

Revista-Escuela de Administración de Negocios  
Escuela de Administración de Negocios Institución Universitaria  
investigaciones@ean.edu.co  
ISSN (Versión impresa): 0120-8160  
COLOMBIA

2005  
Antonio José Madarriga  
URABÁ Y LAS RELACIONES LABORALES: PAZ ARMADA Y RESISTENCIA DESDE  
LA CIVILIDAD  
*Revista-Escuela de Administración de Negocios*, septiembre-diciembre, número 055  
Escuela de Administración de Negocios Institución Universitaria  
Bogóta, Colombia  
pp. 83-93

# Urabá y las relaciones laborales: paz armada y resistencia desde la civilidad

*Urabá: territorio en disputa en construcción, es el cruce de caminos, de lógicas encontradas, de culturas dispares. Es esperanza de redención para unos, zona de refugio y supervivencia para otros y escenarios de lucha y confrontación para casi todos.*

María Teresa Uribe\*



**Antonio José Madarriga**

## **R**esumen

En este artículo se analiza cómo han podido producirse, en medio del control paramilitar y el asedio de la guerrilla de las FARC, en la mayoría de los municipios del llamado Eje Bananero en Urabá, avances significativos del Sindicato Sintrainagro de los trabajadores bananeros en Urabá y en la zona bananera del Magdalena. De la misma manera se identifican características de las relaciones laborales, que se consideran avanzadas para el país, tanto temática como funcionalmente, al punto que una comisión conjunta de empresarios del banano y dirigentes de los trabajadores ha participado de la discusión y movilización alrededor de los aranceles del banano. La pregunta en ese caso es, cuáles son las condiciones para que se den tan significativas coincidencias, entre el capital y el trabajo.

## **P**alabras clave

Pacto social, acuerdos generales, negociación para la vida social.

## Introducción

La zona de Urabá y en especial su capital Apartadó, caracterizada históricamente por sus marcadas diferencias y contradicciones políticas, económicas, sociales y culturales ha sido escenario de conflictos sociopolíticos que han estado de alguna manera cruzados por la confrontación armada, desencadenando situaciones de violencia generalizada en diferentes épocas, haciendo por todo lo anterior a esta zona una región excluida y excluyente. En este contexto, la población de trabajadores bananeros sujetos a las imposiciones de los actores armados, y empujados por la injusticia social que el trabajo en las bananeras generaba dada la violación a sus derechos, se organizaron sindicalmente enfrentando el ataque directo a sus líderes. De estos en la década del 90 fueron asesinados 614.

A medida que el conflicto tomó diferentes matices y se fortalecía la inserción de los actores armados en todas las dinámicas

*Este artículo fue entregado el 29 de julio de 2005 y su publicación aprobada por el Comité Editorial el 10 de agosto de 2005.*

## A bstract

*This article has to do with a preliminary answer for the question how exist meaningful advances come from Sindicato Sintrainagro of banana workers in Urabá, at the Banana Zone in Magdalena, in the middle of paramilitary control, and FARC's guerrilla blockade in the most of municipalities from Banana Axis, in Urabá. On that way, are identified characteristics from labor relationships, which are considerate functional and thematically advances for Colombia, such a conjoint commission by banana manager and worker's leading, have participated in discussion and mobilization about banana's tariff. In this case, the question is, Which are the conditions for there are meaningful coincidences between capital and work.*

sociales generando relaciones cada vez más autoritarias, el sindicato caminaba hacia procesos cada vez más sociales de negociación en un intento por alejar la problemática laboral de la armada; de esta manera, Sintrainagro se ha ido convirtiendo en una muestra de lo que la sociedad civil y el sector privado, sin apartarse de sus intereses particulares, y dentro de un marco de legitimidad y negociación pueden lograr con el fin de mejorar las condiciones de vida de la población y la defensa de los derechos humanos para la sociedad en general.

