



SOLLA CONSOLIDA POLÍTICA CORPORATIVA **ANTISINDICAL**

Por: César Collazos Rico.
Directivo CUT Valle



El pasado 5 de noviembre, la compañía productora de alimentos balanceados y concentrados, Solla S.A. renovó un pacto colectivo por 10 años. Es la segunda versión del que impuso en 2018, violando disposiciones del código laboral. De esta manera consolida una política corporativa de persecución sindical.

Solla es una compañía hija de las oportunidades que trajo la revolución verde y el avance de la inversión norteamericana en el agro desde finales de la segunda guerra mundial. Con más de 70 años de historia, se ubica en el puesto 65 entre las 100 empresas con más ventas. En el sector de los concentrados, solo es superada por las firmas Contegral (48) e Itacol (50).

Sus ingresos operacionales, entre 2018 y 2022, crecieron en un 90% y sus ganancias se multiplicaron por cinco, al pasar de \$ 14 a \$ 90 mil millones de pesos. Las ventas del año pasado superaron los \$ 2.6 billones de pesos. Sus activos superan el billón de pesos, siendo la segunda firma entre las 42, del sector de concentrados, que reportan informes a la superintendencia de sociedades, solo superada por Contegral (Superintendencia de Sociedades, 2023).

Desde el año 1959 en esta compañía existe el Sindicato Nacional de Trabajadores de Solla, Sintrasolla. En este tiempo se han negociado 28 Convenciones Colectivas de Trabajo. Hasta el año 2007 los conflictos obrero-patronales se resolvieron en los tiempos mínimos que establece el Código Sustantivo del Trabajo, sin recurrir a prorrogas y menos a huelgas y/o tribunales de arbitramento. Sin

embargo, con la llegada a la dirección de la compañía del abogado Mauricio Campillo Orozco, las relaciones obrero-patronales se tornaron tóxicas.

En la negociación del 2009, 2014 y 2019, el proceso se extendió hasta el plazo máximo y en el último día Sintrasolla tuvo que anunciar la convocatoria de una votación para decidir el conflicto mediante huelga o tribunal. En 2014 y 2019 el arreglo se hizo cuando se instalaban las urnas para la votación de los trabajadores. Se podría pensar que la renuencia de la dirección de Solla con las últimas negociaciones, se debe al monumental costo de la Convención. Nada de eso.

La Convención de Sintrasolla es un acuerdo colectivo muy modesto en términos de remuneración (básico de \$1.5 millones), ajuste salarial anual (IPC +1.3%) y primas extralegales (15 días de salario básico por año laborado). Desde su primera versión cobija a todo trabajador que gane hasta cuatro salarios mínimos, aún sin estar sindicalizado. Más del 80% de la plantilla tiene contrato a término fijo y sobre esto la Convención no tiene una disposición para una conversión hacia términos indefinidos, como sucede en otras empresas. En resumen, es una convención exigua en comparación con el volumen de ingresos y ganancias de la compañía. No supera el 2% de los costos operacionales de Solla.

Con la llegada de Iván Duque a la presidencia, Solla aprovechó para imponer un pacto colectivo. La dirección de la compañía condicionó la renovación de los contratos a término fijo a la firma del pacto. Como

Sintrasolla tenía afiliada al 49% de la plantilla, la empresa obligó a los trabajadores a firmar una carta de renuncia al sindicato, so pena de no renovarles el contrato. De esta manera redujo la tasa de sindicalización a menos del 33%, nivel a partir del cual es legal la suscripción de un pacto. Fui testigo, pues recibí de manos de un trabajador de Servientrega el correo certificado que envió Solla Buga a Sintrasolla con 200 cartas de renuncia al sindicato. Así fue en el resto de sedes (Girón, Mosquera y Bello). Aunque Sintrasolla denunció ante el Congreso de la República, en instancias judiciales y en la OIT, el pacto sigue vigente a espera de un fallo.

Tras cinco años de vigencia del primer pacto, del estrangulamiento de la afiliación de Sintrasolla, que pasó de casi 700 a menos de 200 socios, y de la normalización de un ambiente de sobrecarga, acoso laboral y persecución sindical, Solla prepara el terreno para una negociación ventajosa. Sabe que tiene a su favor la actitud desinteresada del Ministerio del Trabajo y la paquidermia del poder judicial, además del músculo financiero para mantener los servicios de abogados muy creativos en el ejercicio de escamotearle derechos a los trabajadores.

La segunda versión del pacto se impone a 10 años, les modifican la letra menuda a las cláusulas favorables que copian de la Convención, imponen la cláusula grillete (*ningún afiliado puede renunciar a menos que pague un millón de pesos*), elimina el sistema ascendente de ajuste salarial por uno flotante en función de la inflación. Escenario de IPC menor al 4%: IPC + 1%. Escenario IPC mayor del 4 pero menor que 10: IPC + 1,25%. Escenario IPC mayor al 10: IPC + 1.5%. Una manera creativa para eliminar la escala de remuneración de calidad. Estas medidas intentarán imponerlas a los sindicalizados, en la próxima negociación, en nombre de la igualdad (*todos en el suelo*).

Solla mantiene una política de acoso y asfixia de Sintrasolla, porque es la única organización que le exige el cumplimiento de estándares mínimos en materia de ambiente laboral y garantías colectivas en términos de remuneración y estabilidad laboral. Su dirección corporativa tan defensora de la libertad, de empresa, le irrita que los trabajadores ejerzan la libertad sindical.