



Ricardo Aricapa

**Las Cooperativas de Trabajo Asociado
en la agroindustria de la palma africana
Desierto verde y ruina laboral**



Ricardo Aricapa

**Las Cooperativas de Trabajo Asociado
en la agroindustria de la palama africana**
Desierto verde y degradación laboral

© ESCUELA NACIONAL SINDICAL, 2007

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

2007

ISSN: 1794-9270

Ricardo Aricapa, 2006

Para esta publicación la ENS recibe el apoyo de



Holanda

Se puede reproducir total o parcialmente por cualquier medio, previo permiso de la editorial

Contenido

El desierto verde	5
La ruina laboral	11
El nacimiento de las CTA	20
Plantación adentro	31
El rosario de descuentos	41
Las formas de administrar	48
Tierra de piratas	52

El desierto verde

En Puerto Wilches, Sabana de Torres, Puerto Parra, San Alberto y demás municipios vecinos en la amplia sabana del bajo Magdalena Medio, la palma africana apabulla el paisaje.

En muchos kilómetros a la redonda no se ve cosa distinta: interminables y tupidos cultivos que se extienden sobre el horizonte como un paño sobre una mesa de billar. Es el “desierto verde”, como se le conoce; un desierto que en Colombia ya se ha extendido a 73 municipios de trece departamentos. O el “oro verde”, como ya también está empezando a ser conocida la palma africana, dado el alto contenido de aceite de sus frutos y el valor económico que su siembra masiva tiene hoy en muchos países del mundo, debido a que el biodiésel,

que se refina a partir de su aceite, está llamado a ser una fuente energética de primera línea, sustituto de los combustibles fósiles, y una alternativa de solución al calentamiento global.

Y es que esta palma —llamada africana por ser originaria de las costas de Guinea, en África— es en verdad un portento de la naturaleza. Se le llama “la reina de las oleaginosas”. Sus compactos racimos de veinte o más kilos de peso, cuyo festivo color anaranjado salta a la vista cuando el fruto está maduro, proveen aceite con generosidad. Cada pepita de un racimo rinde la mitad de su peso en aceite crudo, que una vez procesado deriva en una cantidad grande de productos esenciales para la vida humana: aceite de cocina, margarinas, cosméticos, detergentes, jabones, pinturas, velas, betunes, tintas y, últimamente, el biodiésel. Además la torta de palmiste, que es el subproducto del proceso de maceración del fruto, se utiliza en concentrados para el ganado. De este fruto, pues, no se pierde nada.

De ahí el auge que en Colombia está teniendo la agroindustria de la palma africana, al punto de erigirse en uno de los proyectos estratégicos más importantes y en asunto de primera página en la agenda económica

del gobierno de Álvaro Uribe Vélez. Hace cinco años la Ley 693 abrió la puerta a la comercialización del biocombustible en el mercado nacional, y más recientemente otra ley favoreció con exenciones tributarias el cultivo de plantas industriales de tardío rendimiento, como la palma africana.

En el 2008 Colombia producirá 800 mil toneladas de aceite de palma, y el negocio sigue en plena proyección. Los inversionistas ya han hechos sus cuentas. Fedepalma, el gremio de los palmicultores, trabaja en el proyecto de ampliar el área sembrada a 750 mil hectáreas en un plazo de doce años. Es decir, triplicar el área de siembra que hoy existe y duplicar el número de empleos. Según los cálculos, esa inversión supondrá para el año 2020 la generación de 100 mil empleos directos y 300 mil indirectos.

Por todo lo anterior, hoy en Colombia la palma africana se percibe como una promesa de riqueza y prosperidad, de apuesta al futuro. Y bien podría ser verdad tanta belleza si no fuera porque es una riqueza que cojea, y mucho, por el lado laboral: prospera sobre los hombros y los charcos de sudor de legiones de trabajadores explotados y mal pagados.

La palma es el típico producto del mundo subdesarrollado: sólo se da en países tropicales y por debajo de los 800 metros de altura sobre el nivel del mar. Es una agroindustria sujeta a los avatares del mercado internacional del aceite y el biodiésel, que, como se sabe, está dominado por corporaciones transnacionales que fomentan su cultivo a través de cuotas asignadas dentro de un ordenamiento global del mercado; cultivos a bajos costos de producción, es decir, con mínimas condiciones laborales y salariales.