### Un necesario punto de partida

El obispo de Apartadó, en una intervención realizada en el Eje Bananero a inicios del año 2004 y con motivo del anuncio de la desmovilización de los paramilitares del Bloque Bananero, señaló que esta era la oportunidad para afrontar un verdadero proceso de pacificación en Urabá, porque en los últimos tiempos lo que había habido era una “paz armada”. Y describía la paz armada como un proceso donde los paramilitares controlaban el ejercicio de la vida civil, política y económica de la región. Aunque no había grandes enfrentamientos militares, había una intervención policiva en la vida de los pobladores (Conversatorio de las fuerzas vivas de Urabá, marzo 12 de 2003. Comunicación personal).

En su última etapa, el paramilitarismo en Colombia está reconocido como un fenómeno militar, político, económico y social, presuntamente responsable de gran parte de los crímenes de guerra y lesa humanidad cometidos en el contexto del conflicto. En efecto, estadísticas serias adjudican a estos grupos casi el 70% de las muertes fuera de combate ocurridas durante 2003; de una buena parte del desplazamiento forzado en Colombia que se acerca a los tres millones de personas (Codhes, 2004); de la misma manera, son responsables del asesinato, según cifras de la Escuela Nacional Sindical, de al menos 198 sindicalistas desde 1998 (Escuela Nacional Sindical, 2004) y por lo menos de dos candidatos presidenciales de la izquierda democrática. A su vez está documentada su participación en el genocidio físico y político de la

Unión Patriótica (más de 3.000 asesinados y desaparecidos) y de líderes de un gran número de organizaciones sociales y políticas locales y nacionales.

Por otra parte en el texto más completo que sobre el fenómeno del paramilitarismo se ha escrito en Colombia (Romero, 2003), el autor plantea la hipótesis derivada de los trabajos de McAdam, Tarrow y Tilly, del surgimiento en Urabá de lo que él llama una *ciudadanía autoritaria*, caracterizada por la incapacidad de una sociedad para, enfrentar o limitar por medios reconocidos y públicos a una organización estatal o paraestatal eficiente en el uso de la violencia y la cohesión.

Diversos estudios, seminarios y publicaciones recientes de prensa<sup>2</sup>, también han señalado la progresiva extensión de ese fenómeno, inicialmente circunscrito a Córdoba y Urabá, por amplios sectores de la sociedad y en particular en la Costa Norte de Colombia, como lo señala el reciente estudio de Duncan, titulado *Del campo a la ciudad en Colombia. La infiltración urbana de los Señores de la Guerra*. En él, se sostiene la tesis de que “la irrupción masiva de redes mafiosas en las ciudades sólo ha sido posible por el apoyo logístico, militar y financiero recibido por los jefes de las autodefensas desde el campo” (Duncan, 2005). Más adelante, el autor caracteriza el dominio de los jefes paramilitares señalando, que en aquellas zonas donde estos actúan, “son los dueños absolutos del Estado, regulan y extraen tributos a las transacciones económicas, amenazan y protegen a las comunidades, moldean la justicia y el orden político de acuerdo con su conveniencia, y poseen el control y, por

consiguiente, las mayores ganancias del tráfico de drogas. Durante más de una década la expansión geográfica de estos ejércitos de *señores de la guerra* ha ido en ascenso, hasta llegar a convertirse en parte importante de la estructura de poder político en las zonas semiurbanas y rurales del país”. (Duncan, 2005).

De otra parte y como característica diferenciadora de ese control y en la misma línea de la categoría de ciudadanía autoritaria que desarrolla Romero, quien encontró en primer lugar esos rasgos en Córdoba y Urabá y en particular en la zona bananera, Duncan refiere así la acelerada expansión del fenómeno. “Existe un fenómeno que no es tan perceptible pero que al igual que las estructuras de poder político impuestas por los señores de la guerra marcará la historia de Colombia durante los próximos años. Se trata de la infiltración de redes mafiosas desde las zonas semiurbanas y rurales de las autodefensas hacia las ciudades más grandes de Colombia. Si en los ochenta las mafias de las ciudades centraban sus actividades en asociaciones y disputas para traficar drogas, las actuales mafias urbanas tienen un modo de operar más parecido a las mafias tradicionales. Su principal objetivo es el logro del monopolio de la coerción y la protección de una serie de actividades susceptibles al control del crimen organizado como los mercados de abastos, los sanandresitos, la extorsión a los pequeños comerciantes, el sicariato, el narcotráfico, el contrabando, y, como logro de un nivel superior, la apropiación del poder político en las ciudades. La infiltración de los cargos de elección popular (alcaldías y concejos) genera enormes ganancias producto de la

