo la migración del propio departamento y de departamentos vecinos. Su número se calculaba en 12.160 en 1979 (sin contar 1.760 mandos medios) (AUGURA/BOTERO 79). Al principio bastante trashumantes, esos trabajadores llegados a la zona constituyen la base de los primeros sindicatos.

La precariedad de las condiciones de trabajo y los primeros sindicatos.

Las condiciones de los trabajadores, pese a que los salarios ofrecidos estaban bien por encima del promedio del jornal agrícola tanto nacional como del departamento (BOTERO y SIERRA 1981, p. 165), eran poco menos que inhumanas: pésimas condiciones de alojamiento, en campamentos o

³ De las áreas del país cultivadas en banano antes de los años 1960, muchas cambiaron su destino; pero subsisten aún las del departamento del Magdalena en las cuales también hacen hoy presencia, aunque menos fuerte, los sindicatos.

dormitorios comunes sin sanitarios y desvinculados de sus familias; negligencia y despreocupación ante los problemas de salud (MARTIN 1986, p. 34); jornadas extenuantes de mucho más de ocho horas, que a veces llegaban hasta diez y ocho; métodos arcaicos y despóticos de control de la mano de obra por parte de muchos administradores y capataces, buena parte de los cuales, en esos años, improvisaban carentes de profesionalismo.

La desatención en materia habitacional, al propiciar el confinamiento en los campamentos al estilo de los cuarteles, generó un ambiente favorable a la rápida propagación de las malquerencias y odios contra los administradores y capataces, y a la socialización de prácticas clandestinas, tanto de complicidad con la prohibida afiliación sindical como de conexión con la lucha armada.

En dichas décadas la actividad sindical y el solo intento de adscribirse a ese tipo de organizaciones fueron mal vistos y perseguidos por los patronos, los empresarios bananeros (MARTIN 1986). Lo que llevaba a despidos individuales o en ocasiones masivos⁴, y a veces se tradujo en asesinatos, cuya mayor parte han quedado en la impunidad sin poder aclararse su autoría intelectual, dada la lentitud y precariedad de la justicia, particularmente en las zonas que, como la de Urabá de los años 60 y 70, se caracterizaba, o por el vacío o por la debilidad institucional.

Ligado a la política del Partido Comunista, en 1964 se funda el sindicato Sintrabanano y al año siguiente casi desaparece; se logró reactivar en 1967, pero con una baja afiliación y frecuentes desafiliaciones, fruto de la retaliación, hasta entrada la década de los 80. De 1.600 afiliados en 1970, ya en 1977 Sintrabanano no tenía sino 350, por efecto de los despidos y las amenazas (BOTERO 1990, p. 163).

En 1972 se implanta en la zona Sintagro, el Sindicato de Trabajadores Agrícolas, entre los trabajadores de la empresa holandesa Coldesa, y al comienzo estuvo adscrito a la UTC (Unión de Trabajadores de Colombia), la central sindical cercana

⁴ En el trabajo de Fernando BOTERO, Hugo LÓPEZ y Diego Miguel SIERRA, "Monografía comarca bananera" (Medellín, CIE Universidad de Antioquia, 1979, pgs. 67ss.), se reportan 543 despidos de trabajadores afiliados a sindicatos en solo dos años, 1974 y 1975, en solamente seis fincas.

al partido tradicional conservador, inclinación política que cambiará notoriamente en los años siguientes.

Este pequeño sindicato no resistió la prueba del primer pliego. El infortunado resultado fue la militarización de la empresa, el despido y desplazamiento del sindicalista presidente y la desactivación del propio sindicato. En el nuevo intento de pliego en 1979, la empresa responde con el despido de toda la junta directiva sindical. Y una vez más en 1983, ya el sindicato bajo influencia de la guerrilla EPL y del PCML, durante el conflicto se registra un sindicalista muerto y otro herido (BOTERO 1990, p. 164). No hay que desconocer, empero, que también hubo violencia de parte de los jornaleros y muchas desafilaciones como efecto.

Por si fuera poco, a la intransigencia de los patronos hacia el sindicalismo se sumaba la indiferencia y escasa predisposición hacia esta forma de pertenencia y de actividad por parte de los trabajadores.

En efecto, al comienzo la industria bananera en Urabá se abasteció, como dijimos, en buena medida de una mano de obra de inmigrantes que no habían tenido antes la experiencia de lo sindical y cuyos únicos lazos anteriores de solidaridad eran los de sus familias patriarcales extensas.

Avanzados los años 70, la presencia de organizaciones guerrilleras como desde 1973 las FARC (Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia), brazo armado del Partido Comunista, y hacia 1979 la consolidación del EPL (Ejército Popular de Liberación), guerrilla del Partido Comunista Marxista-Leninista PC-ML, hizo que los empresarios bananeros junto con los hacendados ganaderos volvieran la mirada hacia el Estado. Sobre todo porque empezaron a verse afectados por el secuestro, la extorsión y la llamada “vacuna” (especie de impuesto periódico) que las guerrillas incrementaron en la segunda mitad de la década del 70.

La invocación de la presencia estatal se limitaba a la intervención militar. El Ejército, sabedor de su papel de defensor de esos intereses privados, se vio involucrado, según fuentes diversas ⁵, en asesinatos y detenciones arbitrarias perpetrados en los años 70 contra miembros de los sindicatos todavía débiles.

⁵ Comisión Intercongregacional de Justicia y Paz, base de datos “Noche y Niebla”. Gerald MARTIN, “Op. Cit.”. Fernando BOTERO y Diego Miguel SIERRA, *Op. Cit.*

El hecho de que la respuesta por parte de la institucionalidad ante las necesidades y reclamos de los trabajadores a sus patronos, no fuera de arbitraje (mediante los recursos existentes en el derecho colombiano pero no operantes en la región), sino de toma de partido unilateral a favor de los patronos y por vía de la Fuerza Pública, empezó a marcar las relaciones laborales de una manera característica, a saber: las polarizaba sin mayor espacio para la negociación, generaba un clima muy tenso dentro de las empresas, las hacía propicias para el discurso de la lucha de clases irreconciliable, y abría incluso la posibilidad –cada vez más, aprovechada por las guerrillas y por las fuerzas de contraguerrilla- de refundir la lucha de clases en la lucha armada.

Los efectos serán más perceptibles en la siguiente década de los 80, sobre todo en la “violentización” de las relaciones laborales y en el circuito que se genera entre actividad sindical y violencia.

El crecimiento de los sindicatos y los primeros pasos hacia la negociación colectiva, bajo la presión de las guerrillas.

El panorama anteriormente descrito, de proscripción de la actividad sindical por parte de los patronos, de avatares en la suerte de los sindicatos y de frecuentes y crecientes desafiliaciones a causa de la persecución, cambia substancialmente en Urabá en la década de los 80. Pero no cambia, sino que se intensifica, la situación de violencia.

Lo uno y lo otro se explican por las estrategias de las izquierdas armadas o guerrillas presentes en la zona, que se proponen utilizar el ámbito de lo sindical para incrementar su control armado, aprovechando desde 1984 la “apertura democrática” ofrecida por el gobierno de Belisario Betancur (1982-1986) y combinando la disputa por el control político y sindical con las acciones violentas, incluidas aquellas contra la población civil.

Solo bajo el indicador de la afiliación, baste decir que el minúsculo sindicato Sintagro, orientado por el PC-ML y la guerrilla del EPL, de 147 afiliados en agosto

de 1984, alcanza 4.500 en febrero de 1985 (MARTIN 1986, p. 64) En los años siguientes Sintagro sigue creciendo y en 1988 ese número sería 8.133, equivalente al 60.6% de los trabajadores. Juntos todos los sindicatos, el porcentaje de afiliados sobre el total de trabajadores bananeros de Urabá sería en 1987 85%, cifra aun mayor en 1988 (MARULANDA y CÓRDOBA 1990, p. 32).

Ningún otro sindicato crece tan vertiginosamente como Sintagro, pero de cualquier modo todos ellos crecen entre 1984 y 1988.

El cambio vivido desde 1984 atañe también a la capacidad de los sindicatos, especialmente Sintagro, con dos terceras partes de los sindicalizados, y Sintrabanano, con una tercera parte, para parar la producción haciendo uso del derecho de huelga, para presentar pliegos de convenciones colectivas, al principio dispersos y después unificados, y para obtener resultados en las demandas de los pliegos.

Veamos: de dos convenciones colectivas solamente que se firmaron en 1983, se pasa a 13 en 1984 y a 154 en 1985, cuando 91.8% de las fincas bananeras las firmaron (MARTIN 1986, p. 72).

En 1987 los sindicatos Sintagro y Sintrabanano logran presentar un pliego unificado aunque para negociar con las 180 empresas por separado, pese a que ya en ese momento los sindicatos apuntaban a una sola negociación: con Augura, la Asociación de Bananeros y Agricultores de Urabá fundada en 1963, en calidad de coordinadora o asesora de todas las empresas.

De hecho, dichos sindicatos y Augura, con el acompañamiento del gobierno como garante, llegan a firmar por primera vez, el 9 de abril de 1987, un marco básico llamado Acuerdo de Bogotá que, a partir del pliego unificado, establecía unos puntos previos que debían acoger todas las empresas en los subsiguientes procesos de negociación colectiva. Esos puntos incluían, entre otros, el reconocimiento de los sindicatos, el carácter de temporalidad indefinida de los contratos, un monto mínimo de salario a destajo y a jornal, la jornada máxima laboral y fuera de ella el pago de horas extra, los permisos y subsidios económicos para los negociadores de las convenciones colectivas de las fincas/empresas y

para sus asesores, la prohibición de despidos sin justa causa durante las negociaciones.

Como anota Clara Inés García (1996, p. 166), Augura se estaba convirtiendo, a partir de 1984, de agremiación puramente industrial, en un verdadero actor e interlocutor laboral y estaba poniendo de su parte para arribar a la misma meta de la negociación única de un pliego único, que buscaban en Urabá las organizaciones sindicales de los trabajadores bananeros. A este respecto hay que entender que la negociación finca por finca conllevaba el efecto cascada al pretender los negociadores de cada una superar lo obtenido en la anterior convención por la otra elevando de este modo los costos de las empresas y acrecentando su inestabilidad presupuestal.

Los empresarios, tanto a través del gremio Augura como de las empresas comercializadoras de las cuales eran accionistas, ya para entonces aceptaron los costos sociales empezando a entender que redundarían en mejor funcionamiento de la producción agroexportadora y en reducción de la violencia.

Efectivamente en esta década cada una de las comercializadoras conforma una “fundación social” que se encargaría del mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y administraría los fondos destinados a ese fin.

Fue el fruto del aprendizaje de Augura y de estas comercializadoras, alertadas por la violencia creciente y por diagnósticos que ponían el acento en las deterioradas condiciones especialmente concernientes a la vivienda.

En consecuencia, uno de los frentes principales de atención de las fundaciones fue el de crédito y subsidios para adquisición de casas destinadas a vivienda familiar de los trabajadores en los cascos urbanos, que fue acabando con los campamentos-dormitorios.

El cambio de hábitat a mediano plazo fue haciendo modificar comportamientos, costumbres y prácticas de los trabajadores, incluyendo las atinentes a las relaciones laborales y actuaciones sindicales, a la par que se desdibujaban las fronteras entre lo rural y lo urbano.

Todo eso se fue dando mientras la violencia arreciaba, no solo en Urabá en general sino específicamente en las empresas bananeras y en los sindicatos,

dejando víctimas de todos los costados; y mientras las relaciones obrero-patronales habían tomado cada vez más un carácter conflictivo y contestatario, signado de paros y de acciones violentas.

En los solos cuatro años que van de 1986 a 1989, las bases de datos de la Escuela Nacional Sindical (ENS) registran 89 trabajadores bananeros afiliados a sindicatos que fueron asesinados en la región de Urabá.

Del lado de los empresarios, los riesgos de su presencia en la zona también aumentaron claramente; entonces se ausentaron y encargaron a los administradores y capataces de organizar la producción local.

Estos fueron igualmente víctimas de la violencia implacable. Es así que para aproximadamente el mismo cuatrienio de 1986 a 1989, un dirigente bananero hablaba de 160 capataces de finca y más de 60 administradores asesinados (SEMANA 1989).

Hasta antes de 1984 la autoría, al menos presunta, de los hechos de violencia contra sindicalistas había recaído sobre algunos miembros del Ejército y la Policía. Pero después de 1984, a la par que crece la violencia, la autoría responsable pasa a recaer en los actores organizados irregulares del conflicto armado: para los casos de víctimas sindicalistas, de 1984 a 1987, la autoría, comprobada o presunta, de los asesinatos es especialmente de los grupos guerrilleros, aunque sigue habiendo homicidios atribuidos a la Fuerza Pública; de 1988 en adelante, de aquellos y de otros grupos irregulares del conflicto, que en su momento especificaremos.

Ahora bien, en cuanto el objetivo de la violencia contra los sindicalistas hubiese sido el de producir la desafiliación en los sindicatos y la destrucción o extinción de estos, los violentos no lo lograron, más bien se produjo el efecto contrario. Nunca antes, ni nunca en otras regiones del país, se habría logrado una cobertura sindical tan alta como a partir de 1984 en los trabajadores bananeros de Urabá.

¿Cómo es que los trabajadores habían perdido el miedo afiliándose masivamente a los sindicatos, mayormente a Sintagro, después de constatar que hacerlo había generado, en los años precedentes, y seguía generando riesgos de despidos o de muerte?

Uno de los factores que influyeron, posiblemente el principal, fue el apoyo de organizaciones guerrilleras que en esta época reforzaron sus relaciones con los sindicatos.

Y es la combinación de factores nacionales de la coyuntura y de rasgos y eventos regionales lo que nos permite entender ese cambio de la sindicalización y, al mismo tiempo, esa permanencia de la violencia.

En efecto, en la zona bananera de Urabá donde estaban ya presentes las FARC, el EPL y en menor medida el ELN (Corriente de Renovación Socialista), esas guerrillas aprovecharon, ya no solo las condiciones de precariedad institucional de la zona, sino la coyuntura que les brindaba la “apertura democrática” para hacer política al servicio de su estrategia de guerra.

En su acometida en Urabá, el EPL tomó la delantera sobre las FARC conformando, en el plano de lo partidista, el Frente Popular y agitando la masiva afiliación de trabajadores al sindicato con cuya dirigencia había establecido desde 1979 un nexo orgánico o sea Sintagro, o incluso había posicionado en él a los propios cuadros del Partido PC-ML. (AGUDELO 2005). Obviamente era una acometida política, al mismo tiempo armada.

Las FARC también lanzan a nivel nacional su movimiento político Unión Patriótica, que muy pronto crecerá en varias regiones del país con inclusión de sectores más partidarios del cese del conflicto que de las propias banderas de las FARC y ya sabemos que desde finales de los años 80 se desató un plan sistemático de persecución y exterminio contra él.

En cambio la adhesión de los trabajadores al sindicato Sintrabanano influenciado por el partido desde sus inicios en 1964, en nexos allí con las FARC desde 1973, será mucho más modesta que la lograda por el EPL en Sintagro.

Bien puede decirse que las guerrilla del EPL y las FARC instrumentalizaron los sindicatos para su “combinación de las formas de lucha”, armada, política y sindical, y que en este sentido en la década de los 80 Sintagro, como Sintrabanano y Sintrajornaleros (cercano al ELN), no eran organizaciones que encarnaran una postura autónoma de clase trabajadora. Pruebas sobran en el funcionamiento cotidiano de los sindicatos (ORTIZ 2007, p. 99).

Obviamente también había intereses salariales y prestacionales para que los trabajadores permanecieran afiliados, siguieran las pautas que impartían los cuadros sindicales de las izquierdas armadas y participaran en huelgas que, como ya aludimos, obtuvieron buenos resultados a través de las firmas de las convenciones colectivas.

Llamativo es también que, mediante la cohesión que les proporcionaba el respaldo de organizaciones jerárquicas y centralizadas como eran la guerrilla EPL y su partido PC-ML, y en menor medida las FARC y el Partido Comunista, Sintagro y Sintrabanano fueron recorriendo el camino hacia una negociación única y centralizada de industria que, al superar la dispersión de innumerables conflictos laborales finca por finca y convenciones por aquí y por allá, mostraba igualmente sus ventajas a los patronos, quienes al aceptar la vocería de Augura a su nombre, resultaron caminando igualmente hacia el pliego único.

Ahora entendemos mejor cómo la actividad sindical se desarrollaba y fortalecía en medio de, y posiblemente en relación con la violencia.

Esto explica también por qué buena parte de la violencia de la que son víctimas los sindicalistas entre 1984 y 1987 provenga de las dos guerrillas, FARC y EPL, en su intensa y cruenta disputa por territorios, poblaciones y sindicatos.

Por eso dos eventos que tienen lugar en 1987 conllevaron en Urabá la disminución de la violencia contra los sindicalistas y la de los dos principales sindicatos entre sí, Sintagro y Sintrabanano: la incorporación de ambos a la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) creada el año anterior, 1986, hecho que favorece su acercamiento. Y la constitución de la Coordinadora Guerrillera Simón Bolívar (CGSB) como espacio de encuentro de todas las organizaciones guerrilleras, cuyo antecedente había sido dos años atrás (1985) la Coordinadora Nacional Guerrillera (CNG) pero sin las FARC.

Los nuevos actores del conflicto armado, el sindicalismo y la crisis de la combinación de lucha armada y sindical. .

A partir de 1988, la autoría presunta de los homicidios de sindicalistas y de otras violaciones contra diversos sectores, incluida la nueva modalidad de las masacres

o asesinatos colectivos, proviene sobre todo del tipo de actor armado irregular del conflicto que irrumpe en la escena regional: los grupos paramilitares.

Los *grupos paramilitares* contrainsurgentes, que sembraron la zozobra en el país desde comienzo de la década de 1980, paradójicamente mientras el gobierno impulsaba la “apertura democrática” que favorecía, a su pesar, el accionar de las guerrillas, ganaron su nombre y su reputación a partir de tres características especialmente: a) tener como objetivo real o como pretexto principal doblegar a las guerrillas y, bajo esas banderas, practicar rutinas de violaciones contra la población civil, b) contar con apoyo de políticos y de mandos de las fuerzas militares, y c) estar financiados principalmente por narcotraficantes aunque también por hacendados y empresarios (PNUD 2011, p. 110)..

De estos grupos, los que perpetraron las tres primeras masacres en Urabá en marzo y abril de 1988 eran provenientes de otra región del país: del Magdalena Medio.

Los autores de las siguientes masacres de 1988 y 1990 sí fueron los grupos paramilitares de la propia zona de Urabá y de Córdoba, organizados por los hermanos Castaño Gil, quienes habían sido partícipes, al inicio, del cártel narcotraficante de Medellín, que luego entraron en pugna con el capo del cártel, Pablo Escobar.

En el mismo año de acontecimiento de cinco de las masacres, 1988, tuvo lugar un hecho maniobrado por el grupo guerrillero EPL, que marcará, más allá de él, un punto de inflexión en esta historia.

Fue el paro de 1988. En él la mutua instrumentalización de las guerrillas de un lado y de los sindicatos del otro, llegó a su expresión máxima e hizo crisis. Sin embargo, entretanto los pasos hacia el pliego único de negociación con los patronos bananeros avanzaban.

En efecto, la guerrilla del EPL y su partido, el PC-ML, en Urabá plantearon que el paro convocado a nivel nacional por la CUT y otras organizaciones sociales debía tener un carácter insurreccional, lo que en la concepción leninista se denominaba huelga política general, encaminada al derrocamiento del gobierno vigente.

Esto quiere decir que EPL y PC-ML pretendían servirse del sindicalismo sobre el que tenían más influencia, que en Urabá era Sintagro, para objetivos político-militares maximalistas propios de su naturaleza pero ajenos a lo estrictamente sindical.

Se puede decir que la instrumentalización aquí tocó fondo, no sin altos costos para la organización sindical. Pues Sintagro –y también Sintrabanano- conocieron inmediatamente después del paro, que duró 45 días, una cifra considerable de desafiliaciones, cuando de 1984 a 1988 no habían hecho más que crecer en número de integrantes.

La respuesta desde el Estado fue la cancelación de la personería jurídica a los dos sindicatos el 27 de octubre de 1988; lo cual condujo los sindicalizados dispuestos a persistir, a resucitar en 1989 un pequeño y desconocido sindicato llamado Sindicato de Trabajadores de la Industria Agrícola Sintrainagro afiliándose masivamente a él, tanto los que hasta entonces habían hecho parte de Sintagro como los que habían hecho parte de Sintrabanano. Es lo que llamaron la fusión de dos sindicatos en uno nuevo, que tendría que asimilar las lecciones de la experiencia fallida de combinar la lucha armada con la lucha sindical.

El despropósito de querer convertir en una región un paro de trabajadores en insurrección para derrocar al gobierno central sin existir las condiciones para ello, fue el comienzo de un proceso que condujo, en un mediano plazo, a decisivos cambios en el propio planteamiento de la combinación de lucha armada con sindicalismo, y en la dinámica de cada uno de esos dos componentes: cambios en la lucha armada y cambios en el sindicalismo.

En la lucha armada, estamos hablando nada menos que del proceso interno que conduciría al EPL y a su partido a la dejación de las armas el 1º. de marzo de 1991; y en el sindicalismo, hablamos del claro propósito de desvinculación del novel sindicato Sintrainagro respecto de cualquier nexo con organizaciones armadas, de izquierda o de derecha: temas que serán objeto del acápite siguiente.

II. La institucionalización de las relaciones laborales y el sindicato a partir de los 1990s

En 1991 el EPL que controlaba la corriente mayoritaria del sindicato dejó las armas para convertirse en el partido Esperanza Paz y Libertad (EPyL) comprometido con el desarrollo socio-político de la región. Este proceso fue el fruto de las reflexiones dentro del partido PC ML y del EPL impulsadas por las dudas crecientes sobre el camino de la lucha armada y sobre el levantamiento popular como posibilidad para Colombia, tanto más después de la Caída del Muro en Berlín y el replantamiento de las guerrillas de Centroamérica ⁶; fueron motivadas también por la experiencia de las primeras intrusiones y masacres de los paramilitares y también por las preocupaciones sobre la salida de la región de varios capitales de la industria bananera. La decisión de cambio encontró un ámbito nacional favorable tanto en la desmovilización de otros grupos guerrilleros como en las oportunidades que abrió el proceso de la Asamblea Nacional Constituyente conducente a la nueva Carta de 1991 (Agudelo 2005, 139ff.).

1. El viraje político ideológico del sindicato y de la concepción de las relaciones laborales

El desarme y el viraje ideológico político del EPL indujo la transformación de las relaciones de poder y de la dinámica del conflicto armado en la región, con un impacto directo sobre el sindicalismo y las relaciones laborales. En las palabras de Mario Agudelo, uno de los líderes del PC ML: , Entendíamos ... que el modelo sindical seguía siendo un modelo viejo, un modelo contestario, de espaldas a los grandes problemas nacionales que no trabajaba por gestionar, sino por generar conflictos. “ (Agudelo 2005, 213). El cambio se manifestó en 1991 en el Pacto Social por Urabá y los acuerdos entre actores que antes se veían como enemigos a muerte: Augura y los empresarios bananeros, de un lado; Esperanza Paz y Libertad y Sintrainagro, del otro. Los acuerdos buscaron mejorar la convivencia, la inversión social y el desarrollo de la industria bananera, facilitar la re-inserción de

⁶ Rev. FASOC julio-septiembre 1999; Rev. Colombia Internacional, Universidad de los Andes, enero-abril 2001; Rev. ECA, Universidad Centroamericana, octubre-diciembre 2011; Rev. Cubadebate julio 2012.

los ex-guerrilleros como trabajadores en las fincas e incluyeron compromisos con formas no-violentas de la solución de conflictos, el diálogo y un nuevo modelo de negociación colectiva con concertación (El Mundo, 19.4.1991).

Hay que destacar tres implicaciones importantes que tuvo este proceso para las relaciones laborales.

1. En la configuración antigua, el partido PC ML, la guerrilla EPL y el sindicato estaban articulados, tanto por la unidad de las dirigencias como por la orientación estratégica en la combinación de las luchas sociales, políticas y armadas. Ahora, con la desmovilización del EPL, hubo un compromiso de optar por las vías democráticas institucionales descartando el uso de la fuerza de las armas. Se estableció la división de trabajo entre EPyL como partido en la arena política y Sintrainagro en la arena laboral, las relaciones laborales se volvieron campo propio del sindicato. De tal manera, se le abrió espacio de autonomía a Sintrainagro para llegar a soluciones propias sin intervención de actores externos y aún menos de actores armados.

2. Anteriormente el sindicato se definía como parte del movimiento revolucionario. En dicho contexto, las relaciones laborales formaban un campo de la lucha de clases, el conflicto laboral se convertía en instrumento para la transformación del orden de la sociedad y del Estado y la negociación colectiva en un juego de suma zero (gana-pierde). Con el Pacto Social por Urabá, el sindicato cambia su identidad y orientación ideológica: Una organización orientada por la lucha de clases, se transforma en una organización que asume como tarea más bien el bienestar y la integración de los trabajadores en la sociedad..

3. Esto abrió el espacio para que se transformara la concepción antagónica de las relaciones obrero patronales: se reconocen, al lado de las contradicciones de intereses, también los intereses comunes y se presupone que los conflictos de intereses pueden desembocar en compromisos ventajosos para ambas partes. El sindicato toma en cuenta la productividad y competitividad de las empresas, participa del interés común en la sobrevivencia de las empresas, y exige a cambio condiciones de trabajo y vida decentes. Por lo tanto, para ambas partes, la

negociación y la consulta, pero también la huelga se vuelven el camino normal y legítimo para la regulación de intereses y para dirimir los conflictos...

2. La nueva fase de la violencia y el asedio paramilitar

Estos cambios en la identidad del sindicato y en la concepción de las relaciones laborales no podrían realizarse sin conflictos fuertes en un sindicato en cuyo seno coexistían y competían dos corrientes. La orientación conflictiva de la corriente proveniente de Sintrabanano y las acciones violentas que seguían protagonizando sus consocios de las FARC, se revelaban contrarias al institucionalismo propio de la nueva identidad del sindicato construida por la corriente mayoritaria, la proveniente de Sintagro, y su partido, EPyL.

La desmovilización y el viraje político ideológico del EPL, ahora transformado en EPyL, despertaron, por primera vez desde muchos años, las esperanzas de la pacificación en la región y contribuyeron a la rápida incorporación de agencias estatales en una región marcada por la violencia y la marginación del Estado Nacional. Sin embargo, desataron también una nueva ola de violencia y conflictos: Las FARC y una disidencia del EPL que continuaron en la lucha guerrillera trataron de copar militarmente el territorio abandonado por el EPL desmovilizado y comenzaron a perseguir, asesinar y desplazar como traidores de la causa revolucionaria a dirigentes y a gentes de la base política, social y sindical de EPyL. Así, la guerrilla de las FARC empezó a verse como una amenaza y enemigo mortal no solamente de los empresarios bananeros sino de los trabajadores pertenecientes a la corriente mayoritaria del sindicato. A su vez, para defenderse y vengarse se re-armaron unos ex-guerrilleros re-insertados del EPL formando los “comandos populares” que contaron con el apoyo del ejército (Ortiz 2007, 146; Arco Iris 2012). Surgió una guerra sucia entre competidores antiguos de la Izquierda, una „disputa territorial que implicaba el control de la población, incluidos los sindicalistas“ (Archila et al. 2012, 176), que causó entre 1992 y 1994 un gran número de muertos. Como la guerra se volvió, también, un enfrentamiento por el modelo del sindicalismo“ (ibidem), dejó huellas sangrientas profundas en el seno de Sintrainagro. En no más de dos años, 1992 y 1993, se asesinan 199

sindicalistas – dirigentes de ambas corrientes del sindicato y obreros de las fincas bananeras o de los barrios considerados bastiones de una u otra corriente (ENS 2015; Ortiz 2011). Un evento emblemático fue la masacre de 35 trabajadores bananeros del Barrio La Chinita en Apartadó por las FARC en 1994.

Esta guerra sucia fue solapada y aún más compleja por la entrada de las Autodefensas Campesinas de Córdoba y Urabá (ACCU) a la zona bananera en 1994 (García de la Torre/ Aramburu 2011, 319 sig.). Estos paramilitares absorbieron los “comandos populares” y contaron no solamente con la cooperación del Ejército y de otras agencias del Estado sino con un apoyo financiero masivo – voluntario - del empresariado bananero⁷. Comenzaron una guerra sin cuartel por el dominio territorial contra la guerrilla y todos a los que consideraran como las bases o aliados políticos y sociales de ella. La violencia entre ambos bandos, con masacres, asesinatos selectivos, desapariciones y desplazamientos forzosos, llega al extremo en los años 1995 y 1996 (Suárez 2007) hasta que en 1997 la guerrilla es expulsada de la zona bananera y se ha establecido un nuevo orden político social militar que excluirá por años a la izquierda política representada por el Partido Comunista y la Unión Patriótica.

Entre los grupos más afectados por la guerra entre los paramilitares y el ejército, por un lado, y los grupos guerrilleros, por el otro, está el sindicato Sintrainagro entre 1995 y 1997, años en los que son asesinados 310 de sus afiliados (ENS 2015). Aunque integrantes de ambas corrientes del sindicato son blanco de actos violentos protagonizados por guerrillas y por paramilitares, la violencia paramilitar se dirige sobre todo contra los de la corriente proveniente de Sintrabanano al ser tachados de tener “vínculos con el Partido Comunista y las FARC” (Verdad Abierta, sin fecha). Se elimina, desplaza y calla a los representantes de esta corriente. En 1998, Sintrainagro se ha convertido en una organización homogénea

⁷ Acta del 29 de septiembre de 2014 de la Sala de Justicia y Paz del Tribunal Superior de Medellín, audiencia concentrada de formulación y aceptación de cargos contra el postulado Raúl Hasbún alias Pedro Bonito y otros del Frente Alex Hurtado del Bloque Bananero. En esta Acta la Fiscalía presenta un listado, suministrado por Hasbún, de 131 empresarios aportantes entre 1997 y 2008 y 24 que no aportaban (lo cual refuerza la tesis de que el aporte no era obligatorio sino voluntario). Sobre la financiación desde 1995, ver también versiones libres ante la Fiscalía, del postulado Helver Veloza alias HH, del 29 de octubre de 2007, agosto 27 de 2008 y 11 y 25 de febrero de 2009.

liderada por los dirigentes del antiguo Sintagro y orientada por el nuevo modelo de relaciones laborales, de negociación y concertación.

