



Heriberto Giraldo Hernández

**Negociación de Sintravidriol-Sabaneta
con el Grupo Ross Internacional
Colombia, 2007**
Derribando esquemas



Heriberto Giraldo Hernández

Derribando esquemas

Negociación con el Grupo Ross Internacional
Colombia, 2007

Sindicato de Trabajadores de la Industria
del Vidrio y Afines de Colombia
Sintravidricol-Seccional Sabaneta



Calle 51 N° 55-78
Tel: 513 31 00 - Fax: 512 23 30
E-mail: fondoeditorial@ens.org.co
www.ens.org.co
Apartado Aéreo 12 175
Medellín, Colombia
2008

ISSN: 1794-9270

Heriberto Giraldo Hernández, 2008

Para esta publicación la Escuela Nacional Sindical, recibe el apoyo de



Este material se puede reproducir total o parcialmente
por cualquier medio, previo permiso de las organizaciones

CONTENIDO

Introducción	5
El Grupo Ross y su aparición en Colombia	9
La estrategia sindical	17
La campaña de sindicalización	22
La etapa de arreglo directo	30
La huelga y sus características particulares	35
El eco internacional del conflicto	42
La negociación final	45
Comentarios y reflexiones finales	55
Anexos	61

INTRODUCCIÓN

Vale la pena dejar consignadas en un documento que sirva para transmitir la experiencia vivida en el caso de la negociación colectiva en el grupo de empresas de Ross Internacional Ltd. en Colombia, algunas de las características que pueden hacerlo especial y que merecen ser analizadas en el proceso de desarrollo y búsqueda del fortalecimiento del sindicalismo colombiano.

Tales características tienen que ver con importantísimos derroteros y alternativas que se han señalado como obligatorias para el fortalecimiento del sindicalismo, tanto por parte de la Escuela Nacional Sindical, y la International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions, como por la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, así como por otras organizaciones que propenden por el avance del sindicalismo y la consolidación de las libertades sindicales en nuestro país.

De hecho entonces, no se pretende presentar dichas características como una verdadera innovación teórica, pero sí pienso, y además lo dejo para el análisis del movimiento sindical en su conjunto, que se trata de un proceso en el cual se hicieron verdaderos esfuerzos para aplicar las “recetas” que se necesitan para superar la crisis, para afron-

tar la tercerización, los procesos de deslocalización de la producción y sus consecuencias nefastas para el ejercicio del sindicalismo y la negociación colectiva.

Creo que este proceso fue exitoso en el sentido de organizar trabajadores inestables y de luchar con ellos, derribando el mito de que los temporales no luchan. También creo que la huelga realizada en tres empresas, en dos de las cuales nunca se citó a negociar, demuestra que se puede ir mucho más allá de las restrictivas normas de la ley interna y que los trabajadores de aquella en la cual sí se instaló la mesa de negociación de manera normal, sí podían dar una lucha frontal en solidaridad con quienes luchaban por su primera negociación, por su estabilidad y su reconocimiento.

También creo, que el hecho de que se lograra un acuerdo marco para tres empresas diferentes al tenor de la ley colombiana, constituye un importante avance en cuanto a las aspiraciones de materializar la negociación por rama o grupos de empresas, como creo también que se convencieron los trabajadores antiguos, de que era absolutamente necesario flexibilizar las normas convencionales en función del beneficio para los trabajadores de las nuevas empresas y del ejercicio pleno de los derechos de negociación colectiva para los mismos y para todos hacia el futuro, lo cual ha constituido uno de los esquemas más inflexibles de los sindicatos: el de no rebajarle ni una coma a las convenciones y morir con ellas y “con las botas puestas”.

Pero hay dos elementos más en este conflicto que son muy trascendentes. El primero tiene que ver con lo determinante que fue la afiliación y la ayuda internacional; creo que se logró uno de los mayores niveles de vinculación y de solidaridad internacional para con una huelga en Colombia, hasta el punto de que ésta, a pesar de que se hizo en un sector pequeño y de poca importancia económica, se volvió un problema para el gobierno, con repercusiones internacionales.

El segundo, con mucho respeto por las opiniones contrarias, consiste en que derribamos el mito de que el sector democrático y los concertadores no luchamos y no hacemos huelgas. Quienes dirigimos el pro-

ceso y los trabajadores en general, vemos en la concertación el método por excelencia para resolver los conflictos en el marco de la democracia y propendemos por el diálogo social productivo que excluya la unilateralidad y la imposición por la fuerza; pero también somos intransigentes luchadores por los derechos fundamentales incluso privilegiándolos, y como en este caso, ante la rigidez y las posturas antidemocráticas del empleador, hacemos uso de los métodos democráticos que estén a nuestro alcance, como la huelga, para defenderlos, y corremos riesgos y asumimos responsabilidades para ejercerlos, puesto que hay cosas como las libertades sindicales, por ejemplo, que no se pueden negociar ni ceder; en el mundo sindical es necesario tener muy claro qué y cómo se negocia, no confundir elementos negociables con principios y presentar siempre salidas intermedias para los conflictos.

Dejo pues a consideración del movimiento social en general, el presente ensayo sobre la racionalización del proceso y el conflicto desatado por Sintravidricol, seccional Sabaneta y que culminó con un acuerdo para tres empresas y una nueva seccional en el municipio de La Estrella, luego de una huelga de veintitrés días finalizando el año 2007.

EL GRUPO ROSS Y SU APARICIÓN EN COLOMBIA

La primera noticia sobre la existencia del grupo Ross Internacional, la tuvimos a mediados de 1999, cuando el presidente de Cristalería Peldar S.A., el doctor Gilberto Restrepo Vásquez, le anunció a los trabajadores y a la dirección del sindicato, que había vendido los activos y el mercado de moldes a esa firma y que pasaríamos a una nueva empresa llamada Moldes Medellín Ltda., por el sistema de sustitución patronal; estaba en marcha el proceso de descentralización productiva en Peldar y en la Qwens Illinois Colombia, producto del cual, lo que antes era una gran empresa, se convirtió en cinco o seis empresas nuevas, con personal flexibilizado en sus contratos y no sindicalizado y con la consiguiente merma sindical en la empresa original.

La empresa Moldes Medellín Ltda., fue constituida mediante escritura pública N° 1892, otorgada por la Notaría 20 de Medellín y suscrita en la Cámara de Comercio el día, 9 de junio de 1999, bajo el N° 1282.

El día 16 de julio del mismo año, la empresa firmo con Peldar S.A. un contrato de compraventa, mediante el cual adquiría los activos y el mercado de moldes del área de metálicas, perteneciente a dicha empresa. La transacción se hizo por la suma de \$22.145.478.000 (US \$12 millones), de los cuales, la mayor parte corresponde a un intangible

relacionado con los derechos que le confieren los contratos de suministro de moldes a sus clientes (Owens Illinois de Venezuela, Puerto Rico, Ecuador, Perú, Bolivia y Colombia), con una vigencia hasta el 31 de diciembre del 2011. El valor de la transacción se discrimina de la siguiente manera:

Inventarios	\$ 1.779.716.000
Activos fijos	\$ 3.993.524.000
Cuentas por cobrar a empleados	\$ 318.685.000
Good Will y crédito mercantil	\$ 16.594.435.000
Menos pasivos laborales	\$ 540.842.000

Para realizar este negocio, Moldes Medellín adquirió un crédito con el PNC Bank de Estados Unidos, con el aval de la Ross Mould Incorporation (otra empresa del grupo en Norteamérica), por un valor de US \$13.300.000, de los cuales destinó US \$1.300.000 para capital de trabajo. A diciembre de 2002 se negoció su refinanciación a cinco años, con vencimientos anuales de US \$1.064.000, para quedar cancelado en diciembre de 2007.

La suma correspondiente a intangibles (\$16.594.435.000), la empresa decidió asumirla como un activo diferido y amortizarlo a diez años por el método de línea recta.

A partir del 2 de agosto de 1999, los trabajadores de Peldar que laborábamos en metálicas, cambiamos de empleador, siendo sustituido por Moldes Medellín Ltda., en los términos del Código Sustantivo del Trabajo.

Aquí hay un detalle relevante y es que en palabras del presidente de Peldar, “teniendo en cuenta que el sindicato en Peldar es concertador y se puede negociar con él, le puse como condición al señor Ross, que respetara el sindicato y le respetara la convención colectiva en su integridad”. Podríamos estar frente a un caso donde la concertación ofrece

un resultado exitoso frente a un episodio de descentralización productiva. La verdad fue que una vez instalados en Sabaneta, fundamos la seccional del sindicato en ese municipio y permaneció la negociación colectiva de manera normal, contrario a lo que sucede en otros casos.

La empresa construyó su planta en el municipio de Sabaneta, Antioquia, y adelantó el montaje de maquinaria por el sistema de leasing operativo, en principio, y luego cambió al sistema de leasing financiero. Se puede decir entonces que la empresa compró un negocio y aprovechó su recurso humano para hacer el montaje y la producción de moldes para la industria del vidrio, incurriendo en un enorme endeudamiento.

De Moldes Medellín Ltda., se sabe, por los certificados de la Cámara de Comercio, que es una sociedad compuesta por dos firmas de origen norteamericano llamadas South American Moulds of Colombia y Latin American Moulds Inc. Además, es de conocimiento público que el dueño es el ciudadano americano señor Larry Ross, cabeza de la multinacional Ross Internacional Ltd., dueño además de otras seis empresas en Estados Unidos, otra en Hungría y unas más en Sudáfrica, París y Londres, para un total de veintiún plantas en el mundo, en su mayoría especializadas en la producción de moldes para la industria del vidrio. Estamos pues, frente a una transnacional de molduras encadenada a la industria vidriera, pero extrañamente manejada como una empresa unipersonal, puesto que es muy notorio el peso de las decisiones del mencionado ciudadano en detrimento de la autonomía de sus administradores.

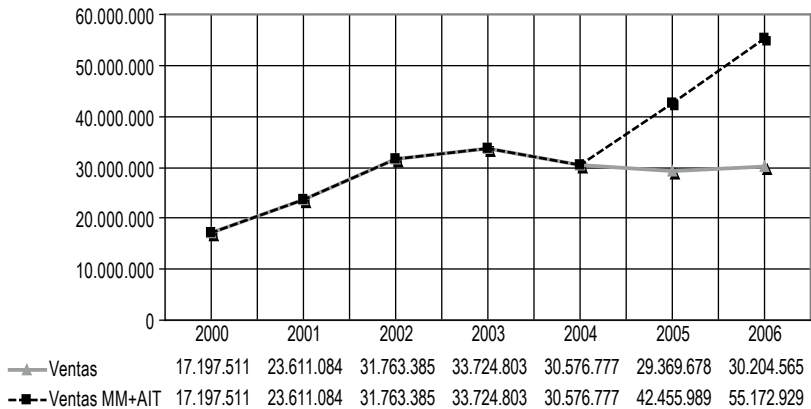
En Colombia está constituyendo un grupo de empresas, porque además de Moldes Medellín ha fundado también a Andes International Tooling Ltd., empresa también productora de moldes, a Ross Sand Casting Industries Ltd., a Andes Cast Metals Foundry Ltd., que es la planta de fundición de los moldes y a Ross Internacional Design & Machining Ltd. Se trata de un proceso continuo de descentralización y subdivisión de las empresas originales y montaje de empresas nuevas, a lo cual hay que prestar mucha atención porque dadas las condiciones de Colombia,

ello atenta contra la contratación colectiva desarrollada por empresa. De hecho, el sindicato detectó que se cernía una gran amenaza, por cuanto a partir del 2003 se comienza con la producción y venta de moldes en la planta Andes International Tooling Ltd., de La Estrella, lo cual incide en los resultados de Moldes Medellín, pues económicamente resultó siendo su competencia por el manejo que hicieron sus dueños y quedó al descubierto la enorme vulnerabilidad de la contratación colectiva en la empresa original Moldes Medellín.

Elementos de la situación financiera del grupo

De acuerdo con el estudio económico y financiero que se hizo, previo a la negociación, (Giraldo Heriberto, *Análisis económico y financiero de Moldes Medellín y su grupo empresarial*, 2007) se puede decir lo siguiente:

Miremos en la siguiente gráfica el comportamiento de las ventas de Moldes Medellín y Andes International Tooling Ltd.



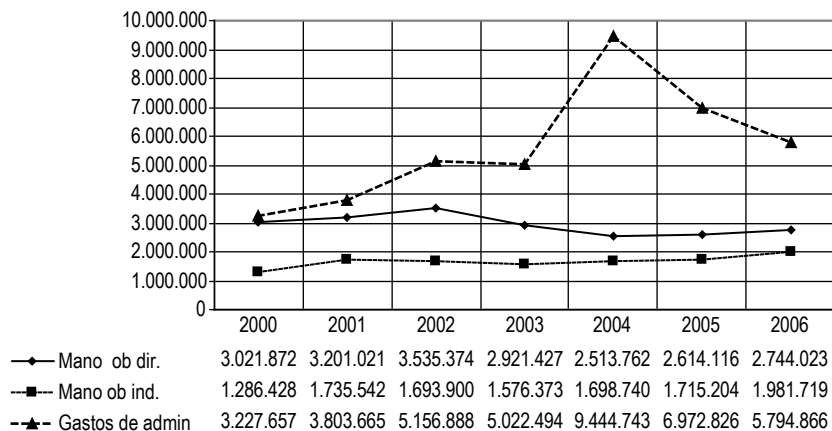
Cifras en miles de pesos

Obsérvese cómo, Andes International Tooling Ltd., hace el incremento en las ventas lo explica a partir del 2004. Las ventas de Moldes

Medellín no solo se estancan sino que se reducen en términos reales, lo cual nos indicó que si no se hacía algo, sería imposible sostener las cargas laborales existentes en un futuro cercano. Resulta pues evidente, que ya estaban en camino de hacer algo lesivo para el sindicato.

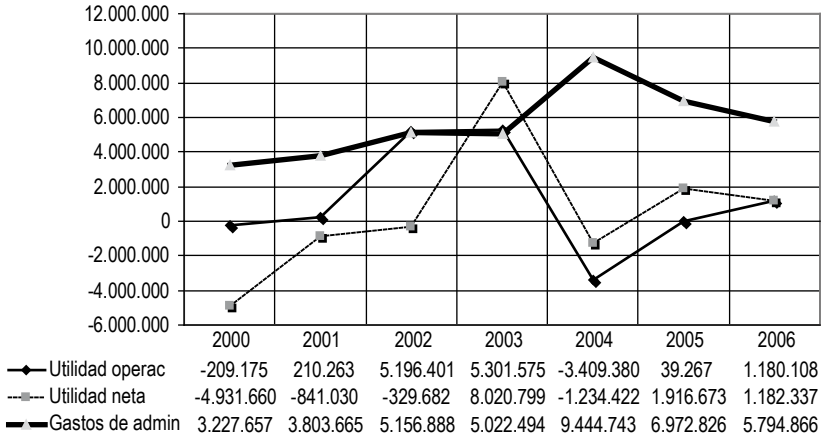
La producción del grupo es principalmente para la exportación; Moldes Medellín exporta aproximadamente el 60% de sus ventas, Andes International Tooling Ltd., el 100% y a nivel de grupo las exportaciones son entre el 75% y el 80%, siendo sus principales clientes la Owens Illinois y la Saint Govain en su línea de producción de envases de vidrio.

Como lo muestra la siguiente gráfica, la estructura de costos y gastos para esta empresa es atípica, porque sus gastos administrativos están muy por encima, tanto de los costos laborales y de materias primas, como de los promedios de la industria manufacturera. En el año 2006, los gastos administrativos fueron del 18%; en el 2005 habían sido del 24% y en años anteriores habían sobrepasado el 30%.