<sup>1</sup> El estudio de Duncan, de enero de 2005 se encuentra en versión electrónica en la página Web del Cede de la Universidad de los Andes; consultar igualmente la revista *Semana* en sus ediciones de Noviembre de 2003 y Enero 23 de 2004, la edición de la revista *Cambio* de esa misma fecha y el diario *El Tiempo*, también de esa fecha.

corrupción en la contratación pública, la impunidad frente a las instituciones del Estado y la capacidad de crear una red clientelista propia” (Duncan, 2005).

Finalmente, los distintos seminarios realizados con especialistas internacionales (Memorias del Seminario Internacional) y las publicaciones de las ONG’s, especializadas en temas de derechos humanos, democracia y ciudadanía han permitido construir un consenso dentro de los formadores de opinión (Corporación Viva la Ciudadanía), en el sentido de que un proceso de reconciliación en Colombia pasa por el desmonte definitivo del paramilitarismo en todas sus facetas y, en particular, de su ingerencia en la política.

### **Urabá feraz y conflictiva**

El poblamiento de la zona de Urabá es relativamente reciente. De hecho su principal ciudad, Apartadó, que hoy tiene alrededor de 105.000 habitantes, sólo fue fundada hace cuarenta años. Urabá ocupa una posición geocéntrica en el continente, con acceso tanto a la cuenca Atlántica como Pacífica, lo que la hace un centro ideal de intercambio de bienes y servicios con cualquier lugar del mundo (Antioquia Convergencia y Desarrollo. Perfil Subregión Urabá. Mimeo). Así mismo, pertenece a la llamada Cuenca Solar del Gran Caribe, una de las zonas del mundo que registran mayores niveles de fotosíntesis.

La “Región del Calabazo”<sup>3</sup> a pesar de haber sido explorada muy tempranamente por los conquistadores españoles, bajo los dominios de los monarcas katíos Urabá y Dabeibe, permaneció aislada del resto de la Nueva Granada primero, y de la República de Colombia después, hasta mediados del presente siglo. La única

población de la zona existente antes del siglo XIX era Necoclí, fundada un año antes que Santafé de Bogotá.

Desde el inicio del proceso de consolidación y poblamiento, Urabá se ha caracterizado por sus marcadas diferencias y contradicciones políticas, económicas, sociales y culturales, tanto en el interior de la región como con el contexto nacional y departamental.

Fue durante la violencia de mitad del siglo XX zona de refugio de las guerrillas liberales. Allí no cuajaron las ideas frentenacionalistas posteriores a la violencia Liberal–Conservadora, pero sí las ideas divergentes y de oposición a los partidos tradicionales. Políticamente puede ser considerada una región excluida y excluyente. Excluida y marginada de la toma de decisiones frente a su desarrollo por un estado central y departamental, y excluyente regionalmente de las ideas políticas divergentes y de oposición.

El desarrollo económico ha sido agenciado por agentes exógenos y sus proyectos, primero de saqueo y recolección y luego agroindustriales, han sido implantados como enclaves o a la manera de éstos con un régimen aislado del contexto local y regional que asume la misma posición exclusora del Estado.

Cohabitan en Urabá diferentes etnias y culturas: indígenas emberas (katíos y chamíes), tules y zenúes; sabaneros sinuanos; negros caribeños y chocoanos y colonos interioranos que llegaron desde diferentes partes del país y del departamento a refugiarse o en la búsqueda de otras oportunidades, haciendo de éste un espacio multiétnico y pluricultural.

<sup>3</sup> En katío, Urabá significa “Calabazo”.

Socialmente su desarrollo local y regional se ha enmarcado en múltiples contradicciones que han tenido como ejes de pervivencia: la lucha por la tierra entre campesinos colonos y latifundistas ganaderos o agroindustriales; las luchas obrero-patronales que han enfrentado las organizaciones de una naciente clase obrera con el gremio bananero; las luchas cívicas urbanas que han enfrentado las organizaciones sociales con el estado local, regional y nacional; las luchas por el control del poder político local que han enfrentado a los partidos tradicionales con nacientes ideas de oposición y a éstas entre sí; y las luchas armadas enfrentando diferentes actores por el control político-militar del territorio.