Los dirigentes sindicales entrevistados, todos de esta orientación, insisten en que en todo el conflicto armado desde 1991 no hubo una cooperación con los “comandos populares” ni con los paramilitares, por parte de Sintrainagro, porque siempre buscaban la protección de la Fuerza Pública, de “la institucionalidad”. Pero es obvio que la unificación tanto organizativa como programática – ideológica del sindicato se obtuvo a la sombra de la expansión paramilitar (comp. también Romero 2004, 275 s..).

Aunque los paramilitares en un momento trataron de comprometer a los comités obreros de las fincas para que cooperaran como informantes, sin embargo, contra lo que uno esperaría de un antisindicalismo propio de su caracterización como derecha extrema, no atacaron la organización sindical, según lo que comentan tanto los sindicalistas como los empresarios entrevistados; y tampoco intervinieron en las pautas de las relaciones entre sindicato y empresas. Más aún: Había un acuerdo entre empresarios y sindicalistas para no permitirlo. Como lo explica Mario Agudelo, uno de los líderes del antiguo EPL y protagonista de su viraje político ideológico: “Nosotros nos opusimos, y los empresarios también, logrando que respetaran los acuerdos para erradicar la presión armada de las disputas laborales.” (Romero 2004, 270)).

Mientras la guerra contra la guerrilla se desplazó a otras zonas de la región y del país, en el eje bananero de Urabá a partir de 1997 se consolidó un orden autoritario con apoyo de los políticos y de diferentes grupos sociales, en primer lugar pero no solo los empresarios, y garantizado por la Fuerza Pública en alianza con los paramilitares.(García/ Aramburu 2011, 322ff.). Seguía la violencia paramilitar contra otros sectores sociales, pero se paró la ola de violencia contra trabajadores sindicalizados en la industria bananera y se desarrollaba el modelo de las relaciones laborales iniciado por el Pacto Social por Urabá a comienzos de la década, sin intervención de actores externos. La desmovilización de las tropas paramilitares en 2005, por lo tanto, no tuvo un impacto fuerte sobre las relaciones laborales.

3. La institucionalización de la negociación colectiva

Parece paradójico: En el panorama violento de la década de los 1990s en la cual 540 de los apr. 16 000 miembros fueron asesinados (PNUD 2011, 95), no solamente el sindicato podía desarrollarse y mantenerse como la organización representativa, con una afiliación de más del 90% de los trabajadores, sino que en esta fase culmina la institucionalización de las relaciones laborales y se definen las pautas que rigen la negociación colectiva hasta hoy (comp. Torres/ Guarnizo 2004)..

El proceso de la unificación y centralización de la negociación colectiva que comenzó en 1987 con un pliego único para avanzar, entre 1989 y 1993, en la negociación por grupos de empresas, coordinada por una Mesa Macro, se finaliza en 1995, cuando un solo comité bipartito negocia los “Acuerdos Generales”, las normas generales para todas las empresas cuya fuerza de trabajo es representada por Sintrainagro (Augura s.f.) La base de la negociación la forma el pliego único de Sintrainagro aprobado por las asambleas municipales de los delegados sindicales y presentado, por la intermediación de Augura, a las empresas. Si el comité de negociación no llega a un acuerdo, el sindicato, dentro de los plazos legales, convoca, como varias veces ocurrió, a la huelga – en vez de buscar el arbitramento como la alternativa legal, aún más extendida y poco previsible con respecto a los resultados. Es un tipo de negociación de dos niveles, *sui generis* en Colombia y no previsto en la normatividad laboral legal: cada empresa firma su propia Convención Colectiva, pero sometida a los Acuerdos Generales. Así, los “Acuerdos Generales” que hoy cubren 160 empresas con más de 288 fincas, definen un núcleo de estándares laborales para casi toda la industria. Sin embargo, a raíz de las diferencias generadas en la fase inicial de la negociación descentralizada persisten diferencias entre las convenciones de las empresas, sobre todo con respecto a salarios y prestaciones.

Los agentes del Estado juegan un papel importante en la negociación colectiva. El delegado del ministerio del trabajo acompaña la negociación. A veces las dos partes, en la víspera de una huelga, buscan la intermediación del ministro o

incluso del Presidente de la República. La participación de los representantes del Estado es valorada de parte del sindicato porque simboliza la voluntad del Estado de hacer cumplir con las normas legales y convencionales y de sancionar violaciones – y promete facilitar el apoyo en conflictos laborales.

Alrededor de la negociación colectiva se configura, en los años 1990s, también, un tejido denso de instituciones comunes que ha sido ampliado y diferenciado después: con comités para la negociación, consulta o concertación entre el sindicato y las empresas que sirven para solucionar conflictos en la aplicación de la convención colectiva suscrita, para delimitar y negociar nuevas formas de trabajo y sus remuneraciones, para proteger la salud y seguridad industrial, para discutir o acordar medidas para aumentar la competitividad de la industria o para tomar decisiones conjuntas sobre la distribución de los fondos sociales.

Con respecto a los contenidos, la negociación colectiva, culminando en los 1990s, ha producido estándares comunes de condiciones de trabajo, de empleo y de representación sindical que se han mantenido después.⁸ Se han ampliado y profundizado las conquistas convencionales negociadas en los 1980s después del Acuerdo de Bogotá, con respecto a los términos de contratación, al sistema de remuneraciones, al seguro social y las prestaciones sociales tanto como a los derechos sindicales. En resumen, a fines de la década de los 1990s se acaba el proceso de la institucionalización de la negociación colectiva y de las relaciones laborales: Se han constituido los actores representativos que tienen tanto el poder de negociación con su contraparte como la autoridad para comprometer a su bando; se han armonizado los intereses de ambos bandos, primero de los trabajadores y después (y de manera más compleja) de los empresarios; se han definido sus papeles y pautas de interacción al desarrollar múltiples instituciones comunes para la negociación y cooperación y para la solución de conflictos. Al fin y al cabo, este sistema de relaciones laborales ha producido estándares altos en el empleo y trabajo y amplios derechos sindicales.

⁸ La apreciación resumida de la negociación colectiva se basa en el análisis de los Pliegos resp. los Acuerdos firmados entre 1987 y 2013.

Hay que resaltar que este proceso no sufrió rupturas ni desmejoras ni siquiera en las fases de violencia más dolorosas. El análisis de los Acuerdos Generales desde los años 1990s demuestra, al contrario, que se precisaron y se extendieron los logros convencionales y se amplió la agenda, incluso, en la fase del dominio paramilitar.

Hablar del logro de la institucionalización de las relaciones laborales en los años 90, no es decir que en este siglo no hayan surgido conflictos laborales nuevos que han puesto a prueba la relación entre empresarios y sindicato y a la vez han llevado a nuevos arreglos convencionales e institucionales. El sindicato ha podido defender y ampliar las conquistas convencionales, pero ha tenido en cuenta la situación económica de las empresas, también. Por los problemas de la competitividad internacional de la rama planteados por los empresarios, se ha visto obligado a negociar una flexibilización limitada del trabajo aunque logró vetar la subcontratación; y, ante el riesgo del cierre definitivo de empresas, el sindicato ha aceptado en esos casos un desmejoramiento en prestaciones convencionales o incluso legales en unas empresas.

4. El sindicato como actor más allá de la arena laboral

En los 1990s, apoyado por la negociación colectiva, se inició un proceso organizativo riguroso en el sindicato. Se establecieron la división de trabajo y la jerarquía y la articulación entre los niveles de la organización, concentrando el poder en la cúpula.

En el nivel local, los comités obreros representan a los trabajadores de la finca frente a la gerencia; por las convenciones colectivas cuentan con derechos de consultación y con amplios permisos. Forman, al mismo tiempo, la base de la dirigencia sindical que participa en la toma de decisiones de la organización. En el nivel intermedio, las subdirectivas de los cuatro municipios bananeros coordinan las actividades sindicales y negocian las Convenciones Colectivas de las fincas en sus municipios; Finalmente, al nivel más alto, la junta directiva nacional representa a los trabajadores sindicalizados frente los empresarios y representa a la

organización en otras arenas externas, sean sindicales, sociales o políticas al nivel departmental, nacional y hasta internacional.

La junta directiva nacional concentra mucho poder, tanto por su posición en la organización y la disposición sobre amplios recursos financieros convencionales como por sus múltiples funciones en un sistema de negociación colectiva centralizado. Aunque el sindicato, con sus niveles bien articulados, con sus prácticas de formación y concertación interna puede considerarse como una organización democrática, su cúpula ha seguido dominada por un grupo de dirigentes de las filas del antiguo EPL. los cuales, reacios a presentarse a reelecciones, usan su poder para mantener el control interno y defender su prerrogativa. Pero este control ha perdido su sentido político por la erosión de su partido orientador EPyL desde fines del siglo pasado..

El partido y el sindicato estaban unidos por dirigentes que compartían, desde tiempos del PC ML/ EPL, la historia y las perspectivas políticas. Esta unidad política se rompió cuando el EPyL terminó perdiendo el respaldo electoral y produciendo la inserción de sus seguidores en formaciones políticas divergentes, hasta, en la primera década del siglo, integrarse a un partido con nexos fuertes con los paramilitares (Convergencia Ciudadana). Con esto – lo deploran algunos antiguos dirigentes – se desvaneció el proyecto político del sindicato.

Por lo tanto, el sindicato, como organización fuerte en la arena laboral ahora es un actor autónomo en el ámbito regional y laboral, sin brazo ni orientación política única. Aunque la cúpula en 2004 respaldó la campaña electoral exitosa de Álvaro Uribe, el Presidente autoritario que prometió una política de mano dura, ya no puede dar un respaldo unificado en las campañas electorales, aunque apoya candidatos cercanos o de sus propias filas para mantener canales de influencia política local y regional más bien clientelistas.

Las actividades del sindicato no se han limitado al campo laboral. Desde los años 1990s, el sindicato se ha concebido como "actor social en el territorio" (Celis 2004, 136) y se ha incorporado en el tejido político, estatal y sindical de la región y más allá. Ha aprovechado su autonomía para establecerse y afianzarse como actor en el ámbito regional y nacional, más allá de la arena laboral. Apoya y realiza, en

cooperación con Augura y con las alcaldías, programas sociales de vivienda y educación en los municipios y la región que no solamente benefician a sus afiliados sino también al resto de la población. Y se ha articulado con la red de instituciones sociales públicas y con las organizaciones de la sociedad civil de la región.

Otro campo estratégico del sindicato lo constituye su ubicación en el sindicalismo nacional e internacional. Por un lado, en las últimas dos décadas ha ampliado sus límites organizacionales al incluir otras agroindustrias en distintas regiones, como las de la palma, de las flores y de la caña; de tal manera que se ha convertido en un sindicato agrario y no solo bananero. Sin embargo, el centro organizativo y del poder ha quedado en la zona bananera de Urabá - la región donde más éxito ha tenido. Por otro lado, se ha incorporado como una organización poderosa en el sindicalismo a nivel nacional e internacional: En el contexto colombiano de dispersión del sindicalismo, es considerado, después del sindicato del magisterio, el sindicato más fuerte del país, tanto por su afiliación y poder de negociación como por su importancia para las estructuras nacionales de la organización sindical. En el ámbito internacional, se ha convertido en un miembro influyente en la organización global de los sindicatos agrarios UITA y en la Coordinadora Latinoamericana de sindicatos bananeros (Colsiba).

Con todo esto, Sintrainagro ha llegado a ser una organización fuerte y autónoma, tanto frente a las empresas como frente a actores externos del sistema de relaciones laborales, y un actor que puede acumular y aprovechar su influencia en múltiples arenas.

IV. Conclusiones

En las últimas tres décadas, las relaciones laborales en la industria bananera de Urabá han pasado por cambios profundos y con ellos, las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores.

De un sindicalismo débil y disperso, reprimido por los empresarios y perseguido por la fuerza pública, salió uno de los pocos sindicatos de tipo industrial que organiza y representa casi toda la fuerza de trabajo del sector, una organización autónoma, ampliamente reconocida y con gran fuerza de movilización y de negociación. El mismo sindicato pasó por un cambio ideológico y estratégico profundo: de un tipo que Richard Hyman denomina como *school of war in class struggle* al priorizar la lucha y la movilización socio-política (Hyman 1996), se transforma en una organización orientada hacia la integración social de los trabajadores.

Este viraje facilitó el cambio en las formas de interacción con el empresariado: antes contestatarias, que negaban la legitimidad de la contraparte y de sus intereses, han asumido más bien rasgos de tipo corporatista, basados en el reconocimiento de intereses tanto comunes como opuestos y que incluyen también, más allá de la negociación colectiva, formas de consulta y concertación e incluso buscan el respaldo por agencias del Estado, aunque cuentan con la huelga como última arma (Crouch, 1993, 32ss).

La formación del sindicato se articuló con la institucionalización del sistema de relaciones laborales. Mientras las condiciones de empleo y trabajo hasta la mitad de los años 1980s se definían apenas a nivel de cada empresa y estaban sujetas a la arbitrariedad o discrecionalidad de los patronos, hoy se regulan a nivel ramal por la negociación colectiva entre los representantes del empresariado y el sindicato. En la parte empresarial ha sido importante el papel de la asociación Augura que se constituyó como actor laboral al aceptar e impulsar la negociación colectiva y coordinar los intereses de los empresarios.

El sistema de relaciones laborales ha generado beneficios para los trabajadores poco comunes en la agroindustria colombiana. Mientras hasta la mitad de los años

1980s las condiciones de trabajo y empleo ni siquiera cumplían con las normas legales, hoy se ha generalizado el empleo formal y se ha regularizado el trabajo con niveles de seguridad, remuneraciones y prestaciones más altos que los exigidos por la legislación laboral.

Este perfil del sindicato y de las relaciones laborales se desarrolló entre 1984 y 2000, en una época marcada por la excesiva violencia en toda Colombia y sobre todo en la zona bananera de Urabá que dejó un rastro de muerte profundo entre los sindicalistas. Sintrainagro y sus sindicatos antecesores fueron de las organizaciones sindicales más afectadas por la violencia en Colombia.

Nuestro trabajo partía de esto que consideramos una paradoja; un sistema de relaciones laborales, en muchos aspectos único y ejemplar en Colombia, se desarrolló en medio de la violencia.

Cómo se resuelve la paradoja? Llegamos a la conclusión de que el desarrollo de las relaciones laborales y del sindicato no se puede entender sino en parte por la dinámica económica y social propia de una industria exportadora emergente, con empresarios y trabajadores que, en un camino arduo de aprendizaje de conflictos laborales tienen que desarrollar las pautas de cooperación y de manejo de los conflictos. El desarrollo de las relaciones laborales ha sido articulado con la dinámica del conflicto armado en Colombia, entre guerrillas, fuerza pública, narcotraficantes y paramilitares. Más precisamente: son actores externos a lo laboral – grupos de la izquierda armada, paramilitares, fuerza pública que con su intervención, incluida la violencia física irregular, han intervenido en el desarrollo del sistema de relaciones laborales en la industria bananera de la región. Unos actores se convirtieron en protagonistas, dieron con sus acciones un impulso inicial al proceso o dieron un rumbo nuevo a las relaciones laborales. Otros actores generaron o aseguraron el contexto en cual se estabilizaron las relaciones laborales corporatistas. En todas sus fases el desarrollo y la institucionalización de las relaciones laborales hasta 2000 estuvieron marcados por la intervención de actores armados y por violencia cuya lógica se derivaba más bien del conflicto armado que de los conflictos laborales o de estos pero atravesados por aquellos.

Fueron grupos de la izquierda armada – el PC/ML EPL como protagonista principal - la fuerza motriz de la sindicalización, de la formación de un sindicato industrial representativo y de la unificación de las reivindicaciones. Favorecidos por una fase de liberalización política del país en medio de violencia, en los años 1980 desataron una dinámica política y laboral conflictiva que, por un lado, comprometió a los empresarios a cumplir con la legislación laboral y a entrar a la negociación colectiva creando así la base de la institucionalización de las relaciones laborales, pero insertó el campo laboral en el conflicto armado y en la violencia protagonizada por los actores armados irregulares.

Fue un grupo de la izquierda armada, el EPL, el que al comienzo de los 1990s por su desmovilización y el viraje político ideológico impulsó un cambio en las relaciones de conflicto y cooperación entre los actores sociales de la región. Llevó, específicamente a la re-orientación político-ideológica y facilitó, la separación de la arena política y laboral y con esto la “despolitización” del sindicato y abrió el espacio para nuevas formas de cooperación entre el sindicato y los empresarios. El cambio provocó una nueva ola de violencia iniciada por las FARC y la disidencia del EPL y dirigida contra los protagonistas del cambio, principalmente los sindicalistas de la corriente mayoritaria.

Fueron los paramilitares, aliados con la Fuerza Pública, quienes desplazaron a las FARC librando así al sindicato de esa amenaza que atacaba su autonomía y su modelo de relaciones laborales. Pero a la vez la extrema violencia de los paramilitares, al asesinar, hacer huir o al menos silenciar a un sector importante de sindicalistas (los del Partido Comunista y la Unión Patriótica), así no fuera el mayoritario, cercenó parte de la posibilidad de desarrollo democrático del sindicato mediante un enriquecedor debate interno de corrientes distintas. Fue lo uno y lo otro a la vez. Tal "pacificación violenta" estableció y sostuvo, por lo menos hasta la desmovilización de las Autodefensas Unidas de Colombia (AUC) en 2005, un orden político militar regional autoritario en el cual *de hecho*, y no necesariamente por sus intenciones, se estabilizaron las pautas de las relaciones laborales que han continuado en este siglo.

Llama, sí, la atención que este orden autoritario mantenido y fuertemente subsidiado y apoyado por los empresarios bananeros, ganaderos y narcotraficantes de la región, mientras acabó con la izquierda política, no haya sido utilizado para acabar, también, con la negociación colectiva centralizada, romper el poder sindical, y desmejorar las conquistas laborales. Lo que parece paradójico se entiende porque no solamente el sindicato sino los empresarios bananeros, a pesar de las diferencias de intereses dentro de sus grupos, también han visto como ventajoso sostener unas relaciones laborales que se regulen sin la intervención de actores armados. Aunque establecen un alto nivel de estándares y de costos de empleo y de trabajo, aseguran una conquista común, resultado de la experiencia de la violencia pasada y de un aprendizaje: en medio y a través de ella, una paz laboral construida sobre la base de reglas de cooperación y de conflicto mutuamente convenidas y respetadas.

Los llamados Acuerdos Generales generan varios beneficios adicionales: Crean pautas comunes de las relaciones obrero-patronales que contribuyen a racionalizar y profesionalizar la gestión de recursos humanos al involucrar al sindicato en el manejo del orden laboral. Establecen, además, condiciones de trabajo y empleo comunes que disminuyen el riesgo de asegurar la competitividad por un dumping en los costos laborales. Finalmente, la negociación colectiva, con sus procedimientos de analizar y normalizar los trabajos y el rendimiento de la industria, aporta a la re-organización y estandarización de los procesos de trabajo.

Qué significa el caso de Sintrainagro y de las relaciones laborales en la industria bananera de Urabá en Colombia?

Aunque es un caso único incluso en el contexto colombiano, tanto por el proceso tan violento como por sus beneficios, suministra interesantes elementos para reconsiderar y relativizar la manera como se conceptualizan las relaciones laborales. Las discusiones sobre las relaciones laborales en los países del Norte con Estados Nacionales de Derecho y Bienestar establecidos y apoyados en fuertes economías nacionales, presuponen y no ponen en duda que las relaciones laborales se desarrollan y se transforman en un marco institucional y legal estable

que permite que los conflictos de intereses entre trabajadores y empresarios se regulen dentro de caminos pacíficos, aún con formas y lógicas de interacción diversas (Dunlop 1958; Hyman 1989, 120 sig. ; Mueller-Jentsch 1995). Según esa concepción, en el marco institucional y legal se constituyen las organizaciones autónomas que representan los intereses de los empresarios y de los trabajadores y se definen los temas, formas, procedimientos y normas de intercambio propios del sistema de relaciones laborales. El poder de los sindicatos se apoya no solamente en los recursos estructurales, según el papel económico de la industria, y en sus recursos organizacionales, según la capacidad de movilización; pues también son de gran peso los recursos institucionales en el ámbito legal, como el derecho laboral y las instituciones laborales (Dörre 2009, 33 sig: 875, Wrighte 2000).

Es el mismo Estado de derecho con su monopolio de violencia el que respalda tal sistema de relaciones laborales y garantiza el cumplimiento con su normatividad. Entre tanto, la violencia física en las relaciones laborales parece más bien característica del pasado: sea de las fases formativas de la lucha por el derecho a la asociación sindical y a la negociación colectiva, o de fases represivas de dictaduras.

En cambio, las relaciones laborales en Colombia, como un país marcado por la presencia de actores irregulares armados, presentan un perfil más bien híbrido: entre la normatividad institucional formal y la informalidad real impuesta por poderes no institucionales.

a) Por un lado, el país que se define por su Constitución de 1991 como un Estado Social de Derecho garantiza, mediante la juridicidad laboral y las instituciones laborales, el derecho a la asociación y a la negociación colectiva, aunque con límites, pues el propio marco jurídico es restrictivo al someter a los sindicatos a un apretado corsé de reglamentación legal y controles administrativos y políticos (ver Dombois/ Pries, 2000, 125ss.; Dombois 2012; Vázquez 2014, 256 sig.). Al mismo tiempo, se han interpuesto frecuentes cortapizas a los derechos por parte de los gobiernos hasta llegar en ocasiones a tratar huelgas y expresiones sindicales como temas de orden público, y en la opinión del país, alimentada por los medios,

ha existido un clima desfavorable hacia la existencia y la autonomía de los sindicatos; muchas empresas y empresarios han sido opositores más o menos radicales de la organización sindical (PNUD 2011, 19 sig.). Todo esto ha contribuido a un nivel de la sindicalización muy bajo incluso en el sector de empleo formal, a una alta dispersión organizativa y política del sindicalismo y a la baja cobertura de la negociación colectiva.

b) Por otro lado, el Estado no tiene el poder de darle vigencia al marco jurídico institucional y garantizarlo en todo su territorio. Han sido los poderes no institucionales: actores armados irregulares, a menudo en alianzas con miembros activos de la fuerza pública, quienes, sobre todo en la fase más violenta del conflicto armado entre 1984 y 2005, en muchas regiones han intervenido en las relaciones laborales. De las formas y de los objetivos de la intervención violenta dependía el orden de relaciones laborales real y su articulación con la institucionalidad nacional. En el caso de Urabá, en medio de un vacío de la regulación estatal y durante una época determinada del conflicto armado, la Izquierda armada fue la fuerza motriz para impulsar la integración a la institucionalidad nacional en las relaciones laborales; después ante la violencia de las guerrillas, fue el orden autoritario establecido y mantenido por los paramilitares en alianza con la fuerza pública el que suministró un marco de fondo para finalizar la institucionalización de unas relaciones laborales apoyadas en un consenso amplio entre los empresarios y el sindicato. En otras regiones afectadas por el conflicto armado las configuraciones de los actores armados tanto como las relaciones entre los empresarios y sindicatos en la fase más violenta del conflicto armado entre 1984 y 2005 eran muy distintas a las de la zona agroindustrial de Urabá – ya la zona bananera tradicional de Magdalena muestra unas dinámicas diferentes-. Donde persistían relaciones antagónicas entre las empresas y sindicatos tachados como afines a la subversión, la violencia paramilitar cambió a menudo el rumbo de las relaciones laborales (Archila et al. 2012;; Valencia/Celis 2012)); en otras zonas el poder y el control guerrillero marcó y limitó el desarrollo de las relaciones laborales. Empero, no se debe ignorar que las relaciones laborales en muchas zonas del país, sobre todo en las ciudades grandes, han sido

poco afectados directamente por el conflicto armado y los actores armados irregulares.

En síntesis, fue en la fase más violenta de Colombia y de Urabá en la cual se desarrollaron e institucionalizaron las relaciones laborales de la industria bananera.

Las actuales negociaciones de paz con las FARC dejan esperar que, con la desmovilización y la integración política del grupo guerrillero más fuerte se amplíe el espacio para el desarrollo de las relaciones laborales sin intervención de actores ilegales armados. Sin embargo, los paramilitares han dejado, como herencia, redes de bandas criminales con amplia cobertura nacional y también presentes en Urabá, nuevos actores ilegales armados, ahora sin tinte político y más bien dedicados a actividades ilícitas como el narcotráfico y la extorsión.

Con todo esto, aunque se ha reducido sustancialmente la violencia, , Colombia todavía continúa siendo un país que presenta un nivel muy alto de violencia contra trabajadores sindicalizados (ITUC 2011; ENS 2015). Las políticas de Sintrainagro de integrarse en las diferentes arenas laborales, sindicales y políticas- , al nivel local, regional e internacional, pueden interpretarse, por lo tanto, como estrategias de una organización vulnerable en un ámbito siempre inseguro, que busca recursos adicionales y un marco estable de acción que ni el Estado ni el poder estructural y organizacional del sindicato pueden del todo garantizar.

(67 932 caracteres; 10625 palabras)



PROYECTO OIT/USDOL

PROLOGO

La OIT, por conducto del Proyecto USDOL, viene realizando diversas acciones encaminadas al mejoramiento de las relaciones laborales en Colombia. Una de ellas es la que nos complace presentar en este documento. El documento reseña las lecciones extraídas de la investigación llevada a cabo en relación con siete (7) casos colombianos, pertenecientes a distintos sectores económicos y distintas regiones de este país.

El trabajo se realizó de conformidad con una metodología de investigación rigurosa. Las fuentes de información de este trabajo fueron fundamentalmente representantes de empresas y de organizaciones sindicales previamente seleccionadas. Una vez procesada la información recopilada, se sometió para su validación a los interlocutores mencionados. Tras el examen de los resultados de la investigación, los interlocutores en cuestión manifestaron su conformidad expresa con los mismos.

El reconocimiento expresado por los interlocutores sociales muestra, sin asomo de duda, la objetividad y la transparencia con que se efectuó la investigación. Este hecho nos ha conducido a considerar oportuno poner al alcance de todos aquellos que se mueven en el mundo de las relaciones laborales, las lecciones extraídas de esta investigación. Estamos convencidos de que la misma puede constituir un valioso aporte para el mejoramiento de las relaciones citadas.

Desde luego, deseamos subrayar el hecho de que al difundir estos resultados no pretendemos afirmar que las enseñanzas derivadas del estudio son aplicables en todas las situaciones. Su posible aplicación debe examinarse en cada caso concreto, a la luz de las específicas circunstancias que lo rodean. No obstante, estamos convencidos de que tales enseñanzas constituyen un valioso punto de referencia que esperamos pueda ser de provecho.

La OIT agradece muy especialmente a las empresas y organizaciones sindicales que hicieron posible el estudio. Esta participación constituye, a no dudarlo, un valioso apoyo a las acciones que lleva a cabo la OIT y deseamos reiterar por ello nuestro sincero reconocimiento.

Ricardo Hernández Pulido
Director
Oficina Subregional OIT
Lima, Perú

Mayo de 2004.
Impreso por Copiloto Ltda.
Bogotá, Colombia.

CONSULTORES

JOSE FERNANDO TORRES

Abogado en ejercicio y asesor de empresas, catedrático en las universidades Pontificia Universidad Javeriana y Externado de Colombia, miembro en Bogotá del Comité de Laboralistas de la Asociación Nacional de Industriales - ANDI -, árbitro de la Cámara de Comercio de Bogotá; Ex Vicepresidente Administrativo de Bavaria S.A. Miembro de la junta directiva de reconocidas empresas en distintos sectores de la economía.

CARLOS JOSE GUARNIZO

Abogado Especializado en Derecho Laboral y Seguridad Social; Exdirigente sindical de la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado, Fenaltrase; Cofundador de la CUT; Ex Asesor del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, con experiencia en solución y prevención de conflictos laborales. Coordinador Nacional del Proyecto OIT / USDOL.

INDICE

I. Introducción	7
II. Objetivos Específicos de la Investigación	7
III. Casos Seleccionados	8
IV. Metodología utilizada en la Investigación	11
V. La Razón de las Diferencias	12
VI. Las Enseñanzas de los Casos Investigados	14
VII. Los Resultados	20
Casos Estudiados	21
Incauca	23
Sector Bananero	27
Chevron Texaco	39
Cementos Nare S.A.	45
Mayagüez	53
Mazda	59
BanColombia	65

I. Introducción

La OIT, por conducto del proyecto US/DOL, ha querido realizar esfuerzos encaminados al mejoramiento de las relaciones laborales en Colombia, habida consideración de que la situación del país en esta materia ha sido objeto de debate en las deliberaciones de la Conferencia Internacional de Trabajo en Ginebra, durante las cuales se han hecho evidentes unas significativas diferencias entre las visiones del sector de los trabajadores y del sector empleador acerca de dicha situación.

Estas diferencias están referidas a diversos aspectos, dentro de los cuales cabe citar el entendimiento acerca de la manera como se da cumplimiento a los convenios fundamentales de la OIT, especialmente los relativos al derecho de asociación sindical y al derecho de negociación colectiva.

Estas diferencias se ponen de presente en las quejas sobre el particular puestas en conocimiento del Comité de Libertad Sindical de la OIT, en los análisis que se hacen de las mismas, y en una serie de situaciones específicas que se presentan dentro de un marco que ha dificultado las relaciones laborales y el examen de los problemas presentados, de sus causas y de sus efectos.

Como una forma de contribuir al mejoramiento de las relaciones laborales, la OIT consideró como algo de la mayor importancia, adelantar una investigación práctica que permitiere ilustrar con ejemplos concretos los avances que en las relaciones laborales se han presentado en diversos casos concretos, para luego difundirlos a fin de que sirvieran por lo menos de referencia a los sujetos de las relaciones laborales con miras a que si lo tuvieran a bien los pusieren en práctica dentro del contexto de buscar un mejoramiento de dichas relaciones.

7

El objetivo de la investigación no es el de concluir que las lecciones extraídas de los casos analizados son aplicables indistintamente en todas las situaciones pues es evidente que cada una de ellas tiene sus propias particularidades y lo que en una opera adecuadamente no necesariamente produce el mismo resultado en otra.

Esta investigación se realizó siguiendo una rigurosa metodología, con participación tanto de empleadores como de organizaciones sindicales, con total transparencia, pues no otra es la manera de garantizar la credibilidad y confiabilidad de la misma.

Adicionalmente, se hizo a los participantes claridad en el sentido de que no se trataba de hacer un juicio de valor acerca de la manera como las empresas o las organizaciones sindicales cumplían sus obligaciones legales o contractuales sino, simplemente, de obtener información acerca de todos los hechos, circunstancias, prácticas o factores que habían caracterizado la relación entre las partes y permitido o facilitado la existencia de unas buenas relaciones laborales y un apropiado espíritu de colaboración.