En cuanto a las utilidades, como se puede ver en la gráfica, han dependido en gran medida, de los gastos de administración; aunque incide el estancamiento de las ventas a partir del 2004. Se puede notar

claramente la relación inversamente proporcional entre esos excepcionales gastos administrativos y las utilidades netas y operacionales.



Al final, la tendencia de la utilidad neta para Moldes Medellín es similar a la de las ventas; pasan de negativo a positivo, luego se reduce nuevamente y se estanca, con tendencia a la reducción. Lo que más afecta las utilidades son los gastos de administración, los costos de la materia prima. Los costos indirectos, la mano de obra indirecta y la directa están bajo control, inclusive rebajando en términos reales y en participación frente a los costos totales. Esta conclusión es mucho más válida para la planta de Moldes Medellín que para el mismo consolidado, puesto que Andes International Tooling Ltd. presenta un costo de ventas mucho mayor (82%) y si, como se supone, la materia prima y los costos indirectos les cuestan lo mismo, son los costos laborales los que jalonan hacia arriba en gracia del mayor número de trabajadores, en contravía de los objetivos del capitalista.

Ahora bien, lo que más incide en los gastos de administración, es el cargo que a nombre de este rubro se hacen por las erogaciones para el pago de deuda, que en su mayor parte (90%) es de corto plazo. Dichos pagos, se cargan en los gastos de administración como amortizaciones, arrendamientos e intereses, entre otros.

Como conclusiones generales acerca de la situación financiera del grupo, se puede decir que:

- Estamos frente a un grupo de empresas que se asemejan a un clúster internacional, puesto que son unidades productivas que se autoabastecen, están vinculadas entre sí, son a la vez clientes y proveedoras unas de otras y lo más importante, que son de un solo dueño, lo que permite un manejo muy flexible, tanto de sus negocios como de sus cuentas.
- Es un grupo empresarial multinacional cerrado. Es muy poca la información que se puede obtener de él, tanto en Colombia como en Estados Unidos, según información de la United States Wrestling Association, USWA, y nuestra propia experiencia.
- Es autosuficiente también en su financiación, por cuanto no requiere deuda de largo plazo, con excepción del crédito inicial para empezar en Colombia, el cual, prácticamente ya ha sido cancelado. Por esta razón, los estados financieros no necesitan, y de hecho no reflejan más capacidad de endeudamiento y aparece una deuda alta de corto plazo, que corresponde a los equipos productivos en arrendamiento, que se paga el mismo año, con intereses, a una de sus compañías vinculadas. Ésta es una política de financiación y producción que le reporta amplios beneficios al capital, pues obtiene ganancias por la vía del arrendamiento financiero, de los intereses y hasta de la utilidad neta, sin invertir prácticamente nada en capital social (3% del patrimonio; debería ser más del 50%).
- La incidencia de los salarios se ha venido reduciendo en gracia de un crecimiento muy importante de la productividad laboral; ésta se ve afectada por la menor productividad de Andes International Tooling Ltd., en sus primeros años, con personal totalmente nuevo, sin entrenamiento y mal remunerado.
- Los trabajadores de Moldes Medellín, son muy productivos y generan una masa de riqueza suficiente para compensar los salarios y las prestaciones que reciben. El problema es que de un lado, la decisión de producir y vender desde otra planta, hace que se presente

mucho tiempo improductivo y una subutilización de la capacidad instalada. De otro lado, los gastos administrativos son demasiado altos lo mismo que la remuneración al capital, por donde se extraen las utilidades.

- No tiene sentido la intención de la empresa de reducir costos recortando la convención, por cuanto la productividad puede reducir la importancia de los salarios con una tendencia sostenida. Lo que se profundiza es la inequidad, en esa carrera equivocada de reducir las remuneraciones, incluso en términos nominales. Habría que pensar más bien en aumentar las remuneraciones en correspondencia con la productividad. Pero una cosa decimos nosotros con base en las cifras y otra es la pretensión del empresario. Es dentro de estas pretensiones e intereses, con todas sus condiciones, donde debemos movernos para encontrar soluciones a los conflictos suscitados, con racionalidad y realismo.

LA ESTRATEGIA SINDICAL

La organización sindical necesitaba una estrategia y ella debería ser muy eficaz para enfrentar la amenaza que se cernía sobre nosotros y, de la cual, casi nadie se ha escapado en el mundo sindical. Pero había que intentarlo y fue así como, dos años antes del vencimiento de la convención, la junta directiva de Sintravidricol, seccional Sabaneta, dibujó varios escenarios para la negociación, siendo el más probable, el de una negociación en Moldes Medellín, con una negativa por parte del empresario para sostener la convención colectiva y un sindicato apocado, sin ninguna capacidad de presión, ya que en otras dos plantas se producían moldes en grandes cantidades con trabajadores completamente flexibilizados y sin organización sindical. Además en caso de huelga, lo más probable sería un tribunal de arbitramento o un cierre de la empresa.

Otro escenario, podría ser el de una negociación por rama industrial, donde confluirían la lucha de los trabajadores vidrieros de Owens Illinois Peldar, Vidriera Fenicia y Moldes Medellín, en una lucha conjunta y solidaria para que, unidos, defendieran las conquistas y se corriera la misma suerte en cuanto al desenlace del conflicto.

Un tercer escenario sería el de la lucha conjunta de los trabajadores de las tres empresas de moldes, pero éste quizá era el menos probable,

por cuanto en las nuevas empresas, como es la lógica de hoy, los trabajadores eran temporales y no sería fácil organizarlos.

En el segundo, por lo menos deberíamos actuar los organizados en el sindicato y en seccionales, con experiencia en negociación pero a nivel de cada empresa y de manera individual. Acostumbrados a eso y a los límites de las normas legales, también sería muy difícil moverlos hacia un escenario nuevo e imposible para sus esquemas. Pero había que intentarlo y así lo decidimos, porque definitivamente no nos íbamos a resignar a que nos acabaran como seccional y a que desapareciera nuestra convención sin que dejáramos una herencia y una alternativa de organización y de derechos fundamentales para las nuevas generaciones de trabajadores en esas empresas y en esa multinacional de los moldes.

Pusimos en marcha nuestra estrategia con cuatro componentes básicos:

Una campaña internacional

Entendimos que para el éxito de cualquier estrategia sindical nueva en Colombia, era indispensable el acompañamiento y la solidaridad del sindicalismo internacional y, por ello, nuestra campaña empezó denunciando el propósito inminente de nuestro empleador y solicitando el apoyo como manera preventiva. La idea era abrir espacios y vincularnos a una red global, para cuando se dieran los pasos definitivos pudiéramos contar con el apoyo requerido.

En esta campaña contamos con ventajas importantes como la afiliación del sindicato a la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Energía, Minas e Industrias Diversas, ICEM, a través de la cual canalizamos gran parte de nuestro trabajo, con la ayuda de la secretaría internacional del sindicato y de nuestro representante ante la ICEM, quienes venían trabajando por la construcción de una red global en la industria del vidrio.

Pero también, nos trazamos como objetivo, la relación con la Union Steel Workers y la AFL-CIO de Estados Unidos. De un lado, porque

en esas organizaciones existen afiliados que trabajan en las empresas de Ross en ese país. Y de otro, porque dada la relación entre estas organizaciones y el congreso norteamericano de mayoría demócrata, nos podrían ayudar presionando para que en Colombia y en nuestro caso, se respetara el ejercicio de las libertades sindicales, como condición para aprobar el tratado de libre comercio.

Nos trazamos como objetivo una relación lo más estrecha posible con ellos para que nos ayudaran en los objetivos de construir organización sindical y negociación colectiva en los momentos apropiados. La idea era llegar a la negociación colectiva de una u otra forma, con un gran acompañamiento internacional, pues de lo contrario, las posibilidades de éxito serían mínimas.

La propuesta al sindicato nacional

También propusimos al sindicato nacional, tanto en sus reuniones de junta directiva como en las asambleas nacionales de delegados, que trabajáramos una estrategia nacional, para posicionar local e internacionalmente una negociación por rama industrial, apoyados en una amplia campaña internacional.

A nuestra manera de ver, había posibilidades reales de lograrlo; en la Vidriera Fenicia habíamos logrado prorrogar, con gran esfuerzo, la convención colectiva seis meses, con el objeto de hacerla coincidir con la negociación en Owens Illinois-Peldar, y lo logramos en el año 2005. A pesar de que esa empresa propuso un pacto colectivo a los trabajadores, éstos mayoritariamente apoyaron la seccional del sindicato, se afiliaron socios nuevos y nos fortalecimos en la negociación, hubo posibilidades reales de negociar conjuntamente pero, es penoso decirlo, hubo resistencia entre los mismos directivos sindicales, porque se perdían puestos como negociadores, figuración, y también, viáticos.

Pero había posibilidades reales de unificar las negociaciones y un elemento a favor: la empresa Owens Illinois estaba proponiendo un proceso de concertación para modificar el sistema de contratación. El

sindicato podía proponer, entre otras cosas, la unificación de las negociaciones y la reactivación de la seccional de Buga, (una planta donde ya no había sindicato producto de la confrontación antagónica); aprovechando además la experiencia que al respecto tiene nuestro sindicato. Pero la asamblea nacional no aprobó esta idea y rechazó la concertación. Lo triste es que más adelante, los mismos que la rechazaron, obligados por las circunstancias y de manera muy desordenada terminaron concertando y el sistema de contratación fue modificado con beneficios sólo para la empresa. Lo cierto es que la propuesta de una negociación nacional por rama no tuvo eco debido a las diferencias ideológicas y la desconfianza en la concertación y, por el contrario, se dieron pasos hacia atrás, como la separación nuevamente de las negociaciones en Peldar y Fenicia en un monumental reversazo, a pesar del esfuerzo por hacerlas coincidir.

A nivel nacional no hubo ambiente para que una estrategia de éstas fructificara, pues pudieron más las concepciones legalistas, de las seccionales y burocráticas, y las ideas y esquemas tradicionales de lucha sindical, impulsadas por la izquierda radical. Así las cosas, tuvimos que concentrarnos en una estrategia desde lo regional.

Una propuesta a la multinacional Ross Internacional

Sintraidricol, seccional Sabaneta, se lanzó y le hizo una propuesta al empresario de los moldes. En efecto, con fecha 11 de agosto del 2006, le dirigimos una carta con la referencia, “Una propuesta para el respeto de los derechos humanos, el fomento de la libertad sindical, el diálogo social productivo, de la eficiencia y la productividad en sus empresas” (ver anexo p. 63). La propuesta consideraba desde el principio que, tanto el empresario como los trabajadores, éramos compromisarios en el organismo tripartito de la OIT y por lo tanto, nos correspondía fomentar el trabajo decente en los términos de la declaración del año 1999. Por ello le estábamos proponiendo que extendiéramos la acción de la organización sindical hacia las demás empresas del grupo y que negociáramos una nueva convención colectiva que cobijara a todos los traba-

jadores, *por debajo de lo que existía*. Es decir, que el sindicato no solo estaba pidiendo el ejercicio de los derechos en todo el grupo y nuevas garantías para los nuevos trabajadores, sino que estábamos ofreciendo ceder puntos de la convención existente y ofrecíamos también mejoras en la productividad, combinando el conocimiento y la experiencia de los trabajadores antiguos con la energía y la capacitación, adicionando la motivación de los nuevos trabajadores.

La propuesta fue suficientemente motivada, sustentada y acompañada con otros elementos de la campaña. Aunque no esperábamos precisamente una respuesta positiva, la intención era crear un ambiente propicio para todo el trabajo que realizábamos y sobre todo intentar quitarle todo ese componente conspirativo, parainstitucional o ilegal que ha rodeado siempre a la acción sindical. Se trataba de presentarlo como debería ser; es decir, un trabajo dentro del sistema democrático y un ejercicio de los derechos fundamentales a la vista y con el apoyo de todo el mundo.

La respuesta del empresario, fue que a ellos no les correspondía realizar trabajo sindical, pero que respetaba el sindicato y el ejercicio de nuestra actividad, lo que asumimos como un visto bueno para realizar nuestro trabajo, como en efecto ya lo estábamos haciendo.

El trabajo de sindicalización en las nuevas empresas

Para nosotros éste era el propósito central, al lado de la campaña internacional. Sabíamos que si no lográbamos llegar a la negociación conjuntamente con esos trabajadores, estaríamos perdidos y, por eso, decidimos lanzarnos hacia ese objetivo, sin escatimar esfuerzos, pero pensando muy bien en la manera de llegarle a ese sector de trabajadores, mayoritariamente jóvenes, que incluía mujeres con capacitación técnica y muchos de ellos estudiantes universitarios. Sabíamos que la mayoría de estos jóvenes no son permeables al discurso tradicional, cargado de izquierdismos y antagonismos irreconciliables. Era evidente la necesidad de pensar otra manera de llegar a ellos, hacernos sus amigos y ganar su confianza.

LA CAMPAÑA DE SINDICALIZACIÓN

Nos propusimos entonces hacer crecer el sindicato y extenderlo a las empresas Andes International Tooling, Ross Sand Casting Industries y Andes Cast Metals Foundry, que en total, representaban un potencial de 200 trabajadores aproximadamente, pero con contratos mayoritariamente a término fijo, de seis meses y por oficina de empleos temporales. Así que la tarea no era fácil. Teníamos que buscar inicialmente los contactos, pero era difícil porque algunos trabajadores que conocíamos, por miedo a perder su puesto nos huían y impedidos para hablar y relacionarse con los trabajadores de Moldes Medellín, donde sólo éramos 62.

Teníamos una ventaja, como la tienen generalmente todos los sindicatos, y es que como la situación de esos trabajadores es de precariedad contractual y salarial, su situación también es de mucha inconformidad, por lo cual, constituyen un terreno abonado para el trabajo sindical. La clave está en que los sindicalistas debemos darle prioridad a la vinculación de nuevos trabajadores, poniendo a nuestros afiliados en un segundo plano. Así lo concebimos para arrancar el trabajo, el cual desarrollamos en varias fases.

Fase 1. Relación amplia a través del deporte y la recreación

La primera idea fue relacionarnos con esos trabajadores y hacernos sus amigos y, la mejor manera era a través de las actividades recreativas. Pero como era obvio, inicialmente no nos iban a aceptar invitaciones, por lo cual tendríamos que meternos en sus espacios. Se conformó una comisión para planear y encontrar una forma de llegar a ellos.

Se trataba de averiguar dónde se integraban, con la idea de hacerlo nosotros también en el mismo momento y hacernos sus amigos de una manera muy natural. Con el paso del tiempo, provocaríamos encuentros y desarrollaríamos una labor paciente de convencimiento, sin presiones de ninguna clase, utilizando el atractivo de nuestras mejores condiciones laborales. Era obvio que esto requería tiempo y paciencia.

Así pues, supimos que con alguna frecuencia, programaban partidos de fútbol en “La Bombonera”, un conjunto de canchas sintéticas que funciona en Sabaneta. El siguiente paso fue averiguar y conocer en qué momento lo harían para nosotros programar la misma fecha y hora; así se hizo y al terminar los partidos nos revolvimos con ellos a tomar cerveza, metiendo la cucharada y poniendo tema. Los invitamos a más de una “jirafa” y así nos fuimos haciendo amigos y como amigos fuimos programando intercambios deportivos o “desafíos”, lo mismo que reuniones familiares y poco a poco fuimos poniendo el tema sindical.