Los complejos escenarios de contradicciones y conflictos sociopolíticos han estado de alguna manera cruzados por la confrontación armada, hasta el punto de que se podría afirmar que éstos han sido subsumidos por el conflicto bélico como forma privilegiada para su gestión, desencadenando situaciones de violencia generalizada en diferentes épocas (Viva la Ciudadanía, 1996).

Simultáneamente y en lo referente al banano, la organización sindical en el banano, prácticamente fue una imposición de los grupos armados, frente a una dirigencia que negaba los más elementales derechos a los trabajadores y frente a la ausencia del Estado. De hecho la tasa de sindicalización en Urabá, pasó del 18% en 1979 al 87% en 1989 y a casi el 98% actualmente (Escuela Nacional Sindical). A pesar del alto número de trabajadores bananeros, cerca de 14.000, sólo hasta el año de 1986 se estableció el Seguro Social en pensiones y en 1992 en salud y sólo en 1995 el en ese entonces Ministerio del Trabajo estableció una oficina regional en Urabá.

Según testimonios de los trabajadores, las condiciones de vida eran precarias: "A uno

*le daban una caja de cartón para que durmiera en la misma empacadora. ...Dormíamos como perros... Eso era una humillación allá... Yo trabajaba desde las cinco de la mañana hasta las diez de la noche..." El actual presidente del Sindicato, recuerda que "los administradores nos trataban mal, ejercer la actividad sindical era un riesgo de despido, los trabajadores no conocían sus derechos, eso era la ley de la selva"* (Cuadrado, e.p.).

La tasa de homicidios en Urabá ha estado desde inicios de la década del ochenta entre cuatro y cinco veces por encima del promedio nacional. Entre trabajadores sindicalizados, patronos y administradores se fue agudizando un conflicto a muerte que acabó por sacar a los empresarios de la zona, elevar el salario de los administradores a cifras jamás imaginadas, transformar los sistemas de administración de fincas y de vivienda obrera y dejar sobre los campos numerosos cadáveres (García, 1996).

En la década del 90, según informes de la Escuela Nacional Sindical, los trabajadores sindicalizados de Sintrainagro en Urabá fueron los trabajadores sindicalizados con mayor número de afiliados asesinados en el mundo, 614 entre los años 1991 y 2003 siendo los picos más altos los registrados entre los años 1995 y 1996 (Escuela Nacional Sindical, 2003). Los picos coinciden con los momentos más álgidos de la implantación de los paramilitares como actor armado hegemónico en la región.

En 1986 se produce un quiebre en la negociación colectiva y se firma por primera vez y luego de una huelga bananera, entre trabajadores y empresarios del banano, un Pacto Social que marca lo que sería el desarrollo posterior de las relaciones entre empresarios y trabajadores.

## Los acuerdos generales, la defensa de la industria y la tramitación de la conflictividad laboral

Resulta justo decir que en medio de la violencia, tanto algunos sectores de los trabajadores como de los empresarios empezaron a descubrir dos grandes amenazas para su propia supervivencia a largo plazo. Cada vez eran menos ellos los que controlaban el negocio y las relaciones en general, mediadas estas por los actores armados. Esas condiciones de violencia estaban creando serios riesgos para la recepción de la fruta en los mercados europeos.

A partir de 1986, se produce entonces un primer cambio en la lógica política de la zona, que culminaría en el consenso, por un lado, de la lógica laboral que tiene su desarrollo en los llamados Acuerdos Generales y la lógica del poblamiento que dio como resultado el traslado masivo de los trabajadores de los campamentos ubicados en las fincas, en general inhumanos e insalubres, a los cascos urbanos, a veces en peores condiciones de vida, pero en un contexto urbano. Este es el principio de la modernización de los trabajadores, claramente identificados ahora como obreros de una agroindustria y no como trabajadores rurales.