Otra característica no menos importante de la agroindustria de la palma, es que en el concierto de la vida nacional es vista como un bastión del avance del paramilitarismo, como un proyecto paralelo. Porque es evidente que en muchas regiones del país, y no sólo en el Magdalena Medio, esta agroindustria se fortalece a la par que lo hacen los grupos paramilitares y sus aliados. Y con ese fortalecimiento no sólo propiciaron la apropiación de más tierras para el cultivo de palma, sino que impusieron el cuestionado modelo laboral que hoy rige en las plantaciones, silenciando de paso a las organizaciones sindicales.

Adicionalmente, sobre las plantaciones de palma africana pesa la espada de Damocles de los ecologistas,

que no se puede —o por lo menos no se debe— minimizar y dejar por fuera de la discusión. Los ecologistas alertan sobre los peligros ambientales, sobre todo por tratarse de un monocultivo tan intensivo en producción y siembra como la palma africana. Baste un simple dato: un jugo de guanábana que a usted le sirvan en Puerto Wilches, casi con seguridad está hecho con una guanábana traída de Bucaramanga o Lebrija, porque en la región se acabaron los guanábanos. Como se acabaron también las huertas, los plátanos, las yucas y el maíz; el pancoger que llaman. Ocurrió que los campesinos tradicionales, los de veinte o 50 hectáreas, vendieron sus fincas a los complejos aceiteros, o en el mejor de los casos la conservaron y tumbaron todo para sembrar palma. Por eso hoy, un municipio como Puerto Wilches, se da el dudoso honor de tener el 80% de su territorio sembrado en palma. No respetaron ni las guardas de los ríos. Sembraron hasta las orillas, y tanto la cabecera municipal como los corregimientos quedaron como metidos en camisas de fuerza, porque no tienen para donde extenderse. Literalmente están rodeadas de un mar verde, como islas.

El asunto además —siguen diciendo los ecologistas— comporta un agravante: por su amplio follaje y gran

corpulencia la palma africana reseca severamente la tierra a lo largo de su vida útil, que es extensa: de veinticinco a treinta años. Y no es un simple discurso: en el corregimiento Puente Sogamoso hasta hace pocos años vivió una hermosa y espejada ciénaga donde nadaban pececillos y en sus orillas se amañaban las garzas. Pues ya esa ciénaga se secó, los pececillos se murieron y las garzas se aburrieron y se fueron.

La ruina laboral

Los trabajadores de Puerto Wilches y demás municipios donde hoy se explayan 60 mil hectáreas de desierto verde, no ven a la palma africana como una redención sino como el meollo de sus problemas. Ese tigre no es como lo pintan, dicen. Y no lo dicen por la palma misma, desde luego, porque sería absurdo recalar su frustración en la inocente palma, que lo único que hace en este mundo es dar frutos y embellecer el paisaje. Lo dicen por las nuevas formas de contratación que han invadido, como un cáncer, todo el tejido de la agroindustria palmífera; por la ruina laboral que ésta le ha traído a la región.

Es poco probable que en Puerto Wilches haya trabajadores que puedan decir que su calidad de vida ha mejorado en los últimos años. Ni siquiera los de vinculación directa a las empresas lo dicen, que son lo que mejores condiciones laborales conservan. Por su nivel de ingre-

sos y seguridad social a éstos podemos ubicarlos dentro de un rango laboral medianamente digno. Sólo que ya son muy pocos. En los últimos años las empresas no han cejado en el empeño de dismantelar su nómina de trabajadores.

Una empresa como Monterrey, por ejemplo, que hace diez años tenía 700 trabajadores de planta, hoy no llega a los 300, y eso porque están amparados por convención colectiva. De no existir el sindicato seguramente de esos 300 no hubiese quedado ni la tercera parte. Un sindicato que no la pasa bien ciertamente, que no sólo vive acosado por la empresa sino por la devastación paulatina del tiempo. Como desde hace rato las contrataciones en la empresa se hacen con terceros, el sindicato no tiene forma de registrar afiliaciones nuevas. Todo lo contrario, tiene que resignarse a ver cómo se va encogiendo con cada trabajador que se jubile o negocie su retiro; cómo tiene que ir cediendo conquistas en cada sentada en una mesa de negociaciones; cómo se va consumiendo por simple sustracción de materia. Un sindicato sin dientes, en suma.

En contraste, la contratación con terceros sí ha proliferado como el hongo en la boñiga. Se ha convertido

en la única fórmula laboral de los empresarios de la agroindustria palmífera. Y adopta, como el camaleón, formas variopintas: intermediación de contratistas, cooperativa de trabajo asociado, empresas temporales de empleo o sociedades de hecho; todas operando —especialmente las últimas— como ruedas sueltas en el mercado laboral, porque es prácticamente nula la vigilancia estatal que se ejerce sobre ellas. Y en ese río revuelto ganancia de empresarios, que así logran que cooperativas, sociedades de hecho y contratistas hagan lo peor que pueden hacer: competir entre ellos mismos por ver quién cobra más barato los contratos.