Los fuimos convenciendo de lo natural que era hacer uso de los derechos de asociación y negociación, de que defender y luchar por unas buenas condiciones laborales era apenas elemental y, además, una cuestión de dignidad, de que ser sindicalistas no tenía nada de malo y, en cambio, sí reportaba muchos beneficios. Por eso todo ser humano debe arriesgar y aportar sacrificios, entendiendo que las principales metas en la vida se logran mediante la asociación y la lucha colectiva.

Se notaba que los trabajadores querían su trabajo y no se consideraban enemigos de la empresa, por lo cual, no aceptarían un discurso de lucha antagonica, por lo menos de entrada. Se debía hacer mucho énfasis en que la idea no era luchar contra la empresa sino fortalecerla

y reclamar lo justo, y de que era cuestión de derecho y de cumplimiento de normas universales en un ambiente muy democrático.

Con éstas premisas se iban sumando al objetivo de organizarse y las actividades continuaron realizándose a la vista de todo el mundo, disputando inclusive con la empresa las integraciones con los trabajadores. Recuerden que al principio no les permitían hablar con nosotros, pero llegamos al punto de hacer numerosas reuniones de integración y así fuimos copando los espacios.

En diciembre de 2006, el sindicato les ofreció una integración navideña con cerdo y natilla, a los trabajadores de Andes International Tooling, pero el gerente también los invitó y, además, les prometió el cerdo, con la intención de que no se reunieran con nosotros. Finalmente ellos se fueron con el gerente, cuestión que entendimos y nosotros nos fuimos con los trabajadores de Ross Sand Casting.

Al tiempo que el empresario nos decía que no le correspondía hacer sindicato pero que lo respetaba, le proponía a los trabajadores de las tres empresas, la firma de un pacto colectivo y despedía a dos o tres de los que consideraba líderes, haciendo que los trabajadores se atemorizaran. Como es común en estos casos, la empresa los obligó a firmar sin que mediara ningún proceso de negociación. Los trabajadores que querían resistir y optar por el sindicato nos consultaron y nosotros los orientamos en el sentido de que firmaran el pacto y no hicieran resistencia, para conservarlos y reanudar el trabajo más adelante. En este momento, la empresa nos obligó a actuar clandestinamente, tal y como siempre ocurre en la formación de un sindicato. Todo ese trabajo nos había dejado un resultado concreto: ahora los trabajadores no sólo eran nuestros amigos, sino que también había un grupo importante que tenía la conciencia de lo justo y necesario que era trabajar por concretar su derecho de asociación y negociación.

Fase 2. El trabajo encubierto

Con las medidas tomadas por las empresas, nos dimos cuenta que la disputa había pasado a otro terreno, ya muy conocido por nosotros,

y por eso decidimos hacer cambios en la estrategia de organización, para hacerla de manera encubierta y clandestina, con el fin de llegar a la negociación con los nuevos trabajadores sindicalizados y sin más despidos.

Seguimos alimentando la campaña internacional con la denuncia del caso y, aunque en parte era cierto, decidimos informar ampliamente que ante la estrategia de la empresa, se nos había caído todo el trabajo, que ya ningún trabajador quería saber nada del sindicato y que ahora la única opción para ellos eran los pactos colectivos. Hicimos correr la idea de que “el patrón era un zorro”, que había triunfado, y dejamos de hablar públicamente de integraciones y de relaciones entre los trabajadores de las distintas empresas.

Pero como seguíamos teniendo los amigos en esas empresas y les habíamos infundido la conciencia sindical, el trabajo debía continuar. Hablando con algunos de ellos, encontramos que en efecto, sí había muchas dudas con respecto a que si con la firma de los pactos se podía continuar el trabajo sindical, máxime cuando lo habían firmado todos. Nosotros les explicamos que los pactos colectivos eran contratos que las partes podían terminar y que, individualmente, en gracia de la libertad sindical, podían renunciar a ellos, sindicalizarse y optar por una negociación y una convención colectiva. Todo pasa por la decisión que tomen los trabajadores. Así las cosas decidimos continuar el trabajo en busca de ese objetivo.

Con el fin de garantizar el éxito, esto se hizo con la más absoluta reserva. Tanto es así que hasta en la junta directiva se guardó. Se nombró una comisión de tres compañeros para que encabezaran el trabajo organizativo, quienes en la junta informaban que los resultados eran nulos; la razón es obvia puesto que cualquier filtración podría significar el despido de compañeros y el fracaso del proceso. Eso es lo que ocurre en Colombia en materia de libertades sindicales.

Los contactos en las otras empresas, nos solicitaron igualmente precauciones máximas para que la información no se filtrara. Medidas como la reserva en la junta directiva, el contacto solo con los tres

encargados y desinformar cuando se tenía una relación por fuera de lo acordado. Por su parte, se formó un grupo de líderes de las dos empresas, compuesto por cinco o seis personas, una por área de trabajo; cada uno de ellos se encargaba de recoger y citar a los trabajadores cuidadosamente seleccionados, con el fin de convencerlos de concretar la afiliación al sindicato. Entre los trabajadores seleccionados por los líderes, tampoco había conocimiento de la participación de los otros en el proceso.

Con base en esta metodología, comenzó un arduo trabajo de convencimiento a los trabajadores, casi uno por uno, realizándose reuniones en cualquier lugar, a cualquier hora y en cualquier día de la semana. El objetivo era convencerlos y, para eso, había que resolver cualquier cantidad de dudas relacionadas con el sindicato, con su forma de contratación, con su estabilidad, con las garantías de éxito, con las posibilidades de fracaso, etc. No era fácil solucionar tantas incertidumbres, como no era fácil el trabajo en sí; por lo cual, a la comisión encargada hay que hacerle todo el reconocimiento del caso. Pero en junio de 2007, tres meses después, ya teníamos resultados muy satisfactorios, puesto que se había reclutado a la mayoría de los trabajadores de Andes International Tooling y de Andes Cast Meals Foundry.

Hay que decir que en la empresa Ross Sand Casting, con el despido del líder, el trabajo se cayó definitivamente, puesto que los trabajadores sólo querían trabajar con él. Aquí queda tipificado el trabajo del caudillo, en el que si él desaparece se acaba el movimiento. En las otras empresas se dirigía en equipo y aún ante el despido de uno de los líderes más incisivos, el trabajo continuó. De otro lado, es necesario anotar que el trabajo en esta empresa se cayó más porque su objeto social no encaja dentro de nuestros estatutos, dado que no es productora de moldes ni de ningún insumo para la industria del vidrio, por lo cual, ante la dificultad, decidimos darle prioridad a la actividad en las otras dos.

Ahora, teníamos un problema para el proceso de la negociación en septiembre: los trabajadores en su mayoría, estaban afiliados o listos para afiliarse al sindicato y ejercer sus derechos, pero la junta directiva

tenía diseñada la estrategia contando con que no se fundarían sindicatos de base, porque eso es contrario a una estrategia de fortalecimiento sindical. El camino era afiliarlos al sindicato de industria, constituir la seccional de La Estrella y para el caso de los fueros y la protección, tendrían que venir de la negociación colectiva, y cualquier estrategia pasaba por la negociación conjunta. Pero ésta era en septiembre y para ello faltaban otros tres meses, lo cual nos llevaba a que el proceso tendríamos que meterlo como en un congelador, haciéndole mantenimiento, manejando la ansiedad de los trabajadores y el temor a ser descubiertos. No olvidemos que casi todos los contratos eran a seis meses y éstos se iban venciendo, lo mismo que los de las oficinas de empleo temporal.

Fase 3. El procedimiento legal

Llegamos finalmente a las asambleas de los trabajadores de cada una de las empresas, con el fin de reafirmar colectivamente el compromiso de sindicalizarse y aprobar su proyecto de pliego de peticiones.

El procedimiento elegido fue realizar asambleas por empresa, dado éste requerimiento por parte de la legislación interna; igualmente, se presentarían los pliegos de esa manera, es decir, en número de tres, porque las empresas son jurídicamente diferentes, cada una con su razón social, su escritura de constitución y su registro en la Cámara de Comercio de manera distinta e individual. No obstante, presionaríamos una negociación única partiendo de nuestra firme decisión y voluntad de que las tres negociaciones correrían la misma suerte. Además, el nombramiento de tres comisiones negociadoras y el hecho de que las tres negociaciones las tendría que atender el mismo representante legal de las empresas, coadyuvaría a que se hiciera una sola negociación por ser más práctico y eficiente.

Las asambleas se realizaron el domingo 16 de septiembre, luego de la resaca del día del amor y la amistad. Fue impactante la manera como uno de los asistentes tomó la palabra y manifestó que estaba allí por su propia voluntad y que de manera libre tomaba la decisión de unirse al sindicato y defender sus derechos a como diera lugar. Pidió a los demás

que se presentaran uno por uno y expresaran su compromiso, lo cual se hizo con mucha emotividad y fervor, como lo expresó el compañero Carlos Julio Díaz, presidente de la CUT Antioquia en su intervención. Participaron en total 57 trabajadores, quienes constituían la mayoría de los contratados directamente por las empresas, aunque mayoritariamente a término fijo de seis meses, más otros trabajadores en misión por oficina de empleo temporal, de quienes decidimos reservar y mantener en secreto su participación.

Llamó mucho la atención que muchos trabajadores se miraban entre sí, pues encontrarse allí era el primer indicio de que el “otro” también estaba en el proceso y lo registraban con sorpresa; otro más recriminaba porque no había sido llamado para participar en el trabajo de organización.

En fin, se aprobaron los pliegos de peticiones, se eligieron los delegados negociadores y se quedó a la espera. Una larga espera por la zozobra y el temor a ser descubiertos, mientras se continuaba el trámite en la asamblea nacional de delegados. Quedó muy claro en las asambleas que los objetivos centrales eran el posicionamiento del sindicato, lograr la estabilidad para los trabajadores y un convenio con el empresario que comenzara a materializar el derecho de negociación colectiva, dentro del cual, lo fundamental era corregir las enormes diferencias salariales para los oficios iguales y romper con la unilateralidad y el abuso del empleador al definir los méritos para los ascensos y los incrementos en la remuneración.

Por su parte, los trabajadores de Moldes Medellín, habíamos comprendido todos sin excepción, la amenaza que se cernía, el propósito de la empresa de acabar con el sindicato y en particular para la presente negociación, la intención de no mantener muchos puntos de la convención vigente y no hacer incrementos de salarios como lo había manifestado el gerente. Por lo tanto, todos compartimos la idea de que el sindicato sólo tenía futuro si luchábamos conjuntamente con los trabajadores de las demás empresas y que ahora la prioridad era luchar para que la negociación se extendiera hacia ellos, con la necesaria y obligatoria flexibilidad.

Del 18 al 22 de septiembre se desarrolló la asamblea nacional. En ella se aprobó de manera oficial la afiliación de los 57 nuevos socios y se dio vía libre a la constitución de la nueva seccional en La Estrella. También se aprobaron los pliegos de peticiones, cuatro en total, incluyendo el de la Owens Illinois Colombia para dos de sus plantas y con mucho esfuerzo se presentaron el mismo día, “en un mero acto simbólico” como lo dijo alguien, dado que como quedó dicho antes, era imposible posicionar o intentar una negociación mínimamente coordinada, por rama industrial o cadena de la producción del vidrio, según los sectores que paradójicamente se oponen a los procesos de concertación y dicen ser frontales en la lucha. A nuestro regreso a Medellín, se hizo la presentación de los pliegos de peticiones a las empresas el 24 de septiembre y se radicaron también en el Ministerio de la Protección Social, con toda la documentación que da cuenta de los actos sindicales. En esta oportunidad también se produjo un comunicado internacional dando cuenta de nuestra situación y solicitando el apoyo, a la vez que se procuraban los contactos directos con representantes del sindicalismo internacional.

LA ETAPA DE ARREGLO DIRECTO

La empresa Moldes Medellín Ltda., citó a Sintravidricol, seccional Sabaneta, para comenzar la negociación de su pliego de peticiones el día primero de octubre; las empresas Andes International Tooling y Andes Cast Metals Foundry nunca hicieron las citaciones respectivas.

Acudimos a la cita y de entrada, interrogamos al empresario sobre la citación en las demás empresas, por cuanto el sindicato era uno solo y habíamos presentado tres pliegos de peticiones. Manifestamos nuestro interés en negociar los tres pliegos, además por la obligación legal que tenían las empresas, dejando claro que era la voluntad del sindicato la negociación conjunta y que la solución tendría que ser simultánea, es decir, arreglo laboral en todas o en ninguna, corriendo la misma suerte. Propusimos negociar los tres pliegos en una sola mesa y como resultado, una sola convención colectiva.

La empresa manifestó que estaban allí para negociar el pliego de Moldes Medellín y que legalmente no tenían que ver nada con las otras empresas, las cuales eran entidades jurídicas diferentes. Ante nuestra insistencia, agregaron que veían muchas cosas ilegales en el proceso: la primera, que en Andes International Tooling y Andes Cast Metals Foundry no habían sindicatos y por ende no podían haber pliegos de

peticiones; la segunda, que en caso de haberse afiliado a Sintravidriol como lo referíamos nosotros, también era ilegal porque ellos eran trabajadores de empresas metalmeccánica y por lo tanto no podían pertenecer al sindicato de la industria del vidrio; que en este sentido respetaban las condiciones y la negociación en Moldes Medellín, porque venía desde tiempo atrás y porque habían empeñado la palabra al doctor Gilberto Restrepo en el momento de la sustitución patronal con Peldar; y una tercera, que en las empresas referidas todos los trabajadores estaban adheridos a los pactos colectivos y por lo tanto no habían sujetos para una negociación por la vía sindical.

Como es obvio, el sindicato tenía una argumentación firme al respecto: en primer lugar, los trabajadores se habían afiliado voluntariamente a un sindicato existente, registrado y con mucha historia como lo es el nuestro y en esas empresas el sindicato eran aquellos afiliados; además, el sindicato es una persona jurídica única nacionalmente y en las negociaciones no actuamos como seccionales sino como ente nacional; las seccionales no son sindicatos en sí, si a eso era que se refería la empresa, pues no tienen autonomía jurídica y dependen de las direcciones nacionales.

En cuanto a que son trabajadores metalmeccánicos, en nuestros estatutos se da vía libre a la afiliación de trabajadores que laboren en empresas productoras de vidrio, moldes y equipos para la cadena productiva del vidrio y nuestra decisión si hizo en gracia de la autonomía sindical; nuestros estatutos están registrados y contemplan la afiliación de los trabajadores de la industria que estén activos, vinculados con cualquier tipo de contrato, jubilados, en proceso de aprendizaje o desempleados dada la alta rotación laboral. Además, la heterogeneidad es una característica de las organizaciones sindicales en todo el mundo y en concreto, en Colombia, se acababa de aprobar la reforma estatutaria de la CUT con un sindicato único de la industria manufacturera no objetado, por lo que se respeta la autonomía y la libertad de asociación.

Por otra parte, aunque es verdad que existen los pactos colectivos, lo que está por encima es la libertad de elegir que tiene todo trabajador.

De manera que aunque se hubiese firmado un pacto, en cualquier momento se puede afiliarse a un sindicato y renunciar a los supuestos beneficios de aquel, pues las normas privilegian el derecho de asociación; de tal manera que lo determinante es la libertad y la manifestación de la voluntad de los trabajadores en las decisiones que tomen y para nuestro caso, la mayoría de los trabajadores no solo se afiliaron al sindicato sino que renunciaron por escrito a los beneficios de los pactos colectivos.