Se inició una dimensión novedosa que tiene expresiones como la reforma estatutaria de Sintrainagro, que consagró la elección directa universal y secreta de sus directivos, y su carácter civil y civilista desde sus inicios toda vez que en el Parágrafo 2 afirma sobre el carácter del mismo: “El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria “Sintrainagro” es una organización de la sociedad civil, autónoma e independiente, que se define como un sindicato democrático, civilista y pluralista; su misión fundamental es el fortalecimiento del

Estado Social de Derecho, la profundización de la democracia económica, social y política, la defensa de los intereses y el mejoramiento de la calidad de vida de sus afiliados, de los sectores populares y del pueblo en general, el crecimiento y fortalecimiento de la afiliación y organización sindical nacional e internacionalmente y la búsqueda de la unidad de todos los trabajadores y trabajadoras del sector agropecuario en un sólo sindicato nacional de industria”. (Sintrainagro, 1999)

De la misma manera, en la reforma estatutaria de 2001, el Sindicato incluyó en ellos la expresión “*la conquista de la paz*” como uno de los propósitos del sindicato. Esta definición forma parte de un sentimiento general que se respira en Urabá en defensa de la paz y de la estabilidad de la zona. Casi se ha convertido en una consigna esta expresión.

Por otra parte, hay que registrar el crecimiento del número de afiliados al sindicato, tanto en Urabá, donde tiene más de 17.000 afiliados, el 98% de los trabajadores bananeros de la zona, como en la zona bananera del Magdalena, donde se han casi triplicado los afiliados en los últimos cinco años.

Finalmente, los altísimos grados de legitimidad del sindicato entre las fuerzas sociales de la zona de Urabá permiten afirmar que esta organización social es comparable a organizaciones indígenas en otras regiones del país, en su carácter de organizaciones líderes con gran influencia en la vida de la sociedad.

Según el texto de Juan Carlos Celis (2004), una buena parte del éxito de Sintrainagro se deriva de su constitución como sindicato territorial, con claras apuestas en dirección a negociar para la vida social y no sólo para

sus afiliados, en consonancia con el párrafo sobre el carácter del sindicato, transcrito arriba. De la misma manera, la caracterización del sindicato, como un sindicato de industria, le ha permitido un desarrollo relativo mucho mayor que el que normalmente logran los sindicatos de base o de empresa.

Otra expresión novedosa es el nivel de representación gremial que tiene Augura como agrupación de la mayor parte de las empresas bananeras, aun cuando una parte importante de la mediación gremial no se hace a través de Augura sino de las comercializadoras internacionales. De hecho en Urabá, Augura tiene afiliadas al 90% de las fincas bananeras de la región y es un gremio activo con incidencia en la parte técnica a través de Cenibanano; en lo ambiental, a través de Banatura y en general en la mayor parte de las actividades bananeras y recientemente de manera muy fuerte en la disputa por el posicionamiento social más allá de los empresarios mismos, a través de programas para la región. En ese sentido, podríamos afirmar que ese es un nuevo campo de disputa de estos actores sociales en la zona.

Pero lo más importante de ello es que las relaciones laborales toman un nuevo desarrollo con la configuración de dos actores claramente diferenciados, que agrupan la mayor parte de los intereses en juego, y que definen una negociación colectiva entre ellos que se extiende a todas las empresas afiliadas a manera de un acuerdo general. Simultáneamente esta diferenciación también determina una variación en los contenidos de la negociación.

La estructura de la negociación colectiva es que los empresarios nombran una comisión negociadora que representa, como se mencionaba antes, los intereses de los empresarios agrupados en las

comercializadoras internacionales a saber, C.I Bagatela, C.I Banacol, C.I Banadex, C.I Conserba, C.I Proban, C.I Sunisa, C.I Uniban y el sindicato nombra una comisión en la que están representadas las subdirectivas municipales, la junta nacional, garantizando la presencia de las mujeres. Allí se discuten y acuerdan todos los temas de las convenciones colectivas, que posteriormente se firman de manera específica con cada razón social por los siguientes dos años.

Desde el año 1987 existe este mecanismo, que sufrió una importante modificación en la negociación 2000-2002, en tanto se incorporaron, por decirlo así, los principios del acuerdo a través de, a la manera de la Constitución Colombiana de 1991, la redacción de un Preámbulo.