En lo que respecta a las cooperativas de trabajo asociado, las famosas CTA, tenemos que las compensaciones —como se llama técnicamente el pago que por su trabajo recibe el asociado— varían según sea la empresa que contrata, porque no todas pagan lo mismo: parecen en competencia por ver cuál paga más mal. “Aquí la quincena se le acaba a uno en una semana”, es la queja que se escucha por doquier.

En la Cámara de Comercio de Barrancabermeja aparecen registradas 57 cooperativas de trabajo asociado en solo Puerto Wilches. Un buen número de ellas sin la

documentación en regla, bien porque ya no están activas o bien han seguido funcionando en forma irregular, sin el cumplimiento de los requisitos que exigen la Superintendencia de Economía Solidaria y el Ministerio de la Protección Social.

Son además cooperativas maniatadas a la voluntad de las empresas que contratan sus servicios, pues han perdido la naturaleza de entes autónomos y autogestionarios que tenían por virtud de la ley que las concibió. Sobre ellas se imponen las condiciones económicas y las cláusulas laborales de los empresarios, porque carecen por completo de poder de negociación. Son los supervisores y mandos medios de las empresas quienes las controlan en la práctica, quienes de hecho las dirigen. Ellos intervienen en el nombramiento de sus gerentes y ejercen el poder de veto sobre aquellos que resulten rebeldes o no sean de su complacencia. Además ponen límites al número de asociados. Lo mejor para las empresas es contratar con cooperativas pequeñas (entre diez y 40 asociados) regadas en toda la cadena de la producción. Es el viejo truco de dividir para reinar, ya que con cooperativas grandes les sería más difícil imponer condiciones de negociación y potencialmente resultarían más perturbadoras.

Precisamente por tener un número pequeño de asociados, en épocas de pico de cosecha las cooperativas se ven en apuros para cumplir la cuota de producción asignada en la “oferta mercantil”, como se llama el acuerdo que negocia con la empresa. Como no tienen la mano de obra suficiente les toca recurrir al ejército laboral de reserva, o sea a los trabajadores ocasionales que en las cooperativas figuran como pre-asociados, cuyo número en meses de pico de cosecha es incluso mayor que el de los asociados. Coofuturo, por ejemplo, emplea unos 65 ocasionales, y sus asociados no llegan a 40. Sus condiciones obviamente no son las mismas que las de los asociados, ni el pago tampoco. Ganan menos por tonelada cosechada.

Pero son las sociedades de hecho, que hoy pululan en la región palmífera —sobre todo en las plantaciones nuevas—, la forma de contratación que más riñe con la dignidad de los trabajadores, con la decencia laboral; la forma más punzante y feroz de la deslaboralización.

Según cálculos de la Cámara de Comercio de Puerto Wilches, en esa jurisdicción pueden existir, bajita la mano, unas 60 sociedades de hecho. ¿Cuántas funcionando? ¿Cuántas desaparecidas? Vaya usted a saberlo,

porque son difíciles de detectar y cuantificar. De ellas no existe registro en las oficinas que regulan la actividad laboral, por la sencilla razón de que se rigen por el código mercantil y no tienen necesidad de constituirse con personería jurídica y escritura pública. Así que pueden aparecer de la nada y de la misma manera desaparecer, con una facilidad que envidiaría un mago. Surgen de un simple acuerdo entre dos o más personas que se obligan a aportar dinero, trabajo o bienes para explotar una actividad comercial con el ánimo de repartirse entre sí las utilidades, si las hubiere. Pero los trabajadores de Puerto Wilches no tienen dinero ni bienes que aportar. Sólo pueden aportar su fuerza de trabajo.

Las sociedades de hecho no realizan entonces ninguna actividad comercial, como reza en su constitución. En realidad funcionan como bolsas de empleo disfrazadas, pues su única razón de ser, en la práctica, es alquilar la fuerza laboral de los miembros que la constituyen. Sólo que en peores condiciones que las mismas cooperativas. Sus salarios son los más bajos del mercado, y sus garantías de seguridad social y riesgos profesionales las más precarias.

“Es como una nueva forma de esclavitud”, señaló al respecto un vocero de la Pastoral Social adscrita a la Diócesis de Barrancabermeja, quien no esconde su preocupación por la mengua en la calidad de vida que la población está sufriendo por cuenta de la profusión de las cooperativas y sociedades de hecho. “Y los campesinos no tienen más alternativa. Dicen que entre mendigar y no comer nada, prefieren mendigar”, puntualiza el vocero.