Luego de mucha argumentación, decidimos dar el paso de instalar y levantar el acta de comienzo de la negociación en Moldes Medellín, con el fin de darle piso a la negociación y porque además, precavido la situación presente, en el pliego de peticiones de esta empresa habíamos solicitado la aplicación de la convención a todas las empresas del grupo; por lo tanto, al llegar a ese punto, retornaríamos a la posición inicial de negociación conjunta. Los veinte días de la etapa de arreglo directo transcurrieron en este debate, sin que las empresas aceptaran la existencia de los sindicatos como se ha dicho, tampoco negociación única ni citaran a negociar en las entidades nuevas.

El último día de negociación, la empresa Moldes Medellín propuso prorrogar la etapa de arreglo directo, lo cual no aceptamos, argumentando que para nosotros las etapas de las negociaciones en las tres empresas estaban corriendo por igual, pero como en las otras dos no se habían instalado mesas, no se podía prorrogar también allí, por lo cual, la prórroga nuestra implicaba separarnos en los términos y nuestra decisión era ir juntos hasta el final. De tal manera que había dos alternativas: negociar en las tres empresas y se prorrogaba la etapa, o nos íbamos para las asambleas a votar la huelga y la haríamos sin ningún temor.

Aquí se abrió otro debate muy fuerte, porque el empresario argumentó que no podíamos hacer huelga en las plantas donde no había sindicato, porque además, no se había agotado la etapa de arreglo directo; en este punto también cuestionó el empresario la vocación de concertación de la organización sindical y en sus términos, también manifestó que no podíamos hacer huelga porque nosotros éramos concertadores y las dos cosas eran como contrarias. La posición del sindicato la voy

a exponer en el capítulo siguiente; por ahora, quiero reseñar que ante nuestra firmeza y la solidaridad internacional que para este momento ya se estaba manifestando con mucha insistencia, la empresa aceptó por escrito, que la negociación se continuaría para resolver el conflicto en las tres empresas desatado con la presentación de los pliegos de peticiones. Se acordó también que se firmaría una nueva convención para Moldes Medellín con nuevas condiciones para los trabajadores que ingresen a partir de su vigencia y que para los trabajadores de Andes International Tooling y Andes Cast Metals Foundry, se buscaría que las condiciones fueran similares, como se pactó y se acordó también que se integraba a la comisión negociadora un representante de los trabajadores de cada empresa con las mismas garantías de los de Moldes Medellín. La empresa agregó que la regla de juego era que no valdrían acuerdos parciales, sino que saldríamos con un acuerdo total o con ninguno.

Sin duda, tal acuerdo expresa la voluntad de las partes de negociar en una mesa los tres pliegos, o para las tres empresas, lo que consideramos un importante avance en la búsqueda de solución para el conflicto y en consecuencia se prorrogó la etapa de negociación por veinte días más; este acuerdo quedó por escrito en el acta de negociación del 20 de octubre de 2007. Metodológicamente nos concentramos en buscar acuerdos puntuales para una nueva convención en las empresas nuevas, pero sin definir si al final quedaría una sola o serían tres; lo cierto fue que al finalizar la etapa no hubo acuerdo, el empleador continuaba en su postura de negar el sindicato y de defender los pactos, aferrado a una supuesta ilegalidad en todo nuestro accionar, basado en su concepción e interés de sindicato y negociación por empresa.

Ante la falta de acuerdo, los trabajadores en asambleas generales, desarrolladas por empresa, votamos por unanimidad la huelga, con la conciencia de que era una alternativa real porque las diferencias eran muy grandes. Había gran expectativa sobre las asambleas de los trabajadores nuevos, se pensaba que de pronto no votarían la huelga por sus condiciones de inestabilidad, pero contrario a eso optaron por la huelga con una gran decisión y con mucho entusiasmo; lo que sí exigían era el requerimiento de cumplir milimétricamente con la ley.

En efecto, dentro de los términos legales para el desarrollo del cese de actividades se continuaron las negociaciones, pero el empleador no dio una opción aceptable para un acuerdo; para Moldes Medellín, aunque inicialmente se negaba a hacer incremento de salario y proponía recortes en la convención, en esta etapa propuso que negociáramos normalmente para esta empresa, incluyendo el incremento salarial, dado que “con ustedes no hay ningún problema” y proponía que una vez firmada esta convención, nos ocuparíamos de solucionar las peticiones para Andes International Tooling y Andes Cast Metals Foundry; la postura del sindicato continuaba firme, en el sentido de que solo era posible un acuerdo para las tres empresas, bien fuera en una sola convención o en convenciones colectivas para cada una de ellas.

Como ya se dijo, en la prórroga de la etapa de arreglo directo, nos habíamos concentrado en la búsqueda de acuerdos para las empresas nuevas. Hay que anotar que hubo algunos acuerdos puntuales extraoficiales y quedaron propuestas en temas secundarios, pero en lo que tiene que ver con los objetivos centrales que nos habíamos propuesto, no se pudo acordar nada y las posiciones estaban lejanas, por cuanto las empresas no aceptaban el cambio de los contratos existentes ni en el sistema de contratación, lo cual era fundamental para nosotros, no aceptaban garantías sindicales puesto que continuaban negando la existencia de sindicato en esas empresas y no hubo acuerdo en el tema de la nivelación de los salarios, pues las empresas pretendían mantener toda la autonomía al respecto. La postura del empresario era muy ambigua en el sentido de que se movía entre una realidad práctica constituida por la negociación misma para las tres empresas y una negativa verbal en el sentido de que en esas empresas no había sindicato con quien firmar un acuerdo; así mismo, no tenía una dinámica de negociación hacia adelante sino que estando a punto de coincidir, retrocedían. Así las cosas, no nos dejaron otra opción que hacer efectiva la huelga y ella comenzó el día 27 de noviembre a las ocho de la mañana.

LA HUELGA Y SUS CARACTERÍSTICAS PARTICULARES

Realmente la huelga comenzó el 26 en la noche, porque estando en nuestra sede sindical, supimos que estaban sacando maquinaria y equipos de Andes International Tooling; por ello, nos trasladamos allí de inmediato, bloqueamos la portería, llamamos a los trabajadores a sus casas y procedimos a levantar la carpa de una vez. Y en efecto, los empleados que habían adentro, pretendieron salir con sus carros cargados con equipos importantes, lo cual fue impedido.

Y comenzó la huelga con una excelente organización y disciplina, instalando dos carpas; una en Moldes Medellín y la otra en Andes International Tooling y Andes Cast Metals Foundry. Los trabajadores fueron distribuidos en cuatro grupos por carpa, para hacer dos turnos de doce horas diarias, de tal manera que solo tendrían que asistir día de por medio, ello con el fin de evitar el cansancio, permitir las actividades particulares, un menor gasto en los desplazamientos y hasta en el sostenimiento de los campamentos.

Los trabajadores cumplieron sus turnos como si fueran a trabajar y la dinámica general de la huelga era como todas; la participación de las familias, el trabajo colectivo en la organización y la preparación de los alimentos, las labores de educación por parte de la Escuela Nacional

Sindical y la Central Unitaria de Trabajadores, lo mismo que las continuas visitas por parte de las organizaciones sindicales y sociales. Pero es muy importante reseñar algunas cosas presentes en este conflicto que bien pudieran mirarse como muy particulares, lo cual queda para el análisis de los lectores, porque algunas de ellas dieron para el debate al interior del movimiento sindical y pienso que lejos de acabarse, el mismo apenas debe estar comenzando.

La huelga y la concertación

Me llamó mucho la atención, aquella expresión de los negociadores de las empresas, en el sentido de que “ustedes no pueden hacer huelga porque son concertadores”; y lo primero que advertí fue la coincidencia con la expresión aquella de que “la concertación excluye la lucha”, tan escuchada dentro del movimiento sindical. Pues bien, detrás de ambas expresiones lo que hay es una incomprensión o una tergiversación de lo que realmente es la concertación. El sindicato abordó este conflicto con el convencimiento de que la concertación es el método por excelencia para resolver las diferencias en el marco de la democracia y es el método natural para el sindicalismo; lo que pasa es que la concertación no excluye la lucha, por el contrario, es una manera de luchar por los objetivos, quizá más exitosa que otras. Lo que hay que tener en cuenta es que para el desarrollo de las negociaciones y de los procesos de concertación hay que cumplir con unas reglas de juego, que no son otras que el respeto por los derechos y los principios de las partes, ubicándose correctamente en relación con lo que puede o no negociarse.

Para el caso de esta negociación, que puede ilustrar en algo mi exposición, aunque tengamos vocación concertadora no podíamos aceptar que la empresa negara la existencia del sindicato, la existencia de sindicalizados, ni que pretendiera mantener unas condiciones y una autonomía total para contratar y remunerar; lo cual sabemos que va en contravía de la existencia de los sindicatos y del bienestar de los trabajadores. No puede haber concertación cuando una de las partes niega o no reconoce a la otra y no reconoce sus derechos fundamentales.

Eso era lo que pasaba en nuestro caso y ahí no íbamos a transigir. Pero era la empresa la que incurría en una postura de confrontación y de ilegalidad y por eso es la responsable de la huelga; nosotros seguimos convencidos de los beneficios de la concertación, del diálogo directo y de la solución de los problemas mediante el acuerdo entre las partes, con mucha racionalidad.

Entonces nos fuimos a huelga por el trabajo decente y contra la flexibilización laboral neoliberal y por la libertad sindical, que no es negociable, con la bandera del diálogo social productivo, convencidos de la fuerza de nuestros argumentos y de que la comunidad internacional nos daría la razón y su apoyo incondicional. Otra cosa es que hay temas que sí son negociables como las reivindicaciones económicas o lo que se negocia siempre y en todo esto y en situaciones difíciles, uno tiene que saber cuáles derechos debe privilegiar; es el caso de nuestra decisión de negociar condiciones nuevas para los trabajadores nuevos de Moldes Medellín, con el objeto de ganar la ampliación de la sindicalización y de la cobertura de la negociación a nuevos trabajadores, revirtiendo el proceso de desaparición de una convención y de un sindicato. Nos resistimos a morir y luchamos por permanecer, crecer y llegar a los nuevos trabajadores que poco o nada tenían en materia colectiva.

La huelga es un derecho humano fundamental más y, ejercerlo como lo hicimos, encaja perfectamente dentro de la concepción de la concertación; porque para que haya concertación, debe haber disposición plena de las dos partes, ser coherentes y estar dispuestos a ceder y a moverse de sus posiciones con el objeto de buscar soluciones razonables de acuerdo a unas condiciones presentes. Fue el empresario quien se salió de las reglas de juego al negarse a asumir una postura de concertación o salirse de ella. Para seguir dentro de las reglas de juego de la concertación ninguna de las partes debería salirse nunca.

Huelga con trabajadores inestables

En este proceso y al salir a la huelga, trabajamos en las empresas Andes International Tooling y Andes Cast Metals Foundry con

trabajadores inestables y en misión por oficinas de empleo temporal; en las dos empresas, eran en total 31 trabajadores a término indefinido, 70 trabajadores con contrato a término fijo de seis meses y 38 trabajadores por oficina de empleo temporal. Aún en estas condiciones logramos integrarlos al sindicato y realizar la huelga; la junta directiva de la seccional La Estrella, en el momento de constituirse, quedó integrada, casi en su totalidad, por trabajadores con contratos de seis meses. Este elemento hace de esta huelga, a mi manera de ver, un caso interesante, que merece ser evaluado para derribar el mito de que los trabajadores temporales no luchan. Muchos de los trabajadores en misión también se afiliaron y participaron activamente en la huelga, pero al salir a ella, el Ministerio no los cuenta como trabajadores vinculados a la empresa y al conflicto, lo que hace mucho más difícil la lucha con estos compañeros; pero al final, también se benefician del arreglo y se dejan bases para mejorar sus condiciones.

¿Huelga de solidaridad?

Durante el proceso de negociación, ya estando en el cese de actividades, hubo rumores, incluso por parte del empresario, de que la huelga en Moldes Medellín fue una huelga de solidaridad, porque se hubiera podido negociar normalmente y firmar convención en esta empresa si así lo hubiéramos querido; en el mismo sentido se pronunciaron algunos empleados, diciendo que cómo era posible que nos fuéramos a huelga luchando por personas que no tienen nada que ver con nosotros. Mucho de eso tuvo este conflicto, porque a diferencia de los egoísmos de nuestros jefes, los trabajadores sindicalizados sí estábamos convencidos de que la consigna era luchar juntos hasta el final, porque vemos a los trabajadores de las otras empresas como hermanos de clase y porque vemos nuestro futuro sindical ligado a ellos; el tema de la solidaridad debe profundizarse, porque se han notado confusiones en el sindicalismo, como se ha notado egoísmo a la hora de defender “conquistas adquiridas”.

Más allá de lo legal

También nos lanzamos a este conflicto con la mira puesta en los convenios internacionales, más concretamente defendiendo la legalidad de la negociación por rama industrial o por grupo de empresas. Pero siendo concientes de que la legislación interna tiene restricciones para esta forma de negociación y solo avala la negociación por empresa; presentamos tres pliegos, pero propusimos la negociación conjunta; ahora, cuando dos de las empresas no citaron a negociar, nos tocó desafiar la norma restrictiva interna que dice que cuando no se cumple con este requisito, la huelga es ilegal. Y la desafiamos, confiando, por un lado, en el acuerdo del acta de negociación del 20 de octubre donde decía que negociaríamos para las tres empresas y, por otro, confiando en la solidaridad y la presión internacional que ya estábamos palpando.

Efectivamente, en su momento, el Ministerio de la Protección Social manifestó que si no se llegaba a un acuerdo, no tenía otra alternativa que declarar las huelgas ilegales. Pero se llegó al acuerdo y no nos queda duda de que funcionó el apoyo internacional, porque las empresas habían solicitado la ilegalidad de las huelgas y se mostraban muy reacias para conciliar, incluso se conocieron rumores entre sus clientes, en el sentido de que el gringo, prefería cerrar las plantas antes que ceder, pues tenía otras veintiuna en el mundo para sacar la producción y las ganancias de éstas. Se rumoró que la decisión era avanzar hacia la liquidación.

Se tenía financiada la huelga

Nuestro sindicato, afortunadamente, desde años atrás, se ha caracterizado por dar pasos que pocos se han atrevido a dar, como por ejemplo, en 1999, en medio de la recesión económica de ese año, nos atrevimos a negociar un inminente licenciamiento colectivo para 200 trabajadores, por una licencia no remunerada para todos los trabajadores de la empresa Peldar, como la mejor manera de solidarizarnos con ellos. La licencia se hizo efectiva parcialmente y el impacto se asimiló

entre todos. Este hecho, a instancias de la prensa de Medellín, provocó un gran debate nacional entre los presidentes de las centrales, cuando estaba el compañero Lucho Garzón al frente de la Central Unitaria de Trabajadores, quien en su momento opinó que eso era repartir la pobreza; otras instituciones opinaron que algo de nuevo, positivo y extraordinario tenía este caso.

También en el mismo año, luego de un proceso de concertación, se estableció una nueva estructura de salarios, un poco más baja para aquellos oficios que según los empleadores no generan valor agregado y eran susceptibles de ser tercerizados. Esta nueva estructura permite que en vez de utilizar subcontratistas, oficinas de empleo temporal o cooperativas de trabajo asociado, la empresa pudiera contratar un poco más barato, pero directamente y con condiciones extralegales y convencionales.