II. Objetivos Específicos de la Investigación

Más específicamente, la investigación se inició con los siguientes objetivos:

1. Seleccionar algunas empresas en diferentes sectores de la economía con el fin de conocer las estrategias que hubiesen podido adoptar para lograr o buscar unas sanas relaciones laborales y un

ambiente de colaboración en el sitio de trabajo. Esta selección se hizo teniendo en cuenta la conveniencia de no concentrar en una sola región el análisis sino, por el contrario, en regiones muy representativas, en diversos sectores de la actividad económica y, adicionalmente, consultando el criterio de la variedad de afiliación gremial – empresarial y sindical -, pues de esta manera se cumplía el objetivo de no dejar por fuera a ninguna de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores.

2. Documentar las experiencias de esas empresas mediante una investigación de campo y una metodología que incluyera la realización de encuestas cualitativas y cuantitativas y otras técnicas adecuadas a ese propósito.
3. Extraer, en cuanto fuere pertinente, lecciones fundamentales de esos casos.
4. Difundir los resultados y, en particular, las enseñanzas extraídas, para los fines antes indicados.

III. Casos Seleccionados

Luego de una rigurosa selección y de contar con la autorización de las respectivas empresas, se escogieron los siguientes casos, procedentes de seis sectores económicos y con sedes en distintas regiones del país:

- La agroindustria bananera de Urabá, situada en la región de Urabá, que corresponde al Departamento de Antioquia.
- Las empresas Incauca y Mayagüez, del sector agroindustrial del azúcar, ubicadas en el norte del Departamento del Cauca y en el sur del Departamento del Valle del Cauca, respectivamente.
- El banco Bancolombia, de cobertura nacional, pero con sede administrativa en Medellín.
- La empresa Cementos del Nare, localizada en la región del Magdalena Medio en el Departamento de Antioquia.
- La empresa petrolera Chevron – Texaco, de cobertura nacional, pero con sede administrativa en Bogotá.
- La ensambladora de automóviles Compañía Colombiana Automotriz (Mazda), localizada en Bogotá.

1. SECTOR BANANERO

El sector bananero en Urabá (noroeste de Antioquia) está compuesto por 344 fincas, de distintos y disímiles propietarios, distribuidas en 30.000 hectáreas, de las cuales 28.500 están dentro del proceso, equivalentes a 310 fincas, pertenecientes a 185 sociedades. La economía de la zona depende en un 90% de la industria del banano y la región exporta el 83% de toda industria bananera nacional.

El número de trabajadores es de 17.600 de los cuales 15.000 son convencionales. Se encuentran agrupados en su mayoría en Sintrainagro, que además tiene sedes en Magdalena, Santander, Risaralda y Medellín. Sintrainagro es filial de la Central Unitaria de Trabajadores – CUT -.

La Asociación de Agricultores de Colombia – Augura – es el gremio que agrupa a los exportadores de banano colombianos. Además de las funciones gremiales actúa, para los efectos de la negociación colectiva, como coordinador y facilitador del proceso de negociación por parte de los bananeros.

En un periodo de 15 años los trabajadores y empresarios del banano pasaron de unas relaciones caracterizadas por la confrontación permanente en un contexto de alta violencia en la región, con baja productividad y malas condiciones de trabajo a una situación de diálogo permanente y negociaciones colectivas caracterizadas por la madurez y la identificación de intereses comunes que han producido grandes beneficios para los trabajadores, la industria y la región. De hecho, las condiciones de bienestar de los trabajadores y de la comunidad son en la actualidad significativamente superiores a las existentes en las épocas de alta conflictividad.

2. INCAUCA

Su actividad productiva se inició en 1963 y es hoy por hoy el Ingenio azucarero más grande de Colombia. Incauca S.A. se encuentra ubicado en El Ortigal, Miranda (Cauca) a 50 kilómetros de Cali, y abarca en su área de influencia 12 municipios de los dos departamentos. Tiene cerca de 1500 trabajadores, de los cuales 1030 son sindicalizados y el 84% (1229) de los trabajadores están cubiertos por el convenio colectivo. Existen 2570 trabajadores que prestan servicios a través de intermediarios, mediante contratos de prestación de servicios, cooperativas y la mayoría mediante servicios temporales.

Los empresarios se agrupan en Asocaña y el sindicato (de empresa) es filial de la Confederación de Trabajadores de Colombia – CTC.

Incauca ilustra la estabilidad y permanencia de un modelo de relaciones laborales en el que los empleadores han apostado por el reconocimiento de la actividad sindical y la elevación del nivel de vida de los trabajadores, mientras el sindicato opta por un esquema de concertación que contradice cierta tradición sindical de que el empleador “es un enemigo”.

3. BANCOLOMBIA.

En 1997 se protocoliza la fusión del Banco Industrial Colombiano con el Banco de Colombia, que dará lugar al surgimiento de Bancolombia, en 1998. Se consolida así el mayor banco del país por activos, patrimonio e ingreso, con 364 oficinas ubicadas en más de 116 ciudades. Cuenta con aproximadamente 6359 empleados, de los cuales el 72% (4.608) está cobijado por el convenio colectivo de trabajo y el 28% (1751) está excluido. Esta cifra no comprende los que pudieren estar vinculados a través de contratos distintos a los de trabajo, como los de empresas suministradoras de personal temporal, o, en general, por outsourcing.

El número de sindicalizados es de 2.926, es decir, el 46% del total de los trabajadores, distribuido en dos sindicatos, así: a la Unión Nacional de Empleados Bancarios – Uneb –, sindicato de industria – 986 trabajadores; a Sintrabancol – sindicato de empresa – 1920. Ambos sindicatos son filiales de la CUT.

Este caso muestra el tránsito de las relaciones laborales ante una situación de fusión de dos importantes bancos colombianos y la gestión del conflicto laboral en condiciones de reestructuración de la nueva entidad.

4. CEMENTOS NARE

Empresa cementera con aproximadamente 40 años de antigüedad, que opera en los municipios de Nare y Caracolí, en Antioquia. Cuenta con 368 trabajadores de planta, de los cuales 230 están cobijados por el convenio colectivo de trabajo. Además, tiene contratos con cooperativas y de suministro de personal que agrupan a 82 trabajadores (41 por cooperativas y 41 temporales).

Su número de sindicalizados asciende a 230, distribuido de la siguiente forma: al Sindicato Único de Trabajadores de la Industria de Materiales de la Construcción – Sutimac, sindicato de industria – 196 trabajadores. Al Sindicato de Trabajadores de Cementos Nare – Sintracenare, sindicato de base – 30 trabajadores. El primero filial de la CUT, el segundo de la Confederación General de Trabajadores Democráticos – CGTD.

La experiencia de Cementos del Nare ilustra las acciones que permitieron pasar de unas relaciones laborales altamente influidas por la violencia a una etapa de mayor cordialidad y fuerte intervención social en las comunidades en que está asentada la empresa.

5. CHEVRON - TEXACO

10

Se trata de una empresa del sector petrolero, mundialmente conocida, resultado de la fusión Chevron-Exxon llevada a cabo a finales de 2001.

Cuenta con tres sindicatos, todos filiales de la CUT, que son los siguientes: Sinaltratexas – sindicato de base – mayoritario, con 58 afiliados¹. La USO, como sindicato de industria, con aproximadamente 24 empleados de la empresa afiliados. Adeco, sindicato de industria, con sólo dos empleados.

El caso de Chevron – Texaco se destaca por la puesta en práctica de una política de recursos humanos que se tradujo en una nueva forma de desenvolvimiento de las relaciones laborales, con mayor diálogo y concertación y un mayor compromiso de los trabajadores con los asuntos específicos de la empresa.

6. MAYAGÜEZ

Mayagüez S.A. se creó en 1937 y está localizado en Candelaria (Valle del Cauca), a 30 kilómetros de Cali y tiene área de influencia en siete municipios de este Departamento. Cuenta con 979 trabajadores directos y aproximadamente 2400 trabajadores vinculado bajo modalidad de outsourcing, de los cuales 1400 están permanentemente laborando en labores de corte de caña y 1000 son flotantes, es decir, se contratan en función de la época y de las necesidades. Lo anterior significa que, aproximadamente, el 70% del personal utilizado está tercerizado.

¹Con posterioridad a la fecha en que se llevó a cabo la investigación Sinaltratexas cambió su nombre a Sinaltrachevrontexas, y luego se fusionó con Sintrapetrol, que es otro sindicato de industria en el sector de petróleos.

El Sindicato de Trabajadores de la Industria del Dulce es afiliado a la CGTD. Los empleadores se agrupan en Asocaña.

La experiencia de Mayagüez ilustra un caso de reestructuración de la empresa motivado en las consecuencias que para el sector azucarero aparejó la apertura económica y en la necesidad de una mayor competitividad internacional, en el que se utilizan modalidades de contratación con los sindicatos que en Colombia son poco usuales, como es el caso de los contratos sindicales, los cuales generaron nuevos espacios para la acción del sindicato y para que éste desarrollare una política de mayor contenido social a sus afiliados.

7. MAZDA

Se trata de la tercera ensambladora y comercializadora de vehículos en Colombia, con una participación cercana al 16% de la producción nacional.

El Sindicato de Trabajadores de la Industria Automovilística de Colombia – Sintraautoscol – es filial de la CUT.

En un sector económico sometido a frecuentes y bruscos cambios, empresa y sindicato logran establecer mecanismos flexibles para que el tratamiento de las necesidades de las partes que han redundado en un modelo simétrico y eficaz de relaciones laborales.

IV. Metodología utilizada en la Investigación

11

1. BASES CONCEPTUALES

La investigación de campo, en cada empresa, se hizo para conocer concretamente los siguientes aspectos:

- 1.1. Las relaciones laborales, con expresión de los elementos básicos que han caracterizado la relación entre las partes, tanto positivos como negativos (dificultades de relación), y la manera como han evolucionado, incluidos los factores que originaron dificultades en las relaciones y los que contribuyeron a su mejoramiento.
- 1.2. El proceso de negociación colectiva, su duración y manifestaciones, y las causas de las principales diferencias.
- 1.3. Entorno específico bajo el cual se han desenvuelto las relaciones laborales, es decir, las circunstancias que las rodearon y el ambiente sociopolítico y cultural de la zona de influencia de la empresa
- 1.4. Las prácticas y políticas de recursos humanos existentes al interior de la empresa con incidencia, directa o indirecta, en unas sanas relaciones laborales y en el ambiente de trabajo.
- 1.5. Las prácticas y políticas existentes al interior del sindicato con incidencia, directa o indirecta, en unas sanas relaciones laborales y en el ambiente de trabajo.
- 1.6. Estadísticas relevantes de la empresa - tamaño, número de empleados, datos sobre afiliación a organizaciones sindicales, situación económica, inversión social - y de los aspectos fundamentales de la relación, dentro de las cuales cabe citar las quejas, las querellas, los litigios, etc.

En esta investigación se aprovechó la ocasión no sólo para conocer los aspectos fundamentales que han tipificado los conflictos colectivos de trabajo sino, en un contexto más amplio, el marco dentro del cual se han desarrollado y las buenas prácticas implementadas que han facilitado la relación entre las partes, lo cual significa que esta investigación no se limitó a las meras fases formales de un proceso de negociación colectiva.

2. PROCESO DE RECOLECCION DE INFORMACION

2.1. Obtención de autorización formal de la empresa para realizar la investigación.

La solicitud de autorización se efectuó valiéndose de un formato único que precisó el alcance y propósito de la investigación, evitando equívocos o malas interpretaciones.

2.2. Utilización de tres mecanismos de recolección:

2.2.1. Diligenciamiento de un cuestionario con preguntas sobre la situación laboral, idéntico para las partes, a fin de garantizar la transparencia y de permitir establecer la existencia de coincidencias o diferencias de percepción sobre los puntos objeto de encuesta.

2.2.2. Una entrevista con voceros autorizados de las partes, separadamente, cuyo objeto era el de profundizar en temas específicos, teniendo en cuenta los resultados de la encuesta.

2.2.3. Material documental entregado por las partes.

3. PARTICIPACION DE CONSULTORES EXPERIMENTADOS

12

Se trataba de dos consultores con conocimiento, el uno, principalmente del sector empresarial, y el otro, principalmente del sector sindical, actuando bajo la orientación de la OIT.

4. REVISION PREVIA DEL INFORME FINAL, HECHA POR LAS PARTES

El informe rendido por los consultores fue enviado tanto a la empresa como a la organización sindical respectiva con el fin de que presentaren observaciones al mismo y validaren lo que allí se decía. De esta manera, el informe final contó con el visto bueno de las partes.

V. La Razón de las Diferencias

El informe registra, fundamentalmente, lo que se aprecia en los cuestionarios diligenciados y en las entrevistas de profundización. Las causas que han originado dificultades tienen variada naturaleza, unas son internas y otras son externas, algunas son propias de un sector y no de otros, y en algunos casos obedecen en gran medida a la situación derivada del conflicto armado, que genera en el interior de la empresa y en las organizaciones sindicales un ambiente de zozobra, y en el exterior se desenvuelve dentro de un clima de violencia que sólo la decidida acción de las partes logra erradicar.

Estas causas son suficientemente conocidas, razón por la cual se ha optado en esta síntesis por no ahondar en ellas y no explicar situaciones que en verdad se explican por sí solas.

1. CAUSAS INTERNAS

- Intolerancia y polarización de las partes.
- Prepotencia y beligerancia de los voceros representativos.
- Desconfianza.
- Ignorancia y desconocimiento de ciertos temas importantes.
- Resistencia al cambio.
- Bajo nivel de diálogo y de comunicación, y falta de mecanismos de participación para auscultar necesidades y opiniones de los trabajadores y de las organizaciones sindicales.
- Nivel educativo de los protagonistas.
- Percepciones distintas acerca del cumplimiento de los acuerdos o convenios colectivos.

2. CAUSAS EXTERNAS

- El ambiente y entorno socio – laboral y socio – económico.
- La baja participación del Estado en la creación de un entorno favorable.
- La presencia de grupos armados ilegales que presionan a las partes.
- Intereses de terceros ajenos a la especificidad de las relaciones laborales, que terminan desdibujando el accionar sindical y los reales intereses sindicales.
- La necesidad de reestructuración empresarial para hacer frente a las consecuencias de la apertura económica, poder ser más competitivos y sobrevivir en un entorno cambiante y dinámico.
- Las divisiones internas de los sindicatos

3. LA MANIFESTACION DE LAS DIFERENCIAS

Si bien se trata de situaciones en buena medida superadas, las diferencias entre las partes, especialmente en ciertas zonas o en algunas de las compañías investigadas, tuvieron manifestaciones propias que bien vale la pena mencionar de manera sintética.

3.1. Hechos de violencia como consecuencia del conflicto armado.

El escalamiento de las hostilidades o el poder evidente de uno o varios grupos armados ilegales en ciertas regiones influyó directamente en las organizaciones, en los conflictos y en el rumbo de las relaciones entre empresas y trabajadores, especialmente en ciertas zonas.

Lo anterior fue especialmente marcado en las áreas de localización del sector bananero y de la compañía Cementos Nare, áreas en las cuales se presentaron muertes tanto de funcionarios representativos de las empresas como de trabajadores de las mismas, atribuidas a los grupos armados ilegales.

La región de Urabá alcanzó uno de los niveles de violencia más crudos en la historia del país. En medio de acusaciones contra los productores de banano acerca de las condiciones de trabajo de la zona bananera, los sindicatos de trabajadores del banano se crearon al amparo de los grupos armados ilegales

(FARC, en los 60; EPL, en los 70; y ELN, en los 80, sucesivamente), lo que trajo como consecuencia que el proceso de sindicalización se caracterizara por la presión de las armas y se desarrollara bajo el esquema de la lucha de clases y la perspectiva revolucionaria, opacando el objetivo propio de los sindicatos de lograr reivindicaciones para los trabajadores. La situación se tornó luego más compleja por la presencia de grupos ilegales de autodefensa.

Por su parte Cementos del Nare, cuya planta está localizada en una zona de antigua presencia de las FARC, se vio también expuesta a hechos de violencia como consecuencia de la presencia guerrillera y posteriormente de grupos de autodefensa armada ilegal que dieron origen a una confrontación violenta entre estos bandos.

Las expresiones violentas que afectaron directamente a los integrantes de la empresa y su comunidad inmediata, tuvieron sus cuotas más altas entre 1986 y 1991 y comenzaron con los asesinatos del Director de Relaciones Industriales de la Empresa (cometido por un obrero de la misma en octubre de 1986) y del Presidente del Sindicato (atribuido a autodefensas, en diciembre de 1986). Sucesivos asesinatos de directivos sindicales, obreros y mandos medios se presentaron, atribuidos alternativamente a guerrillas o autodefensas.

3.2. Complejas negociaciones colectivas.

En algunos casos se presentó el fenómeno de prolongadas negociaciones colectivas, que culminaron en sucesivas huelgas muchas de larga duración, y negociaciones costosas desde el punto de vista del número de participantes en ella y de la localización geográfica del sitio de las negociaciones.

En un momento dado podría decirse que en Urabá el sector bananero se encontraba en permanente negociación colectiva.

La presencia de diversas organizaciones sindicales con distinta orientación en ocasiones se constituyó en un elemento que contribuyó a hacer más compleja la negociación.

3.3. Ambiente de desconfianza, de mala comunicación y bajo nivel de diálogo.

Un ambiente lleno de prevenciones, caracterizado por falta de objetivos comunes, bajo nivel de comprensión o de tolerancia hacia los intereses de las partes y poca actitud de colaboración recíproca.

VI. Las Enseñanzas de los Casos Investigados

Las enseñanzas son variadas y algunas trascienden el campo laboral, como acontece en Urabá, cuyo proceso no puede examinarse con independencia del proceso de pacificación adelantado en la zona, del cual se da cuenta, sintéticamente en la exposición de dicho caso.

De otro lado, estas enseñanzas reflejan sin duda la decisión de los partícipes de sobreponerse a contextos adversos, con devoción y firmeza, superando circunstancias difíciles que en un momento dado pusieron en peligro – o lo pudieron poner – el proceso de mejoramiento de las relaciones.

Las soluciones que encontraron las partes para superar sus diferencias o para saber

cómo manejarlas muestran la importancia de distinguir entre los problemas de relación que pudieran existir entre ellas, de las diferencias de interés entre las mismas. Sin duda, entender que solucionar aquellos facilita la solución de estas últimas, debe registrarse como muy positivo por cuanto un buen clima para resolver las diferencias de interés contribuye a hacer las relaciones menos conflictivas y, más aún, a tornarlas de más colaboración y comprensión.

Adicionalmente, las lecciones están referidas no sólo a cuestiones de fondo sino también a asuntos de orden procedimental, en cuanto la adopción de ciertos mecanismos durante el proceso de negociación colectiva se convirtió en algunos casos en herramienta eficaz del proceso.

Finalmente, es un hecho que las enseñanzas sólo perdurarán en cuanto se conviertan en parte de la cultura de las relaciones, es decir, que trasciendan a sus propios creadores o protagonistas, para ser puestas en práctica por quienes los sucedan en el futuro.

1. LAS PARTES DEBEN VERSE COMO SOCIOS Y NO COMO ENEMIGOS.

Es este un aspecto central: en la medida en que las partes dejen de verse como antagonistas, y se entienda que si bien cumplen diferentes fines o atienden a diversos intereses, estos últimos – los intereses – no tienen que verse como contrapuestos, se crean las bases para cimentar una sólida relación, avanzar en la búsqueda de los acuerdos, obtener una mayor comprensión de los intereses de cada una y enfrentar con madurez el hecho de la existencia de diferencias.

Esta lección la expresa de manera nítida un importante dirigente sindical de Urabá: “...comprendimos que el patrono es un socio y no un enemigo”.

15

En este contexto cada una de las partes reconoce en el otro su condición de interlocutor legítimo.

2. CONCIENTIZACIÓN ACERCA DE LA NECESIDAD DE PRESERVAR EL NEGOCIO.

Esta necesidad fluye de elementales principios y es puesta de manifiesta específicamente en los casos bananero y de Mazda. Puede sintetizarse así:

- Sin negocio no hay empresa y tampoco sindicatos.
- Los accionistas, los trabajadores y sus familias, la comunidad y la región se favorece con la preservación del negocio.
- Puede implicar desarrollos en mejoramiento de condiciones de vida de los grupos humanos de la región.
- Cuando sea necesario y con miras a preservar el negocio y la fuente de empleo, es necesario celebrar acuerdos con ese objetivo, así estos acuerdos tengan naturaleza de extraconvencionales.

3. EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES DEBE SER EstrictAMENTE LABORAL.

En varios casos – Urabá, Cementos Nare, Chevrontexaco – se puso de manifiesto la importancia de que el ejercicio de la actividad sindical obedezca a la atención de los reales intereses de los trabajadores, es decir, se focalice en ellos, sin injerencia de presiones externas, trátense de presiones de los grupos armados o de intereses políticos.

La falta de concentración en los intereses sindicales, como consecuencia de que predominen otros intereses, culmina desdibujando el accionar sindical y desnaturalizando los intereses sindicales.

4. LA NECESIDAD DEL DIÁLOGO INSTITUCIONAL.

Esta necesidad fue puesta específicamente de presente en varios casos, especialmente en los de Chevrontexaco, Mazda, Bancolombia y el sector bananero.

4.1. Este diálogo es útil respecto de diversos asuntos y en distintos niveles. Dadas las obvias dificultades de abordar todos los asuntos en un mismo nivel, se construyen escenarios para discutir acerca de los asuntos, según se trate de:

- Los individuales de cada trabajador.
- Los propios de la negociación colectiva y de los intereses colectivos de los trabajadores, relativos a sus condiciones de trabajo.
- Los relativos a la marcha del negocio, lo que significa el examen de su entorno, de las condiciones de mercado y de competitividad, a fin de que exista comprensión acerca de las medidas que la supervivencia del negocio requiere.

Estos escenarios implican, por ejemplo, que distintas personas atiendan los diversos asuntos, dada la manifiesta imposibilidad de que las mismas estén en condición de comprender todos estos temas.

4.2. La utilización de instancias convencionales y extraconvencionales, es decir, no sólo de los mecanismos convencionalmente establecidos o acordados, sino también de la conveniencia de construir relaciones informales.

4.3. Tener claridad acerca de las expectativas de las partes cuando dialogan entre sí, a fin de:

- No crearse falsas expectativas.
Respetar los radios de competencia y de autoridad.
- Tener conciencia de las implicaciones de las decisiones que cada parte adopte dentro de su órbita de autoridad.

4.4. Tener presente que en ocasiones la facilitación de terceros contribuye enormemente al análisis y superación de las diferencias.

5. EL COMPROMISO DE RESOLVER PACÍFICAMENTE LAS DIFERENCIAS.

Es una lección que no requiere explicación y sí, en cambio, un grado de compromiso de las partes que se debe poner de manifiesto en todas las situaciones y con decisión y firmeza. Este compromiso debe estar alentado por las organizaciones gremiales, tanto empresariales como sindicales.

Sobre el particular fue muy ilustrativo el caso de Cementos Nare, con ocasión del cierre de la planta por parte de sus directivos debido a la ocurrencia de hechos de violencia dentro de la misma. La reapertura de la misma estuvo precedida del compromiso de que no se registraren nuevos hechos de violencia.

6. LA IMPORTANCIA DE UNA BUENA CULTURA EN LAS ORGANIZACIONES.

Esta lección derivó, especialmente, del caso de Chevrontexaco, empresa que adelantó un proceso de transformación cultural en su interior, sin distinciones entre sus trabajadores, orientado a los siguientes fines:

- Cambio organizacional: liderazgo, trabajo en equipo, cultura centrada en valores.
- Cambio personal: de conductas y comportamientos individuales, acorde con el cambio organizacional.
 - o Las competencias del personal.
 - o Sistemas de evaluación y retroalimentación.
- Cambio en las relaciones laborales colectivas: convertir a los sindicatos en socios, en parte de la solución y no del problema.

Esta transformación trajo diversos beneficios:

- Actitud abierta.
- El rompimiento de paradigmas.
- Eliminación de prevenciones.
- “Orientar y remar el bote” hacia la misma dirección.

7. LA NECESIDAD DE GENERAR CONFIANZA RECÍPROCA ENTRE LAS PARTES.

Fue un aspecto resaltado en todos los casos, en la medida en que constituye pilar fundamental para la credibilidad. El énfasis se hizo en los siguientes puntos:

- El respeto a los compromisos.
- Respeto en el trato.
- La transparencia de la información.
- La claridad en la comunicación.
- “Decir la verdad”.

8. DISTINGUIR ENTRE REALIDAD Y PERCEPCIONES DE ESA REALIDAD.

Es algo que no requiere mayor explicación pero, teniendo en cuenta que las percepciones constituyen base para sustentar un determinado comportamiento, esta enseñanza se traduce en el hecho de que hay necesidad de preocuparse por que la percepción corresponda con la realidad. De poco sirve asumir que la realidad es una si las percepciones de la otra parte son otras. Este entendimiento contribuye de manera significativa a apreciar con mayor claridad las dificultades y a tener mayor conciencia de la necesidad de resolverlas.

Esta lección es extraída del caso Bancolombia, en el cual se pudo apreciar que ciertos hechos tenían interpretaciones distintas de las partes, que la una los percibía de una cierta manera y le daba cierta explicación a las causas y orígenes de los mismos, no coincidente con la de la otra parte. Este hecho concreto estaba referido a la razón de ser de las desafilaciones que se estaban produciendo en los sindicatos, que el sindicato atribuía a políticas de la empresa y ésta a las manifestaciones de descontento de los trabajadores contra los sindicatos como consecuencia de haber llevado la negociación colectiva del año 2001² al límite para iniciar una huelga

9. REMUNERACIÓN BASADA EN LA PRODUCTIVIDAD.

Se trata de un concepto que aparece incorporado en textos convencionales en Urabá, en la medida en que las partes comprendieron que esta práctica de remuneración contribuye a la eficiencia en el manejo del negocio y a la racionalización de los costos, y se convierte en aliciente y estímulo para los trabajadores.

De hecho, los contenidos de las convenciones colectivas de trabajo – en prestaciones, salarios y demás beneficios – son en la actualidad mejores que en las épocas de confrontación, y el hecho de que el concepto de productividad haya sido incluido en la convención colectiva después de varias negociaciones, se ha constituido en parte de la cultura del sector.

10. ADECUADA FORMACIÓN DE TRABAJADORES Y DIRIGENTES SINDICALES.

18

10.1. Para comprender no sólo aspectos técnicos sino también humanos.

10.2. En ocasiones proyectarse también hacia la comunidad, cuando la órbita de acción de la empresa y las condiciones de la región lo ameriten.

10.3. Debe considerarse la realización de eventos de capacitación de dirigentes sindicales y directivos empresariales sobre temas de interés común.

Esta formación fue puesta de manifiesta en los casos de Cementos Nare, del sector azucarero, y en Bancolombia, y aparece diversos beneficios:

- Mejor comprensión de intereses de la empresa.
- Mejor canalización de intereses y aspiraciones de los trabajadores.
- Mejor desenvolvimiento de las relaciones.

11. LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO SOCIAL.

- Un trabajo social orientado no sólo hacia el interior de la empresa sino también hacia la comunidad, especialmente en zonas de conflicto.
- Con proyección ante los trabajadores y sus familias.

Esta lección fluye con nitidez en los casos de Urabá, Nare, Mayagüez e Incauca.

²A la fecha de este informe corresponde a la penúltima negociación colectiva. La última tuvo lugar a finales de 2003.

12. LA NECESIDAD DE VALORAR CUÁNDO LA NEGOCIACIÓN SECTORIAL PRESENTA VENTAJAS.

Sin duda alguna, en el caso del sector bananero, no obstante las prevenciones inicialmente existentes, la presentación de un pliego unificado de peticiones en el sector bananero se constituyó en un positivo avance para la regularización de las negociaciones colectivas de trabajo y la firma de las convenciones colectivas de trabajo.

En el caso mencionado los beneficios fueron de variada índole:

- La eliminación de la negociación en cascada, finca por finca, que determinaba que la región estaba durante todas las épocas en permanente negociación.
- La celebración de unos acuerdos marco, con reglas de juego claras, traducidas e incorporadas luego en la convención colectiva de cada finca.
- La definición de unos principios para el desarrollo de la actividad tanto empresarial como sindical, que sientan las bases de colaboración recíproca.
- La identificación de temas de interés común y la delimitación de los temas propiamente convencionales de otros de orden social.
- La reducción de costos durante el proceso de negociación colectiva.

13. LA IMPORTANCIA DE QUE SE CONOZCA AL INTERIOR DE LA EMPRESA EL ESTADO DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS.

En el caso de Cementos Nare fue evidente lo positivo que fue para las negociaciones el hecho de que los trabajadores estuviesen adecuadamente informados acerca del estado de las mismas, a cuyos efectos constituyeron lo que denominaron “mesas de trabajo” con el personal de la empresa. Ello permitió eliminar o atenuar el riesgo de malas interpretaciones acerca de las posiciones de las partes.

14. LA UNIDAD DE CONVENCIÓN COLECTIVA: UNA ÚNICA CONVENCIÓN.

Sin duda, el hecho de tener una única convención colectiva facilita las relaciones laborales y brinda mayor claridad a las partes acerca de los derechos y beneficios que en ella se consagran, y ello apareció demostrado en el caso de Bancolombia.

Esta unidad viene precedida de:

- Pliegos unificados de peticiones.
- Una sola y única negociación colectiva.
- Que culmina en una única convención colectiva de trabajo.

15. NO LLEVAR LAS NEGOCIACIONES AL EXTREMO.

La negociación resuelta en la denominada “hora cero” deja lamentables secuelas, en:

- Generación de prevenciones recíprocas.

- Afectación del grado de confianza.
- El clima existente al interior de la empresa.
- La interpretación de las actitudes y hechos posteriores, incluida la idea de la existencia de una lucha por el “poder”.

16. LA UTILIZACIÓN DE CONTRATOS SINDICALES.

El caso Mayagüez ilustra de manera clara que el uso de contratos sindicales puede convertirse en una alternativa seria que se traduce en diversos beneficios por cuanto:

- Da nueva dinámica a la actividad sindical.
- Se revierten beneficios hacia los propios trabajadores.
- Mayor comprensión del sindicato a los planteamientos empresariales.

Desde luego, la utilización de este mecanismo no debe entenderse como algo que vaya en detrimento de la celebración de convenciones colectivas.

VII. LOS RESULTADOS

Como consecuencia de hacer uso de las buenas prácticas, podemos decir que se producen los siguientes resultados:

1. Paz laboral.
2. Una nueva forma de resolver las diferencias.
3. Relaciones gana - gana, de cooperación y no de confrontación.
4. Mejoramiento de los niveles de confianza y de credibilidad recíprocos.
5. Mejoramiento del entorno.
6. Frecuentemente mejores condiciones laborales y mejores resultados operacionales, de acuerdo con las circunstancias.