Es tal el deterioro de los ingresos que hay trabajadores que no alcanzan a ganar ni el salario mínimo, y les tiene que alcanzar para sostener a sus familias; a sus numerosas familias, porque no la bajan de cinco o seis hijos. Esa prolijidad seguramente es herencia de las épocas de colonización, cuando había que tener hijos al por mayor porque se necesitaba gente, mucho brazos, para abrir la montaña a punta de sierra y hacha.

A la prolijidad se suma el alto costo de la vida en Puerto Wilches, donde casi todo lo que se bebe y se come es llevado de afuera, porque el monocultivo de la palma africana así lo ha querido. Casi todo está sembrado en palma y muy poco dejaron para sembrar frutas, plátanos, yuca, maíz y demás productos del pancoger. Por lo que

un plátano cuesta entre \$600 y \$700, y un jugo de guanábana \$3 mil, lo cual no deja de ser irónico en una región tan feraz como pocas, donde en otras épocas los plátanos se regalaban, las papayas crecían silvestres y los mangos se caían solos de los árboles porque nadie los cogía.

Y no es casual que Puerto Wilches, reconocido ya como la capital de la palma africana en Colombia, sea un pueblo sin ínfulas, que no parece ser el capital de nada, donde lo más alto sigue siendo la cúpula de la iglesia; un pueblo de cinco carreras largas cruzadas por veinte o más calles —más de la mitad de ellas polvorientas—, cercado en sus contornos por una hilera de asentamientos nuevos, barrios de invasión creciendo al garete, algunos todavía sin alcantarillado y en todos ellos las casas levantadas en latas y madera sin pulir. Es allí donde viven los trabajadores de la agroindustria de la palma africana, los que han llegado en los últimos años tras el espejismo de la bonanza, los más llevados de la suerte. “El que viva en casa de material es porque paga alquiler”, dijo sentencioso un habitante de la localidad, que sabe por qué lo dice.

El deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores también lo sienten, obviamente, los dueños de

las cantinas. Uno de ellos cuenta que hace diez años, cuando los trabajadores tenían mejores ingresos y no había tanta cooperativa, en su negocio se vendían diez cajas de cerveza entre semana, y treinta entre sábado y domingo. Hoy en semana no abre y entre sábado y domingo apenas vende, cuando le va bien, veinte cajas. Otro dice que hasta hace poco tiempo tuvo un granero, en el que tenía acuerdos de crédito para que los asociados retiraran mercados. Pero lo tuvo que cerrar porque algunas cooperativas le quedaron mal, no le pagaron. Por eso en el comercio ya pocos fian a las cooperativas, y exigen el aval de la empresa para soltarles mercancía a crédito. “Por eso aquí hay tanto gota gota”, dice. Como se sabe, el “gota gota” es ese sistema de crédito feroz que se ha impuesto en pueblos y ciudades, en el que los intereses asfixian más que la misma deuda, y si usted no puede pagarlos el día y a la hora que es, pues vaya entregando la nevera, la moto o lo que tenga. O piérdase del pueblo si no tiene nada que entregar.

El nacimiento de las CTA

A principios de los años noventa, con el país ya embarcado en la ruta de la apertura económica, entró a regir un nuevo marco jurídico para la actividad laboral; un marco que propiciaba la llamada “flexibilización”, o sea los diferentes modelos de contratación con terceros. Se refuerza entonces la figura del contratista, nacen las agencias temporales de empleo, las empresas asociativas de trabajo y las cooperativas de trabajo asociado. Éstas fueron a la postre el modelo preferido, el más exitoso, en el sentido de que es el que mejor cuadra con los intereses de los empresarios.

En el sector de la palma africana las primeras cooperativas surgieron en 1993, en Cumaral, municipio del departamento del Meta. La experiencia no tardó en repli-

carse en la región de San Alberto, Cesar, más concretamente en Indupalma, la más antigua y mayor empresa aceitera del país, que en ese entonces padecía serias afugias financieras que sus directivas atribuían al bajo precio internacional del aceite, pero sobre todo a las onerosas obligaciones contraídas con el sindicato, que —aseguraban— se tragaban el 84% de sus ingresos. Es que en verdad los obreros de la agroindustria del aceite de palma habían logrado, mediante sus luchas sindicales, conquistas laborales comparables a las de los obreros de Ecopetrol. Las cooperativas fueron exitosas porque para las empresas representaron una doble solución: por un lado abarataron costos laborales y por el otro entraron a debilitar el poder de los sindicatos.