Pero también, con una visión futurista, habíamos adelantado una reforma estatutaria inscrita por el Ministerio de la Protección Social en el mes de julio del 2001, con los elementos que luego adoptó la Central Unitaria de Trabajadores en su congreso con el fin de ampliar la acción sindical. Dentro de nuestra reforma, además de los temas en materia organizativa, incluimos el aumento de la cuota sindical, con el fin de mejorar el presupuesto para la educación y construir un *fondo prohuelga*. Pues bien, al comenzar la huelga en las empresas del grupo Ross, el sindicato tenía dinero para financiarla, incluso podíamos pagar el salario a los huelguistas durante las ocho semanas que según la ley, debe durar el conflicto; la dirección nacional del sindicato aprobó un presupuesto para financiar las carpas y para aportarle a los trabajadores el 60% de su salario; la seccional Sabaneta, además, aprobó hacerles préstamos en casos de necesidades y calamidad doméstica.

Pero para que poder apreciar las cosas en este movimiento sindical, esto nos generó un problema adicional, porque algunas personas dentro del sindicato consideraron que la huelga, para que fuera proletaria, debía sostenerse con la solidaridad, porque además el fondo no se había reglamentado. Y según algunos amigos del comité de solidaridad de la

Central Unitaria de Trabajadores, ésta era una huelga burguesa, porque “se cocinaba con gas, mercábamos en el Éxito y en Carrefour, le pagábamos a los trabajadores y la pasábamos muy chévere en las carpas, ingiriendo licor y rumbeando... son los trabajadores de la “socialvacanería”. Así lo escribió uno de esos amigos, miembro de nuestro sindicato además, en un correo a los demás miembros del comité y ello generó un gran debate sobre las tareas de solidaridad, porque ellos querían que desde el primer día saliéramos con las alcancías y haciendo operación canasta. No quiero extenderme en explicaciones al respecto, porque en general, la mayoría de las organizaciones y dirigentes sindicales, entendieron de las bondades de ser previsivos, aunque hubo por lo menos alguna organización que decidió no hacer ningún aporte económico ni visitarnos en gracia del mencionado comunicado.

EL ECO INTERNACIONAL DEL CONFLICTO

El eco internacional fue otra de las características importantes de la lucha y consideramos que logramos los objetivos en materia de solidaridad internacional, la que a su vez, fue determinante para el logro de lo demás. Desde mediados de agosto de 2006 cuando enviamos el primer comunicado, trece meses antes de la negociación; comenzamos el trabajo para construir una red de apoyo, como ya se dijo, con la ayuda de la secretaría internacional del sindicato, el representante nuestro en la ICEM, y el coordinador de esta federación internacional en Colombia. Pudimos observar que estas relaciones no son fáciles; en principio, tratamos de que las organizaciones principalmente las de Norteamérica se pronunciaran y por lo menos se comunicaran con nosotros, pero pasó un buen tiempo sin que ello fuera posible. Supimos sobre algún correo entre los coordinadores, donde tocaban nuestro caso, lo mismo que de una teleconferencia en la que participamos con mucha dificultad; pero nos preocupaba que al iniciar la negociación, no estuviera construida la red de apoyo que buscábamos.

Una vez presentados los pliegos de peticiones, comenzamos una nueva avanzada en materia de comunicados e insistimos en que los contactos se dispusieran para apoyarnos; fue así como se logró el com-

promiso del secretario mundial de ICEM, el compañero Manfred Warda, quien había encargado al compañero Fons Vannieuwenhuse para que desde Europa se encargara de atender los asuntos de Sintravidricol. También se logró el compromiso del compañero Jerry Fernández, miembro de la United States Wrestling Association (USWA) y de ICEM, en Estados Unidos y del compañero Rhett Doumitt de la The American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations, (AFL-CIO). Esta fue la red básica, conectada con el representante de ICEM en Colombia, el compañero Carlos Bustos; con el compañero Humberto Pubiano, representante nuestro, y con la activa participación de la secretaría internacional del sindicato asumida por el compañero Luis Fernando Peláez. Además, se habían logrado importantes relaciones con sindicatos europeos como la Federación Holandesa de Sindicatos (FNV) y en Estados Unidos con la GMP, con los compañeros Richard Kline y Jhon Ryan a la cabeza.

Cuando la negociación estaba en uno de sus momentos más álgidos, terminando el arreglo directo sin que el empresario aceptara negociar en dos de las tres empresas, se concretó una reunión en Bogotá, por parte de los representantes de ICEM en Colombia y con la participación del presidente de la seccional Sabaneta de Sintravidricol, con los compañeros Thett Doumitt del AFL-CIO, y el compañero Jeff Vogt de USWA. En dicha reunión, se expuso en detalle el desarrollo de nuestro proceso y se dejó claro que se trataba de una lucha por la libertad sindical y contra la flexibilización neoliberal que ellos deberían apoyar. Se indagó por las razones para lo escaso de las comunicaciones y sobre el interés en ayudarnos y en desarrollar acciones conjuntas. Ellos se comprometieron con los pronunciamientos, con desarrollar una campaña en Estados Unidos y además, a financiar un proceso de capacitación para los trabajadores nuevos a través de un convenio con la Escuela Nacional Sindical y la Central Unitaria de Trabajadores de Antioquia.

A partir de este momento todo cambió en materia de solidaridad. Comenzaron a “invadir los computadores” y los correos de los empresarios, del gobierno de Colombia, con copia a la oficina permanente de

la Organización Internacional del Trabajo y a nuestro propio correo, con comunicados exigiendo “Justice for U.S. and Colombian Glass Workers”. El número de comunicados no se puede precisar, puesto que fueron cientos, pasando del millar; también se inició en Estados Unidos, por parte de USWA, una campaña para declarar a “Mr. Ross, el grinch del año”, por sus planes y acciones para reducir cada vez más las condiciones laborales de los trabajadores. Se destaca la participación de esta organización sindical, con la dirección del compañero Timothy Tuttle, quien en una conferencia a nivel de toda la unión americana realizada el 5 de diciembre de 2007, emitió una resolución firmada por todos los delegados por parte de los estados o uniones locales, en solidaridad con nuestro conflicto y exigiendo a Mr. Ross y al gobierno de Colombia, el respeto por las libertades sindicales. En igual sentido, se había pronunciado el congreso mundial de ICEM, realizado los días 22, 23 y 24 de noviembre en Bangkok, Tailandia.

También se recibieron comunicados de otras organizaciones hermanas a nivel internacional, como la FGTB de Bélgica, la Fetera, de Argentina, la CEOLS ecuatoriana y la FSM, entre otras. De igual manera, nuestros comunicados se pudieron ver publicados en varias páginas de Internet y periódicos virtuales como *Rebanadas de Realidad*, por ejemplo. A nivel nacional, participaron de esta campaña la CUT nacional y la CUT Antioquia, con la acción de los compañeros Carlos Rodríguez, Carlos Julio Díaz y José Joaquín Vásquez. La ENS también nos ayudó mucho reproduciendo nuestros comunicados a través de su red. La seccional Sabaneta jugó su papel y fue fundamental nuestra página de Internet, alimentada permanentemente por el compañero William Uribe Díaz. Se logró pues, el escenario que nos propusimos en materia de acompañamiento, solidaridad y eco internacional.

LA NEGOCIACIÓN FINAL

A la semana siguiente de haber comenzado la huelga, el Ministerio de la Protección Social inició un trabajo con miras al acercamiento de las partes y para tratar de buscar una solución al conflicto. En efecto, hubo una citación por separado, a los representantes tanto de las empresas como del sindicato, para una reunión con el director de la división territorial de Antioquia. Según el funcionario, encontró que “había muy buena disposición para arreglar en las dos partes” y por ello hizo una citación con el fin de reiniciar las negociaciones.

Pero contrariamente a lo dicho por el funcionario, las empresas en esa reunión asumieron una postura radical, nos propusieron simplemente desistir de la acción unificada o dejarían todo en manos del Estado, pues estaban decididos a solicitar la ilegalización de las huelgas. Su propuesta fue la siguiente: que entraran a laborar de inmediato los trabajadores de las empresas Andes International Tooling y Andes Cast Metals Foundry, por cuanto esas huelgas eran ilegales, y que los trabajadores de Moldes Medellín continuáramos en huelga por cuanto sí era legal; no nos dieron ninguna otra opción. Como resulta obvio, los trabajadores no podíamos desistir de nuestra lucha, sin el reconocimiento y el ejercicio de los derechos fundamentales de asociación y negociación

colectiva, esa era la razón de la huelga y debíamos continuar en ella; de esa reunión no salió ninguna solución.

Más adelante, recibimos una citación de parte de la doctora Luz Estela Veira, jefe de la Unidad Especial de Inspección y Control del Trabajo del Ministerio de la Protección Social en Bogotá, quien nos informó que tenía en su despacho la solicitud para declarar ilegales las huelgas en las dos empresas. Nos pidió argumentos que finalmente no aceptó. Negó la legalidad de la negociación para tres empresas en una misma mesa, y solicitó tres actas de negociación por separado, dejando sin validar el acta del 20 de octubre donde de manera taxativa se plasmó el acuerdo entre las partes en el sentido de negociar para las tres unidades de producción en la mesa que se había instalado.

El caso, muy recurrente en Colombia, de aplicar la norma interna restrictiva del derecho internacional, que contraría el ordenamiento constitucional, con el argumento de que su guía es la ley colombiana y a los jueces no les corresponde interpretar normas. De nada valen los principios mínimos que la Constitución consagra en su Artículo 53 y que allí se diga que los convenios internacionales hacen parte de la ley interna; no importó que la Constitución ordene que en caso de duda o contradicción se aplica lo que dicta el Convenio, como tampoco lo que se manda en el denominado bloque de constitucionalidad en el sentido de la conexidad con el precepto de que los convenios sobre derechos humanos fundamentales se aplican en todos los países aunque ellos no sean ratificados. Según la Ley colombiana, el empleador puede burlar el derecho a la negociación y a la huelga, con el mero hecho de no citar a negociar; por ello, el sindicato estaba dispuesto a jugársela para defender tales derechos con base en los tratados internacionales.

No obstante, la postura antidemocrática y patronalista por parte del ente gubernamental, la funcionaria nos manifestó que citaría a las partes para buscar una solución al conflicto, advirtiéndonos que si no se lograba un acuerdo definitivo, declararían la huelga ilegal con todas las consecuencias del caso. Llegó entonces la citación para que las partes nos reuniéramos en la sede del Ministerio en Bogotá y allí llegamos

como con una sensación de desventaja, dada la postura de la funcionaria.

El encuentro se hizo el día 17 de diciembre de 2007, los empresarios asistieron pero solo el representante legal y uno de los negociadores, en compañía de una asesora jurídica de Bogotá. No llevaron sus notas, como tampoco algunos elementos que se requerían como para pasar la noche en esa ciudad. Todo parecía indicar que ellos esperaban una reunión sólo de trámite para que finalmente el Ministerio les resolviera su petición de ilegalidad de las huelgas. En consecuencia, en su intervención inicial se limitaron a ratificar la postura expresada en la reunión de Medellín. Pero hubo algo especial que se manifestó en la intervención del Viceministro del Trabajo, quien entró en la reunión y manifestó que todos los ministros y el presidente mismo, estaban muy pendientes de este conflicto, de esta reunión y que esperaban todos que se llegara a un pronto acuerdo.

En ese momento comprendimos que no todo estaba perdido y que el interés del gobierno en resolver esta huelga, pequeña y en un sector de la economía de poca importancia, solo tenía que ver con la campaña y la solidaridad internacional y nos dispusimos para la avanzada final.

Los funcionarios del Ministerio, cuatro en total, reunieron por separado a las partes. A nosotros nos reiteraron su postura frente a las huelgas y a los empresarios aún no sabemos qué les dirían; lo cierto es que el sindicato creyó conveniente poner sobre la mesa su última carta y enfatizar que las tres partes teníamos intereses particulares para arreglar el conflicto y que de no hacerlo, igualmente las tres sufriríamos las consecuencias nefastas, siendo lo más razonable evitarlas.

Expresamos claramente y con mucha seguridad, que el sindicato ya estaba jugado y que no daríamos ningún paso al costado. Que habíamos comenzado este proceso con una firme convicción democrática, defensores acérrimos del sistema concertador como el método por excelencia para resolver las diferencias y con una indeclinable voluntad de trabajar por un acuerdo con el que todos ganáramos, destacando nuestro interés fundamental en el ejercicio de nuestros derechos fun-

damentales, pero también en el fortalecimiento de las empresas y en la productividad. Hicimos un recorde de nuestras propuestas, lo mismo que de los procesos de concertación que habíamos materializado en el pasado, lo cual hablaba de nuestra coherencia.

Pero como eran las empresas quienes se habían salido del marco de la ley, al no citar a negociar y al desconocer la existencia de sindicato en las dos nuevas plantas, nosotros, convencidos de la justeza de la huelga como el programa de acción definido por el sindicato para que el empresario no burlara los derechos fundamentales en el trabajo, estábamos decididos a defenderla de manera indefinida, asumiríamos todas las consecuencias y estábamos dispuestos a acudir a los tribunales nacionales e internacionales para hacer respetar el derecho. Agregamos que nuestra decisión era, en caso de declararse ilegal el cese de actividades, tomarnos las empresas con nuestras familias y resistir allí arriesgando hasta la vida porque en materia de derechos humanos fundamentales no podíamos ceder.

Le manifestamos al empresario que era su responsabilidad y decisión tomar ese camino y debía razonar si era la mejor solución para sus necesidades de producción y de posicionamiento en el mercado. Dirigiéndonos a los funcionarios del Ministerio, les manifestamos que ellos y el gobierno colombiano, también tendrían que asumir las consecuencias, dado que sabían que teníamos el apoyo del movimiento sindical internacional, que había muchos ojos puestos en este conflicto y que de manera particular, estaban muy pendientes las organizaciones de Estados Unidos, AFL-CIO y la USWA, quienes, para nadie era un secreto, tenían una gran influencia en el congreso norteamericano de mayoría demócrata. Que pensarán si declarar nuestra huelga ilegal era lo que más favorecía sus planes en materia de tratado de libre comercio, porque de lo que sí estábamos seguros era que ellos le estaban haciendo seguimiento a esta negociación y ante las normas internacionales, lo ilegal eran las actitudes del gobierno y el empresario y, terminamos diciendo, que ellos verían si decidían cargar con ese lastre.

Luego de la tensión de este momento, la funcionaria del Ministerio instó para que buscáramos fórmulas de negociación y acuerdo, con una gran dinámica, ejerciendo una clara presión sobre los empresarios y, por qué no, también sobre nosotros. Se podría decir que de alguna manera, se obligó a las partes a llegar a un acuerdo, porque fuimos testigos de cómo las posturas de la parte empresarial se fueron moviendo, producto de nuestra firmeza y de una presión real por parte del gobierno entre la arrogancia inicial y el acuerdo garantista final, pasando por momentos de incertidumbre, desconcierto y acorralamiento como lo manifestaron en algún momento. De manera rápida, porque el gobierno no permitió interrupciones, ni para que los representantes de las empresas trajeran sus notas y sus pijamas, se llegó a un acuerdo final en dos fases: un acuerdo marco general el día 17 de diciembre, y el 18 en las horas de la noche, un acuerdo adicional en los temas generales normativos y obligacionales de la convención para las tres empresas.

El contenido y los alcances del acuerdo

Como ya se dijo, el 17 de diciembre de 2007 se hizo un acuerdo marco y se levantó un acta denominada “Acta de marco del acuerdo”, la cual contiene los seis puntos que en esencia definían el conflicto. Pero el acta contiene, además de los seis puntos, algo que es fundamental y que se debe tener muy en cuenta a la hora de valorar el acuerdo; se trata de los participantes, en donde consta que *se trata de tres empresas de un lado, de un sindicato, Sintravidricol, de otro y del Ministerio de la Protección Social*, reunidos para solucionar el conflicto de tres empresas en huelga; y esto es muy importante para entender el acuerdo central al que se llegó para solucionar este conflicto tan particular.