Casos Estudiados

EXPERIENCIA DE INCAUCA

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

Incauca es un ingenio que tiene cerca de 40 años- Manuelita tiene 144 años de funcionamiento y es la más grande de todas las empresas azucareras. Tiene cerca de 1500 trabajadores, de los cuales 1030 son sindicalizados y el 84% de los trabajadores son convencionados o sea 1129.

Existen 2570 trabajadores tercerizados, mediante contratos de prestación de servicios, cooperativas y la mayoría mediante servicios temporales.

ASPECTOS RELEVANTES QUE ENMARCARON LA RELACIÓN.

1. La empresa tuvo que realizar un profundo ajuste en los costos del negocio debido al impacto de la apertura económica en el sector, el cual se vio agravado por la crisis de los precios nacionales e internacionales y por una depresión del consumo. Esto implicó reestructuración laboral por la vía de la tercerización.

23

2. No obstante lo anterior, los trabajadores consideraron que la apertura está afectando el negocio por el azúcar que entra al país importada, aunque la producción se incrementó y las ventas aumentaron. Ello ocurrió porque la productividad en el campo es excelente, y porque en Colombia durante todo el año hay zafra, fenómeno que no acontece en Brasil, ni Perú, ni en Cuba y porque en el proceso de la caña, con un tratamiento especial, se redujo el tiempo de maduración.

3. Para la empresa el sindicalismo azucarero no es conflictivo, funciona en bloque, como sector, más que por seguimiento a directrices de las centrales obreras. Este sindicalismo tiene un espíritu de concertación y no de choque. Son sindicatos democráticos y sus directivos no son beligerantes.

4. Para el sindicato el entorno del sector hace unos 30 años se caracterizaba por alto nivel de conflictividad. Ello se debía en buena medida a que eran trabajadores nómadas y a que se daba una alta influencia del partido comunista. Hubo para la época varios paros prolongados - seis meses en el ingenio Riopaila- que trajeron como consecuencia despidos de trabajadores. A partir de allí, se produce un cambio en la orientación política, adelantada especialmente por José Raquel Mercado quien manifestó «no se puede tirar piedras primero para después pedir cosas».

5. Por parte de los empresarios, e Incauca dentro de ellos, se produjeron cambios

importantes. Se empezaron trabajos de capacitación para los mandos medios. Hubo mayor intermediación y una relación mucho más personalizada. Hay buen diálogo, se dialoga mucho con los jefes. La administración es abierta al diálogo permanente.

EL ESTADO ACTUAL DE LAS RELACIONES.

1. Características de la última negociación

- a- Para la empresa y para los trabajadores son negociaciones cordiales. Incauca no denuncia la convención. Para la negociación, en reunión de empresa y sindicato, en la que de parte de aquella asisten el financiero y el jefe de personal, se le explica al sindicato la situación de la empresa y el negocio como tal, fijándose los lineamientos básicos de la negociación.
- b- La parte salarial en el sector azucarero es muy parecida, porque la primera negociación marca el referente para las demás del sector, y a través de las consultas que se hacen entre sí los trabajadores del sector. En opinión de la empresa estos elementos introducen características de negociación sectorial
- c- Se negocia por paquete, y no punto por punto. Según la empresa lo que más importa a los trabajadores tiene que ver con salud, educación y vivienda. En las últimas negociaciones se ha acordado paralelamente salarios con los otros aspectos.
- d- Salvo algún señalamiento de intransigencia patronal por parte del sindicato no se registra factor que interfiera la relación a pesar de la presencia de actores armados en la zona. Igual, se predica de la falta de colaboración de la empresa, al tiempo que los trabajadores reivindican su colaboración.
- e- La empresa considera que no hay factores que dificulten la relación y que ha sido importante en la construcción de las buenas relaciones las reuniones periódicas, la medición del clima organizacional y la capacitación.

2. Aspectos propios del conflicto.

- a- Pese a la buena relación la negociación dura más de 40 días. La empresa presume que a los dirigentes no les parece de presentación un acuerdo logrado rápidamente y los trabajadores aducen que la empresa tiene la política del regateo preconcebido.
- b- No se convocó tribunal de arbitramento, no hay lugar a querellas por parte de la empresa o el sindicato y en consecuencia no hubo tipo alguno de sanción.
- c- Se invirtieron aproximadamente 4 horas diarias en la negociación y los negociadores en cada actor fueron del primer nivel jerárquico.
- d- Los criterios para escoger a los negociadores en ambos casos fueron el nivel jerárquico, conocimiento de la empresa, poder decisorio y el conocimiento de la negociación del conflicto colectivo.
- e- Siempre han sido negociaciones directas, puesto que en la mesa no intervienen ni Asocaña, ni la Confederación de Trabajadores de Colombia de la cual es filial el sindicato. Tampoco participaron autoridades del trabajo ni en la mesa, ni en el proceso en general por no ser necesario, según ambas partes.
- f- No se presentan marchas, ni mítines en el marco del conflicto colectivo y su desarrollo se comunicaba especialmente a través de reuniones y boletines.
- g- Según la empresa no hubo conflicto en el marco de la negociación. Los trabajadores por su parte consideran que en algunos momentos hubo intransigencia del lado de la empresa, pero no obstante se llega siempre a acuerdos. Registran también como

dificultad la intención de la empresa de reformar los contratos individuales de trabajo a través de la negociación colectiva.

3. Logros de la negociación.

- a- Salariales y prestacionales
 - Se anotaron avances en los regímenes salariales y prestacionales.
- b Administrativos.
 - Se mantiene el sistema de los contratos a término indefinido.
- c- Seguridad Industrial.
 - Se obtuvieron mayores recursos para adelantar los programas de higiene y seguridad industrial y los de salud ocupacional.
- d- Los trabajadores piensan que la negociación fue buena para la empresa, pero manifiestan su inconformidad con los resultados, aseverando que fue mala para los trabajadores y para el sindicato.
- e- La empresa considera por su parte que en ella ganaron todos.
- f- La parte salarial es muy parecida. Esto ocurre porque hay algunos lineamientos de negociación sectorial. Como quiera que la negociación del Ingenio Riopaila marca la referencia para las otras negociaciones. En el sector hay negociaciones durante todo el año.
- g- En materia de salud se cubre algo de plan complementario.
- h- Hubo momentos de crisis por precios y por disminución del consumo interno de azúcar.
- i- Dadas las buenas relaciones no es necesario la presencia de asesores externos.
- j- Consideran que es un aporte sustancial a la buena relación el que la base de trabajadores sea muy buena.
- k- La relación con la dirigencia sindical permite contrastar la información de los jefes inmediatos.
- l- Contribuye de manera positiva a la relación la capacitación adelantada con los trabajadores y los distintos niveles de dirección a la que denominaron «bájale el tono».
- m- Hay capacitación para los dirigentes sindicales para cursos seleccionados por ellos y financiada por la empresa.
- n- La comunicación de la empresa se da a través de comunicados, carteleros y boletines bimensuales, así como tarjetas promocionando las actividades dirigidas a los trabajadores y sus familias.
- o- Existen altos niveles de tercerización, como ocurre en todo el sector azucarero y todo se hace a través de contratistas; hay algunas cooperativas de trabajo asociado.
- p- Existe una relación entre empresa y sindicato sana y transparente.
- q- La dirección del ingenio es muy plana y sus directivos tienen un amplio poder de decisión.
- r- No hay ninguna línea que comporte política de género.
- s- El sindicato ha propuesto en algunas oportunidades a la empresa la implementación del contrato sindical, recogiendo la experiencia de Mayagüez y Riopaila. Pero esta fórmula no ha sido acogida por la empresa.
- t- En las buenas relaciones señalan como virtud el privilegio de las cuestiones laborales sobre políticas y especialmente las partidistas, pues antes en el sector abundaba la discusión política, que alimentaba los enfrentamientos entre trabajadores, al tiempo que ampliaba distancias con los empresarios.

EL FUTURO DEL PROCESO.

El proceso dadas las circunstancias está muy arraigado y en buena medida está consolidado, por la coherencia de las partes, aunque los trabajadores piensan que las relaciones tienden a deteriorarse por la política laboral del gobierno, expresada en la reciente reforma laboral, que redujo beneficios para los trabajadores, y en general el modelo económico y social. Este es un entorno legal y objetivo que no estimula la relación laboral.

Consideran que el sector está en condiciones de enfrentar las contingencias derivadas de un eventual tratado de libre comercio o un acuerdo regional, sin apelar a la disminución de factores salariales y siempre que exista un criterio de defensa de la producción nacional en áreas más vulnerables.

LECCIONES FUNDAMENTALES DEL CASO.

1. El peso de la historia.

La de Incauca es una relación tranquila, reposada construida durante muchos años y después del sector haber trasegado altos niveles de conflictividad. El recuerdo de los costos de esas contradicciones insuperadas entonces es un referente que está presente en los actores y no aspiran a repetir estos.

Esta ventaja se encuentra vigente porque existen dirigentes sindicales y empresariales de larga trayectoria que actualizan a todos los trabajadores y los demás directivos de la empresa los antecedentes negativos.

2. La inversión regional.

Incauca, al igual que Mayagüez, desarrolla planes de inversión regional que legitiman la presencia de la empresa en la región y se convierten en un dique de contención frente a las eventuales interferencias que pudieren hacer los actores armados que hacen presencia en la zona.

EXPERIENCIA DEL SECTOR BANANERO

BREVE DESCRIPCIÓN DEL NEGOCIO.

1. El sector Bananero en Urabá está compuesto por 344 fincas, de distintos y disímiles propietarios, distribuidas en 30.000 hectáreas, de las cuales 28.500 están dentro del proceso de concertación laboral con Sintrainagro, equivalentes a 310 fincas, pertenecientes a 185 sociedades. La economía de la zona depende en un 90% de la industria del banano y la región exporta el 83% de toda la industria bananera nacional.

2. La situación financiera del sector es relativamente sana.

3. El número de trabajadores del sector es de 17.600 de los cuales 15.000 son convencionales. Se encuentran agrupados en su mayoría en Sintrainagro, que además tiene sedes en Magdalena, Santander, Risaralda y Medellín.

4. Augura, gremio que agrupa a los productores y comercializadoras de banano, además de las funciones gremiales actúa, para los efectos de la negociación colectiva, como coordinador y facilitador del proceso de negociación por parte de los bananeros.

27

5. Los productores bananeros de la región de Urabá y Sintrainagro, convienen lo que han dado en llamar «ACUERDOS GENERALES», acuerdo que luego es vertido en convenciones colectivas en cada una de las fincas o en las personas jurídicas constituidas, que son las únicas que tienen capacidad jurídica para celebrar las convenciones.

ASPECTOS RELEVANTES QUE ENMARCARON LAS RELACIONES LABORALES EN EL PASADO. EL CONTEXTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LA REGIÓN.

1. Las relaciones obrero patronales que rigen la actividad productiva y buena parte del desarrollo de la región de Urabá, evolucionaron en medio del conflicto laboral y los niveles de violencia más crudos que probablemente ha vivido la historia del país.

La fuerte presencia de actores armados influía en la relación laboral y a ello se sumaba el tráfico de armas y el narcotráfico. Estos grupos ejercían presión, de una o de otra manera sobre trabajadores, empresarios y la población en general distorsionando ostensiblemente el ambiente laboral, lo que originó, a su vez, la necesidad de aumentar la presencia militar, y, además, un fuerte protagonismo de la Iglesia a fin de contribuir a la paz de la región.

2. En el marco de la confrontación fue asesinado un número considerable de dirigentes

sindicales, trabajadores, empresarios y dirigente políticos y sociales de la región.

3. En la década del setenta se establecieron en la zona varias organizaciones sindicales como el Sindicato de Trabajadores del Agro - Sintragro, el Sindicato de Trabajadores del Banano - Sintrabanano, el Sindicato de la Empresa Frutera de Sevilla - Sinaltraifrú -el Sindicato de Jornaleros Agrícolas - Sindejornaleros y la Unión de Trabajadores del Banano - Utraiban - zona de Chigorodó. Previamente se había creado, en 1964, Sintrabanano, que ocupó desde un comienzo un papel importante, todos bajo la premisa de obtener mejores condiciones de vida. Existía, además, resistencia a la creación de organizaciones sindicales.

4. A finales de la década de los setenta las FARC y el EPL se infiltraron de manera activa en los dos sindicatos más representativos de la zona, así: las FARC a Sintrabanano y el EPL al Sindicato de Trabajadores del Agro - Sintragro. Ello trajo como consecuencia que el proceso de sindicalización se caracterizara por la presión de las armas y se desarrollara bajo la consigna de mantener el conflicto, más que de lograr reivindicaciones para los trabajadores.

5. En la década de los ochenta el conflicto continuó recrudecido y los empresarios no hacían presencia en las fincas a causa de la inseguridad reinante. Sin embargo, en 1984 se firmó, durante el gobierno de Belisario Betancur, una tregua con las FARC y con el EPL, no circunscrita a la zona sino, por el contrario, para todo el país, pero no se logró la paz y la violencia continuó, a pesar de sucesivos esfuerzos para incrementar la inversión social en la zona.

6. Paralelamente, las negociaciones colectivas se adelantaban de manera individual, finca por finca, en la región en forma permanente, durante todo el año, se adelantaban negociaciones colectivas, en espiral, una después de la otra, y lo negociado en una de las fincas servía de base para la siguiente negociación, que tendría lugar en otra finca. De esta manera, productores de banano pequeños o débiles se veían abocados a acuerdos para ellos onerosos, pero que les evitaban huelgas. En esta época las convenciones colectivas de trabajo llegaron a ser mas de 260, con tres representantes de los trabajadores por cada una de ellas, todo lo cual mostraba la complejidad del proceso, y los altos costos de la negociación misma, habida consideración de que cerca de 600 ó 700 personas representantes de los trabajadores - tres trabajadores por empresa y un dirigente sindical -, se desplazaban a la ciudad de Medellín a lo largo del año, con gastos a cargo de los productores de banano.

7. En 1985 se llevó a cabo la primera huelga bananera, con duración de 20 días, con la finalidad, a decir, de los sindicatos, de hacer cumplir la ley, y, en particular, los derechos de asociación y negociación. Para la época, en Urabá prácticamente no había presencia del ministerio de Trabajo - sólo una inspección en Turbo - el ISS no tenía asiento en la zona, los servicios públicos eran inexistentes o de baja cobertura y calidad, la televisión colombiana no llegaba, la presencia del estado en administración de justicia y fuerza pública era muy precaria.

La Comisión Tripartita - Estado, Gobernación de Antioquia y Gremio Bananero, fue la gestora del proceso de concertación que vino después y resultó definitiva para encontrar un camino que previniera y solucionara dificultades y orientar el trabajo futuro en bien de la estabilidad de la región.

8. A partir de 1987 se presentaron negociaciones conjuntas de los pliegos de peticiones,

en forma tal que se agrupaban por fincas, en diez grupos de negociación, y las conversaciones se adelantaban fuera de Urabá, en Medellín, con presencia de más de 100 negociadores por los trabajadores. Este alto número se explicaba por la necesidad que tenían los negociadores de legitimar con la base de trabajadores los acuerdos a que llegaban.

9. En Septiembre de 1988 las ocho agrupaciones sindicales se declararon en cese de actividades indefinido como protesta por la carnetización planteada por la jefatura militar de la zona, consistente en que todas los habitantes de la región tuviesen un carné de identificación. El paro se levantó 13 días después y el proceso de carnetización continuó en forma parcial. Sin embargo, en octubre del mismo año, como consecuencia de haber promovido un paro regional y apoyado uno nacional, el Ministerio de Trabajo suspendió la personería jurídica de Sintrabanano y Sintagro, lo que implicó para dichas organizaciones sindicales la imposibilidad de negociar las convenciones colectivas de trabajo para 1989, dada la inhabilidad jurídica en que se encontraban.

10. Lo anterior trajo como consecuencia que los trabajadores se agruparan en una organización ya existente, fundada en 1975, si bien sin mucha fuerza hasta entonces - contaba sólo con 600 afiliados -, denominada Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria - SINTRAINAGRO - que a partir de entonces concentró a la gran mayoría de los trabajadores.

11. Surgió en ese momento una gran presión para negociar un pliego de peticiones unificado para toda la industria bananera de Urabá, y fue así como, a finales de 1989, los sindicatos lo presentan y presionan a AUGURA para negociarlo, lo que es finalmente aceptado por los empresarios. Este hecho se constituyó en uno de los pilares que irían a soportar el proceso de paz de la región, que culmina en la década de los noventa. Se suscribió así una nueva convención colectiva, precedida de un paro de 32 días de duración, que paralizó completamente la zona de Urabá.

12. En marzo de 1991 el Ejército Popular de Liberación - EPL - se desmovilizó y en su lugar nació el movimiento Esperanza, Paz y Libertad, que contemplaba la reinserción de guerrilleros sobre la base del aprovechamiento de la propia organización, la cooperación inter - institucional y la solidaridad de la empresa privada y la comunidad internacional. El acuerdo contemplaba también atención a los damnificados de la violencia y un convenio para el desarrollo de Urabá involucrando a la iglesia y a los gremios.

13. Los empresarios bananeros acogieron a la gran mayoría de los excombatientes como fuerza laboral en sus unidades de producción, garantizándoles estabilidad, remuneración y seguridad social. No obstante, los grupos guerrilleros que no formaban parte del acuerdo, como fueron las Farc, el ELN, y la facción disidente del EPL, y otros grupos armados al margen de la ley continuaron realizando hechos de violencia. Estos hechos nuevamente cobraron vidas de dirigentes sindicales y líderes de la región, dentro de los cuales cabe mencionar los de la alcaldesa de Apartadó, el alcalde de Chigorodó, el Vicepresidente de Sintrainagro, el Secretario General de dicha organización sindical, entre muchos otros.

14. Abiertamente se habla de una guerra entre las milicias bolivarianas de las Farc y los comandos populares, y se producen la quema de empacadoras de fincas, destrucción de fruta, robo de equipos de comunicaciones y de carros, extorsiones y otros actos de esta índole. Asimismo, se producen varias masacres de trabajadores bananeros en las fincas, y hacen presencia grupos paramilitares enfrentados a la insurgencia.

15. La actividad bananera decae y la crisis del sector se agudizó por el incremento de la violencia, la depresión de los precios internacionales del banano, los bajos niveles de productividad, el alto endeudamiento del sector, los efectos de la política macroeconómica del país, la sobreoferta mundial de banano, la revaluación del peso, la disminución temporal del CERT.

16. Las acusaciones, procesos judiciales y justicia por mano propia se daban entre todos los actores del conflicto. Unos y otros se adjudican masacres, asesinatos y conciertos para delinquir. Los paramilitares dicen justificarse por la presencia de la guerrilla y ésta por la presencia de aquellos y razones políticas y sociales. Lo cierto es que las acciones al margen de la ley son las que rigen la suerte de Urabá hasta el inicio de los noventa.

17. En abril de 1993 se hizo un nuevo intento por lograr la paz en la región, sobre la base, entre otros puntos, de que el Partido Comunista y el EPL reconocieran mutuamente el derecho de las organizaciones políticas y gremiales de conservar el espacio político conquistado y de exigir respeto a su libre actividad en toda la región de Urabá. A la firma de este acuerdo concurrieron destacados dirigentes políticos y sindicales del orden nacional y local, y representantes de la Iglesia. No obstante, el acuerdo no se respeta y el clima de violencia e intimidación continúa. Un nuevo intento es hecho en noviembre de 1993, con la firma de un nuevo acuerdo, que contemplaba una Comisión de Seguimiento encargada de estudiar anomalías en el proceso de paz.

18. Durante este proceso de desmovilización y reinserción, más de 1000 trabajadores bananeros que se habían reinsertado perdieron la vida a manos de la guerrilla de las Farc y del reducto del EPL que no se desmovilizó.

19. En enero de 1994 se reafirma el compromiso por la convivencia suscrito en 1991 pero el clima de violencia no cesaba y, a pesar de distintas medidas gubernamentales adoptadas, y de medidas de seguridad implementadas por los empresarios en sus fincas, se registraron hechos de violencia y atentados.

20. Paralelamente el gremio bananero, apoyado en la sólida relación establecida con el sindicato de trabajadores, inicia el programa denominado Operación Retorno, consistente en visitas periódicas planificadas por sectores y comunales, de los productores a sus fincas, que concluye con la denominada Toma Civil y Pacífica de Urabá, en 1997.

21. En 1997 estalló una bomba en la sede de Augura en Medellín que no cobró víctimas. Este hecho no fue obstáculo para la consolidación de la Toma Civil y Pacífica de Urabá.

22. En el proceso de concertación político de la región hubo una muy activa participación de la Iglesia Católica. Todos los sectores demostraron la necesidad sentida de recuperar la paz, de solucionar las diferencias por medios pacíficos, y ello se tradujo en que quienes fueron protagonistas principales dentro del conflicto y del proceso continuaran desempeñando un papel activo en la región. Los directivos sindicales incursionaron en el terreno político.

23. Varias frases lo resumen de distinta manera: "Entendimos que el patrón no es un enemigo sino un socio" (Hernán Correa); "Antes mandábamos a 500 hombres, hoy gobernamos a 120.000 ciudadanos" (Alberto Alvarez, funcionario de la alcaldía de Turbo); "Antes uno se tomaba un pueblo durante cuatro o cinco horas. Hoy yo puedo decir que «me tomé» Carepa por tres años sin disparar un solo tiro" (Jesús Doval, exalcalde de Carepa y escogido como uno de los tres mejores del departamento).

EL DESARROLLO ESPECÍFICO DE LAS RELACIONES LABORALES.

Se identifican tres fases muy características:

1. Período 1979 - 1987: Como ya se indicó, inicialmente las negociaciones se realizaban individualmente por finca, con la consecuencia de existir negociaciones durante todo el año. Con una productividad promedio en la zona por debajo de las 2.000 cajas - hectárea - año y con unos costos de mano de obra directa creciendo geométricamente, gracias a la espiral montada por el sistema de negociación colectiva impuesto por Sintagro y Sintrabanano, la competitividad presente y futura del banano colombiano estaba en serio riesgo.

2. Período 1987 - 1995: Se inicia por la presentación de un pliego unificado de peticiones, aceptado por los bananeros en 1989, y se caracteriza por los siguientes aspectos:

- a. De negociaciones individuales se pasa a negociaciones por grupos de fincas, conformándose 10 grupos de negociación en 1989 y 9 en 1991. La conformación de estos grupos no obedecía a razones distintas a la relación contractual de asesoría laboral existente entre el productor contratante y el abogado director del grupo, es decir, no existía una unidad de criterio para su integración o unas reglas que la definieran. De ahí que participaran en cada grupo fincas de diferentes propietarios, hectariaje, niveles de productividad, acuerdos convencionales, ubicación municipal o comunal.
- b. Si bien no es exactamente o, en rigor, una negociación de industria, la negociación se adelantaba en cierta forma como si lo fuera, puesto que se discutían los parámetros generales que regulan las relaciones individuales y colectivas entre las partes, y estos acuerdos servían de base para que cada una de las empresas participantes en el conflicto fijara, en concreto, en el marco de su propia convención colectiva, los acuerdos de empresa y su respectivo sindicato, a la manera de una negociación de empresa.
- c. Los acuerdos generales, como marco de negociación, se suscribían entre las comisiones negociadoras del sindicato - Sintrainagro - y de los productores bananeros, y comprendían, entre otros puntos, salarios, estabilidad, asuntos sindicales, fondos rotatorios para vivienda, viáticos para los negociadores y asesores de la organización sindical.
- d. Los acuerdos generales, asimismo, servían de base a aquellas empresas que durante los dos años siguientes iniciaran su proceso de negociación. Estos acuerdos generales no eran susceptibles de ser discutidos respecto de su alcance o validez.
- e. Las decisiones importantes o fundamentales, sin embargo, no eran adoptadas por los grupos de negociación sino por una «MESA MACRO» integrada por representantes de productores, Augura y directivos sindicales.
- f. Los costos de negociación seguían siendo muy onerosos dado el alto número de personas que se involucraban en el proceso, como reflejo de la necesidad de acompañar a los dirigentes sindicales en la toma de decisiones y pudieran estas ganar legitimidad ante las bases de trabajadores.

3. Período 1995 en adelante: está caracterizado por una contratación colectiva sectorial en la que cada empresa conserva su autonomía jurídica y suscribe su propia convención colectiva de trabajo, ciñéndose a unos parámetros generales previamente definidos.

- a. El proceso se inicia con la presentación del pliego de peticiones por parte de Sintrainagro - sindicato mayoritario en la región - a los empresarios bananeros a través de Augura - ente gremial que agrupa a los productores bananeros de Urabá. Augura no es, en rigor, el destinatario jurídico del pliego en la medida en que no celebra convenciones colectivas, es decir, que no es el destinatario legal del pliego y no cuenta con poder especial para representar a sus afiliados en la contratación colectiva de trabajo.
- b. Augura realiza el trámite de entrega del pliego de peticiones a los empleadores afiliados al gremio, quienes en ese momento, al recibir la copia del pliego, se dan por notificados de su presentación. Sin embargo, Augura no representa en las Mesa de negociación a ningún empleador. Su papel es fundamentalmente de coordinación del proceso de negociación que deben iniciar sus afiliados, pero cada vez con una participación más activa en el proceso a fin de que éste tenga un único eje de manejo. En esa medida actúa como interlocutor legítimo del proceso.
- c. Cada finca realiza su propia denuncia convencional, lo que es visto como una práctica normal.
- d. Se suscriben tantas convenciones colectivas de trabajo cuantas empresas estén vinculadas al conflicto.
- e. Se distinguen nítidamente dos clases de temas: los de orden propiamente convencional, es decir, los que regulan las condiciones dentro de las cuales se prestará el servicio, y los temas de orden social que afectan a la región en su conjunto. Respecto de éstos últimos se ha adelantado una importante labor por conducto de las fundaciones sociales a las que los productores realizan aportes y en las demás que participan sectores representativos de la región, con logros significativos en materia de vivienda, educación y, en general, en el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.
- f. El número de negociadores se ha venido reduciendo: en la última negociación, celebrada en el 2002, participaron 17 personas y un asesor por parte del sindicato, y 12 por parte de los empresarios bananeros.
- g. La contratación de servicios con cooperativas y la celebración de contratos sindicales opera sólo por vía de excepción y para labores previamente definidas en los Acuerdos Generales.

EL CONTENIDO ESPECÍFICO DE LOS ACUERDOS GENERALES.

1. El Preámbulo de los Acuerdos:

Reviste especial importancia, en cuanto recoge los principios filosóficos y las bases que rigen las relaciones entre Sintrainagro y los empresarios bananeros, con miras a desarrollar - se enuncia - mecanismos modernos para el manejo de las relaciones laborales, facilitar los procesos de concertación, transparencia y estabilidad en la actividad bananera, fortalecer la competitividad de la industria, la implementación de procesos de responsabilidad social, consolidar la paz y la convivencia, preservar el respeto y la defensa de los derechos humanos y laborales y fortalecer el desarrollo y la unidad de Urabá.

Los principios que recoge el Preámbulo tienen que ver con variados asuntos que van desde el reconocimiento de quienes tienen legitimidad para intervenir en el conflicto, el respeto por las normas constitucionales y legales y los convenios internacionales, el respeto por los derechos y principios en que tanto empresarios como trabajadores desarrollan su actividad, los mecanismos de solución de diferencias, la necesidad de adelantar procesos formativos y de capacitación para

los trabajadores y los Comités Obreros, la transparencia en la información, el desarrollo de procesos que posibiliten mejorar las condiciones de vida de los trabajadores vinculados a la industria bananera, la importancia de los programas de salud ocupacional, hasta el compromiso de ausencia de tratos discriminatorios en el acceso al empleo y a las condiciones de trabajo, el respeto a las disposiciones sobre trabajo de menores de edad, entre otros aspectos.

Se estableció, asimismo, Una Comisión de Verificación y Seguimiento Convencional, con funciones que van más allá de la mera verificación, en cuanto puede hacer recomendaciones sobre diversos asuntos, como los relativos a la productividad del sector, temas de salud y trabajo, el mejoramiento de ciertos servicios, etc. Esta Comisión tiene importante poder político, y contribuye a la gestión y articulación de recursos económicos que destinan las fundaciones sociales, entidades gubernamentales, cajas de compensación, empresarios privados y Augura, para la realización de ciertas actividades.

En la práctica se ha buscado que esta Comisión de Verificación y Seguimiento Convencional se ocupe de temas macro, generales, y no para atender asuntos individuales.

2. Asuntos Sindicales.

Se contemplan en este Capítulo todos los acuerdos relativos a las garantías sindicales, reconocimientos sindicales, licencias, permisos y auxilios sindicales.

3. Otros asuntos.

Tienen que ver con diversos aspectos, así:

- a. Sistemas de Contratación de personal, jornadas de trabajo y formas de remuneración. Comentario especial merece el hecho de que se contempla la modalidad de salario a destajo y el reconocimiento de remuneración en función de la productividad y, particularmente, por unidad de obra - la caja exportada -. En las convenciones colectivas se concreta más detalladamente la forma de remuneración, en forma tal que se establecen unas tablas de productividad que la estimulan. Ello sirve de estímulo también para la calidad.
- b. Procedimientos disciplinarios y de despido, y conformación de los Comités Obrero Patronales que existen en cada finca, los cuales recogen quejas y constituyen el enlace primario dentro de cada finca.
- c. Vigencia de las Convenciones, incrementos salariales, incrementos en prestaciones extralegales, compensaciones económicas.
- d. Dotaciones y servicios de transporte, Fondos de calamidad doméstica y de vivienda, Educación, Recreación y Cultura, pago de incapacidades y otros asuntos. Especialmente significativo es el hecho de que en estos Acuerdos se apunte específicamente al Modelo de Formación por Competencias Laborales, promovido por el Sena.
- e. Acuerdos sobre creación de labores nuevas.

ASPECTOS RELEVANTES QUE DERIVAN DE LA ENCUESTA.