En lo que tiene que ver con la negociación, el Preámbulo señala: *“Con el fin de desarrollar mecanismos modernos para el manejo de las relaciones laborales, facilitar los procesos de concertación y la estabilidad de la actividad bananera, fortalecer la competitividad de la industria, consolidar la paz y la convivencia, preservar el respeto y la defensa de los Derechos Humanos y Laborales, fortalecer la unidad y el desarrollo de la Región de Urabá, se firma la presente convención entre Sintrainagro y los empresarios bananeros, la cual se regirá por los siguientes principios:*

1. *Las partes reconocen la legitimidad del presente acuerdo convencional.*
2. *Las partes reconocen la necesidad de respetar las normas constitucionales y legales nacionales y los acuerdos internacionales firmados por la OIT, ratificados por la legislación nacional.*

3. *Las partes reconocen la importancia y la necesidad del fortalecimiento de la Organización Sindical.*
4. *Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, expresión, negociación y huelga de todos los trabajadores y en especial de los Comités Obreros, como mecanismo fundamental de expresión de las relaciones obrero - patronales.*
5. *Las partes reconocen la necesidad de generar procesos que garanticen el mejoramiento continuo de la formación y capacitación de los comités obreros y de los trabajadores en general.*
6. *Las partes reconocen la necesidad de hacer más transparente la actividad bananera, procurando el flujo adecuado y continuo de información suficiente y oportuna sobre el conjunto de la industria.*
7. *Las partes reconocen la importancia de desarrollar procesos que posibiliten mejorar las condiciones de vida de todos los vinculados a la industria bananera.*
8. *Las partes reconocen la necesidad de propender por la sostenibilidad ambiental y social de la actividad bananera.*
9. *Las partes reconocen la necesidad de desarrollar procesos de concertación con las demás instituciones estatales y privadas para procurar el desarrollo y fortalecimiento de la Región de Urabá.*
10. *Las partes declaran que el crecimiento y fortalecimiento de la empresa y de la organización sindical se convierten en propósitos comunes. En ningún caso el empleador permitirá o propiciará prácticas atentatorias contra el derecho de asociación sindical o la debida selección de personal, que lesionen a los trabajadores, a los miembros del Sindicato que hagan parte del Comité Obrero – Patronal o la organización sindical, buscando siempre la concertación como mecanismo de solución de las controversias que en ejercicio de la actividad productiva laboral y sindical surjan durante la vigencia y ejecución de los presentes acuerdos.*
11. *Las partes reconocen la necesidad de mejorar significativamente los indicadores sociales de la Región de Urabá” (Acuerdos Generales 2000-2002).*

Posteriormente, en la negociación de los acuerdos 2002-2004, se establecen condiciones adicionales en los principios de los cuales se destacan los que hacen referencia a la autonomía de las relaciones laborales y los actores de las mismas con relación en particular a los actores armados, aunque no se les mencione. «Las partes reconocen la legitimidad del presente acuerdo convencional y, por tanto, en la relación laboral sólo podrán intervenir de manera legítima las personas que suscriben el contrato de trabajo y la convención colectiva de trabajo, las autoridades administrativas y los Jueces de la República» (Acuerdos generales 2002-2004). (la cursiva es nuestra)

Obsérvese la precisión en definir quiénes son los actores de las relaciones laborales, en un intento por protocolizar e institucionalizar una resistencia silenciosa diaria, contra una práctica que se inició

en la intervención de las organizaciones guerrilleras, FARC y EPL, y que después continuó con los paramilitares, con el fin de ordenar y controlar, al estilo de lo descrito por Duncan, el conjunto de las relaciones sociales de la región. Cabe anotar que es *vox populi* en la región que en el pasado cuando un trabajador estaba en desacuerdo con el administrador, le “mandaba” a la guerrilla y que cuando llegaron los paramilitares lo mismo sucedía, pero esta vez de los administradores hacia los trabajadores.

Se puede anotar entonces que esta tajante definición en los principios corresponde a la conciencia, por parte de los principales actores del negocio bananero y de la vida social y en el terreno institucional, de la necesidad de preservar, dentro de las condiciones del monopolio de la coerción por parte de un actor ilegal, un cierto margen de maniobra en las relaciones sociales y laborales. Lo anterior sin ocultar la dificultad de hacer efectivo en la vida cotidiana ese postulado. También es sabido en la región, que en el nivel de enquistamiento de los paramilitares en la vida cotidiana, no es posible aislarse de ese factor real de poder.