El acuerdo refleja la complejidad de un proceso, que como ya se dijo, fue más allá de las normas legales y al darse una negociación para tres empresas, en dos de las cuales el empleador insistía en que no había sindicato y existían sendos pactos colectivos con trabajadores acogidos y los cuales debían cumplir también al amparo de las normas

internacionales, se tenía que ser creativos a la hora de hacer el acuerdo, contando además con que el empresario necesitaba, y así lo peleó “a muerte”, una salida presentable y digna para que no quedara todo en una derrota de su parte.

Así las cosas, se introdujo en la redacción del primer punto del acuerdo, un híbrido o una dualidad, para nombrar el convenio, al expresar que “los beneficios que se pacten en la convención colectiva de Moldes Medellín para los trabajadores nuevos, se aplicarán a los trabajadores de Andes Cast Metals Foundry y Andes International Tooling a título de pacto... este punto quedará plasmado en un acta extraconvencional”. Para llegar a esta redacción final hubo mucho debate y para que el sindicato la aceptara tuvimos que salirnos del esquema mental de que un pacto es malo de por sí. Debimos concluir que lo malo de los pactos es que son impuestos y porque los sindicatos no ponen su parte, pero en nuestro caso, estaba negociando un sindicato para tres empresas, estábamos peleando con la huelga y estábamos pactando incluso permisos sindicales, por lo que el nombre del convenio ya no importaba, lo que cuenta es que se trata de un acuerdo peleado y tiene la misma fuerza de ley que tiene la convención, al no poderse modificar de manera unilateral. Se firmó esa redacción, como se firmó en otros puntos, la obligación de que todos los trabajadores con contrato a término fijo a la fecha del acuerdo, quedarían con contrato a término indefinido y un sistema de mejoras y nivelación salarial que incluye también a los trabajadores en misión.

También se incluyó en el acta de marco del acuerdo, que las empresas Andes International Tooling y Andes Cast Metals Foundry, desistirían de la solicitud para que el Ministerio declarara las huelgas ilegales y se comprometían a no entablar ninguna acción judicial con motivo de las mismas. De igual manera, no harían uso de la vía gubernativa en el proceso de constitución y registro de la seccional La Estrella de Sintravidricol, con lo cual se materializa su reconocimiento en concordancia con la ley. El sindicato se comprometió a levantar la huelga una vez se firmaran los acuerdos definitivos, a mantener su actitud democrática y

proactiva para el desarrollo de la empresa, lo mismo que su vocación de concertación; por su parte, la empresa también se comprometió a no tomar represalias contra los trabajadores por participar en el conflicto y a trabajar por mantener un ambiente tranquilo y propicio para el trabajo productivo. Después de los acuerdos definitivos del día 19 de diciembre, se levantó la huelga y nos reincorporamos al trabajo el día 20, en medio de una gran alegría por parte de todos los trabajadores y con la moral muy en alto.

Los elementos de la nueva convención

Luego vino el proceso de redacción y firma del producto de la negociación en sí y también tuvo sus dificultades, puesto que el acuerdo fue muy apretado y era mucho lo que había en discusión; eran tres pliegos de peticiones: dos empresas donde se firmaba convenio por primera vez y un cambio significativo en la convención de Moldes Medellín, etc.

El día 14 de enero se firmaron los acuerdos resultantes de la negociación de los pliegos de peticiones entre el sindicato y las empresas, lo cual, en concordancia con la ley constituye la nueva convención colectiva. Tales acuerdos definitivos están plasmados así: una convención colectiva nueva para Moldes Medellín Ltda., con dos secciones: la sección uno, mantiene las garantías económicas e individuales para los trabajadores antiguos, incrementadas en el IPC, lo cual constituye un logro importante, porque recordemos que la empresa pretendía recortar beneficios y no incrementar los salarios; la sección dos, contiene las nuevas condiciones para los trabajadores que ingresen a la empresa después del 21 de noviembre de 2007 y que a su vez, son las nuevas garantías extralegales para las dos nuevas empresas. Es de aclarar que a los trabajadores nuevos de Moldes Medellín, se les aplicará adicionalmente a lo acordado en la sección uno, todas aquellas normas que constituyen beneficios de carácter colectivo, como por ejemplo, normas disciplinarias, promociones y ascensos, transporte y restaurante, entre otras.

Son también elementos de la nueva convención colectiva, tres actas extraconvencionales, a saber:

1. Un acta extraconvencional que contiene los acuerdos para los trabajadores de la empresa Andes International Tooling Ltd. que no están dentro del pacto colectivo que existe; los acuerdos se aplicarán de conformidad con el acta de acuerdo marco realizado el 17 de diciembre en el Ministerio de la Protección Social.
2. Un acta extraconvencional que contiene los acuerdos para los trabajadores de la empresa Andes Cast Metals Foundry, que no están dentro del pacto colectivo existente; los acuerdos también se aplicarán de conformidad con el acta de acuerdo marco realizado el día 17 de diciembre en el Ministerio de la Protección Social.
3. Una tercera acta extraconvencional, la cual contiene las garantías sindicales para la nueva seccional La Estrella de Sintravidricol; ésta contiene garantías como el descuento de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, auxilios para la seccional y la junta nacional, permisos sindicales para actividades ordinarias y permisos para la asistencia de cuatro delegados a dos asambleas nacionales al año, por el tiempo que éstas duren.

El cambio en los contratos

Dentro de los acuerdos, se destaca lo relacionado con los contratos y la estabilidad de los trabajadores, lo cual también está relacionado directamente con la estabilidad del sindicato en las empresas. Cuando comenzó el conflicto, lo iniciamos, hablando de las plantas de Andes International Tooling y Andes Cast Metals Foundry, con 31 trabajadores a término indefinido, 70 trabajadores a término fijo y 38 trabajadores temporales en misión; como se puede ver, eran condiciones de estabilidad muy precarias.

Se logró pactar que todos los trabajadores con contrato a término fijo vigente al 19 de diciembre, quedaran contratados a término indefinido en las tres empresas; ello incluyó a los seis que había en Moldes Medellín para un total de 76 trabajadores. Al salir a huelga, los trabajadores en misión perdieron todo vínculo con las empresas y era difícil

incluirlos en la negociación, puesto que el Ministerio no lo permitía por no ser trabajadores directos. Sin embargo, se incluyó en el acta que “las empresas deben contratar de acuerdo con la ley”, lo cual implica que, como dice la norma, solo pueden utilizar temporales en misión para labores ocasionales y transitorias y nuestros trabajadores en misión se desempeñan todos en labores permanentes e inherentes al desarrollo del objeto social de las empresas. Ésta es la base para que trabajemos en la vía de que ello se cumpla hacia el futuro; es satisfactorio anotar que las empresas han venido cumpliendo con la reincorporación de la mayoría de los trabajadores que antes de la huelga estaban en misión y que se ha comprometido a reincorporarlos a todos sin discriminación alguna y de acuerdo con las necesidades de producción; ahora, es muy importante anotar, que a los trabajadores en misión también se les aplica el proceso de nivelación salarial, lo que implica que todos los trabajadores se benefician del acuerdo de una u otra manera. Este tema era fundamental para todos y los logros deben dejarnos y de hecho nos dejaron muy satisfechos.

El sistema para la nivelación salarial

Antes de comenzar la negociación, existía en las empresas Andes International Tooling y Andes Cast Metals Foundry, un gran desorden en materia de salarios, pero sobre todo una gran discriminación; trabajadores de un mismo oficio devengando hasta el doble de otro y los incrementos se hacían por méritos, lo que implicaba hacerlos por amiguismo y de manera arbitraria. Como producto de la negociación se establecieron estructuras de salarios con un sistema tanto para el ingreso de trabajadores sin entrenamiento, como para un proceso transitorio de nivelación salarial, de tal manera que dentro de tres años y a los tres años de servicio, todos los trabajadores deben estar devengando el 100% del salario correspondiente al oficio, sin ninguna discriminación adicional y en adelante, todos los trabajadores recibirán incrementos

por igual. El plazo de tres años, se definió en gracia de un alto impacto económico que hubiera tenido una nivelación inmediata.

Quedó claramente pactado que ningún trabajador puede estar devengando menos del 70% definido para cada oficio; que quienes estuvieran entre el 70% y el 80%, pasarían al 80% y así sucesivamente hasta el 100%, en el momento de entrar en vigencia el acuerdo, o sea el 21 de noviembre de 2007. Para el primero de enero de los tres años siguientes, los trabajadores pasarán al porcentaje siguiente, hasta nivelarse en el 100%.

En gracia de lo anterior, por ser la primera negociación colectiva en las nuevas factorías, y en razón a que la mayoría de los trabajadores habían tenido algún incremento durante el último año, no se pudo lograr un incremento general a partir de la vigencia de los acuerdos; pero a partir del primero de enero de 2008, la mayoría de los trabajadores tuvieron y tendrán dos incrementos en el año; uno por nivelación en enero y otro general el 21 de noviembre, los cuales acumulados, equivalen a incrementos anuales entre el 17% y el 21%, hasta que la nivelación sea completa. Como se puede ver, se trata de un gran avance en la búsqueda de la equidad salarial y de eliminar la discriminación que hasta ahora ha existido.

COMENTARIOS Y REFLEXIONES FINALES

Este proceso tuvo varias etapas, que pueden ser miradas y analizadas de manera independiente. Por ejemplo, al leer el plan de trabajo que elaboramos al comenzar el período de la junta directiva, registramos con satisfacción que se cumplieron la gran mayoría de los objetivos; pero se pudieron haber logrado menos, como de hecho no se logró el de posicionar una negociación por rama a nivel nacional, a pesar de que negociábamos los pliegos en el mismo momento. Lo que quiero decir es que uno puede valorar por ejemplo, que convencer y organizar a un sector de trabajadores inestables, jóvenes y con ideas muy diferentes a las del mundo del sindicalismo es de por sí un logro importante, aunque no se hubiera podido avanzar más. Lo que pasa es que cada escalón que uno va superando, nos va presentando nuevos desafíos y porque al fin y al cabo, en el tema del sindicalismo hay que ejercer, o por lo menos ponerse en condiciones de ejercer, la triada completa: organización, negociación y huelga. Pero el análisis de las etapas y de los diferentes elementos de la estrategia, pienso que es importante si se quieren aprovechar las experiencias.

En este proceso también se debatió sobre temas que son recurrentes en el movimiento sindical, como el de la unidad, la solidaridad, la

legalidad, la conciencia política, las estrategias de lucha, etc. Nosotros creemos que es necesario mirar en detalle esos temas, porque a veces se confunden los conceptos, como se confunde el método o el medio con el objetivo mismo.

La unidad y el tipo de acciones

La clave es la unidad, porque en la junta directiva de Sabaneta, todos sin excepción, compartimos los planes, los proyectos y estábamos convencidos de que se podían lograr y hubo el máximo compromiso; nos convencimos de que podíamos lograr metas que para el común parecen imposibles, combinando estrategias, unas veces respetando la ley interna y otras apartándonos de ella para abrazar sólo los convenios internacionales, pero concientes de que las mayores limitaciones están en nuestra mente. ¿Será la razón acaso que no hay presencia de militancia de diferentes corrientes político-sindicales y no hay esa lucha ideológica y política que se plantea como dinamizadora de la acción sindical?

Lo cierto es que la situación es diferente a otros escenarios como nuestra junta o asamblea nacional y la CUT misma, en donde muchas veces la falta de consenso no deja avanzar y se dificulta el ejercicio de los planes de unos y de otros. Nosotros tenemos la concepción de que el sindicalismo debe ser muy autónomo y tener límites muy definidos con los partidos, sin ser apolíticos, pues su vinculación social le exige la acción al lado del resto de la sociedad, dentro de una concepción sociopolítica. Pero las acciones, como la huelga nuestra deben concebirse como un conflicto económico y laboral, porque obedece a un procedimiento determinado para un sector social, pero político e internacional por la lucha y la vinculación con los derechos humanos universales; a esta concepción deben corresponder las actividades y sólo deben desarrollarse aquellas que ofrezcan resultados positivos y que no generen una desnaturalización del conflicto. Por eso en la carpa de huelga se llegó a discutir principalmente con algunos compañeros que nos visitaban, si nos tomábamos la avenida regional y la bloqueábamos o si marchába-

mos hasta la alcaldía de Sabaneta y La Estrella obstruyendo el tráfico. Nosotros preferimos evitar las consecuencias negativas que eso trae y neutralizar o ganar el apoyo de las autoridades y de la ciudadanía de otra manera, como una campaña de sensibilización y explicación de nuestra situación mediante comunicados y reuniones con ellos.

Pero el caso es que en cuanto a unidad, hablando de la seccional Sabaneta, la hemos tenido no con base a lo que los dirigentes concebimos y acordamos por arriba, sino además, en completa armonía con lo que piensen y asimilen los trabajadores, de tal manera que en este proceso, hasta el último afiliado estaba compenetrado con los objetivos y asimilaron los resultados de la negociación con una comprensión del 100%, aún con los grandes cambios que se dieron en nuestra convención colectiva. Como para reflexionar sobre el papel de los dirigentes y de los partidos, sobre todo en la responsabilidad que tenemos en la unidad o las divisiones que se presentan en los sindicatos.

La solidaridad, ¿qué es y cómo es?

En cuanto a la solidaridad, se dio un debate muy fuerte, porque algunas opiniones externas consideraban que para que la huelga fuera proletaria teníamos que salir a pedir dinero con los tarros, hacer operación canasta y cocinar con leña, a pesar de que como ya se dijo, fuimos previsivos y teníamos con qué financiar la huelga; no nos negamos a solicitar la solidaridad y de hecho la solicitamos, pero por lo menos, esas tareas deben estar en función de la necesidad y la solidaridad no se reduce a eso; esas opiniones no son otra cosa que el reflejo de una visión muy limitada y una distorsión de lo que es la solidaridad, además, una idea errada del clasismo y como consecuencia de estas concepciones, se dijo que nosotros “no acudimos a la solidaridad”.

Repetimos que nosotros solicitamos y exigimos la solidaridad; que los sindicatos internacionales nos la brindaron y gracias a ella pudimos lograr los objetivos, y no nos mandaron ni un peso. De Colombia recibimos la solidaridad de la CUT, fundamentalmente con su acompa-

ñamiento y de los sindicatos, recibimos básicamente solidaridad en lo económico, lo cual agradecemos.

Pero para nosotros, la solidaridad no es solo lo económico; es más que todo política y debe expresarse desde los objetivos del sindicato y en el momento de definir las prioridades en la lucha sindical; hoy, muchas veces quienes dicen ser muy solidarios y se mantienen recolectando dinero y especie, no aprueban por ejemplo el sacrificio de ningún “derecho adquirido” en aras de beneficiar a nuevos trabajadores; o en aras de “mantener las conquistas”, asumen actitudes discriminatorias con los trabajadores tercerizados y el único objetivo en la empresa consiste en que ellos no existan. También sacrifican el ejercicio de los derechos humanos fundamentales en el trabajo para todos los trabajadores, en aras de defender algún status económico para unos pocos. Es la solidaridad reemplazada por el egoísmo; es el individualismo y el economismo que campea, pareciéndose en mucho al modelo imperante que propendemos por cambiar.