1. Factores que originaron dificultades en la relación, según la encuesta.
 - a. La ausencia del Estado en todos los órdenes: social, político, económico, así como de la fuerza pública.
 - b. La violencia generalizada.
 - c. La intolerancia de las partes.
 - d. La desconfianza existente entre ellas.
 - e. Ignorancia.
 - f. Los sistemas de contratación.
 - g. La violación de la convención, en términos generales.
2. Factores externos e internos que deterioraban las relaciones.
 - a. La presencia de la insurgencia.
 - b. Peticiones desmedidas(E).
 - c. La polarización de las partes.
 - d. Respuestas económicas distantes de las expectativas (E).
 - e. El contexto sociopolítico.
 - f. Las divisiones sindicales.
 - g. Las negociaciones individuales.
 - h. Los intereses políticos.
 - i. El abandono de fincas, y las diferencias culturales y del conocimiento.
 - j. Baja de la productividad
3. Factores externos e internos que contribuyeron a mejorar las relaciones.
 - a. Procesos de reinserción de insurgentes.
 - b. La degradación del conflicto.
 - c. Sostenibilidad del negocio.
 - d. Presencia Estatal y apoyo de las autoridades.
 - e. Apoyo de otros actores, nacionales e internacionales.
 - f. El compromiso con la región.
 - g. La necesidad del diálogo.
 - h. La necesidad de sobrevivir.
 - i. La unificación sindical.
 - j. La madurez y nueva actitud de las partes.
 - k. Apertura de la información.

EL ESTADO ACTUAL DE LAS RELACIONES.

1. Resultado de la última negociación:

Tanto la última (2002 - 2004) como la que la antecedió (2000 - 2002) fueron calificadas por ambas partes de buenas para la empresa, el sindicato y los trabajadores. Además, puntualizan que los contenidos de las actuales convenciones son mejores que los existentes durante la época de conflicto.

Sintrainagro destaca el hecho de que en el pasado la negociación implicaba huelga y el protagonismo de grupos ilegales, lo que desdibujaba completamente la negociación, al paso que ahora no implica confrontación y existe disposición para llegar a acuerdos buenos para todos. En similar sentido se expresa Augura.

2. Aspectos relevantes de la última negociación.

Duró más de cuarenta días, no fue necesario convocar Tribunal de Arbitramento, no hubo lugar a querellas, ni sanciones por ellas; de otro lado, quienes intervinieron en la negociación fueron miembros de primera línea tanto de la empresa como de los trabajadores.

Los negociadores fueron escogidos en virtud de su experiencia, la credibilidad reconocida por su sector y por su interlocutor, la preparación y la representatividad, así como por su disposición y actitud.

En la solución del último conflicto colectivo fue importante la intervención del entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de su seguimiento y ofrecimiento permanente de mediación, y del Presidente de Augura.

Las partes y el gremio manejaron el conflicto con bajo perfil ante los medios de comunicación, sin intromisión de terceros y con transparencia en el suministro de información.

Es de anotar que la discusión del Preámbulo tomó muy buena parte del tiempo de la negociación, mucha más que la dedicada al resto de asuntos, y, en opinión de los empresarios, más de lo necesario. Asimismo, sin que pueda descartarse en el futuro discusiones acerca del alcance del mismo y de sus implicaciones jurídicas.

35

3. El conocimiento del negocio.

La información se maneja con mucha transparencia y Augura cumple un papel de reconocida importancia en el flujo y calidad de la información, especialmente en lo que tiene que ver con el costo de la canasta bananera y con la marcha del negocio. No obstante, Sintrainagro tiene interés en contar con mayor información, especialmente en materia de costos de insumos, costos de operación en los embarcaderos y costos de fumigación, y en el mismo grado independientemente de que el mercado internacional del banano esté bueno o malo. Este comentario lo explica por el hecho de que considera que la información fluye de una mejor manera en los casos en que el mercado internacional no favorece a los bananeros, que cuando lo favorece.

EL FUTURO DEL PROCESO

Las partes consideran que el proceso está en buena medida consolidado. Sin embargo, al mismo tiempo manifiestan preocupación en relación con algunos aspectos, que son los siguientes, que podrían conducir a un resquebrajamiento de las relaciones:

1. Los actuales negociadores se conocen recíprocamente desde mucho tiempo atrás y conocen suficientemente lo complejo que ha sido el proceso, por haberlo vivido a lo largo de estos años.

No existe, sin embargo, certeza acerca de que la nueva generación de negociadores, que llegue a suceder a la actual, esté adecuadamente preparada o tenga cabal conciencia de lo que el proceso requiere para continuar exitosamente.

2. Sintrainagro acusa preocupación por el hecho de que los empresarios se estén acostumbrando a que los sindicatos les respondan siempre que «sí» a sus planteamientos, con el riesgo de que cuando expresan una negativa se diga que «no se está concertando».

De otro lado, expresa también que la política del Gobierno de Uribe es de choque frente a los trabajadores, y que hay empresarios dispuestos al choque, algunos de los cuales no quieren concertar, lo que es motivo de preocupación puesto que no se sabe qué puede desencadenar ese tipo de actitudes y porque puede deteriorar el grado de confianza actualmente existente.

Señala a este respecto, adicionalmente, que ha habido violación de los Acuerdos Convencionales por parte de un grupo minoritario de finqueros, que representa aproximadamente a 70 ó 80 fincas. Asimismo, que las reformas legislativas laborales recientemente implementadas generan dificultades, especialmente en materia de remuneración del trabajo dominical.

No obstante lo anterior, Sintrainagro hace un explícito reconocimiento en el sentido de que lo más importante es que existe por su parte la voluntad de llegar a salidas acordadas respecto de las dificultades que pudieren presentarse.

3. Sintrainagro igualmente reclama por una participación más activa de Augura dentro del proceso, puesto que estima que no interviene directamente en el conflicto sino mediante opiniones o consejos desde afuera.

4. Sintrainagro, productores y AUGURA estiman que existen dificultades para llegar a acuerdos en materia de rendimientos, labores nuevas, ensayos y formas de pago.

5. En relación con el preámbulo, Augura y los productores consideran que el tiempo que se dedica a su discusión es excesivo, y que ello impide el análisis y discusión de asuntos importantes, vitales y específicos de la agroindustria tales como rendimientos y labores nuevas etc.

LECCIONES FUNDAMENTALES DEL PROCESO.

Este proceso reviste, sin duda alguna, características muy especiales, y, dado el alto nivel de confrontación y de violencia a que se llegó en la zona, y a la paz lograda, ofrece enseñanzas diversas para cualquier proceso de pacificación de la región. En esa medida trasciende las meras relaciones laborales. Sin embargo, nuestro propósito es el de circunscribirnos a éstas últimas puesto que, de lo contrario, escaparíamos a los fines de este trabajo.

Es preciso, en todo caso, dejar claramente mencionado que, de no haberse logrado la paz de la región, con la participación de todos quienes concurrieron al logro de este objetivo, no hubiera sido fácil la normalización de las relaciones laborales.

1. El pliego unificado de peticiones.

En nuestro sentir, la presentación y posterior discusión de este pliego contribuyó de manera significativa al ordenamiento de las relaciones. La idea de la negociación unificada de las condiciones de trabajo de los trabajadores bananeros fue inicialmente rechazada por los empresarios, pero, cuando ya fue aceptada por ellos, mostró bien pronto su conveniencia por cuanto desapareció la negociación escalonada que hacía que la región estuviese en permanente negociación de conflictos colectivos de trabajo.

La negociación hecha de esta manera trajo beneficios de diversa índole por cuanto se identificaron intereses comunes, se transformaron las relaciones, se ganó en legitimidad por los negociadores, se delimitaron temas propiamente convencionales de otros de orden social.

2. Concientización acerca de la necesidad de preservar el negocio.

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.

3. El patrono es un socio y no un enemigo.

Como lo expresó un dirigente sindical, se entendió que el patrono no era un enemigo sino un socio.

4. La necesidad de sistemas de remuneración basados en la productividad.

Es un tema que está consagrado convencionalmente cuyas ventajas son innegables, razón por la cual no es necesario ahondar en ello.

EXPERIENCIA DE CHEVRON TEXACO

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

1. Se trata de una empresa del sector petrolero, mundialmente conocida, resultado de la fusión Chevron - Texaco llevada a cabo a finales de 2001. En Colombia, Texaco - como operaba antes de la fusión - ha desarrollado operaciones durante muchos años.

2. Cuenta con tres sindicatos, así:

a. Sintrachevrontex - antes Sinaltratexas -, sindicato de base, mayoritario, con 58 afiliados, surgido de una disidencia de la Unión Sindical de la Industria del Petróleo - USO -. Esta disidencia se produjo en 1998, y tiene su fuente en el hecho de que hasta 1986 los sindicatos del sector petrolero eran de base o empresa, y en ese año se crea un sindicato de industria del sector privado, posteriormente fusionado - en 1996 - con el sindicato de la empresa estatal petrolera Ecopetrol, lo que da nacimiento al sindicato de industria denominado Unión Sindical de la Industria del Petróleo - USO -, en el cual los principales cargos directivos fueron ocupados por dirigentes sindicales de Ecopetrol, que desplazaron a los dirigentes sindicales de Texaco.

b. La Unión Sindical Obrera - USO -, como sindicato de industria, con aproximadamente 24 empleados de la empresa afiliados.

c. Adeco, sindicato de industria, con sólo dos empleados.

d. La circunstancia anotada de la existencia de varios sindicatos, especialmente de Sinaltratexas y la USO, y las diferencias políticas y estratégicas entre los directivos sindicales, implicó en el pasado dificultades en las relaciones laborales, actualmente superadas.

ASPECTOS RELEVANTES QUE HAN ENMARcado LAS RELACIONES.

1. Hasta hace algunos pocos años las relaciones eran tirantes y se desarrollaban dentro de un marco de desconfianza, en donde el diálogo era escaso al igual que la comunicación, y en el que las partes se veían como enemigos, lo que se traducía en muy poca colaboración recíproca, acusaciones de prepotencia a la empresa, decisiones impuestas sin mayor discusión y negociaciones colectivas de trabajo complejas.

2. El origen del sindicato es atribuido por la empresa a la falta de liderazgo de los gerentes y supervisores de Texaco y al estilo gerencial basado en «authority by decree». Aunado a esta consideración, el sindicato nace estrechamente ligado al movimiento sindical del sector petrolero colombiano.

3. Necesidad de una nueva cultura en la empresa.

La empresa sintió la necesidad de tener una nueva cultura, motivada en varias consideraciones:

- a. La existencia de un nuevo marco constitucional y legal, que brinda a los sindicatos una mayor capacidad de obrar y de desarrollar su actividad sindical.
- b. El entorno del mundo de los negocios, caracterizado por la globalización, la necesidad de una mayor competitividad, mayores exigencias de los clientes y otros aspectos.
- c. Necesidad de contar con un recurso humano altamente calificado en distintos aspectos, no sólo técnicos.

4. Elementos de la nueva cultura.

- a. Cambio organizacional: un nuevo concepto de liderazgo, trabajo en equipo y cultura centrada en valores.
- b. Cambio Personal: cambio de conductas y comportamientos individuales, acorde con el cambio organizacional.
- c. Cambio en las relaciones laborales colectivas: convertir a los sindicatos en socios, en parte de la solución y no del problema.

5. El cambio organizacional

- a. Utilizando la metodología del «outdoor training», se trabajó el cambio sobre la base de un nuevo concepto de liderazgo y para reforzar el sentido de trabajo en equipo, con la finalidad de tener equipos autodirigidos, con mayor compromiso del personal y en el que «todos piensan, todos hacen».
- b. Para los efectos anteriores se realizaron talleres fuera de Bogotá, durante la semana, con exclusión de los fines de semana, que se iniciaron en abril de 2000. A los talleres asistió la totalidad del personal, incluidos dirigentes sindicales y personal sindicalizado, y sin duda contribuyeron de manera significativa al mejoramiento de las relaciones laborales. Cada taller tenía una duración de cuatro días, y la inversión efectuada en los años 2000 y 2001, para 380 personas, fue de aproximadamente US\$300.000.
- c. Luego de que el grupo gerencial definiera el propósito real de cambio, los siguientes grupos trabajaron el liderazgo y el concepto de trabajo de equipo y, lo que es más importante, el Plan de Negocios real de la compañía. Ello significó que los dirigentes sindicales, incluidos los de la USO, conocieran el Plan de Negocios, con lo cual se rompió el paradigma de la confidencialidad del Plan.
- d. En los talleres se trabajó también el tema de valores corporativos, que consideran fundamentales para unas relaciones constructivas, y más ahora en que algunas empresas en Estados Unidos desaparecieron por apartarse de los valores.
- e. Se crearon equipos de soporte para apoyar áreas, estrategias y tácticas.

6. El cambio personal.

- a. Se centró en las competencias del personal, buscando actitudes distintas de cada uno, mostrando los comportamientos que se esperan de un líder, y contando con herramientas de «feed back» para que el personal sepa cómo es percibido.
- b. Dentro de las herramientas de «feed back» utilizan la de 360° para todos los niveles de supervisión, que son aproximadamente 48 personas. Para el resto de empleados se emplea

la herramienta de 270°, es decir, semejante a la de 360°, pero excluye la valoración hecha por subalternos.

- c. El cambio se empezó a notar aproximadamente año y medio después, y la gente ha hecho su mejor esfuerzo por cambiar.

7. Cambio en las relaciones laborales.

- a. El personal afiliado a Sinaltrateas se distanció de la USO por considerar que ésta última estaba en el juego político y no en el sindical. La USO era agresiva, mientras que Sinaltrateas no, y la Gerencia de la Texas respondió duramente a la USO.
- b. Posteriormente vino apertura de Texaco hacia los dirigentes de la USO para recibirlos y mostrarles que no existía un trato favorable a Sinaltrateas. En este contexto hubo una apertura importante al diálogo.
- c. Se decidió que había que cambiar las relaciones institucionales con el sindicato y pasar a una cultura de concertación, que sustituyera la de negociación y confrontación, sobre la base de un gana - gana, y teniendo en cuenta que lo distinto no necesariamente es lo opuesto. En la concertación se defienden razones y no posiciones.
- d. En los talleres realizados, el Ministerio de Trabajo - hoy de Protección Social -, hizo una presentación acerca de la cultura de la concertación que contribuyó al proceso de concertación laboral.
- e. En la medida en que se avanzó en la nueva cultura se crearon espacios de concertación, y, en particular, se creó, en forma extraconvencional, la Comisión Permanente de Concertación, con dos reuniones mensuales sobre temas de interés general y colectivo y no individual. En estas reuniones no se discute con el sindicato la política petrolera o asuntos de políticas sino exclusivamente lo relativo a las reglas y condiciones de trabajo y a la convención colectiva de trabajo. La Comisión está conformada por 4 representantes de los sindicatos y 4 supervisores, y está liderada por recursos humanos. Los casos individuales se examinan con el superior jerárquico del empleado, básicamente con los supervisores, y, como se indicó, no son materia de dicha comisión.
- f. En esta comisión los temas generales los presenta el sindicato a la empresa y ello ha facilitado la negociación colectiva porque los acuerdos llegan casi hechos a ésta. De estos acuerdos han sido ejemplo los temas de Escalafón - y se aplicaron aumentos salariales antes de la negociación -, la concertación que hubo sobre el plan médico extralegal, el sistema de pago de nómina - que pasó de semanal a quincenal y de pago en efectivo a la consignación bancaria.
- g. En adición a la Comisión Permanente de Concertación existe un Comité de Gerencia con los sindicatos, en el que se habla de temas de negocios y no de la convención colectiva: Utilidad, Ventas, Competencia. El objetivo de éste comité es el de mantener informado al sindicato y que éste aporte ideas. Se reúne mensualmente y a esta reunión asisten miembros de las juntas directivas de los sindicatos - sobre la base de que sean empleados de Texaco -, y algunos gerentes de departamento, de acuerdo con el tema que se vaya a tratar.
- h. El proceso generó mayor credibilidad en las directivas de la empresa y mayor confianza entre las partes.

EL ESTADO ACTUAL DE LAS RELACIONES.

1. Resultado de la última negociación colectiva (2002 - 2004).

La última negociación colectiva se firmó dentro de los primeros días de la etapa de arreglo directo y en realidad duró sólo 4 días, habiendo transcurrido en plena normalidad, sin querellas administrativas y dentro de un ambiente de cordialidad. El promedio diario de horas de negociación fluctuó entre 4 y 8 horas. Las partes califican el resultado de la negociación como bueno para todas.

Los acuerdos parciales no se hacían constar en actas, y no hubo terceros en la mesa de negociaciones, pero sí por fuera de ella, como facilitadores y abogados. El pliego de peticiones fue conjunto de los sindicatos y hubo algunas dificultades entre ellos derivadas de la redacción conjunta. Las diferencias fundamentales entre las partes fueron ventiladas entre ellas previamente al inicio de la negociación. La empresa quiere que la próxima negociación sea analizada desde antes de la iniciación de los períodos formales de negociación.

2. El clima posterior a la negociación.

Es muy positivo y ha sido calificado favorablemente por las partes.

La pasada negociación dio como resultado, en palabras de Sintrachevrontex, «la disponibilidad de los trabajadores para continuar con el ánimo de colaboración, la productividad, la calidad, el trabajo en equipo y la inmediata atención al cliente, política inequívoca del equipo Crevron Texaco.

Acostumbrados de un tiempo atrás a remar todos para un mismo lado.». Lo anterior fue palpable en seminario celebrado en septiembre de 2003, en el que se expuso la experiencia del caso Chevron Texaco, en el que participaron como expositores tanto el funcionario que tiene bajo su responsabilidad el área de recursos humanos como los directivos sindicales que representan a Sintrachevrontex y a la USO ante Chevron Texas, quienes elogiaron el proceso y se sintieron plenamente satisfechos por la manera como se ha adelantado.

Lo expresado en este seminario fue muy dicente respecto del propósito mancomunado que anima a sus protagonistas, porque más allá de diferencias puntuales que pudieran existir, lo que salió a relucir es que ambas partes se comportan en términos de mutua satisfacción y orientan sus actitudes y comportamientos en la misma dirección - «van en el mismo bote y reman en el mismo sentido»-, sin perjuicio de buscar satisfacer sus intereses, con negociaciones basadas en intereses y no en posiciones.

EL FUTURO DEL PROCESO.

Por lo expuesto, podría decirse que el proceso está muy consolidado, con expresiones de confianza recíprocas e información muy abierta.

LECCIONES FUNDAMENTALES DEL CASO.

1. El diálogo institucional.

Sin duda el mecanismo de diálogo implementado, especialmente el realizado en la Comisión Permanente de Concertación - comisión no consagrada en la convención colectiva de trabajo-, ha producido muy buenos resultados por cuanto ha servido para generar confianza y discutir asuntos de interés general cuya solución en cierta forma se da o al menos se concierta incluso previamente a la negociación colectiva.

Es de resaltar la existencia de tres niveles de comunicación de acuerdo con la índole del asunto de que se trate:

- a. Para asuntos individuales: el supervisor jerárquico del empleado.
- b. Para asuntos colectivos o que atañen a la convención colectiva de trabajo: la Comisión Permanente de Concertación.
- c. Para asuntos propios del negocio: el comité de gerencia.

2. La transformación cultural.

La transformación cultural impulsada, que cobija a todos los trabajadores sin distinción - sindicalizados o no, y a dirigentes sindicales -, ha jugado un papel importante en las relaciones de la empresa con los sindicatos, que les ha permitido eliminar o reducir prevenciones y los ha llevado a mostrar una actitud más abierta incluso respecto de ciertos asuntos que con anterioridad se consideraban confidenciales o sujetos a reserva.

Especialmente ilustrativo de lo anterior ha sido el conocimiento del Plan de Negocios de la Compañía, con lo cual se rompió el paradigma de la confidencialidad que lo rodeaba.

Esta transformación correspondió a un proceso planeado y preconcebido por los directivos de la empresa, con un alto grado de compromiso de los mismos, es decir, con un fuerte soporte institucional, y es indicativa del alto impacto que ciertas prácticas de recursos humanos - como las implementadas en Chevron Texaco - tienen al interior de las empresas, no sólo respecto del personal sino en sus relaciones con los demás, en su actitud hacia la empresa, y en la búsqueda de objetivos empresariales.

3. La importancia de centrarse en los reales intereses de los trabajadores.

La razón del distanciamiento de un sindicato - Sinaltratexas - respecto del otro - la USO - tuvo por causa, fundamentalmente, que el primero estaba focalizado en los intereses de los trabajadores, al paso que el segundo lo estaba más en consideraciones de tipo político. Ello se tradujo en una mejor relación de la empresa con el primero y en diferencias entre los sindicatos que al menos respecto de las relaciones con la empresa están ya superadas.

Finalmente primó la consideración de los intereses de los trabajadores por encima de las consideraciones de tipo político, lo cual muestra que la mezcla de lo político con lo sindical propiamente dicho es causa de perturbación y de distanciamiento.

EXPERIENCIA DE CEMENTOS NARE S.A.

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.

1. Empresa cementera con aproximadamente 40 años de antigüedad, que opera en los municipios de Nare y Caracolí, en Antioquia.
2. Cuenta con 368 trabajadores de planta, de los cuales 230 están cobijados por la convención colectiva de trabajo. Además, tiene contratos con cooperativas y de suministro de personal que agrupan a 82 trabajadores (41 por cooperativas y 41 temporales).
3. Su número de sindicalizados asciende a 230, distribuido de la siguiente forma:
 - a. A Sutimac - sindicato de industria -, 196 trabajadores. Es la sigla del Sindicato Único de Trabajadores de la Industria de Materiales de la Construcción.
 - b. A Sintracenare - sindicato de base -, 30 trabajadores. Es el Sindicato de Trabajadores de Cementos Nare.
4. En la década de los setenta y los ochenta las relaciones se caracterizaron por fuertes enfrentamientos entre la empresa y el sindicato, es decir, dentro de un marco de confrontación, pero en la actualidad se desarrollan dentro de un marco de cordialidad y de respeto.

45

ASPECTOS RELEVANTES QUE HAN ENMARcado LAS RELACIONES LABORALES.

Como se deduce del breve recuento que se hace a continuación, de un altísimo nivel de confrontación, con perturbaciones serias del orden público, presiones de grupos armados al margen de la ley, escaso diálogo y falta de comunicación, se pasó a una etapa de diálogo fructífero, entendimiento y respeto mutuo.

1. Hasta el año de 1973 las negociaciones colectivas se desarrollaban de una manera difícil pero sin enfrentamientos graves. Sin embargo, en dicho año se realizó la segunda huelga de la empresa, con duración de 20 días, a partir de la cual fueron frecuentes: en 1975 - 45 días - y en 1977 - 60 días -, ésta última la más larga en la historia de la empresa.
2. El grado de conflictividad se aumentó a partir, especialmente, de 1975, con motivo de la intervención de la CSTC, de orientación comunista, y las relaciones se volvieron de choque, radicales, estimuladas por la idea de la lucha de clases. La presión ejercida en la zona por la guerrilla se convirtió en otro elemento importante de conflicto.

3. Los aspectos socioeconómicos de la región, y el bajo nivel educacional de los pobladores de la zona y de los trabajadores fueron también factor influyente en el conflicto.

4. La huelga realizada en 1977 tuvo una especial importancia, habida consideración de que en la mayoría de las empresas cementeras se estaban realizando negociaciones colectivas, y la CSTC insistió en una negociación a nivel industrial, rechazada por las cementeras, lo que originó la huelga en todas las empresas. Dados los graves perjuicios que esta huelga originó en la economía nacional, el Gobierno Nacional convocó a tribunales de arbitramento y ordenó el reinicio de actividades en las empresas, orden que no fue acatada por los trabajadores. En Cementos Nare un grupo minoritario de trabajadores, sin embargo, sí quiso reiniciar actividades, desatendiendo las directrices sindicales, lo que a su vez originó violentos enfrentamientos entre ambos que costaron la vida a dos de los trabajadores que querían continuar en el paro. El grupo disidente creó luego el sindicato de empresa denominado Sintracenare, que no ha llegado a tener figuración importante, y que posteriormente se convirtió en aliado incondicional de Sutimac.

5. La huelga de 1977 afectó considerablemente a los trabajadores, no sólo por su duración sino también porque no se tradujo en nuevas concesiones a los trabajadores, quienes «no obtuvieron conquista alguna diferente a las logradas antes de la huelga.». Ello también afectó la credibilidad de los dirigentes sindicales.

6. En 1979 el conflicto colectivo de trabajo concluyó sin que hubiese habido huelga. Sin embargo, nuevas huelgas, de corta duración, se presentaron en las negociaciones celebradas en 1981 - 10 días de huelga - y en 1983 - 18 días -. En 1985 la convención colectiva se firmó en etapa de prehuelga, pero nuevamente hubo huelga en 1987 y en 1989, si bien ésta última fue de sólo un día.

7. Por los años de 1984 ó 1986, la empresa tenía dentro de sus planes la inclusión de los trabajadores en el sistema del Instituto de Seguros Sociales, pero desistió en ese entonces de ese propósito habida consideración de que otra empresa del sector - Cementos el Cairo -, había tratado de hacerlo sin éxito, dada la oposición del sindicato de ésta última, que se tradujo en un paro de significación.

8. La violencia se desató en forma significativa entre 1986 y 1991, comenzada por el asesinato - en octubre de 1986 - del Director de Relaciones Industriales de la Empresa, cometido por un obrero de la misma, y el posterior asesinato - en diciembre de 1986 - del Presidente del sindicato, atribuido a los paramilitares. En dicha época se presentaron varios asesinatos tanto de directivos sindicales y obreros como de empleados. De éstos últimos se inculpó a la guerrilla y de los primeros a los paramilitares. Hubo, incluso, asesinato de 4 empleados, perpetrado por la guerrilla delante de todos y a piedras.

9. En febrero de 1991, como consecuencia del asesinato de unos empleados de canteras y de amenazas a los demás, la empresa tomó la decisión de cerrar la fábrica por falta de garantías para trabajar, dadas las condiciones de inseguridad tanto de la fábrica como de las personas. El cierre generó un problema social en la zona, por el desempleo, lo que generó presión hacia el sindicato para facilitar la reapertura de la fábrica. El cierre duró 25 días al cabo de los cuales se llegó a un acuerdo con el sindicato para su apertura, previa manifestación hecha por la empresa de que en caso de cualquier otro acto de violencia se produciría su cierre definitivo. A partir de ese momento se dejaron de presentar actos de violencia, salvo casos muy aislados y puntuales, razón por la cual la decisión de cierre que

se tomó en su momento ha sido considerada de histórica por la empresa.

10. Como consecuencia de lo anterior, las negociaciones colectivas llevadas a cabo en 1991, 1993 y 1995 sufrieron un cambio y concluyeron en la etapa de arreglo directo, y, lo que fue más importante, en ésta última se lograron cambios en las normas convencionales, lo que hasta ese momento había sido imposible. Uno de ellos se produjo en materia de la seguridad social de los trabajadores, que era asumida por la empresa en su totalidad, y que dejó gradualmente de serlo en virtud del acuerdo convencional y con motivo de haber entrado en vigencia la ley 100 de 1993. La negociación colectiva llevada a cabo en 1997 concluyó en la etapa de prehuelga.

11. En 1999, sin embargo, se presentó una nueva huelga, que duró 13 días, y que tuvo su origen en la no aceptación por parte del sindicato de los cambios que había planteado la empresa, consistentes en la eliminación de la norma que obligaba a que todos los contratos de trabajo lo fuesen a término indefinido, y en quitarle a las prestaciones convencionales el carácter de ser constitutivos de factor salarial. Adicionalmente, la empresa tenía interés en reestructurar el sistema de cargue, lo que aparejaría reducción de personal. El sindicato finalmente accedió a las solicitudes de la empresa. La huelga fue pacífica, en muy buenos términos, y en condiciones muy distintas a las que en el pasado hubo. El hecho de que los directivos sindicales de ese momento hubiesen accedido finalmente a las solicitudes de la empresa fue costoso para ellos en el sentido de que fueron objeto de censura por parte de sus compañeros y dejaron de ser directivos.

En la búsqueda de la solución

12. El cambio de orientación que en la década de los noventa se empezó a gestar en la CUT - nacional y seccional Antioquia en este caso - incidió, a su vez, en el cambio de mentalidad de los dirigentes sindicales - Sutimac - y facilitó acercamientos con la empresa, y fue también factor de que las negociaciones llevadas a cabo en ese período hubiesen sido distintas a las anteriores. Hubo también un cambio generacional en la dirección del sindicato e ingreso a la empresa de nuevos trabajadores con sentido de pertenencia.

47

13. Paralelamente la empresa desarrolló un importante trabajo social en la zona y hacia el interior de la empresa, dio impulso significativo a los planes educacionales, y al mismo tiempo los pobladores de la zona iban adquiriendo una mayor conciencia o sensibilización con respecto a la situación.

El haberle llegado al trabajador y a su familia, mediante la comunicación y soluciones razonables, y la educación y la capacitación del trabajador en diversos temas: tanto técnicos como humanos y sociales, y en función de promociones y de ascensos, jugaron un papel fundamental en la solución del conflicto.

- a. La empresa vinculó primeramente una trabajadora social y una psicóloga, orientadas hacia la empresa - al trabajador y a su familia -, y luego una trabajadora social orientada hacia la comunidad. El trabajo comunitario, una vez obtenido el apoyo de la comunidad al mismo, fue luego apoyado por el sindicato. Se crearon canales de comunicación y se reforzó el concepto de Bienestar Social. La empresa participa en distintos proyectos comunitarios en su área de influencia, de variada índole: infraestructura social, desarrollo urbanístico, desarrollo social, capacitación, proyectos culturales, deportivos y recreativos.

El trabajo hacia la comunidad fue especialmente reforzado en los últimos años con excelentes resultados.

b. La educación, que condujo a una mayor comprensión de la necesidad de racionalizar costos y tener mesura en las actuaciones. El área de capacitación fue creada en 1995 y se desarrollaron programas inicialmente de nivelación en lo básico - primaria y secundaria -, luego en lo técnico y, posteriormente, en lo humanístico. No obstante la resistencia inicial por parte del sindicato a estos programas, hoy tienen gran aceptación y sus resultados han sido altamente positivos. Se dio capacitación también en el puesto de trabajo, y todo ello mejoró el clima organizacional.

14. La empresa es de la opinión de que en sus orígenes, dentro de los factores que contribuyeron al deterioro de las relaciones, se cuentan, entre otros, el apoyo de la guerrilla a los sindicatos, que los fortaleció y condujo a los dirigentes sindicales a asumir posiciones radicales y prepotentes, a estimular la confrontación y a abusar de lo que considera inocultable temor existente en ese entonces en las empresas para enfrentar ciertas situaciones y para adoptar las medidas necesarias para resolverlas.

15. En esa medida, la decisión de cierre de la empresa, adoptada en 1991, se convirtió en un hecho que precipitó la búsqueda de la solución a los problemas habida consideración de la necesidad de los trabajadores de no perder su fuente de empleo y de las consecuencias sociales y económicas que para la zona aparejaría el cierre.

16. Los sindicatos por su parte señalan que la indiferencia de la empresa hacia las inquietudes de los trabajadores fue factor que contribuyó al deterioro de las relaciones.