Pero no sólo este cambio es de singular importancia. También se introdujeron en la negociación algunas consideraciones adicionales. En el mismo encabezado del acuerdo se afirma: «Con el fin de desarrollar mecanismos modernos para el manejo de las relaciones laborales, facilitar los procesos de *concertación, transparencia y estabilidad en la actividad bananera, fortalecer la competitividad de la industria, la implementación de un proceso gradual de asunción de la responsabilidad social, consolidar la paz y la convivencia, preservar el respeto y la defensa de los Derechos Humanos y Laborales, fortalecer la unidad y el desarrollo de la Región de*

Urabá...» (Acuerdos generales 2002-2004) (la cursiva es nuestra). Se destaca la aparición en el preámbulo de lo que fueron los temas centrales de esa negociación, los temas de transparencia, responsabilidad social empresarial y, como más adelante se verá, los temas ambientales, hasta el punto de que fue motivo de chascarrillos en las entretelas de la negociación, que pesó más en la misma, el Libro Blanco de la Unión Europea que los datos del Dane sobre costo de vida.

Lo importante de la discusión precedente es que la negociación se vuelve cada vez más una negociación social y cada vez menos una negociación simplemente gremial, reafirmando el carácter fundamental de disputa civil entre actores de la sociedad civil y que anticipa una lucha política entre los actores que no es motivo de esta aproximación.

Estos temas se expresan en el acuerdo general mencionado, cuando los principios pasan de 11 a 17 y desarrollan entre otros aspectos:

*“...La importancia de desarrollar procesos que posibiliten mejorar las condiciones de vida de todos los vinculados a la industria bananera y, por ende, reconocen la necesidad de mejorar significativamente los indicadores sociales de la Región de Urabá.*

*“La necesidad de promover la implementación de planes y programas de salud ocupacional, tendientes a garantizar, hasta donde sea razonablemente práctico, un ambiente laboral sano y adecuado a las necesidades de la industria bananera. Por tanto, Sintrainagro y los trabajadores, como corresponsables del proceso, fomentarán el desarrollo de una cultura del autocuidado, que garantice la observancia de las prescripciones y*

*medidas de seguridad industrial y de salud ocupacional prescritas por las Empresas o las autoridades del ramo.*

*»La necesidad de propender por la sostenibilidad social y ambiental de la actividad bananera.*

*»No habrá tratamiento discriminatorio en el acceso al empleo y a las condiciones de trabajo por razones de género, orientación sexual, raza, condición, estirpe, edad, filiación política o sindical, credo o religión. De igual forma ratifican las partes que las diferencias de trato sólo podrán estar fundadas en razones objetivas, tales como: competencias, destrezas, habilidades, conocimientos, experiencia y exigencias intelectuales o físicas inherentes a la actividad laboral.*

*»La necesidad de asegurar que los menores en edad escolar no sean vinculados a la actividad laboral y, por esta razón, no promoverán la contratación laboral de menores de edad. En caso que se vinculara laboralmente a menores, con ajuste a las normas legales vigentes, deberán adoptarse las medidas necesarias para prevenir los riesgos para la salud y la integridad personal del menor, así como, observar las disposiciones laborales que regulan el trabajo de menores.*

*»No habrá discriminación de la mujer en materia de empleo. En consecuencia se dará igual tratamiento que al hombre en todos los aspectos relacionados con el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad social.*

*«Respeto por las instituciones legítimamente constituidas, y el respeto por las diferencias individuales.*

*«Necesidad de propender por una sana administración del talento humano,*

*entendiendo éste como el capital más importante de la empresa, y como parte de un verdadero proceso de desarrollo y consolidación.*

*»Constituye propósito común de los actores comprometidos en la actividad bananera, la implementación de un proceso gradual de asunción de la responsabilidad social correspondiente, enmarcada y señalada por el cumplimiento oportuno de las normas legales y convencionales y por el avance, desarrollo y maduración de los procesos Administrativos de Gestión Humana que tiendan, finalmente, a una integración de principios y valores como máxima expresión de la interacción entre trabajadores y empresa.” (Acuerdos Generales 2002)*