Por el contrario, la seccional Sabaneta, definió en sus planes lo que creemos lleva implícita nuestra concepción de solidaridad:

1. Tener muy en cuenta que los derechos son muchos y en cabeza de muchas personas incluida la empresa. De tal manera que debemos tenerlos muy claros y saber a cuáles derechos les debemos dar prioridad en su momento. Se hace referencia por ejemplo, a que debemos darle prioridad a los derechos fundamentales de asociación, negociación colectiva, huelga y el mismo derecho al trabajo, pensando en todos los trabajadores del grupo empresarial, por encima de los derechos convencionales existentes como tales, los cuales pasan a un segundo orden en las actuales condiciones. Nos estamos jugando la vida y a veces para salvar la vida uno tiene que entregar la cartera.
2. Debemos realizar un intenso trabajo organizativo con miras a afiliar al sindicato al mayor número posible de trabajadores de las demás empresas del grupo; este trabajo no es nada fácil si tenemos en cuenta que las empresas solo utilizan la contratación temporal y por intermedio de agencias de empleo.

3. Debemos trabajar para que la próxima negociación colectiva que es este año, se realice para todo el grupo y que una vez finalizada, resulte una convención colectiva nueva para todos hacia el futuro, que los trabajadores de las demás empresas tengan su convención y que las personas que hoy disfrutamos del convenio actual, lo sigamos haciendo y se establezca una transición flexible y segura entre lo que surge y lo que irá desapareciendo (*Plan de trabajo, 2007*).

Lo importante fue que la base lo asimiló todo; ante la falta de acuerdos con las empresas, la votación de la huelga fue conciente y segura; y al iniciarla, se hizo con entusiasmo, sin vacilaciones, con la seguridad de que luchábamos por la justicia y con confianza en nuestra estrategia. La huelga nos unió más; se limaron asperezas, hubo reconciliaciones, convivimos como hermanos, le agregamos a las consignas la unidad, y dimensionamos mucho mejor el valor de la solidaridad y no pensando sólo en lo económico, porque ese no era el problema.

Las relaciones laborales hacia el futuro

Finalmente, contrario a lo acostumbrado y a lo que uno pudiera pensar, en Moldes Medellín las relaciones laborales continuaron como si nada hubiera pasado, fluyendo normalmente, con mucho reconocimiento y atendiendo la solución de los problemas de manera conjunta entre empresa y sindicato. En las empresas nuevas, aparte de hostigamientos de algunos mandos medios, las relaciones laborales con el sindicato han comenzado a desarrollarse de manera normal, la junta directiva de la seccional La Estrella asumió sus funciones, se hacen los descuentos de las cuotas ordinarias y se realizan las reuniones para tratar los problemas de carácter general; el posicionamiento del sindicato es un hecho. Es cierto que entre los trabajadores hay algún temor y muchas inquietudes sobre su nueva situación, pero todo es cuestión de continuar el trabajo y no dejar caer lo que se ha logrado.

Pero ¿por qué las buenas relaciones luego de una huelga? ¿Por qué por ejemplo, en Peldar, para hablar de nuestro propio sindicato, donde

se negoció sin votar la huelga, las relaciones obrero patronales quedaron tan deterioradas como lo están ahora?

Las preguntas son para la reflexión. Nosotros creemos que ello tiene que ver con nuestra argumentación racional en términos de democracia, derecho y economía, por nuestra coherencia entre el discurso y las acciones, porque teníamos la fuerza de la razón, hasta el punto de que el representante legal lo reconoció diciendo: “ustedes hicieron lo que tenían que hacer, pero yo también... sigamos trabajando en un ambiente muy tranquilo, no habrá ningún tipo de represalia y voy a cumplir con todo lo pactado”.

Y creemos que ello no se debe a un mero acto unilateral por parte del empresario; pensamos que fue trabajado por el sindicato, porque lo importante no es tener solo la razón, sino también, saber adaptarse a unas condiciones externas; no limitarse solo a presionar un acuerdo, sino también, construir el escenario y el ambiente propicio para que se cumpla; de tal manera que el ambiente actual fue construido y ganado con nuestra seriedad y nuestro accionar transparente, por nuestra visión global y nuestra vinculación internacional; por nuestro comportamiento y disciplina, manifestados en el cumplimiento de nuestras responsabilidades diarias en el trabajo y en cosas aparentemente sencillas como por ejemplo, en el hecho de que al levantar las carpas, no quedó ningún indicio de que allí se hubiera realizado una huelga; no hubo daños en el jardín, deterioro en las instalaciones, ni pintas o letreros en los muros, absolutamente nada, lo cual dio para que alguien dijera que evidentemente estábamos frente a una cultura sindical diferente. Y ojalá que así sea y se pueda consolidar.

Sabaneta, febrero de 2008.

ANEXOS

Propuesta al Grupo Ross

Sabaneta, Colombia, agosto 11 de 2006

Señor:

Larry Ross

Doctor:

Carlos Daniel Posada Duque

Representante legal del grupo de empresas

Filiales de ROSS INTERNACIONAL LTD en Colombia

Referencia: una propuesta para el respeto de los derechos humanos, el fomento de la libertad sindical, del diálogo social productivo, de la eficiencia y la productividad en sus empresas.

Respetados señores.

Como ustedes lo saben, nuestra organización sindical se ha caracterizado por su fe en el diálogo directo como herramienta básica para la solución de los problemas en el marco de las relaciones laborales y por su apego irrestricto al legado de derechos, obligaciones e imperativos que nos ha dejado la comunidad internacional, materializado en lo normado en cuanto a derechos humanos en los convenios internacionales, lo mismo que en la legislación interna Colombiana.

Durante los siete años de desarrollo de las empresas, luego de la sustitución patronal en 1999, siempre hemos acudido solo a estas herramientas, y hemos actuado también bajo la premisa de que el empresario no es nuestro ene-

migo sino que, por el contrario, es un actor importantísimo para la generación de empleo y riqueza, siendo las empresas vitales para el desarrollo del país; pero también hemos insistido en que los sindicatos somos también vitales para una democracia porque encarnamos el derecho fundamental de asociación por parte de quienes trabajamos, generamos valor y propendemos por un reparto equitativo, por bienestar y justicia social para todos. Hemos insistido en la importancia de este reconocimiento mutuo y de avanzar focalizando los intereses comunes en materia de productividad y fortalecimiento de la empresa, al tiempo que mejoramos o mantenemos el bienestar y la calidad de vida de quienes trabajamos, solucionando las diferencias y canalizando el conflicto de intereses a través del diálogo directo y el acuerdo entre las partes.

Tenemos que decir que el sistema ha funcionado medianamente, más por la firme voluntad del sindicato, que ha flexibilizado en buena medida algunas “rigideces convencionales”, nos hemos abstenido de acudir a terceros teniendo razones para ello y estando en el legítimo derecho de hacerlo. Porque la empresa Moldes Medellín Ltda., en cabeza de su representante legal, no ha sido tan clara en acogerse a estos lineamientos y se presenta displicente y con la tendencia a desconocer la organización sindical de los trabajadores.

La situación para los trabajadores ya es diferente, porque hace siete años solo existía en Colombia Moldes Medellín y hoy ya existen cinco empresas del mismo dueño en la región, con el mismo objeto social que la original; es decir, “la producción de moldes industriales”, etc. Lo que antes era una empresa en vía de fortalecimiento, hoy es solo una pequeña parte de un grupo empresarial, una isla con condiciones “desventajosas” para el negocio en sí, de acuerdo con la racionalidad económica y donde actúa una organización sindical marginal que es cuidada celosamente para que su actividad no se extienda hasta las demás empresas del grupo.

Pero por otro lado, ustedes y nosotros lo sabemos, en la empresa Moldes Medellín está sintetizado el conocimiento y la experiencia de muchos años en la producción de moldes, lo que equivale a decir que es la potencialidad para la productividad y el éxito del grupo empresarial, porque la experiencia también ha demostrado que no es tan fácil arrancar una planta de cero y volverla productiva y competitiva en pocos años.

Los anteriores elementos nos dan pie para hacer una propuesta de productividad en todo el grupo, que es el objetivo de esta comunicación.

Pero también hay otros elementos que tienen que ver, como el cumplimiento de la normatividad internacional, de nuestra legislación interna y de preceptos éticos en materia de responsabilidad social empresarial. Veamos:

La sustentación legal

1. **Convenios internacionales ratificados por Colombia.** Mediante las leyes 26 y 27 de 1976, el gobierno de Colombia ratificó los convenios números 87 y 98 de la OIT, por medio de los cuales se garantiza y se protege la libertad sindical y el derecho de sindicación, al establecer el derecho de todos los trabajadores y empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas con plena autonomía. También garantizan el derecho a la negociación colectiva, se estipula la protección contra todo acto de discriminación, estableciendo medios de promoción de la negociación colectiva entre uno o varios sindicatos y uno o varios patronos o asociaciones patronales.
2. **Normas de la constitución colombiana.** Nuestro ordenamiento constitucional recoge el espíritu de tales convenios en su preámbulo y en los artículos 1º, 2º, 25, 39 y 55. Además, en su artículo 93 le confiere rango superior sobre la normatividad interna a los convenios internacionales.
3. **Normas de la legislación laboral interna.** También el Código Sustantivo del Trabajo en su parte colectiva y más concretamente en los artículos 467, 468 y 472, establece la convención colectiva, entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, y uno o varios sindicatos o federaciones. Además, se indica que dentro de las estipulaciones convencionales se debe indicar la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda y el lugar o lugares donde ha de regir. *De tal manera que solo queda agregar la voluntad de las partes para el desarrollo de tan rica normatividad.*

Sustentación ética

1. **Ciudadanía corporativa.** También la constitución misma plantea que la propiedad es una función social que implica obligaciones (art. 58). Las empresas no son sólo entidades jurídicas y económicas sino que tienen una responsabilidad social. Hoy a las empresas se les exige en todo el mundo el respeto a los estándares laborales hechos por la OIT una condición de membresía a partir de la declaración de 1998 acogida por todos los estados miembros, y relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Además, es deber de todos respetar la ley en todo punto y lugar.
2. **La responsabilidad social y el pacto mundial.** La ONU en cabeza de su director, ha lanzado una propuesta de Pacto Mundial, el cual contiene diez puntos, el primero de los cuales exige el compromiso con el respeto

por los derechos humanos, el segundo, comprometerse a no ser cómplice de la violación a tales derechos, el tercero hace referencia específica a la libertad sindical y su respeto y promoción en todo lugar; los demás puntos hacen referencia al desarrollo sustentable, a la defensa del medio ambiente y a la lucha contra la corrupción. Esta propuesta está indicando que la responsabilidad social empresarial no se reduce a la filantropía sino que consiste en compromisos de fondo con la comunidad y con los derechos de todos los estamentos con los cuales se relacionan. Son instrumentos para cumplir tanto las normas de la OIT, como las directrices de la OCDE para empresas multinacionales y la fijación de códigos de conducta propios que involucren los derechos fundamentales en el trabajo. Cada día los empresarios se ven más obligados a comprometerse con el respeto a los derechos, pues ello se está constituyendo en un requisito para el comercio de sus bienes y permanencia en el mercado.

3. **Las exigencias del TLC, de los acuerdos comerciales y del congreso norteamericano.** Por último y de manera más concreta, el mismo tratado de libre comercio con Estados Unidos contempla y exige el respeto por los derechos de los trabajadores en las empresas exportadoras. El mismo congreso de ese país ha expedido la ley de autoridad para la promoción del comercio (TPA) dentro de la cual incluye en la sección 2012 la promoción del respeto para los derechos de los trabajadores... consistente con estándares de trabajo básicos de la OIT *en nuevos acuerdos comerciales*. Se están colocando entonces nuevas exigencias en ese sentido, siendo Colombia muy cuestionada al respecto.

La propuesta

La propuesta en concreto la podemos resumir diciendo que se trata de que el grupo de empresas de Mr. Larry Ross, se enmarque dentro de todo este panorama mundial, como empresa multinacional y exportadora que es, con miras a ser una empresa de clase mundial bien posicionada, productiva, rentable y socialmente responsable. Para ello, deberemos adelantar las siguientes acciones.

1. **Ampliar la organización de los trabajadores.** Comprometernos, tanto la empresa como el sindicato, a ampliar la organización de los trabajadores para que no quede reducida sólo a las instalaciones de Moldes Medellín, sino que pueda ejercer su acción, y los trabajadores de las demás plantas

puedan gozar de este derecho fundamental.

2. **Negociar para todo el grupo de empresas.** Que en desarrollo de lo normado tanto en los convenios internacionales, en la constitución colombiana y para cumplir con los estándares laborales exigidos en el mercado mundial, adelantemos y desarrollemos una negociación colectiva que abarque a todas las empresas del grupo en Colombia y, por qué no, en el mundo. *Es entendido que las condiciones y el nivel en el cual se pacten las condiciones laborales para todo el grupo, debe definirse en la negociación misma, sin que se trate de solicitar la aplicación de la convención existente hoy en Moldes Medellín Ltda.*

3. **Compromiso de aporte para la productividad.** De hecho, nuestro sindicato puede presentar antecedentes que hablan de nuestra disposición para llegar a acuerdos, siendo flexibles, racionales y trabajando en función de la productividad y la competitividad de la empresa. Es en este terreno donde nos apartamos un poco de la posición de pedir y solicitar, para colocarnos en la posición de ofrecer. Ofrecemos nuestra experiencia, nuestro conocimiento, nuestra capacidad de trabajo y nuestra voluntad, que dependen de la reciprocidad, lo que a su vez constituye el alma de la productividad y de lo cual se está necesitando en las otras plantas. Ofrecemos nuestra voluntad para pactar nuevas condiciones para todas las empresas del grupo, incluyendo a Moldes Medellín Ltda., con la condición obvia y necesaria de que sea para todo el grupo y de que se respeten los derechos individuales adquiridos. En estas nuevas condiciones, se evitaría el misterio, las prevenciones, los temores y las desconfianzas, para aprovechar de otra manera las capacidades y competencias del personal en cualquier planta donde se necesite. Se compartiría el conocimiento y la experiencia disparando la productividad y equilibrándola en todo el grupo de empresas.

Los llamamos a investigar, consultar y reflexionar sobre las ventajas de tener un personal, además de capacitado, motivado por lo estable, bien tratado, organizado y reconocido como ser humano digno. Esto ya está inventado. La competencia no la pueden fundamentar en un trabajo precario, en la contratación temporal para trabajo permanente, en la saturación de actividades a las personas, en el temor al desempleo, en la negación de los derechos fundamentales en el trabajo y en el aislamiento; las tendencias mundiales están exigiendo otra cosa.

... El mejoramiento del entorno y la estabilidad laboral, puede generar un clima de confianza y entendimiento que se convierte

en el mejor estímulo para el desarrollo de la solidaridad. De esta forma se establece un canal de doble vía entre trabajadores y patronos, que permite a los trabajadores aportar conocimiento y experiencia para mejorar la toma de decisiones de las directivas. De igual forma se crean mecanismos para que los intereses en conflicto se resuelvan mediante la consulta y la negociación.

Es un hecho que los trabajadores que laboran en un entorno de seguridad están más dispuestos a comprometerse con el buen desempeño de la empresa, y de igual manera a transmitir sus conocimientos a otros trabajadores y a la gerencia; y están, así mismo, en mayor disposición de cooperar en cambios tecnológicos y organizacionales. La seguridad del trabajador puede estar coordinada con la flexibilidad del mercado laboral en la obtención de objetivos comunes.

Beethoven Herrera, *La acción sindical en una economía global*, 2006. Segenverger Warner, *Globalización y progreso social*, 2000.

Campaña global. De nuestro lado, les informamos que estamos adelantando una campaña mundial de apoyo a nuestra gestión, tendiente a fomentar la libertad sindical en todo el grupo de empresas. La intensidad y las consecuencias de tal campaña también dependen de la respuesta y la postura que ustedes asuman. Nosotros esperamos informarle y certificarle al mundo que Ross Internacional Ltd. y su grupo de empresas en Colombia, se han acogido a las prescripciones mundiales en materia de derechos y que por lo tanto son empresas responsables y de confianza para comerciar con ellas.