17. La empresa considera que durante los últimos años los directivos sindicales se han mostrado más maduros y responsables, con una mayor conciencia de los problemas generados por la obsolescencia de los equipos y de los costos laborales. El hecho de la pérdida, por parte de los trabajadores, de numerosos pleitos jurídicos que adelantaban contra la empresa, contribuyó también a que los problemas se miraran desde otra óptica.

EL ESTADO ACTUAL DE LAS RELACIONES.

1. Resultado de la última negociación.

En el año 2001 la negociación colectiva se llevó a cabo en forma tranquila y fue de corta duración, habiendo culminado en la etapa de arreglo directo, sin necesidad de prórroga, y con una dedicación promedio de cuatro (4) horas diarias de negociación. Es de anotar que las partes no ventilaron, previamente a la iniciación de las negociaciones, las diferencias existentes o los puntos que luego habrían de ser materia del pliego de peticiones y la denuncia de la convención por parte del empleador.

No hubo mítines ni marchas, ni presentación de querellas, y la negociación no trascendió mayormente a los medios de comunicación. En las mesas de negociación se hicieron presentes asesores externos de las partes.

Especialmente útil fue el hecho de haber adelantado con los trabajadores mesas de trabajo

orientadas a que conocieran todo cuanto sucedía en la mesa de negociaciones, a auscultar las necesidades más sentidas por ellos y sus aspiraciones, y a que conocieran los puntos de vista de la empresa. Según la empresa, ello permitió que el resultado de la negociación fuese favorable para todos.

2. El futuro de las relaciones

No obstante que es considerado en general como bueno, y con un buen nivel de respeto recíproco entre las partes, se aprecian diferencias de apreciación respecto del nivel de disciplina al interior de la empresa, que ésta última considera bueno pero el sindicato considera malo.

Las partes destacan como positivo, y los sindicatos hacen un expreso reconocimiento al respecto a la empresa, varios hechos:

- a. Las actividades desarrolladas por la empresa en materia de Educación y de Trabajo Social.
- b. Las mesas de trabajo realizadas durante la pasada negociación colectiva, que permiten conocer la marcha de la misma y los intereses de las partes.
- c. Los programas que se adelantan en materia de seguridad industrial, en el que elemento clave es la prevención, si bien haga falta enfatizar más en algunos aspectos.

No obstante, los sindicatos tienen una serie de apreciaciones que dejan entrever aspectos que en el futuro podrían eventualmente afectar las relaciones si las percepciones de los mismos se mantienen o no se aplican los correctivos pertinentes.

49

En efecto, el sindicato expresó tener una percepción negativa sobre algunos asuntos, que se presenta tal como fue expuesta por los dirigentes entrevistados. Dicen ellos lo siguiente:

- a. Los mandos medios de la empresa son muy negativos, y existe indiferencia de la empresa frente a inquietudes del trabajador, puesto que no se le escucha ni se le brindan facilidades mínimas, no obstante que tienen mayor sentido de pertenencia. No se atienden tampoco - dice -, tampoco, los daños en la maquinaria, para repararlos.
- b. Que no se celebran reuniones con la Gerencia General y, en general, la segunda instancia - en Medellín - es inaccesible o difícilmente accesible. Existe - señalan -, al parecer, un divorcio entre lo que sucede en la oficina de Medellín y lo que sucede en la de Nare, como si aquella no supiera lo que sucede en esta, o hiciera caso omiso, si lo sabe.
- c. Que existen violaciones puntuales de la convención colectiva de trabajo por parte de la empresa y ante reclamaciones en ese sentido la respuesta es la de que se demande judicialmente. Asimismo, que la empresa no siempre respeta las decisiones del Comité de Despidos, y mencionan al efecto el caso de un directivo sindical que fue despedido.
- d. Que las relaciones, no obstante las mejoras habidas, son regulares por varios motivos, como los ya señalados, y porque aducen que la empresa no paga el recargo nocturno como es debido y no se les dio explicación alguna por parte de la empresa acerca de la manera como ésta iba a proceder a aplicarlos con motivo de la nueva ley de reforma laboral. Además, afirman que se les niegan las horas de recreación. No obstante lo anterior, manifiestan que no hay acciones de hecho de las partes.
- e. Que la empresa debe ser más sincera con ellos y darles un mayor espacio de diálogo sobre varios aspectos de la convención.
- f. Que existe desplazamiento de personal de planta para ser sustituido por personal

contratado bajo modalidades de outsourcing.

- g. Que la frecuencia de reuniones con el personal disminuyó considerablemente con posterioridad a la obtención de la certificación ISO.

LECCIONES FUNDAMENTALES DEL CASO.

1. Lo nocivo de las presiones externas y la desnaturalización de los intereses sindicales como consecuencia de dichas presiones.

La presencia perturbadora de la guerrilla, con la presión ejercida ante el sindicato y la empresa, y la presencia posterior de grupos paramilitares fueron sin duda, factor determinante del conflicto.

En efecto, el conflicto armado en Colombia ha permeado y perturbado las relaciones laborales. El escalamiento de las hostilidades o el poder evidente de uno o más grupos armados ilegales en Nare influyó directamente en las organizaciones, los conflictos y el rumbo de las relaciones entre empresa y trabajadores.

La decisión tomada por la empresa y comunicada al sindicato de proceder al cierre definitivo de la misma en el evento de persistir los actos de violencia, fue definitiva para que se iniciara el proceso de concertación, sobre bases distintas, dado el alto impacto que el cierre hubiese tenido en los trabajadores, la empresa y la comunidad, como quiera que en la región se desarrolla una economía de enclave.

En ese momento se restaura la relación laboral y se privilegian los aspectos propios de ésta sobre los de carácter político.

2. La importancia de que las relaciones laborales se desenvuelvan típicamente dentro de un marco laboral.

Es secuela de lo anterior. Las partes hicieron manifiesta su preocupación por que las relaciones laborales estuviesen basadas en el contexto estricto de las condiciones de trabajo, sin interferencias ajenas, pues de lo contrario se tornaría muy difícil, si no imposible, llegar a acuerdos. Ello significa tomar distancia respecto de los actores armados, que promueven conflictos en un contexto totalmente distinto.

3. El trabajo social es importante y más aún en zonas de conflicto.

Contribuyó notoriamente al mejoramiento del proceso el trabajo social adelantado por la empresa tanto internamente como en su proyección hacia la comunidad.

4. El compromiso de los dirigentes de resolver pacíficamente las diferencias.

Las partes registran como muy positivo el hecho de que la actitud desplegada por los

dirigentes sindicales de la CUT, en la década de los noventa, contribuyó enormemente a la solución del conflicto.

5. Es fundamental una adecuada formación de trabajadores y de dirigentes sindicales.

El presente caso ilustra también sobre la necesidad de que los trabajadores y dirigentes sindicales cuenten con adecuada formación para que comprendan de una mejor manera las necesidades de la empresa y canalicen de la misma forma las aspiraciones de los trabajadores. El mejoramiento de su nivel cultural ha facilitado el desarrollo de las relaciones.

6. El procedimiento de «Mesas de Trabajo» adoptado durante la negociación.

Es de resaltar el éxito obtenido por las mesas de trabajo dispuestas durante la negociación, que permitieron a los trabajadores conocer de primera mano el estado de las negociaciones, las aspiraciones de las partes, sus razones y motivaciones, en forma concreta y oportuna, sin generalidades. Ello alejó el riesgo de malas interpretaciones acerca de las posiciones de las partes.

EXPERIENCIA DE MAYAGÜEZ S.A.

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.

1. Mayagüez S.A. es una empresa que opera en el Valle del Cauca, vinculada al sector azucarero. Cuenta con 979 trabajadores directos y aproximadamente 2400 trabajadores vinculado bajo modalidad de outsourcing, de los cuales 1400 están permanentemente laborando en labores de corte de caña y 1000 son flotantes, es decir, se contratan en función de la época y de las necesidades. Lo anterior significa que, aproximadamente, el 70% del personal utilizado está tercerizado.

2. El personal tercerizado está vinculado a través de contratistas independientes, cooperativas de trabajo asociado y contratos sindicales. Éstos últimos vinculan aproximadamente a 200 trabajadores, en labores de corte de caña.

3. Cuenta con dos sindicatos: Sintraindul, sindicato de industria, que agrupa a 733 trabajadores, y Sintracañazucol, también de industria, con 42 afiliados.

ASPECTOS QUE HAN ENMARCADO LAS RELACIONES LABORALES.

53

1. Razones de la transformación de la empresa.

Con antelación a la apertura económica la empresa vivió una época de bonanza permanente, con buenas ganancias y pagando buenos salarios y sin tanta preocupación por la productividad. Sin embargo, con ocasión de la apertura se vio abocada a la necesidad de competir, especialmente frente a Brasil, y adquirió conciencia de que si bien los aranceles aún les brindan algún grado de protección, no existe la seguridad de su permanencia. Apareció, entonces, la necesidad de transformar la industria.

El sindicato ha sido plenamente consciente de la necesidad de que la empresa haga frente exitosamente a las dificultades que pudo o pudiere generar la apertura económica pues de lo contrario existiría el riesgo de que ésta no fuese competitiva, con las consecuencias de toda índole que pudieren derivar no sólo para ella sino para todos los trabajadores.

2. El proceso de transformación.

- a. En los años 92 ó 93 la Empresa contaba con 2600 personas en nómina, de 3200 que en general se utilizaban, es decir, 600 se vinculaban sólo temporalmente, bajo contratos de esa naturaleza. De otra parte, todos los empleados de nómina eran beneficiarios de la convención colectiva de trabajo, incluido el Presidente de la Compañía.

Bien pronto se llegó a la conclusión de que había actividades cuya realización con trabajadores propios no era rentable, como la quema de cañas, habida consideración de que lo que en una hora se hacía mediante cosechas mecánicas, lo hacían 27 trabajadores en un día.

- b. Lo anterior generó desplazamiento de mano de obra, para cuyos efectos pusieron en práctica un programa de prejubilación, que estuvo acompañado de un proceso de concientización de la razón de ser de las medidas adoptadas para que los trabajadores comprendieran la racionalidad de las mismas y tuvieran conciencia de que no se trataba de medidas caprichosas. Este programa no fue acordado con el sindicato..
- c. Con ocasión del retiro de los trabajadores, muchos de ellos se volvieron contratistas de la empresa y en otros casos hubo un proceso de readaptación.
- d. El programa de jubilación era costoso para la empresa si se tiene en cuenta que al costo del mismo se le agregaba el de las máquinas adquiridas para efectuar la cosecha en forma mecánica, y ello condujo posteriormente a acuerdos de retiro negociados con los trabajadores, con indemnizaciones algo superiores a la legal.
- e. Estos trabajadores eran en su gran mayoría corteros de caña, con bajo nivel de educación y sin capacitación en el manejo del dinero, lo que condujo frecuentemente a que las sumas que recibieron se malgastaran o invirtieran mal, razón por la cual la empresa optó posteriormente, en la última etapa, por brindarles capacitación sobre estos temas, y, más recientemente, en los últimos dos o tres años, a ayudarlos en la organización de cooperativas de trabajo asociado, con supervisión de la empresa, la cual se ejerce por conducto de un departamento especializado, denominado Departamento de Contratación Externa, para evitar el riesgo de equivocaciones no sólo por parte de las cooperativas sino en general de los contratistas independientes en el ejercicio de las tareas que asumen y de su objeto social, y especialmente en relación con los derechos que corresponden a quienes están vinculados a dichas cooperativas o contratistas. En las cooperativas no hay intervención del sindicato.
- f. Por política de la compañía, cada contratista independiente o cooperativa, contratista sindical tiene un tope de servicios a fin de evitar dependencia excesiva respecto de alguno.
- g. Por razón de la naturaleza de la actividad, la totalidad del personal que adelanta labores de campo es hombre. En el área administrativa sí hay algunas mujeres.

3. La utilización de los contratos sindicales.

- a. La Empresa, en vista del interés del sindicato en que la empresa acudiera a la modalidad de contratos sindicales por las ventajas que éste deparaba, decidió plantearle al sindicato la posibilidad de que transportara trabajadores bajo la modalidad de contratos sindicales, lo que no fue aceptado por éste, el cual, sin embargo, manifestó su disposición a realizar tareas de corte de cañas, y ello dio origen a la utilización de contratos sindicales, que representan, aproximadamente, el 13% del total del corte.
- b. El ofrecimiento que hizo la empresa encuentra explicación en que ella era plenamente consciente de que el sindicato era y es manejado por gente seria, y ello pesó más que cualquier prevención existente al respecto, que las hubo, no sólo en el interior de la empresa sino también en el del sindicato. De hecho, algunos de los afiliados al sindicato no vieron con buenos ojos los contratos por considerar que de alguna forma el sindicato estaba «haciéndole el juego» a la empresa.

- c. Se presentaron, de otro lado, algunas dificultades en los orígenes puesto que el sindicato empezó utilizando fundamentalmente al personal más allegado a sus directivos, pero bien pronto comprendió que este tipo de contratos debía manejarse como cualquier empresa, que era necesario competir frente a los otros contratistas y cooperativas que utilizaba la empresa; en fin, que no se trataba de un fortín político. El personal que utiliza es en buena parte personal que se retiró de la empresa y nunca trabajadores activos de la misma.
- d. El precio de los servicios está en función de la tonelada cortada de caña, es decir, por corte, en forma tal que la remuneración final que recibe el trabajador en virtud del contrato sindical es más baja que la que recibe un trabajador de planta vinculado a las mismas labores, y queda un excedente para el sindicato que le permite sufragar los gastos de administración y adelantar ciertas labores en beneficio de los trabajadores en el contexto de un trabajo digno.
- e. Asimismo, el trabajador utilizado por el sindicato bajo esta modalidad de contratos, aporta una suma al sindicato.

4. Beneficios de los contratos sindicales.

Las partes son particularmente expresivas al referirse a las ventajas y beneficios de los contratos sindicales, como se aprecia en las que enuncian, indistintamente, a continuación:

- a. Los contratos sindicales fueron iniciativa del sindicato, expresa éste, por el valor agregado que representan para las partes, y han tenido un efecto muy benéfico no sólo para el sindicato y la empresa sino para los trabajadores afiliados al sindicato, por cuanto están basados, según el sindicato, en una propuesta de valor agregado que atiende a distintas razones, dentro de las cuales cabe citar:
- b. Estos contratos han permitido, de una parte, vincular a personal de la zona, contar con personal más comprometido con ella y en esa medida cumplir una función social. Generan pertenencia a la empresa y compromiso con el trabajo, con la calidad en el trabajo, seguridad y buen nombre.
- c. Han permitido el ejercicio del derecho de asociación sindical dentro de una nueva óptica, y abrir otros espacios en las nuevas relaciones laborales que se vienen aplicando después de la apertura económica, la reforma laboral y la globalización de la economía.
- d. La desvinculación de un número importante de trabajadores de Mayagüez, con su natural secuela en el sindicato, ha sido en buena medida compensada por el hecho de que a través de los contratos sindicales el sindicato mantiene un número importante de personas vinculadas a él, y ello le ha permitido también fortalecer sus ingresos y darle una mayor independencia económica y, especialmente, ha dado al sindicato la oportunidad de demostrar que en iguales condiciones, pero con sentido social, se podían brindar mejores condiciones de vida y de trabajo, teniendo como objetivo fundamental tratar de cubrir las necesidades básicas fundamentales del trabajador y su familia, como son la vivienda, salud, educación y recreación.
- e. Han permitido a los trabajadores organizarse y contar con la garantía de la seguridad social, una mejor calidad de vida y de trabajo, y participar de los excedentes producto de la labor realizada.
- f. El hecho de que las utilidades o parte de lo que cobran por concepto de administración de los contratos se revierta a los propios trabajadores a través de programas de vivienda,

educación, etc., ha contribuido también a mejorar el nivel de vida de los trabajadores, y en esa medida, en cierta forma, a una redistribución del ingreso. En desarrollo de lo anterior el sindicato viene adelantando labores de tipo comunitario.

- g. Adicionalmente, ha aumentado el nivel de comprensión por parte del sindicato acerca de la razón de ser de muchas de las medidas que ésta adopta, debido al hecho de que el sindicato ha experimentado lo que significa ser patrono o empleador, y ser, en general, empresario. Y ha elevado el nivel de comprensión por parte de los trabajadores, de los problemas a enfrentar.
- h. Los contratos sindicales constituyen un punto de referencia obligado frente a los demás contratistas que adelantan labores de corte de caña, que se traduce en una mejora de las condiciones de todos los trabajadores. La remuneración que recibe el trabajador del contrato sindical es igual a la del afiliado a un contratista independiente o al del asociado a la cooperativa de trabajo asociado. La cuota estatutaria que debe pagarse al sindicato se deduce del margen o utilidad por la labor realizada, de acuerdo con los salarios recibidos por los trabajadores.
- i. Sin embargo, por las razones expuestas en el sentido de que al trabajador en el contrato sindical se le revierten beneficios, se presenta una diferencia sustancial con la situación de los trabajadores que operan afiliados a contratistas independientes, la cual es menos favorable para éstos últimos trabajadores.
- j. Si bien los sindicatos, en general, enfrentan limitaciones para gerenciar contratos, sobre la base de que ello requiere cierta infraestructura, han podido a través de este medio administrar mano de obrar, con la colaboración de la empresa, y ello ha demandado también la formación de algunos directivos sindicales para que estén en disposición de administrar estos contratos.
- k. Al mismo tiempo ha aumentado el nivel de discusión al interior del sindicato en ciertos aspectos. Se cita, a este respecto, el caso de que, si los empleados del sindicato no están afiliados al ISS, mal puede ahora el sindicato, por razones políticas, exigir que la empresa no los retire del ISS.
- l. Han contribuido a aumentar el nivel de confianza entre empresa y sindicato.
- m. Si bien el sindicato continúa reconociendo la función fundamental del sindicalismo en la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores y en la reivindicación de las necesidades más sentidas del trabajador y de su familia, y lo que significa el régimen laboral con la protección especial al trabajo, los contratos sindicales constituyen una muy buena alternativa en los casos en que es indispensable la tercerización.

5. Las relaciones con la comunidad y la inversión social.

La empresa tiene una política de acercamiento a la comunidad mediante distintas actividades, a las cuales les asigna señalada importancia, y las considera parte fundamental de su balance social:

- a. Regaló un parque recreacional de aproximadamente 400 metros.
- b. Adelanta un programa de seguridad alimentaria y de mejoramiento de la calidad de vida. El de seguridad alimentaria está asociado a la Protección ambiental para campesinos en su zona de influencia.
- c. Trabaja intensamente con los niños: tiene un colegio para hijos de trabajadores y un programa de alfabetización para niños de la calle. Especialmente de resaltar es el trabajo de integración desplegado en los municipios de influencia del ingenio pues allí

se adelantan programas de alfabetización para niños de escasos recursos en los municipios de Pradera, Florida, Brisas del Fraile, Candelaria, Cabuyal y El Carmelo.

- d. Además, se programan campañas de vacunación, desparasitación, higiene oral, dosis de vitamina C y recreación, en cooperación con algunas empresas e institutos de la región.
- e. Un programa de carretilleros, que cubre a 60 familias.
- f. Programa para mujeres cabezas de hogar, formándolas a través de talleres para que generen ingresos adicionales para su hogar bajo esquemas de economía informal.

EL ESTADO ACTUAL DE LAS RELACIONES.

1. Las partes mantienen, sin duda, unas óptimas relaciones. El sindicato recibe mucha información sobre la industria, el negocio, la empresa. Los estados financieros de ésta no les son entregados, pero están disponibles en la Web.

2. La comunicación con los trabajadores se hace, fundamentalmente, a través de una revista bimensual y de otras más especializadas y ocasionales.

EL FUTURO DE LAS RELACIONES.

Dada la solidez de las relaciones y las manifestaciones expresas de las partes, de reconocimiento, respeto, ayuda recíproca y cordialidad, el futuro se ve muy positivo sin que se vislumbren hechos que puedan afectar la calidad de las relaciones en los actuales representantes de las partes.

Hacia el futuro es recomendable, en todo caso, que eventuales sucesores de los representantes de las partes estén animados del mismo propósito y voluntad que hoy los anima a aquellos.

LECCIONES FUNDAMENTALES DEL CASO.

1. La importancia del bienestar social.

El bienestar social, sin duda, es importante y de ahí que algunas empresas publiquen su balance social. En el caso particular de Mayagüez, además, cumple también una función de prevención del conflicto y se proyecta no sólo respecto de sus trabajadores sino también en relación con los habitantes de su zona de influencia.

En efecto, la empresa desarrolla actividades diversas: prácticas universitarias, programas de vivienda y consultorio arquitectónico, actividades de salud ocupacional, programas de orientación familiar.

Estas actividades, unidas a las ya descritas en relación con la comunidad y a la sólida relación existente con el sindicato, han generado vínculos estrechos con la comunidad y afianzado las relaciones laborales, lo que les ha permitido operar sin dificultades en una zona en la que existe una fuerte presencia insurgente.

2. Los contratos sindicales.

Esta modalidad se constituye en una opción muy importante dentro de los esquemas de subcontratación a que se acude en virtud del fenómeno de la tercerización. En efecto, contribuye a la generación de empleo, da una nueva dinámica a la actividad sindical, contribuye a contener su retroceso numérico, a superar su modo tradicional de obrar consistente en función meramente reivindicativa, y a sortear crisis financieras de los sindicatos.

En esa medida los contratos sindicales complementan la convención colectiva de trabajo, y es un instrumento de defensa y de protección de los trabajadores, previsto en la ley y que no contradice la razón de ser de los sindicatos.

De otro lado, cada vez más los trabajadores administran de una mejor manera este tipo de contratos.

EXPERIENCIA DE MAZDA

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.

Se trata de una ensambladora y comercializadora de vehículos que padeció en la década de los 80 una aguda y severa crisis económica, junto con uno de sus principales proveedores, la compañía Kapitol, cuyos accionistas eran comunes, lo que a su turno generó una tensa relación laboral. Posteriormente su situación se vio nuevamente afectada con motivo de la apertura económica, que se tradujo en un descenso importante de sus ventas, en una pérdida de mercado, y unos muy débiles estados financieros, con problemas coyunturales de flujo de caja.

Las relaciones laborales mejoraron sustancialmente con la nueva administración encabezada por el doctor José Fernando Isaza, quien preside la empresa desde ya varios años.

La compañía se disputa el mercado de autos junto con dos ensambladoras locales - Sofasa y General Motors - y con firmas que importan vehículos de diversos países. Cuenta con un sindicato denominado Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz y Similares de Colombia - Sintrautoscol -.

ASPECTOS RELEVANTES QUE HAN ENMARcado LAS RELACIONES LABORALES

En esencia, se resumen en los siguientes aspectos:

1. Han estado enmarcadas dentro de seriedad, respeto, compañerismo, sentido de pertenencia y confianza entre las partes.
2. Las actitudes de las partes y de los trabajadores han sido muy positivas.
3. En el pasado, con ocasión de la crisis por la que atravesó la empresa, hubo necesidad de diálogos con el gobierno y otros gremios, y superar divisiones internas y el poco entendimiento entre las partes. Hubo comprensión acerca de que, con motivo de la apertura económica, la opción era: cambiar o desaparecer, dado el efecto de aquella en la situación económica de la empresa. Ello generó una cultura de colaboración.
4. El sindicato coincide con la empresa en que la dramática situación de Kapitol, como empresa proveedora de Mazda, tuvo una incidencia fundamental en la construcción de las buenas relaciones pues de lo contrario ésta última no hubiese sobrevivido al impacto que tuvo la apertura en el sector.

5. La empresa ha puesto en práctica los siguientes principios que considera fundamentales en sus relaciones con el sindicato y con los trabajadores:

- a. Decir siempre la verdad: Verdad en lo relativo a la situación financiera de la empresa, el entorno empresarial, el entorno macroeconómico, las dificultades de mercado, las políticas de la empresa y, en general, sobre todo lo que está sucediendo que sea de interés para los trabajadores, el sindicato y la empresa.

Esto es lo que ha caracterizado las relaciones, y brinda claridad en la información y en las reglas de juego. Resulta, además, más económico, y ha generado credibilidad en la comunicación. En este sentido se aprovechan los espacios que brindan la celebración de aniversarios, el lanzamiento de vehículos, etc., para referirse a estos temas.

- b. Aplicación del sentido común más que un modelo específico o escuela de administración de personal. En este sentido se trata de aplicar la lógica tal cual es, entendiendo por tal sentido común.
- c. Defender a todos los trabajadores, sobre todo a los débiles por cuanto los buenos o fuertes se defienden solos. El problema del empleo no es de los sindicatos.
- d. Respeto a las políticas de derechos humanos, a las minorías, sin discriminación, en forma tal que esa cultura ha permeado al interior de la empresa.
- e. Existe participación del sindicato en la compañía y en muchas decisiones pero No existe coadministración en la medida en que ésta última implica corresponsabilidad, y no ha sido el caso. En esta medida el sindicato opina con conocimiento de lo que está sucediendo en el negocio y en la empresa, dada la apertura de comunicación y de información que ésta tiene.
- f. Los beneficios laborales no se quitan sin razones o sin contraprestación. Un activo no se entrega sin contraprestación y eso se aplica a los beneficios convencionales.
- g. Dejar claro que los dueños de las empresas buscan ganar dinero.
- h. Es conveniente que, salvo excepciones, el personal esté sindicalizado por cuanto eso contribuye a la modernización del sindicato.
- i. Es mejor no regular todo en una convención sino darle cabida a los pactos no escritos.

6. Otras políticas adoptadas:

- a. Existen círculos de calidad, pero no formales.
- b. No existen sistemas de compensación basados en productividad, pero ha habido reconocimiento de bonos al personal administrativo cuando la situación ha sido buena y aumentos salariales acordes con ello.
- c. La provisión de vacantes se efectúa mediante concursos.
- d. Existen procesos de retroalimentación entre supervisores y empleados, y evaluaciones de desempeño restringidas, no formales.
- e. Recientemente se han vinculado en la línea de producción a mujeres, aun cuando en forma limitada, con buenos resultados.

7. Fruto de estas buenas relaciones, han celebrado acuerdos por fuera del marco estrictamente de la convención colectiva de trabajo sobre algunos temas y, en particular, en materia de contratación de personal temporal, cuando las circunstancias de mercado lo ameritan, para aumentar la

producción de vehículos, lo que les ha permitido tener cierta flexibilidad, al contratarlos en condiciones distintas a las estipuladas en la convención para los trabajadores de planta.

8. Ha habido estabilidad en la empresa pero ello no ha impedido suspensiones de los contratos de trabajo, acordadas con el sindicato, cuando las circunstancias lo han aconsejado.

9. Ha habido comprensión acerca de decisiones duras como las de desvincular personal mediante el pago de indemnizaciones tarifadas en la convención.

EL ESTADO ACTUAL DE LAS RELACIONES

1. Resultado de la última negociación colectiva.

Las partes se declaran satisfechas con su resultado. El proceso fue de la siguiente manera:

- a. Su duración no fue superior a 10 días.
- b. Los acuerdos parciales no se hacían constar en actas.
- c. No hubo presencia de terceros en la mesa de negociaciones y tampoco fuera de ella.
- d. El conflicto no se ventiló ante los medios de comunicación.
- e. En la negociación, de parte de la empresa, participó en las reuniones el primer nivel de la organización.

2. Aspectos diversos de la relación.

61

Se aprecia inequívocamente una relación buena con el sindicato, en la que éste ha demostrado madurez y entendimiento y comprensión de la necesidad de salvaguardar la empresa.

A este respecto el sindicato hace un expreso reconocimiento de la forma transparente como se han manejado las relaciones, de la transparencia en la información, tanto sobre el negocio en general como sobre la situación particular de la empresa.

Reconoce, además, el interés manifiesto de la empresa en que exista una organización sindical fuerte y homogénea, en vista de que ello se traduce, según el sindicato, en una interlocución seria, que fortalece las relaciones laborales.

EL FUTURO DE LAS RELACIONES.

La solidez de las relaciones laborales y la madurez de las mismas son sin duda un factor que hace suponer que ello continuará en el futuro.

Lo anterior no impide a las partes plantear sus inquietudes, que pueden resumirse así:

Dice la empresa:

1. Si bien en ocasiones el sindicato critica a la empresa por no ser suficientemente generosa, lo cierto es que, según la empresa, la convención es generosa y las prestaciones extralegales

que tiene son superiores a las de la competencia, lo que no deja de generar en ella cierta inquietud.

2. La empresa estima que la convención contempla cláusulas que difícilmente son sostenibles en el mundo actual, relativas a la estabilidad y a la tarifa indemnizatoria para despidos sin justa causa, que es bastante alta. Algunas otras, relativas a la flexibilidad, en la práctica han logrado sortearlas mediante acuerdos con el sindicato.
3. El número de permisos sindicales es, según la empresa, muy grande comparativamente con el número de trabajadores.
4. La empresa igualmente señala como crítica al sindicato el hecho de no haber entendido la importancia y la necesidad de la reforma pensional.
5. Los sindicatos deben orientar la capacitación sindical más que a la técnica de la negociación, a formar mejores personas.

Al sindicato, por su parte, le inquieta sobre manera, según lo expresa, el que, habiendo mejorado la empresa sus resultados, no se haya empezado un proceso de recuperación de los beneficios cedidos por los trabajadores para facilitar la recuperación de la empresa.

De otro lado, el sindicato formula una serie de recomendaciones que se sintetizan en lo siguiente:

1. Volver formales las relaciones puesto que se han venido desenvolviendo de manera informal.
2. Lo anterior implicaría crear espacios institucionales para abordar los temas propios de la relación laboral y del sector.
3. Considera importante que la empresa cuente con mecanismos más formales de comunicación hacia los empleados.
4. Estas recomendaciones las formula en virtud del temor de que la buena práctica que han implementado no sobreviva cuando los actuales representantes de la empresa o del sindicato sean distintos.
5. Estima conveniente la elaboración de unas memorias acerca de lo que ha sido el proceso.

LECCIONES FUNDAMENTALES DEL CASO.

1. La necesidad de sobrevivir constituye un punto de encuentro de empresa y sindicato y puede forjar un propósito común. Sin duda, la apertura y la situación económica y financiera de la empresa crearon conciencia acerca de la necesidad de preservar la empresa y sus fuentes de trabajo, y también de volverla competitiva y rentable.

Sin embargo, el reto fundamental lo constituye el de crear ese propósito común sin necesidad de verse abocado a una situación de crisis, es decir, con carácter preventivo.

2. Si las circunstancias lo requieren, debe darse cabida a acuerdos aún por fuera del marco de la convención colectiva de trabajo.

Las partes, en aras del propósito común ya enunciado, han llegado a acuerdos extra convencionales que contienen reglas distintas a las establecidas en la convención colectiva, para vincular personal temporal en los casos en que las condiciones de

mercado demanden aumentos en la producción de vehículos.