## **Conclusiones**

De los apartados anteriores se desprende que el mayor reto que tienen los actores de la actividad bananera ante la perspectiva de una transformación de los procesos de control social y político de los paramilitares es consolidar y ampliar una experiencia de concertación laboral y de alguna manera de concertación social, autónoma, rompiendo con la lógica de la “ciudadanía autoritaria”, impidiendo la reproducción de formas de coerción ya conocidas en la región. Esta tarea se hace tanto más imperiosa cuanto, las informaciones recientes (Corporación Nuevo Arco Iris, 2005), señalan una expansión del bloque paramilitar Helmer Cárdenas, que ha reocupado los territorios que dejó la desmovilización del Bloque Bananero y los mecanismos de coerción de los paramilitares ahora desmovilizados parecen estar a la orden del día.

No resulta menos significativo, lo correspondiente al crecimiento de las Cooperativas de Seguridad y Vigilancia

Privada en la región, lo que corresponde de alguna manera a la continuación por otras vías de la “paz armada” que mencionaba el obispo de Apartadó.

De la misma manera, resulta de capital importancia por parte del Sindicato, ampliar su carácter de organización social, que superó los estrechos límites de lo gremial, y se lanzó a la perspectiva de desarrollar un sindicalismo de naturaleza territorial y social.

Por último compete a los actores de la actividad bananera, la comprensión de que la civilidad por la que optaron no elimina la conflictividad laboral y social, pero sí suministra instrumentos que hay que profundizar para la tramitación de esa conflictividad, sin renunciar cada uno de los actores a sus propios intereses.

Buena parte de los anteriores asuntos serán discutidos y analizados con ocasión de la negociación de la próxima Convención Colectiva de Trabajo. En efecto, la Convención vigente finaliza en el próximo mes de febrero de 2006 y en el mes de diciembre se inician las conversaciones con miras a la nueva negociación. Avanzar en sustraer la actividad bananera, la región y sobretodo la vida cotidiana de las características de la ciudadanía autoritaria y del control mafioso, sobre la vida económica, social y política es el principal reto.

## BIBLIOGRAFIA

**CELIS, Juan Carlos** (2004). *Sindicatos y territorios*. Ediciones Escuela Nacional Sindical. Medellín.

**CODHES** (2004). *El desplazamiento forzado no cede*. Bogotá.

**CORPORACIÓN NUEVO ARCO IRIS**. *Investigación en desarrollo*. 2005.

**CORPORACIÓN VIVA LA CIUDADANÍA**. *Caja de Herramientas* (especialmente los números 99 a 105).

**CORPORACIÓN VIVA LA CIUDADANÍA**. *Propuestas para derrotar la violencia en Urabá*, mimeo, 1996.

**DUNCAN, Gustavo** (2005). *Del campo a la ciudad en Colombia. La infiltración urbana de los señores de la guerra*. Cede, Universidad de los Andes. Edición Electrónica. Enero.

**ESCUELA NACIONAL SINDICAL**. *Censo Sindical*.

**ESCUELA NACIONAL SINDICAL**. *Banco de datos*. 2003.

**Escuela Nacional Sindical** (2004). *Informe de Violaciones a Derechos Humanos y Libertades Sindicales*.

**GARCÍA, Clara Inés**, *Urabá, región, actores y conflicto*. Iner. Universidad de Antioquia, 1996.

**ROMERO, Mauricio** (2003). *Paramilitares y Autodefensas en Colombia, 1982- 2003*. Editorial Planeta.

**SEMINARIO INTERNACIONAL**. *Memorias*. “Hacia la superación definitiva del paramilitarismo en Colombia”, en prensa.

**SINTRAINAGRO**. *Estatutos*. Mimeo. Apartadó. 1999.

### **Prensa**

*Memorias del Seminario Internacional Hacia la superación definitiva del paramilitarismo en Colombia*.

### **Entrevista personal**

Oswaldo Cuadrado. presidente de Sintrainagro. Apartadó, 2000.