Quedamos atentos a su respuesta.

Atentamente,

Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio
y Afines de Colombia –Sintravidricol, Seccional Sabaneta.

Heriberto Giraldo Hernández

Presidente

Estructura del grupo Ross en Colombia

Sabaneta, Colombia, agosto 3 de 2006

Compañeros:

Timothy Tuttle

Coordinador Unión Steel Workers (USW)

Dick Scarnmelli

President local N° 55

Laura Winter

USA

Los trabajadores de la empresa multinacional Ross International Ltd., en Colombia, planta Moldes Medellín Ltda., queremos estrechar con ustedes una relación de amistad y colaboración mutua, que nos lleve a cumplir objetivos comunes en materia de la defensa de los derechos fundamentales en el trabajo.

Entendemos que Mr. Larry Ross adelanta una estrategia de reducción de costos, por la vía de localizar la producción en aquellos lugares donde puede utilizar la mano de obra más barata y como consecuencia de ello, viene reduciendo sus instalaciones en Estados Unidos, cerrando incluso plantas en otros países para trasladar la producción a Colombia y más concretamente en el área metropolitana de Medellín.

Pero además, en Colombia, está desarrollando una estrategia antisindical, al desestimular la producción en la empresa Moldes Medellín Ltda., donde los

trabajadores estamos afiliados al sindicato y tenemos un convenio colectivo, para abrir otras plantas y producir con salarios más bajos e impidiendo el funcionamiento de la organización sindical y la negociación colectiva, lo que puede llevar a la desaparición de éstos derechos humanos fundamentales en donde hoy existen.

Por ello, y teniendo en cuenta que nos une el interés de salvaguardar los derechos fundamentales en el trabajo, como la libertad sindical, les solicitamos la colaboración y a la vez ofrecemos la nuestra, para que desarrollemos acciones conjuntas para el logro de nuestros objetivos.

Hoy, les estamos enviando información sobre el grupo de empresas de Mr Ross en Colombia y les solicitamos que nos envíen a su vez, información sobre las empresas que figuran como accionistas de las empresas en Colombia, con el fin de establecer el vínculo del Grupo Ross con éstas.

También les solicitamos su pronunciamiento ante la dirección de la empresa en Colombia, ante los señores Ross, padre e hijo, cabezas del grupo, y ante los organismos internacionales defensores de los derechos fundamentales en el trabajo, en el marco de la campaña que desarrollamos por la defensa de la libertad sindical en el Grupo Ross International Inc.

Les reiteramos la invitación hecha por nuestro sindicato al congreso que realizaremos a finales del mes de octubre.

Situación accionaria y administrativa de las empresas del Grupo Ross International Ltd.. en Colombia a agosto de 2006.

Fuente: Cámara de Comercio del Aburrá Sur, Antioquia, Colombia.

El Grupo está compuesto por cinco (5) empresas a saber:

Moldes Medellín Ltda.

NIT: 811018252-0

Objeto social principal: Fabricación de moldes industriales.

Socios capitalistas

South American Moulds of Colombia Inc. 50%

Latin American Moulds Inc. 50%

Representante legal: Carlos Daniel Posada Duque.

Andes Cast Metals Foundry Ltd.

NIT: 811032797-0

Objeto social principal: Fundición de metales, fabricación de molduras, máquinas y piezas de maquinaria, repuestos y moldes industriales.

Socios capitalistas:

Andes South American Cast Metals Inc. 50%

Andes Latin American Cast Metals Inc. 50%

Representante legal: Carlos Daniel Posada Duque.

Andes International Tooling Ltd.

NIT: 811039654-8

Objeto social principal: Fabricación de herramientas, piezas de maquinaria, repuestos, entre otros.

Socios capitalistas:

Andes Latin American Tooling Inc. 50%

Andes South American Tooling Inc. 50%

Representante legal: Carlos Daniel Posada Duque.

Ross Sand Casting Industries Ltd.

Antes Sabaneta Cast Metals Foundry.

NIT: 811025777-4

Objeto social principal: Fundición de metales, fabricación de molduras, moldes industriales, máquinas, piezas, repuestos, etc.

Socios capitalistas:

South American Cast Metals Inc. 50%

Latin American Cast Metals Inc. 50%

Representante legal: Mauricio Roberto Jaramillo Peláez

Suplente: Carlos Daniel Posada Duque

Ross International Design & Machining Ltd.

NIT: 811046187-9

Objeto social principal: Fundición de metales, fabricación de molduras, máquinas, piezas de maquinarias, etc.

Socios capitalistas:

Ross Latin American Design & Machining Inc. 50%

Ross South American Design & Machining Inc. 50%

Representante legal: Carlos Daniel Posada Duque

Como se puede observar, los accionistas de estas empresas, son otras firmas que no están registradas en la Cámara de Comercio en Colombia. Parecen ser empresas americanas que no nos permiten asegurar el dominio accionario de Moldes Medellin Ltda., sobre las otras empresas registradas en Colombia, o viceversa.

Se hace necesario investigar a las siguientes empresas: Andes South American Cast Metals Inc., Andes Latin American Cast Metals Inc., South American Moulds Of Colombia Inc., Latin American Moulds Inc., Latin American Cast Metals Inc., Ross Latin American Design & Machining Inc.y, Ross South American Design & Machining Inc.

Para buscar el vínculo con las empresas del grupo Ross International Ltd., que según entendemos está compuesto por las siguientes empresas: Ross Mould Inc., en Washington; Omco Mould Inc., en Winchester; Penn Mould Industries Inc., en Washington; Brockway Mould Inc., en Brockport; y, Omco Machining Concepts Inc., en Winchester.

Además, entendemos que también existen plantas del mismo grupo en París y Londres.

Luego debemos averiguar si es cierto, como lo afirman algunos amigos, que todo esto es de propiedad de la Owens Illinois.

Finalmente les anotamos las direcciones a las cuales se pueden comunicar.

Cordialmente.

Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio y Afines de Colombia, Sintravidricol, Seccional de Sabaneta, Antioquia.

Heriberto Giraldo H.
Presidente

**Primer comunicado internacional:
Campaña mundial por la libertad sindical en la multinacional
Ross International Ltd.**

Desde la seccional Sabaneta de Sintravidricol estamos lanzando una campaña global por la defensa y ampliación de la libertad sindical en el grupo de empresas Ross International Ltd., en Colombia. Dicho grupo es el propietario de la empresa Moldes Medellín Ltda., y en el sur del área metropolitana de Medellín ya cuenta con otras cuatro empresas como Andes International Tooling Ltd., (AIT), Andes Cast Metals Foundry Ltd., Ross Sand Castin Industries Ltda. y Ross International Design & Machining Ltda. Estas empresas pertenecen a la cadena que conforman otras seis plantas en Estados Unidos y con presencia también en Sudáfrica, Hungría, París y Londres. A la cabeza del grupo se encuentran el señor Larry Ross, con su hijo y se dedican a la producción de moldes para la industria del vidrio, siendo la empresa más representativa la Ross Mould Ltd. de Estados Unidos.

El porqué de la campaña

La campaña se justifica porque está quedando muy claro que, de acuerdo con la lógica del capital de reducir costos y producir allí donde le cuesta menos y obtiene más rentabilidad, está adelantando toda una acción para cumplir dichos objetivos, sacrificando de paso la libertad sindical, tanto en Estados Unidos como en Colombia. En Estados Unidos porque los trabajadores sindicalizados de la Ross Mould Inc., son cada vez menos, dado el traslado de

la producción a otros países como Colombia; y acá, porque la estrategia del grupo está encaminada a extinguir la acción sindical y a reducir sus costos por la vía de la eliminación del convenio colectivo que hoy existe en la empresa Moldes Medellín Ltda. Lo anterior queda claro si tenemos en cuenta los siguientes hechos:

1. Siendo Moldes Medellín Ltda., una empresa moderna y cuya capacidad instalada se utiliza en aproximadamente un 50%, se ha desarrollado un intenso programa de reducción de personal, se ha prohibido la contratación de nuevos trabajadores y sus dueños decidieron el montaje de otras empresas productoras de moldes en un municipio cercano, las cuales se fortalecen día a día con la introducción de nuevas maquinarias y el ingreso de nuevo personal en condiciones de precariedad contractual, es decir, con bajos salarios y por intermedio de agencias de servicios temporales y cooperativas de trabajo asociado.

2. Como el traslado de algunas personas, fundamentalmente ingenieros, supervisores y algunos operarios, es absolutamente necesaria para impartir conocimiento, lo hacen en medio del más absoluto secreto y misterio, prohibiendo el contacto entre los trabajadores, y exigiendo incluso el rompimiento de lazos comunes como la afiliación al sindicato, a la cooperativa y a otras asociaciones. Mientras tanto, en Moldes Medellín Ltda., la empresa trata de ignorar el sindicato, incumple los compromisos y adelanta una intensa propaganda a través de sus directivos manifestando que mientras existan los permisos sindicales (que son inherentes a la libertad sindical), la empresa no va a ser viable. *De tal manera que las intenciones quedan demasiado claras, en el sentido de acabar la organización sindical, el convenio colectivo y no permitir el ejercicio de la libertad sindical en sus empresas, lo cual justifica plenamente la campaña mundial.*

3. La empresa multinacional, a pesar de haber sido invitada, se ha negado a participar en escenarios y reuniones convocados para analizar el acogimiento a llamados como el de pacto mundial de las Naciones Unidas y para asumir actitudes que correspondan a una verdadera responsabilidad social empresarial.

Una propuesta a la empresa

Le hemos propuesto a la empresa multinacional, en cabeza de su representante legal, el doctor Carlos Daniel Posada, que juntos impulsemos la

campana por el respeto a los derechos humanos y dentro de ellos, la libertad sindical al interior del grupo; que ampliemos la organización sindical en todo el grupo de empresas, lo mismo que la negociación colectiva, buscando un nuevo nivel en el cual se podrán ubicar las condiciones laborales para todos los trabajadores hacia el futuro. Le estamos haciendo ver las ventajas para las empresas en materia de productividad, porque los trabajadores no solo pedimos sino, que también tenemos mucho que ofrecer, en experiencia, capacidad de trabajo, conocimiento y otros elementos, que pueden hacer de todo el grupo, un conjunto de empresas muy productivas, rentables y responsables socialmente, por el respeto a la ley y los derechos fundamentales en el trabajo. Tanto a la empresa como al sindicato nos compete actuar en pro del ejercicio de lo normado en los convenios internacionales de la OIT, *por un diálogo social productivo y el trabajo decente*.

Activar el apoyo de la comunidad internacional

Estamos lanzando un S.O.S. al sindicalismo mundial, a las organizaciones sociales y a las instituciones estatales y no estatales encargadas de la defensa de los derechos humanos, para que nos ayuden a defender la libertad sindical en el grupo Ross en Colombia .

Les solicitamos su pronunciamiento, enviando comunicados al señor Larry Ross, cabeza del grupo, al e-mail lross@rossint.net; moldesmedellin@moldesmedellin.com.co; mross@rossint.net. A Carlos Daniel Posada, Manager del Grupo en Colombia, al E-mail daniel.posada@moldesmedellin.com.co. Con copia a nuestro sindicato al e-mail sintravidsab@une.net.co y osmon_86@yahoo.com. A los demás destinatarios que usted estime conveniente.

Atentamente,

Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio
y Afines de Colombia, Sintravidricol, Seccional de Sabaneta, Antioquia.

Heriberto Giraldo H.,

Presidente

Oscar Monsalve P.,

Responsable de la campaña mundial

Una respuesta de WSWA

October 19th, 2007
Mr. Laurence F. Ross,
President
Ross International
259 South College Street
Washington, PA 15301

Dear Mr. Ross,

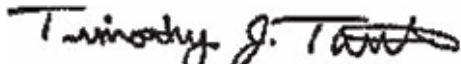
I am dismayed to learn that Ross International operating in Colombia, has refused to acknowledge repeated requests from Sintravidricol to bargain in good faith with the Union, over representation and working conditions at the company's Andes Cast Metals Foundry and Andes International Ltda. For your information, it is my intention to share this information with our local unions, your customers, competitors and the communities in which you operate shops in North America and let the world know how you exploit workers elsewhere in the Americas.

Of specific concern is the fact that since September 24th Sintravidricol has submitted three (3) separate proposals which would extend collective bargaining and improve employee's working conditions as well as their standard of living at the two factories previously mentioned. Unfortunately, the company

has turned a deaf ear to Sintravidricol's requests, which is clearly a violation of the employee's rights of association and collective bargaining.

The USW demands that you comply with the international treaties and constitutional orders that govern this area, respect the rights of Colombian workers, recognize Sintravidricol and immediately sit down, as requested, and bargain in good faith with representatives of Union.

Yours Truly,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Timothy J. Tuttle". The signature is written in a cursive, somewhat stylized font.

Timothy J. Tuttle,
Chairman USWA Flint/Glass Conference

CC: Mark Ross, Wayne Cimino, Daniel Posada, Miguel Escobar-OI, Álvaro Uribe Velez-President Colombia, Marcello Castro Fox ILO Colombia, Luis Fernando Peláez M., Fons Vannieuwenhuysen ICEM, CEO's Anchor Glass Container, Owens Illinois, Saint Gobain, B. Blyth, T. McKnight, D. McCormick, L. Gerard, G. Fernández, A. Lee, J. Ryan, GMP, B. Smith, GMP, R. Kline, GMP, J. Drexler, P. Jungson, J. Drexler, D. Blin, MMNC.

El correo de la solidaridad en Antioquia

Dirigido al Comité de Solidaridad de la CUT

Asunto: Huelga burguesa en Moldes Medellín

Buenas tardes compañeros de lucha

Deseándoles éxitos en pro de la clase trabajadora y del movimiento social.

En el día hoy (lunes 3 de diciembre) se realizó reunión de junta directiva nacional de Sintravidriol, para trazar derroteros y soluciones al conflicto huelguístico. Entre ellas está que el sostenimiento de las dos carpas instaladas en Sabaneta y La Estrella cuestan aproximadamente cinco millones de pesos. A cada uno de los 200 trabajadores aprobaron darles semanalmente \$200.000, lo que equivale a 40 millones; que no sabemos de dónde los van a sacar, a pesar de que hay un fondo de sostenimiento de huelga a nivel nacional de más de 450 millones de pesos. Además se viene cocinado con gas, se compra en el Éxito y en Carrefour el diario para comer, lo que hace sea más caro todo. La verdad de este conflicto es que la piensa sostener a base de la solidaridad de los afiliados a nivel nacional de Sintravidriol y la ayuda de los sindicatos de la Ows Illinois de Estados Unidos, sin que tengan que recurrir a la solidaridad del movimiento sindical y popular y en especial del comité de solidaridad; pues no piensan

enviar compañeros del conflicto a que se involucren en la operación alcancía y canasta, como una forma de mostrar que hay lucha de clases y dar a difundir el conflicto. Pues esta socialvacanería piensa que no están para pedir limosna. Para mañana, martes 4 de diciembre, prosigue la reunión de junta nacional, con la controversia entre las seccionales, pues consideran que es un imposible el sostenimiento de ésta.

Compañeros, espero sus comentarios para hacerlos llegar a esta reunión y dejar bien claras las cosas desde el punto político e ideológico, porque, aparte de lo denunciado, los trabajadores están consumiendo licor, lo cual lo pueden corroborar ustedes en las noches o en las madrugadas.

Fraternalmente.
Alberto Henao G.