Estos acuerdos se traducen en que el personal así vinculado tiene unas condiciones de remuneración y de prestaciones distintas a las convencionales, inferiores, y han sido posibles como manera de no afectar a trabajadores permanentes, sobre la base de que nuevos trabajadores, temporales, no necesariamente deben contar con todos los beneficios establecidos en la convención colectiva.

Con independencia de la discusión que pudiere existir acerca del grado de firmeza legal de estos acuerdos, los mismos son claramente indicativos de que las circunstancias pueden requerir apartarse de las normas convencionales, obrando, desde luego, con las debidas autorizaciones de las partes para proceder de esa forma. Los convenios celebrados en ese contexto en este caso particular lo han sido con miras a facilitar la gestión de la empresa y a que se logren resultados financieros mejores, dado el alto nivel de competitividad existente en el sector automotriz. Ha sido este claramente el objetivo y no el de eliminar beneficios a trabajadores actuales.

3. Las bondades de las relaciones informales.

Si bien las convenciones colectivas establecen un grado importante de formalidad, es posible y en veces deseable que existan también relaciones informales, canales de comunicación extraconvencional, en la medida en que se piense que no todo debe quedar estrictamente regulado en la convención.

Ello es particularmente posible cuando existen unas buenas relaciones laborales y un buen nivel de confianza entre las partes, como se evidencia en el caso presente. La personalidad y las actitudes del presidente de la Empresa, aunadas a las del presidente del sindicato, han contribuido de manera significativa a esas relaciones.

EXPERIENCIA DE BANCOLOMBIA

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.

1. Banco clasificado de gran tamaño en el país, producto de la fusión del Banco de Colombia - uno de los más antiguos y reconocidos - con el Banco Industrial Colombiano, también de reconocida trayectoria pero de creación más reciente - 1945 -.

2. Sana situación financiera.

3. Cuenta con aproximadamente 6359 empleados, de los cuales el 72% - 4.608 trabajadores -, está cobijado por la aplicación de la convención colectiva de trabajo, y el 28% - 1751 - está excluido de la misma. Esta cifra no comprende los que pudieren estar vinculados a través de contratos distintos a los de trabajo, como los de empresas suministradoras de personal temporal, o, en general, por outsourcing.

4. El número de sindicalizados es de 2.926, es decir, el 46% del total de los trabajadores, distribuido en dos sindicatos, así: a UNEB - Unión Nacional de Empleados Bancarios, sindicato de industria, al que se le fusionó la Asociación de Empleados del BIC en 1997 con motivo de la fusión de los bancos - : 986 trabajadores de Bancolombia; a Sintrabancol - sindicato de base - : 1.920, que organiza fundamentalmente a los trabajadores que venían del Banco de Colombia.

5. Cuenta con una única convención colectiva de trabajo, con normas comunes a todos los trabajadores, si bien existen algunas diferencias de régimen, en algunos puntos, según se trate de trabajadores provenientes de uno u otro de los bancos fusionados.

ASPECTOS RELEVANTES QUE HAN ENMARcado LAS RELACIONES LABORALES.

1. En 1997 (verificar fecha) se produjo la fusión de ambos bancos, y durante cierto tiempo subsistieron en forma paralela las convenciones colectivas de trabajo que regían en los bancos fusionados, las cuales posteriormente se integraron en una sola convención.

2. La fusión estuvo precedida de un esfuerzo por parte del banco para informar y comunicar a los sindicatos, desde un comienzo, los objetivos y alcances del proceso, tanto para el mismo banco, como para el país y para los clientes y empleados, y fue expresa la manifestación del banco en el sentido de que el proceso no pretendía ni estaba encaminado a desmontar derechos de los empleados ni a desconocer beneficios laborales pactados. A este respecto el banco señaló que honrar los compromisos era un valor y que en ese sentido actuaría de conformidad.

3. Al mismo tiempo el banco hizo saber que era imperiosa la unificación de las dos convenciones colectivas en un solo texto convencional, no sólo por razones legales sino, ante todo, para facilitar la integración cultural entre los empleados y generar la percepción de que se estaba trabajando para un nuevo banco, diferente a los dos preexistentes. El banco consideró que mantener dos textos convencionales era, a su vez, conservar y profundizar diferencias antipáticas entre los empleados, a la par que inconvenientes para el banco.

4. Previamente a la formalización de la fusión el banco solicitó a los sindicatos la designación de una comisión revestida de plenos poderes para que inmediatamente aquella se formalizara, se reuniera con representantes del banco con miras a buscar la integración.

5. La idea básica que el banco planteó consistió en que los sindicatos le hicieran llegar una propuesta de texto único, sobre la base de que el nuevo texto integrado no le costara al banco más de lo que le costaba en ese momento la suma de las dos convenciones vigentes, es decir, que si la convención A valía 100 y la B valía 120, la nueva convención, que sería la convención C, no debía costar al banco mas de 220.

6. Los sindicatos no se pusieron de acuerdo entre sí o, si lo hicieron, no presentaron la propuesta, lo que condujo al banco a presentar una propuesta a los sindicatos, los cuales, no obstante que la recibieron, no se pronunciaron al respecto. El banco quedó con la impresión de la existencia de cierto temor de los sindicatos para ventilar el tema, especialmente de Sintrabancol y que estos no supieron entender la apertura del Banco a discutir el asunto, o no comprendieron el alcance del mismo, lo que puesto de manifiesto por el banco tanto a los sindicatos mismos como a los empleados.

7. Una vez llegó el momento del vencimiento de las convenciones colectivas - vencimiento que se había unificado para facilitar un proceso único -, el banco solicitó a los sindicatos la presentación de un solo pliego para facilitar la integración y el proceso de negociación, y, a partir de allí - 1999 - se dieron formalmente los primeros y grandes pasos en materia de unificación convencional, lo que se tradujo en una sola convención colectiva para Bancolombia, con un régimen general y, en algunos puntos, con un régimen de excepción a manera de transición.

8. En la siguiente negociación colectiva - 2001 - se presentó, igualmente, un pliego unificado de la UNEB y Sintrabancol. Es de anotar que en ésta última, ACEB, sindicato de industria que tiene sólo dos afiliados en el banco, trató de intervenir en el proceso de negociación colectiva, pero finalmente no pudo hacerlo.

9. Las partes señalan como factores que dificultaron las relaciones en el pasado reciente, la falta de confianza y de credibilidad debido a algunas malas experiencias; los problemas internos entre los sindicatos, la falta de conocimiento de ciertos temas y las dificultades derivadas de las percepciones de Sintrabancol acerca del tratamiento dado por los directivos del banco a uno y otro sindicato; la resistencia al cambio y la diferente cultura entre los trabajadores de los bancos fusionados; dificultades de comunicación y prepotencia de directivos; la existencia de entendimientos distintos de la convención colectiva respecto de algunos puntos y el ambiente político externo, de polarización, aunado a intereses políticos de terceros.

10. De otro lado, como factores que contribuyeron a mejorar las relaciones, hacen un explícito reconocimiento a la voluntad de concertar, al avance habido en los niveles de confianza entre las partes, a la permanente comunicación, a la educación y capacitación que el banco inició en materia de solución de conflictos, y al rol de la CUT y del entonces Ministro de Trabajo, Angelino Garzón. Al mismo tiempo, se considera que la crisis económica por la que ha atravesado el país ha sido factor coyuntural que ha facilitado el entendimiento entre las partes.

11. En relación con la información al interior del banco y los mecanismos de participación de los empleados y el sindicato, el banco ha seguido las siguientes pautas:

- a. Se realizan reuniones con los directivos sindicales para hablar de resultados del banco y para ofrecer información de proyectos institucionales.
- b. A los trabajadores, en general, se les mantiene informados por conducto de comunicaciones corporativas y a través de reuniones por grupos de empleados, que se denominan círculos de comunicación. Periódicamente - dos veces al mes - el jefe se reúne con su grupo laboral o con los que le reportan directamente. Hacen evaluaciones de los resultados de esta comunicación.
- c. La participación de los empleados se refleja en estos círculos de comunicación, y en esa medida constituye una evaluación ascendente.

12. En materia de políticas de recursos humanos, el banco ha seguido las siguientes:

- a. Tienen sistemas de evaluación de desempeño para todos los niveles, y utilizan el de 360 grados para los niveles superiores.
- b. Cuentan con esquemas de compensación variable para todo el personal que no está cobijado por la convención colectiva, y tienen el propósito de que la porción variable llegue a representar entre el 25 y el 30% del total de la compensación.
- c. El modelo de competencias que se encuentran desarrollando es el eje del sistema de gestión humana del banco. Se aplica hasta el momento al personal del escalafón administrativo (convencionados y algunos no convencionados). La idea central del modelo es que ayude a los empleados a que sean dueños y gestores de su propio desarrollo, así como a un mayor grado de acierto en todas las decisiones de gestión humana, tales como selección, desarrollo, promoción, compensación, etc.
- d. El banco atribuye alto impacto a los programas de mejoramiento de las relaciones interpersonales, especialmente para el manejo de las diferencias y para que el jefe se convierta en un verdadero líder. Asimismo, a los programas de capacitación.
- e. Realiza estudios de satisfacción en el trabajo para evaluar el clima laboral.
- f. Utiliza los denominados círculos de comunicación a que se hizo referencia antes.

ESTADO ACTUAL DE LAS RELACIONES.

1. Resultado de la última negociación colectiva.

Se celebró en el segundo semestre de 2001, y de ella cabe destacar lo siguiente:

- a. Tuvo una duración superior a 40 días.

- b. Votación favorable a la huelga por parte de los sindicatos, que no llegó a hacerse efectiva.
- c. No hubo convocatoria a tribunal de arbitramento.
- d. Presentación de querellas que no dieron lugar a sanciones a las partes.
- e. Intensas reuniones de negociación, con promedio diario de duración entre 4 y 6 horas.
- f. Participación de asesores de federaciones y centrales obreras en la mesa de negociación.
- g. Conflicto ventilado ante los medios de comunicación.
- h. Mitines en algunas oficinas del banco.
- i. Manifestaciones de desconfianza al final de la negociación.
- j. Pliego unificado por parte de UNEB y Sintrabancol.
- k. Denuncia de la convención por el banco, motivada en su interés de modificar aspectos de la convención que considera excesivamente onerosos.

El banco tiene como política la de, previamente al arribo de la época de la negociación, discutir con el sindicato los problemas fundamentales existentes a efectos de llegar a la negociación con un buen nivel de información y, en lo posible, entendimiento previo. No obstante, existían diferencias importantes al inicio de la negociación que tuvieron que ver, fundamentalmente, con aspectos relativos a los incrementos salariales, los niveles de escalafón, garantías y permisos sindicales, auxilios al Comité de Salud Ocupacional y a otros fondos, y procesos disciplinarios.

El resultado de esta última negociación colectiva no es visto de la misma manera por las partes. La empresa lo califica, inequívocamente, como malo tanto para ella como para el sindicato, los empleados, las relaciones laborales y la cultura organizacional.

Los sindicatos, en cambio, lo califican de regular para la empresa y de buena para el sindicato y los empleados.

2. El clima posterior a la negociación.

El clima posterior a la negociación se vio, sin duda, afectado por el hecho de que el acuerdo sólo fue posible en el último momento, cuando existía ya una declaración de huelga, y ello ha afectado también, de alguna manera, las relaciones laborales. Por otro lado, ambas partes consideran que el nivel de credibilidad de los empleados en cada una de ellas es muy alto.

Los siguientes son aspectos que ilustran acerca del estado de las relaciones:

- a. Si bien el banco claramente expresa que no existen preferencias hacia uno u otro sindicato, la percepción de Sintrabancol es la de un tratamiento de favor a la UNEB, que se traduce en que el grado de entendimiento entre el banco y la UNEB es superior al que existe con Sintrabancol. Este último sindicato considera, además, que existe una mayor tolerancia hacia faltas disciplinarias cometidas por los afiliados a la UNEB.
- b. Ambos sindicatos reconocen la mayor apertura al diálogo por parte del banco y la existencia de mayores espacios de comunicación. No obstante, los espacios de discusión y de conversación que el banco ha ofrecido son aprovechados por la UNEB, que participa en reuniones y en discusiones conjuntas, y no por Sintrabancol, que decidió no asistir a esos espacios.

- c. A este respecto la UNEB señala, como filosofía de su accionar, que se debe practicar el diálogo, sobre la base de que no sea estéril sino de que conduzca a soluciones, y en esa medida considera que se deben utilizar los espacios que el banco brinde para dialogar.
- d. Se han organizado seminarios con la Universidad de los Andes sobre el tema laboral y las relaciones laborales, para que participen conjuntamente empresa y sindicato. Sin embargo, al paso que la UNEB ha asistido, Sintrabancol no ha querido hacerlo. UNEB menciona a este respecto que desde tiempo atrás sus directivos han asistido a seminarios sobre resolución de conflictos, lo que les ha permitido conocer a fondo y desde entonces estos temas. En esa medida, la asistencia de directivos del banco a seminarios de esa naturaleza conjuntamente con el sindicato les ha servido a aquellos, dice la UNEB.
- e. Las partes han dado ejemplo de integración convencional.
- f. Existen dificultades para construir confianza, no obstante los esfuerzos adelantados en ese sentido. Dos hechos, según los sindicatos, la han afectado:
 - i. Ambos sindicatos consideran que después de la negociación colectiva el banco inició una campaña de desafiliaciones a los sindicatos, que el banco niega rotundamente. Los sindicatos explican que ello es consecuencia del hecho de haberse votado la huelga en la última negociación colectiva, que dicen haber generado temor en el banco y en algunos trabajadores afectos a éste. Con independencia de las imputaciones anteriores, lo cierto es que la sola votación de huelga generó desconfianza. Y, de otra parte, la UNEB manifiesta a este respecto que el sindicato está - y debe estar - preparado para las confrontaciones que el banco le plantee, especialmente en materia del derecho de asociación sindical.
 - ii. Los sindicatos aducen que, no obstante que el banco dice practicar el diálogo, ha decidido unilateralmente sobre asuntos que han debido ser previamente discutidos con el sindicato, y al no haberlo hecho, afectó la generación de confianza. En apoyo de lo anterior mencionan que lo anterior ha conducido a que el banco haya debido revertir decisiones como consecuencia de los argumentos que el sindicato posteriormente le expuso. Al efecto se cita una situación relacionada con la póliza colectiva de salud y el cobro a los trabajadores del iva recientemente establecido, que debió ser rectificadas para que se pagara proporcionalmente entre el banco y los trabajadores y no sólo por éstos, lo que fue causante de tensiones en las relaciones.

EL FUTURO DE LAS RELACIONES.

El banco afronta en el segundo semestre del año 2003 una nueva negociación colectiva, que será claramente indicativa del estado de las relaciones.

Parecería, a juzgar por las declaraciones sindicales, que el proceso de generación de confianza no está consolidado y que algunos hechos la han puesto en entredicho, no obstante los esfuerzos que el banco viene haciendo en materia de apertura a la información y de espacios de comunicación.

El banco señala la importancia de que los directivos sindicales ejerzan al interior de sus organizaciones un buen liderazgo, con transparencia en el manejo de las bases de trabajadores, con sentido de gobernabilidad y sin interferencias externas. La ausencia de estos elementos genera dificultades y ello ha sucedido respecto de Sintrabancol.

Considera, además, que las organizaciones sindicales deben saber negociar y conversar y que los sindicatos deben ir más allá de la mera presentación de pliegos de peticiones - dado que muchas convenciones colectivas no resisten concesiones adicionales de los empleadores -, para hacer otro tipo de labores, tales como estudios serios sobre diversos temas - como el de estabilidad -, trabajos comunitarios, y programas de asistencia a desempleados, transición laboral y capacitación.

El banco sustenta la generación de confianza en varios aspectos:

1. La existencia de claridad entre las partes acerca de lo que se quiere en materia de relaciones laborales.
2. Obrar en forma consistente y coherente con lo anterior.
3. Obrar de manera confiable como administrador.
4. Tener comunicación fluida y madura.
5. Transparencia en el manejo de los asuntos.
6. Respeto recíproco.
7. Cumplimiento de compromisos.

La UNEB, por su parte, considera que los sindicatos ejercen mejor su rol si sus directivos están adecuadamente formados, mediante la asistencia a cursos, diplomados y carreras universitarias, y en esa medida podrán realizar mejores y más completos estudios económicos del sector. Así podrán conocer profundamente la empresa, y las fortalezas y debilidades de la misma. Por ello quiere una mayor información, un mayor detalle sobre diversos asuntos que considera les concierne, como los relativos a vivienda y a la póliza de salud.

En ese rol la UNEB expresa diversas opiniones que pueden tener, en un momento dado, incidencia en las relaciones. Tales opiniones se sintetizan en lo siguiente:

1. Que el papel de los sindicatos debe trascender las meras relaciones laborales y ocuparse también de lo político, de temas como el referendo, los asuntos financieros, etc., a cuyos efectos, de hecho, se han venido politizando.
2. Que la autonomía sindical conduce a que la propaganda sindical no sea coartada, y a que se usen las paredes, los vidrios y las carteleras para estos efectos.
3. Que existen diferencias de intereses con el banco y los empleadores en general y también la lucha de clases, si bien primeramente es necesario agotar el diálogo.
4. Que el banco se ha deshumanizado mucho y el Presidente del mismo no atiende al sindicato sino que delega esta atención en sus colaboradores cercanos.

Sinrabancol, por su parte, hace mucho hincapié en la diferencia de cultura entre los trabajadores provenientes de ambos bancos, y estima que existe una mayor pasividad y un mayor grado de «maleabilidad» entre los que provenían del antiguo BIC. Considera, además, que es indispensable que exista coherencia entre los postulados corporativos y la aplicación de los principios institucionales.

Todo lo anterior parece mostrar un cuadro complejo de relaciones.

LECCIONES FUNDAMENTALES DEL CASO.

1. Las dificultades propias de los procesos de fusión y las diferencias de percepción de los sindicatos.

Los procesos de fusión o absorción de empresas corrientemente vienen acompañados de dificultades de diverso orden, a las cuales el banco no ha sido ajeno, y en este caso en particular cabe mencionar las derivadas, entre otras causas, de la distinta percepción que tiene uno de los sindicatos - Sintrabancol - acerca del tratamiento que la administración del banco ha dado a ambos sindicatos.

Estas dificultades se han reflejado en el grado de participación que Sintrabancol ha tenido en el proceso de diálogo con la empresa y en las actividades de capacitación conjunta que éste último ha emprendido.

A estas dificultades se suman las derivadas de las diferencias culturales entre los trabajadores de ambos bancos y del marco dentro del cual se desenvolvían, previamente a la fusión o absorción, las relaciones entre cada administración y su respectivo sindicato.

2. Las bondades de la suscripción de una única convención colectiva de trabajo.

Es de destacar la suscripción de una única convención colectiva de trabajo, que en su momento se celebró en forma normal, sin traumatismos, por lo cual y habida consideración de lo que las partes manifestaron, el proceso que condujo a la unidad convencional puede calificarse de exitoso.

La presentación de pliegos unificados de peticiones, la existencia de una sola negociación colectiva y la celebración de una única convención colectiva de trabajo, no obstante las diferencias que persisten entre los trabajadores provenientes de uno y otro banco, ha facilitado, sin duda, el proceso de negociación y las relaciones entre el banco y los sindicatos.

3. El diálogo institucional.

Son muy importantes los espacios de diálogo abiertos por el banco - no contemplados en la convención colectiva, al menos de la forma como se desarrollan - para que las partes comenten, discutan o analicen los asuntos de interés recíproco, por cuanto en adición a este de por sí loable objetivo, sirven de escenario para contribuir a cimentar las bases para la generación de confianza. Es algo que reconocen todas las partes.

Un aspecto central por tener en cuenta es el cuidar o clarificar, hasta donde sea posible, las expectativas de las partes acerca del diálogo. Ello es especialmente importante cuando una de ellas entiende que se ha asumido el compromiso de que ciertos temas sean sometidos al diálogo institucional, previamente a la toma de decisiones por la otra, y ésta última considera que no se ha asumido tal compromiso y que el asunto de que se trate entra dentro de su radio natural de adopción de decisiones. Cuando se presentan tales situaciones existe un alto riesgo de que se resquebraje la confianza. Riesgo similar existe cuando una de ellas considera que por la índole de la materia debe ser consultada antes de cualquier decisión que tome la otra, y más aún cuando, como consecuencia de una consulta «a posteriori», se revisa una decisión que no había sido consultada a la otra, debiendo, según ésta última, haber sido consultada.

4. La capacitación conjunta sobre temas fundamentales en la relación laboral, como son los

de resolución de conflictos.

Es prematuro aún sacar conclusiones definitivas acerca del resultado de la capacitación que el banco ha adelantado para que directivos del mismo y de las organizaciones sindicales se formen, refuercen o consoliden su formación de manera conjunta sobre asuntos de interés común como el señalado. Sin embargo, el hecho de que exista coincidencia en que unos y otros estén cada vez mejor formados parecería mostrar la conveniencia de este tipo de capacitación, así sea de manera gradual, de acuerdo con las circunstancias.

5. Las negociaciones colectivas que llegan al límite a partir del cual se desarrollaría una huelga dejan secuelas importantes en las partes y afectan el grado de confianza existente. En efecto, cuando tal es el caso se generan prevenciones recíprocas y se producen situaciones que las partes califican de distinta manera. La una, por ejemplo, considera que las desafiliaciones al sindicato se producen como consecuencia del descontento de muchos empleados afiliados que no comparten la decisión de ir a huelga, no obstante haberla eventualmente votado favorablemente, y que estiman se llegó a extremos no deseados, y la otra considera que tales desafiliaciones son el fruto de campañas adelantadas por el banco que vio inminente el riesgo de parálisis de sus labores. En uno u otro supuesto, las relaciones se tornan tensas.

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria

SINTRAINAGRO

Personería Jurídica No. 002581 del 24 de Julio de 1975

Fila de FENSUAGRO y CUT Diario Oficial
N.º 34023 de Septiembre 2 de 1976

Calle 17 N.º 10-16 — Of. 104
Teléfono: 2827020 - Bogotá, D. E.

Apartadó, Agosto 21 de 1.990

Señor
Representante Legal
Finca.

L. _____ C.

Atento saludo.

Motiva la presente deseándole éxitos en sus labores en defensa y búsqueda de unas buenas relaciones laborales.

Nosotros como representantes de "SINTRAINAGRO". Organización que dirigimos a la amplia mayoría de trabajadores Bananeros, queremos manifestarle lo siguiente.

Como todos bien sabemos la problemática que se presenta con los Seguros Sociales a Nivel Nacional y especialmente en la Región de Urabá donde fué el Sindicato el impulsor de la propuesta como una necesidad de establecer en la Zona un seguro Social con toda una buena y pronta Infraestructura en Beneficio de todos, esto ha sido prestado en una forma ineficiente por la falta de infraestructura y demás garantías para los trabajadores.

Razón por la cual en Asamblea Nacional de Delegados del Sindicato aprobaron unánimemente la no afiliación ni el pago de cuotas al Seguro Social hasta tanto no hayan compromisos serios con el Gobierno Nacional, para responder por la salud de los trabajadores y sus familiares a través de esta Institución como Organización que defendemos los derechos de los trabajadores, continuaremos interviniendo para que dicha Institución pueda establecerse en la región para bien de todos.

Por lo anterior estamos solicitando a todos los empresarios Bananeros seguir respondiendo por la salud de los trabajadores, sus familias y demás derechos pactados en la Convención en materia de salud y no seguir descontando la cuota de los Seguros hasta tanto no haya un acuerdo entre las partes, como Seguro Social patrono, Sindicato y Gobierno.

Anejamos copia de la Resolución aprobada en Asamblea Delegataria del 27 de Julio de 1.990.

Cordialmente.

"JUNTA DIRECTIVA NACIONAL "SINTRAINAGRO".

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria
"SGUILERMO RIVERA"
Vicepresidente
1981

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria
"HERNAN CORREA"
Fiscal
1981

Medellín, agosto 21 de 2020

Señores

AGRÍCOLA EL RETIRO

Ciudad

Asunto: Escenarios Valoración Deuda Pensional

Tutela Sra. Lelia Usuga Usuga

Con un cordial saludo para ambos, me permito hacer entrega de escenarios de cálculo de la deuda pensional con la señora Leila Usuga Usuga.

Con este estudio apporto evaluación numérica que orienta sobre las diferencias muy significativas entre tipos de cálculos sobre Aprovisionamiento de Cotizaciones y Cálculo Actuarial (metodología contenida en Decreto 1887 de 1994 sobre títulos pensionales).

1- **Información para el cálculo:**

Nombre Trabajadora	Lelia Usuga Usuga
Documento identidad:	21.690.275
Fecha Nacimiento:	Junio 28 de 1949
Régimen pensional	Prima con Prestación definida, administrador por COLPENSIONES
Período de aportes a pensión por reconocer	Jul.25/1979 – Sep-25/1994 15,17 años
Salario al final del período de omisión	\$98.700 (1 SMMLV del año 1994)
Tasa de aportes por los riesgos de IVM	4.5% hasta septiembre 31 de 1985, 6,5% a partir de octubre 1 de 1985, 11.5% a partir de enero 1 de 1994

Marco jurídico tasas de aportes	Decreto 3041 de 1.966 (4.5%) Decreto 2879 de 1985 (6,5% a partir de octubre 1 de 1985) Ley 100/93 (11.5% a partir de enero 1 de 1994, 12,5% a partir de enero 1 de 1995 ...)
---------------------------------	--

2- Escenarios de Cálculo:

Para efectos de las valoraciones a desarrollar se tiene en cuenta los elementos técnicos específicos contenidos en el Decreto reglamentario 1887 de 1994, a los cuales se asocia la orden de realización de cálculo actuarial, contenida en parágrafo-1 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003.

De otro lado se adopta concepto financiero general sobre Indexación (ajuste según variación del IPC) aplicado al monto de cotizaciones que debía haber realizado el empleador.

La normativa sobre “**Aprovisionamiento**” data desde la Ley 90 de 1946 y a ella vuelve a referirse el artículo 37 de la Ley 50 de 1990, modificadorio del artículo 267 del Código Sustantivo del Trabajo en lo atinente a pensión después de diez y quince años, cuando en su parágrafo 1º alude al valor de las cotizaciones que faltaren al ISS para que el trabajador adquiriera el derecho proporcional a su pensión de vejez, así:

*Parágrafo 1 o. En aquellos casos en que el trabajador esté afiliado al Instituto de Seguros Sociales pero no alcance a completar el número mínimo de semanas que le da derecho a la pensión mínima de vejez, bien porque dicho Instituto no hubiera ampliado su cobertura en la zona respectiva o por omisión del empleador, desde el inicio o durante la relación laboral, **el empleador pagará el valor de las cotizaciones que faltaren al Instituto de Seguros Sociales para que el trabajador adquiriera el derecho proporcional a la pensión de vejez.***

(Negrillas fuera de texto)

3- **Resultados de Cálculos:**

Tipo de Calculo	Fechas de Pago			
	31-jul-20	31-ago-20	30-sep-20	31-oct-20
Título Pensional	182.422.073	183.449.573	184.467.931	185.506.954
Aportes Indexados	6.703.592	-	-	-
Nro. Multiplicador Título	27,21			
Aporte como %Título	3,67%			
Ahorro para la empresa	96,33%			

A partir de los resultados anteriores, se concluye lo siguiente:

- 1- El pago de APORTES INDEXADOS representa un costo para la empresa de apenas el 3,67% respecto del monto del título pensional (economía aproximada del 96%).
- 2- Puede leerse también que la cuantía del título pensional equivale a 27,21 veces el valor de aportes indexados.

4- **Anexos:**

- Cálculo de título pensional y respectiva nota técnica.
- Cálculo de Aportes más Indexación.




Gloria María Yepes Vargas

Calculista - CONFUTURO, Actuaría y Pensiones

Estimativo opciones de
Pago de Título Pensional
Lelia Usuga Usuga

Julio 31 de 2020 – octubre 31 de 2020
Agrícola El Retiro

ESTIMATIVO Título Pensional (Decreto 1887 de 1.994)					
Fechas de Pago: Julio/ Agosto, Septiembre y Octubre de 2020 (final de mes)					
Tasa Real Anual:	3,00%		Salario Mínimo Mensual:		877.803
Titular:					
Trabajador:	Lelia Usuga Usuga		Doc. Identidad:		21.690.275
Fecha Nacimiento:	28-jun-49		Edad Fecha Afiliación ISS:		45,00
Sexo:	Femenino		Salario Base Fecha Afiliación:		98.700
Fecha Inicio sin Cot.	25-jul-79		Salario Referencia:		91.951
Fecha Afiliación ISS	26-sep-94		Pensión Referencia:		98.700
Años Totales para Título:	15,17	años	Fecha Redención:		28-jun-04
			Edad Redención:		55
Reservas Actuariales (Título Pensional):		<u>31-jul-20</u>	<u>31-ago-20</u>	<u>30-sep-20</u>	<u>31-oct-20</u>
- Vr Título Pensional (Fecha afiliación al SGP)		11.771.847	11.771.847	11.771.847	11.771.847
- Ajuste DTF pensional (Actualización&Capitalización)		170.650.226	171.677.725	172.696.083	173.735.107
- Vr. Título PENSIONAL (diferentes fechas de pago)		182.422.073	183.449.573	184.467.931	185.506.954
					
<hr style="border-top: 1px dashed black;"/>					
GLORIA MARIA YEPES VARGAS Mat. 0525580461Ant c.c. 43.028.022					

1. BASES LEGALES

Ley 100 de 1993 (artículo 33), modificada por la Ley 797 de 2003 (artículo 9).

Decreto 1887 de 1994.

2. BASES TECNICAS

Factor de Indexación: Según variación del Índice de Precios al Consumidor – IPC -, publicada por el DANE.

Factor de Capitalización: 3% anual.

DTF pensional: Interés compuesto de la inflación representada por el IPC, adicionado en tres puntos porcentuales anuales efectivos

Período de cálculo del DTF pensional: Entre fecha de afiliación al Sistema General de Pensiones y fecha de corte del estudio a finales de julio, agosto, septiembre y octubre de 2020.

Tabla de Factores Actuariales:

	F1		F2	
Edad	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
57	244,428700	220,477770	0,540461	0,519147
58	239,799200	215,460655	0,552303	0,531066
59	235,085701	210,372673	0,564157	0,543118
60	230,292048	205,217983	0,576200	0,555290
61	225,421825	199,998605	0,587864	0,567590
62	220,477770	194,725103	0,599682	0,579965
63	215,460655	189,409012	0,611469	0,592359

	F1		F2	
Edad	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
64	210,372673	184,063215	0,623210	0,604708
65	205,217983	178,699332	0,634894	0,616965
66	199,998605	173,331169	0,646516	0,629072
67	194,725103	167,961786	0,658065	0,641034
68	189,409012	162,595462	0,669534	0,652863
69	184,063215	157,236743	0,680918	0,664559
70	178,699332	151,891771	0,692206	0,676128
71	173,331169	146,561040	0,703377	0,687582
72	167,961786	141,246381	0,714431	0,698943
73	162,595462	135,948647	0,725339	0,710243
74	157,236743	130,666537	0,736093	0,721522
75	151,891771	125,402759	0,746653	0,732807
76	146,561040	120,234869	0,757035	0,743705
77	141,246381	115,131856	0,767224	0,754410
78	135,948647	110,100144	0,777195	0,764915
79	130,666537	105,149919	0,786943	0,775201
80	125,402759	100,288196	0,796457	0,785258
81	120,234869	95,521571	0,805726	0,795074
82	115,131856	90,859047	0,814737	0,804635

Salario Base: El reportado a la fecha de afiliación al Sistema General de Pensiones.



CALCULISTA

Matrícula 0525580461Ant

c.c. 43.028.022

CÁLCULO Aportes + Indexación

Julio 31 de 2020

	Relación Aportes más Indexación hasta		31-jul-20	
		Monto		
Período	Base	Cotización	Tasa	Aportes +
Cancelado	Cotización	en el ISS	Cotización (1)	Indexación
jul-79	779	35,06	4,50%	5.607
ago-79	3.450	155,25	4,50%	24.395
sep-79	3.450	155,25	4,50%	23.874
oct-79	3.450	155,25	4,50%	23.547
nov-79	3.450	155,25	4,50%	22.990
dic-79	3.450	155,25	4,50%	22.615
ene-80	4.500	202,50	4,50%	28.826
feb-80	4.500	202,50	4,50%	28.524
mar-80	4.500	202,50	4,50%	27.937
abr-80	4.500	202,50	4,50%	26.909
may-80	4.500	202,50	4,50%	26.007
jun-80	4.500	202,50	4,50%	25.691
jul-80	4.500	202,50	4,50%	25.434
ago-80	4.500	202,50	4,50%	25.232
sep-80	4.500	202,50	4,50%	24.820
oct-80	4.500	202,50	4,50%	24.281
nov-80	4.500	202,50	4,50%	23.765
dic-80	4.500	202,50	4,50%	23.444
ene-81	5.700	256,50	4,50%	29.088
feb-81	5.700	256,50	4,50%	28.260
mar-81	5.700	256,50	4,50%	27.504
abr-81	5.700	256,50	4,50%	26.864
may-81	5.700	256,50	4,50%	26.176
jun-81	5.700	256,50	4,50%	25.483
jul-81	5.700	256,50	4,50%	25.020
ago-81	5.700	256,50	4,50%	24.706
sep-81	5.700	256,50	4,50%	24.529
oct-81	5.700	256,50	4,50%	24.229
nov-81	5.700	256,50	4,50%	23.854
dic-81	5.700	256,50	4,50%	23.511
ene-82	7.410	333,45	4,50%	30.015
feb-82	7.410	333,45	4,50%	29.378
mar-82	7.410	333,45	4,50%	28.717
abr-82	7.410	333,45	4,50%	27.995
may-82	7.410	333,45	4,50%	27.275
jun-82	7.410	333,45	4,50%	26.680
jul-82	7.410	333,45	4,50%	26.332
ago-82	7.410	333,45	4,50%	26.020
sep-82	7.410	333,45	4,50%	25.613
oct-82	7.410	333,45	4,50%	25.150
nov-82	7.410	333,45	4,50%	24.854
dic-82	7.410	333,45	4,50%	24.647

	Relación Aportes más Indexación hasta		31-jul-20	
		Monto		
Período	Base	Cotización	Tasa	Aportes +
Cancelado	Cotización	en el ISS	Cotización (1)	Indexación
ene-83	9.261	416,75	4,50%	30.484
feb-83	9.261	416,75	4,50%	30.129
mar-83	9.261	416,75	4,50%	29.460
abr-83	9.261	416,75	4,50%	28.585
may-83	9.261	416,75	4,50%	27.883
jun-83	9.261	416,75	4,50%	27.683
jul-83	9.261	416,75	4,50%	27.466
ago-83	9.261	416,75	4,50%	27.488
sep-83	9.261	416,75	4,50%	27.265
oct-83	9.261	416,75	4,50%	26.822
nov-83	9.261	416,75	4,50%	26.543
dic-83	9.261	416,75	4,50%	26.414
ene-84	11.298	508,41	4,50%	31.782
feb-84	11.298	508,41	4,50%	31.362
mar-84	11.298	508,41	4,50%	30.813
abr-84	11.298	508,41	4,50%	30.212
may-84	11.298	508,41	4,50%	29.795
jun-84	11.298	508,41	4,50%	29.323
jul-84	11.298	508,41	4,50%	28.969
ago-84	11.298	508,41	4,50%	28.860
sep-84	11.298	508,41	4,50%	28.546
oct-84	11.298	508,41	4,50%	28.384
nov-84	11.298	508,41	4,50%	27.817
dic-84	11.298	508,41	4,50%	27.236
ene-85	13.558	610,09	4,50%	31.968
feb-85	13.558	610,09	4,50%	31.037
mar-85	13.558	610,09	4,50%	30.100
abr-85	13.558	610,09	4,50%	29.278
may-85	13.558	610,09	4,50%	28.012
jun-85	13.558	610,09	4,50%	27.505
jul-85	13.558	610,09	4,50%	27.666
ago-85	13.558	610,09	4,50%	27.777
sep-85	13.558	610,09	4,50%	27.532
oct-85	13.558	881,24	6,50%	39.425
nov-85	13.558	881,24	6,50%	39.039
dic-85	13.558	881,24	6,50%	38.553
ene-86	16.811	1.092,74	6,50%	46.346
feb-86	16.811	1.092,74	6,50%	44.931
mar-86	16.811	1.092,74	6,50%	43.959
abr-86	16.811	1.092,74	6,50%	42.791
may-86	16.811	1.092,74	6,50%	43.101

	Relación Aportes más Indexación hasta		31-jul-20	
		Monto		
Período	Base	Cotización	Tasa	Aportes +
Cancelado	Cotización	en el ISS	Cotización (1)	Indexación
jun-86	16.811	1.092,74	6,50%	43.418
jul-86	16.811	1.092,74	6,50%	43.423
ago-86	16.811	1.092,74	6,50%	42.823
sep-86	16.811	1.092,74	6,50%	42.219
oct-86	16.811	1.092,74	6,50%	41.367
nov-86	16.811	1.092,74	6,50%	40.489
dic-86	16.811	1.092,74	6,50%	39.520
ene-87	20.510	1.333,14	6,50%	46.688
feb-87	20.510	1.333,14	6,50%	45.759
mar-87	20.510	1.333,14	6,50%	44.552
abr-87	20.510	1.333,14	6,50%	43.571
may-87	20.510	1.333,14	6,50%	42.843
jun-87	20.510	1.333,14	6,50%	42.436
jul-87	20.510	1.333,14	6,50%	41.825
ago-87	20.510	1.333,14	6,50%	41.704
sep-87	20.510	1.333,14	6,50%	41.201
oct-87	20.510	1.333,14	6,50%	40.441
nov-87	20.510	1.333,14	6,50%	39.605
dic-87	20.510	1.333,14	6,50%	38.878
ene-88	25.637	1.666,43	6,50%	47.183
feb-88	25.637	1.666,43	6,50%	45.355
mar-88	25.637	1.666,43	6,50%	44.081
abr-88	25.637	1.666,43	6,50%	42.422
may-88	25.637	1.666,43	6,50%	41.701
jun-88	25.637	1.666,43	6,50%	40.723
jul-88	25.637	1.666,43	6,50%	40.141
ago-88	25.637	1.666,43	6,50%	40.214
sep-88	25.637	1.666,43	6,50%	39.930
oct-88	25.637	1.666,43	6,50%	39.317
nov-88	25.637	1.666,43	6,50%	38.778
dic-88	25.637	1.666,43	6,50%	37.932
ene-89	32.560	2.116,37	6,50%	46.848
feb-89	32.560	2.116,37	6,50%	45.343
mar-89	32.560	2.116,37	6,50%	44.245
abr-89	32.560	2.116,37	6,50%	43.154
may-89	32.560	2.116,37	6,50%	42.411
jun-89	32.560	2.116,37	6,50%	41.838
jul-89	32.560	2.116,37	6,50%	41.204
ago-89	32.560	2.116,37	6,50%	40.643
sep-89	32.560	2.116,37	6,50%	40.086
oct-89	32.560	2.116,37	6,50%	39.454
nov-89	32.560	2.116,37	6,50%	38.764

	Relación Aportes más Indexación hasta		31-jul-20	
		Monto		
Período	Base	Cotización	Tasa	Aportes +
Cancelado	Cotización	en el ISS	Cotización (1)	Indexación
dic-89	32.560	2.116,37	6,50%	38.214
ene-90	41.025	2.666,63	6,50%	46.611
feb-90	41.025	2.666,63	6,50%	44.966
mar-90	41.025	2.666,63	6,50%	43.703
abr-90	41.025	2.666,63	6,50%	42.508
may-90	41.025	2.666,63	6,50%	41.695
jun-90	41.025	2.666,63	6,50%	40.898
jul-90	41.025	2.666,63	6,50%	40.353
ago-90	41.025	2.666,63	6,50%	39.725
sep-90	41.025	2.666,63	6,50%	38.806
oct-90	41.025	2.666,63	6,50%	38.075
nov-90	41.025	2.666,63	6,50%	37.317
dic-90	41.025	2.666,63	6,50%	36.400
ene-91	51.720	3.361,80	6,50%	44.552
feb-91	51.720	3.361,80	6,50%	43.083
mar-91	51.720	3.361,80	6,50%	42.024
abr-91	51.720	3.361,80	6,50%	40.880
may-91	51.720	3.361,80	6,50%	40.000
jun-91	51.720	3.361,80	6,50%	39.377
jul-91	51.720	3.361,80	6,50%	38.677
ago-91	51.720	3.361,80	6,50%	38.192
sep-91	51.720	3.361,80	6,50%	37.646
oct-91	51.720	3.361,80	6,50%	37.156
nov-91	51.720	3.361,80	6,50%	36.708
dic-91	51.720	3.361,80	6,50%	36.201
ene-92	65.190	4.237,35	6,50%	44.091
feb-92	65.190	4.237,35	6,50%	42.666
mar-92	65.190	4.237,35	6,50%	41.702
abr-92	65.190	4.237,35	6,50%	40.547
may-92	65.190	4.237,35	6,50%	39.628
jun-92	65.190	4.237,35	6,50%	38.759
jul-92	65.190	4.237,35	6,50%	38.003
ago-92	65.190	4.237,35	6,50%	37.720
sep-92	65.190	4.237,35	6,50%	37.410
oct-92	65.190	4.237,35	6,50%	37.094
nov-92	65.190	4.237,35	6,50%	36.829
dic-92	65.190	4.237,35	6,50%	36.486
ene-93	81.510	5.298,15	6,50%	44.189
feb-93	81.510	5.298,15	6,50%	42.798
mar-93	81.510	5.298,15	6,50%	42.012
abr-93	81.510	5.298,15	6,50%	41.213

	Relación Aportes más Indexación hasta		31-jul-20	
		Monto		
Período	Base	Cotización	Tasa	Aportes +
Cancelado	Cotización	en el ISS	Cotización (1)	Indexación
may-93	81.510	5.298,15	6,50%	40.564
jun-93	81.510	5.298,15	6,50%	39.948
jul-93	81.510	5.298,15	6,50%	39.463
ago-93	81.510	5.298,15	6,50%	38.976
sep-93	81.510	5.298,15	6,50%	38.544
oct-93	81.510	5.298,15	6,50%	38.140
nov-93	81.510	5.298,15	6,50%	37.654
dic-93	81.510	5.298,15	6,50%	37.233
ene-94	98.700	11.350,50	11,50%	77.331
feb-94	98.700	11.350,50	11,50%	74.586
mar-94	98.700	11.350,50	11,50%	72.973
abr-94	98.700	11.350,50	11,50%	71.284
may-94	98.700	11.350,50	11,50%	70.203
jun-94	98.700	11.350,50	11,50%	69.577
jul-94	98.700	11.350,50	11,50%	68.949
ago-94	98.700	11.350,50	11,50%	68.287
sep-94	82.250	9.458,75	11,50%	56.292
	5.530.157	Total Aportes más Indexación -->		6.703.592
(1) Decreto 2879 de 1.985: Tasa de cotización del 6,5% a partir de octubre 1/1985				
(1) Decreto 3041 de 1.966: Tasa de cotización del 4,5% a partir de enero 1/1967				
(1) Ley 100/93: Tasa de cotización del 11,5% a partir de enero 1/1994				

ANEXO: Factores IPC mensuales DANE								
Período	IPC Mes	lpc. Acum.	Período	IPC Mes	lpc. Acum.	Período	IPC Mes	lpc. Acum.
jul-75	0,60	1,01	sep-79	2,18	2,44	nov-83	1,05	5,89
ago-75	-	1,01	oct-79	1,39	2,47	dic-83	0,49	5,92
sep-75	1,35	1,02	nov-79	2,42	2,53	ene-84	1,39	6,00
oct-75	0,97	1,03	dic-79	1,66	2,57	feb-84	1,34	6,08
nov-75	0,58	1,04	ene-80	2,33	2,63	mar-84	1,78	6,19
dic-75	0,66	1,04	feb-80	1,06	2,66	abr-84	1,99	6,31
ene-76	2,29	1,07	mar-80	2,10	2,72	may-84	1,40	6,40
feb-76	2,31	1,09	abr-80	3,82	2,82	jun-84	1,61	6,50
mar-76	2,11	1,11	may-80	3,47	2,92	jul-84	1,22	6,58
abr-76	1,83	1,13	jun-80	1,23	2,96	ago-84	0,38	6,60
may-76	1,25	1,15	jul-80	1,01	2,98	sep-84	1,10	6,68
jun-76	2,51	1,18	ago-80	0,80	3,01	oct-84	0,57	6,72
jul-76	2,61	1,21	sep-80	1,66	3,06	nov-84	2,04	6,85
ago-76	1,45	1,23	oct-80	2,22	3,13	dic-84	2,13	7,00
sep-76	1,72	1,25	nov-80	2,17	3,19	ene-85	2,24	7,15
oct-76	1,61	1,27	dic-80	1,37	3,24	feb-85	3,00	7,37
nov-76	2,44	1,30	ene-81	2,09	3,31	mar-85	3,11	7,60
dic-76	1,03	1,31	feb-81	2,93	3,40	abr-85	2,81	7,81
ene-77	2,25	1,34	mar-81	2,75	3,50	may-85	4,52	8,17
feb-77	3,79	1,39	abr-81	2,38	3,58	jun-85	1,84	8,32
mar-77	4,01	1,45	may-81	2,63	3,67	jul-85	(0,58)	8,27
abr-77	7,10	1,55	jun-81	2,72	3,77	ago-85	(0,40)	8,23
may-77	4,38	1,62	jul-81	1,85	3,84	sep-85	0,89	8,31
jun-77	3,09	1,67	ago-81	1,27	3,89	oct-85	0,87	8,38
jul-77	1,01	1,68	sep-81	0,72	3,92	nov-85	0,99	8,46
ago-77	(0,32)	1,68	oct-81	1,24	3,97	dic-85	1,26	8,57
sep-77	0,14	1,68	nov-81	1,57	4,03	ene-86	3,15	8,84
oct-77	(0,24)	1,68	dic-81	1,46	4,09	feb-86	3,15	9,12
nov-77	0,14	1,68	ene-82	1,83	4,16	mar-86	2,21	9,32
dic-77	0,46	1,69	feb-82	2,17	4,26	abr-86	2,73	9,57
ene-78	1,07	1,71	mar-82	2,30	4,35	may-86	(0,72)	9,50
feb-78	1,46	1,73	abr-82	2,58	4,47	jun-86	(0,73)	9,44
mar-78	3,20	1,79	may-82	2,64	4,58	jul-86	(0,01)	9,43
abr-78	1,62	1,81	jun-82	2,23	4,69	ago-86	1,40	9,57
may-78	2,30	1,86	jul-82	1,32	4,75	sep-86	1,43	9,70
jun-78	2,54	1,90	ago-82	1,20	4,80	oct-86	2,06	9,90
jul-78	(0,27)	1,90	sep-82	1,59	4,88	nov-86	2,17	10,12
ago-78	0,14	1,90	oct-82	1,84	4,97	dic-86	2,45	10,37
sep-78	0,42	1,91	nov-82	1,19	5,03	ene-87	3,27	10,71
oct-78	2,07	1,95	dic-82	0,84	5,07	feb-87	2,03	10,92
nov-78	1,40	1,98	ene-83	1,05	5,13	mar-87	2,71	11,22
dic-78	1,14	2,00	feb-83	1,18	5,19	abr-87	2,25	11,47
ene-79	3,30	2,06	mar-83	2,27	5,30	may-87	1,70	11,67
feb-79	1,84	2,10	abr-83	3,06	5,47	jun-87	0,96	11,78
mar-79	4,09	2,19	may-83	2,52	5,60	jul-87	1,46	11,95
abr-79	1,83	2,23	jun-83	0,72	5,64	ago-87	0,29	11,98
may-79	2,15	2,28	jul-83	0,79	5,69	sep-87	1,22	12,13
jun-79	1,67	2,31	ago-83	(0,08)	5,68	oct-87	1,88	12,36
jul-79	1,29	2,34	sep-83	0,82	5,73	nov-87	2,11	12,62
ago-79	1,79	2,39	oct-83	1,65	5,83	dic-87	1,87	12,86

ANEXO: Factores IPC mensuales DANE								
Período	IPC Mes	ipc. Acum.	Período	IPC Mes	ipc. Acum.	Período	IPC Mes	ipc. Acum.
ene-88	3,00	13,24	mar-92	2,31	38,09	may-96	1,55	87,95
feb-88	4,03	13,77	abr-92	2,85	39,18	jun-96	1,14	88,95
mar-88	2,89	14,17	may-92	2,32	40,09	jul-96	1,51	90,29
abr-88	3,91	14,73	jun-92	2,24	40,99	ago-96	1,10	91,29
may-88	1,73	14,98	jul-92	1,99	41,80	sep-96	1,19	92,37
jun-88	2,40	15,34	ago-92	0,75	42,12	oct-96	1,15	93,44
jul-88	1,45	15,56	sep-92	0,83	42,47	nov-96	0,80	94,18
ago-88	(0,18)	15,54	oct-92	0,85	42,83	dic-96	0,72	94,86
sep-88	0,71	15,65	nov-92	0,72	43,13	ene-97	1,65	96,43
oct-88	1,56	15,89	dic-92	0,94	43,54	feb-97	3,11	99,43
nov-88	1,39	16,11	ene-93	3,24	44,95	mar-97	1,55	100,97
dic-88	2,23	16,47	feb-93	3,25	46,41	abr-97	1,62	102,60
ene-89	2,83	16,94	mar-93	1,87	47,28	may-97	1,62	104,27
feb-89	3,32	17,50	abr-93	1,94	48,20	jun-97	1,20	105,52
mar-89	2,48	17,93	may-93	1,60	48,97	jul-97	0,83	106,39
abr-89	2,53	18,39	jun-93	1,54	49,72	ago-97	1,14	107,61
may-89	1,75	18,71	jul-93	1,23	50,33	sep-97	1,26	108,96
jun-89	1,37	18,96	ago-93	1,25	50,96	oct-97	0,96	110,01
jul-89	1,54	19,26	sep-93	1,12	51,53	nov-97	0,81	110,90
ago-89	1,38	19,52	oct-93	1,06	52,08	dic-97	0,61	111,57
sep-89	1,39	19,79	nov-93	1,29	52,75	ene-98	1,79	113,57
oct-89	1,60	20,11	dic-93	1,13	53,35	feb-98	3,28	117,30
nov-89	1,78	20,47	ene-94	3,15	55,03	mar-98	2,60	120,35
dic-89	1,44	20,76	feb-94	3,68	57,05	abr-98	2,90	123,84
ene-90	3,30	21,45	mar-94	2,21	58,31	may-98	1,56	125,77
feb-90	3,66	22,23	abr-94	2,37	59,70	jun-98	1,22	127,30
mar-90	2,89	22,88	may-94	1,54	60,62	jul-98	0,47	127,90
abr-90	2,81	23,52	jun-94	0,90	61,16	ago-98	0,03	127,94
may-90	1,95	23,98	jul-94	0,91	61,72	sep-98	0,29	128,31
jun-90	1,95	24,44	ago-94	0,97	62,32	oct-98	0,35	128,76
jul-90	1,35	24,77	sep-94	1,09	63,00	nov-98	0,17	128,98
ago-90	1,58	25,17	oct-94	1,11	63,69	dic-98	0,91	130,15
sep-90	2,37	25,76	nov-94	1,11	64,40	ene-99	2,21	133,03
oct-90	1,92	26,26	dic-94	1,49	65,36	feb-99	1,70	135,29
nov-90	2,03	26,79	ene-95	1,84	66,56	mar-99	0,94	136,56
dic-90	2,52	27,47	feb-95	3,52	68,91	abr-99	0,78	137,63
ene-91	3,00	28,29	mar-95	2,61	70,71	may-99	0,48	138,28
feb-91	3,41	29,25	abr-95	2,23	72,28	jun-99	0,28	138,67
mar-91	2,52	29,99	may-95	1,65	73,47	jul-99	0,31	139,10
abr-91	2,80	30,83	jun-95	1,20	74,36	ago-99	0,50	139,79
may-91	2,20	31,51	jul-95	0,77	74,93	sep-99	0,33	140,25
jun-91	1,58	32,01	ago-95	0,63	75,40	oct-99	0,35	140,74
jul-91	1,81	32,59	sep-95	0,84	76,03	nov-99	0,48	141,42
ago-91	1,27	33,00	oct-95	0,88	76,70	dic-99	0,53	142,17
sep-91	1,45	33,48	nov-95	0,79	77,31	ene-00	1,29	144,00
oct-91	1,32	33,92	dic-95	0,92	78,02	feb-00	2,30	147,32
nov-91	1,22	34,33	ene-96	2,51	79,98	mar-00	1,71	149,84
dic-91	1,40	34,82	feb-96	4,01	83,19	abr-00	1,00	151,33
ene-92	3,49	36,03	mar-96	2,10	84,93	may-00	0,52	152,12
feb-92	3,34	37,23	abr-96	1,97	86,61	jun-00	(0,02)	152,09

ANEXO: Factores IPC mensuales DANE								
Período	IPC Mes	ipc. Acum.	Período	IPC Mes	ipc. Acum.	Período	IPC Mes	ipc. Acum.
jul-00	(0,04)	152,03	sep-04	0,30	198,98	nov-08	0,28	248,40
ago-00	0,32	152,51	oct-04	(0,01)	198,96	dic-08	0,44	249,50
sep-00	0,43	153,16	nov-04	0,28	199,52	ene-09	0,59	250,97
oct-00	0,15	153,39	dic-04	0,30	200,11	feb-09	0,84	253,08
nov-00	0,33	153,90	ene-05	0,82	201,76	mar-09	0,50	254,34
dic-00	0,46	154,60	feb-05	1,02	203,81	abr-09	0,32	255,16
ene-01	1,05	156,23	mar-05	0,77	205,38	may-09	0,01	255,18
feb-01	1,89	159,19	abr-05	0,44	206,29	jun-09	(0,06)	255,03
mar-01	1,48	161,54	may-05	0,41	207,13	jul-09	(0,04)	254,93
abr-01	1,15	163,40	jun-05	0,40	207,96	ago-09	0,04	255,03
may-01	0,42	164,08	jul-05	0,05	208,06	sep-09	(0,11)	254,75
jun-01	0,04	164,15	ago-05	-	208,06	oct-09	(0,13)	254,42
jul-01	0,11	164,33	sep-05	0,43	208,96	nov-09	(0,07)	254,24
ago-01	0,26	164,76	oct-05	0,23	209,44	dic-09	0,08	254,44
sep-01	0,37	165,37	nov-05	0,11	209,67	ene-10	0,69	256,20
oct-01	0,19	165,67	dic-05	0,07	209,82	feb-10	0,83	258,32
nov-01	0,12	165,87	ene-06	0,54	210,95	mar-10	0,25	258,97
dic-01	0,34	166,43	feb-06	0,66	212,34	abr-10	0,46	260,16
ene-02	0,80	167,76	mar-06	0,70	213,83	may-10	0,10	260,42
feb-02	1,26	169,87	abr-06	0,45	214,79	jun-10	0,11	260,71
mar-02	0,71	171,08	may-06	0,33	215,50	jul-10	(0,04)	260,60
abr-02	0,92	172,65	jun-06	0,30	216,15	ago-10	0,11	260,89
may-02	0,60	173,69	jul-06	0,41	217,03	sep-10	(0,14)	260,53
jun-02	0,43	174,43	ago-06	0,39	217,88	oct-10	(0,09)	260,29
jul-02	0,02	174,47	sep-06	0,29	218,51	nov-10	0,19	260,79
ago-02	0,09	174,63	oct-06	(0,14)	218,20	dic-10	0,65	262,48
sep-02	0,36	175,25	nov-06	0,24	218,73	ene-11	0,91	264,87
oct-02	0,56	176,24	dic-06	0,23	219,23	feb-11	0,60	266,46
nov-02	0,78	177,61	ene-07	0,77	220,92	mar-11	0,27	267,18
dic-02	0,27	178,09	feb-07	1,17	223,50	abr-11	0,12	267,50
ene-03	1,17	180,17	mar-07	1,21	226,21	may-11	0,28	268,25
feb-03	1,11	182,17	abr-07	0,90	228,24	jun-11	0,32	269,11
mar-03	1,05	184,09	may-07	0,30	228,93	jul-11	0,14	269,48
abr-03	1,15	186,20	jun-07	0,12	229,20	ago-11	(0,03)	269,40
may-03	0,49	187,12	jul-07	0,17	229,59	sep-11	0,31	270,24
jun-03	(0,05)	187,02	ago-07	(0,13)	229,30	oct-11	0,19	270,75
jul-03	(0,14)	186,76	sep-07	0,08	229,48	nov-11	0,14	271,13
ago-03	0,31	187,34	oct-07	0,01	229,50	dic-11	0,42	272,27
sep-03	0,22	187,75	nov-07	0,47	230,58	ene-12	0,73	274,26
oct-03	0,06	187,86	dic-07	0,49	231,71	feb-12	0,61	275,93
nov-03	0,35	188,52	ene-08	1,06	234,17	mar-12	0,12	276,26
dic-03	0,61	189,67	feb-08	1,51	237,70	abr-12	0,14	276,65
ene-04	0,89	191,36	mar-08	0,81	239,63	may-12	0,30	277,48
feb-04	1,20	193,66	abr-08	0,71	241,33	jun-12	0,08	277,70
mar-04	0,98	195,55	may-08	0,93	243,57	jul-12	(0,02)	277,64
abr-04	0,46	196,45	jun-08	0,86	245,67	ago-12	0,04	277,75
may-04	0,38	197,20	jul-08	0,48	246,85	sep-12	0,29	278,56
jun-04	0,60	198,38	ago-08	0,19	247,32	oct-12	0,16	279,01
jul-04	(0,03)	198,32	sep-08	(0,19)	246,85	nov-12	(0,14)	278,61
ago-04	0,03	198,38	oct-08	0,35	247,71	dic-12	0,09	278,87

ANEXO: Factores IPC mensuales DANE					
Período	IPC Mes	ipc. Acum.	Período	IPC Mes	ipc. Acum.
ene-13	0,30	279,70	mar-17	0,47	340,98
feb-13	0,44	280,93	abr-17	0,47	342,58
mar-13	0,21	281,52	may-17	0,23	343,37
abr-13	0,25	282,23	jun-17	0,11	343,74
may-13	0,28	283,02	jul-17	(0,05)	343,57
jun-13	0,23	283,67	ago-17	0,14	344,05
jul-13	0,04	283,78	sep-17	0,04	344,19
ago-13	0,08	284,01	oct-17	0,02	344,26
sep-13	0,29	284,83	nov-17	0,18	344,88
oct-13	(0,26)	284,09	dic-17	0,38	346,19
nov-13	(0,22)	283,47	ene-18	0,63	348,37
dic-13	0,26	284,20	feb-18	0,71	350,84
ene-14	0,49	285,60	mar-18	0,24	351,69
feb-14	0,63	287,39	abr-18	0,46	353,30
mar-14	0,39	288,52	may-18	0,25	354,19
abr-14	0,46	289,84	jun-18	0,15	354,72
may-14	0,48	291,23	jul-18	(0,13)	354,26
jun-14	0,09	291,50	ago-18	0,12	354,68
jul-14	0,15	291,93	sep-18	0,16	355,25
ago-14	0,20	292,52	oct-18	0,12	355,68
sep-14	0,14	292,93	nov-18	0,12	356,10
oct-14	0,16	293,40	dic-18	0,30	357,17
nov-14	0,13	293,78	ene-19	0,60	359,31
dic-14	0,27	294,57	feb-19	0,57	361,36
ene-15	0,64	296,46	mar-19	0,43	362,92
feb-15	1,15	299,86	abr-19	0,50	364,73
mar-15	0,59	301,63	may-19	0,31	365,86
abr-15	0,54	303,26	jun-19	0,27	366,85
may-15	0,26	304,05	jul-19	0,22	367,66
jun-15	0,10	304,36	ago-19	0,09	367,99
jul-15	0,19	304,93	sep-19	0,23	368,83
ago-15	0,48	306,40	oct-19	0,16	369,42
sep-15	0,72	308,60	nov-19	0,10	369,79
oct-15	0,68	310,70	dic-19	0,26	370,75
nov-15	0,60	312,57	ene-20	0,42	372,31
dic-15	0,62	314,50	feb-20	0,67	374,81
ene-16	1,29	318,56	mar-20	0,57	376,94
feb-16	1,28	322,64	abr-20	0,16	377,55
mar-16	0,94	325,67	may-20	(0,32)	376,34
abr-16	0,50	327,30	jun-20	(0,38)	374,91
may-16	0,51	328,97	jul-20	-	374,91
jun-16	0,48	330,55			374,91
jul-16	0,52	332,27			374,91
ago-16	(0,32)	331,20			374,91
sep-16	(0,05)	331,04			374,91
oct-16	(0,06)	330,84			374,91
nov-16	0,11	331,20			374,91
dic-16	0,42	332,59			374,91
ene-17	1,02	335,99			374,91
feb-17	1,01	339,38			374,91