En Indupalma se inició entonces, impulsada por la misma empresa, una campaña de promoción y creación de cooperativas, que empezó por proponer a los trabajadores su retiro voluntario a cambio del pago de una indemnización, con la garantía adicional de que quien se retirara en tales condiciones no perdía el empleo: seguiría vinculado laboralmente a Indupalma a través de las cooperativas. Otra fórmula de arreglo fue la entrega de tierras a los trabajadores a cambio de la indemnización. Negoció con ellos 1.700 hectáreas en total, y

además les ayudó con asesoría y consecución de créditos, con la idea de que se asociaran en cooperativas de producción. Algunos de estas cooperativas todavía funcionan y otras desaparecieron.

Por su parte Monterrey, la empresa más antigua y una de las más grandes de Puerto Wilches, hizo lo propio: en 1998 negoció tierras con 57 beneficiarios, muchos de ellos trabajadores en retiro voluntario. Para ello aprovechó el programa de subsidios gubernamentales que el Incora adelantó aquel año en la región. Sólo que la experiencia no resultó satisfactoria, al menos no para los trabajadores. Partiendo de que cada uno recibió entre ocho y diez hectáreas, menos de las doce que como mínimo se necesitan para que un cultivo de palma sea rentable; a lo que se agregó la discutible calidad de la tierra entregada, cultivada con palma a punto de renovación porque tenía más de veinte años de sembrada. Mejor dicho, fue un negocio en el que a los supuestos beneficiarios les salió más caro el caldo que los huevos, como dice el refrán. Fue —según lo afirman— un “golazo” que les metió la empresa, que aprovechó los subsidios del gobierno para desprenderse de tierras malas y cultivos viejos. Hoy la mayoría ya no tienen la tierra, la vendieron, y algunos volvieron a su condición

de asalariados, a emplearse en cooperativas y sociedades de hecho.

Así que las primeras cooperativas de trabajo asociado que surgieron en el Magdalena Medio, se nutrieron principalmente de trabajadores desvinculados voluntariamente de las empresas. Pero también se nutrieron de los campesinos que vendieron su tierra, o ésta les fue arrebatada o comprada por la fuerza a precio de ganga; y se nutrieron de los inmigrantes y desplazados de otros departamentos que llegaron a buscar empleo, lo que ha convertido esta región en todo un calidoscopio de la nacionalidad colombiana, un crisol de gentes provenientes de todas partes: costeños, paisas, santandereanos, boyacenses, caucanos, opitas, chocoanos.

Lo que ocurrió —dice el vocero de la Pastoral Social de Barrancabermeja— fue que los industriales de la palma se preguntaron: para qué contratar directamente trabajadores cuando las cooperativas pueden hacer lo mismo y más barato, y de paso se evitan enredos con prestaciones, dominicales, EPS, fondos de pensiones, sindicatos... Y a los campesinos les hicieron creer que así

mejorarían su calidad de vida, por eso las acogieron con esperanza. Porque no es lo mismo ser un trabajador raso que ser asociado y propietario de una cooperativa. La palabra propietario como que impresiona, cuando en el caso de las cooperativas esa propiedad no es más que ilusión. No son dueños de nada.

En efecto, las cooperativas terminaron en una rotunda frustración, en empresas de pacotilla condenadas a sobrevivir en el límite de sus escasas posibilidades; a no tener futuro, a quedarse flotando en el mismo punto como corchos en un remolino. Cómo va a tener futuro una cooperativa cuyos asociados a duras penas pasaron quinto de primaria, no tienen idea de cómo se maneja una empresa y desconocen los principios básicos del cooperativismo. Hay cooperativas en las que miembros del Consejo de Administración no saben ni leer.

Pero, sobre todo, son cooperativas sin capital, sin maquinaria y sin vehículos, sin nada que les garantice capacidad de negociación y rentabilidad. Las que al cierre del año alcanzan a producir se pueden contar en los dedos de las manos, y sobran dedos. Y son excedentes

que no pasan de \$10 millones, cuando mucho, para repartir entre treinta o 40 asociados. Lo usual es que den pérdidas.

Sobre el surgimiento y avance de las cooperativas, un trabajador de planta en Oleaginosas Las Brisas, y además dirigente sindical, cuenta lo siguiente:

En Las Brisas el sindicato había acordado con la empresa que todos los trabajadores que se contrataran tenían que ser a término fijo. Se permitía un número pequeño con contrato civil, no más de 60. Pero nos descuidamos y de un momento a otro cambiaron los contratistas por una cooperativa de 60 asociados. “Cooperativa Especial”, la llamaron. Eso originó una discusión con los jefes de la empresa. Pero la explicación que ellos nos dieron fue que los contratistas se habían vuelto un problema porque no cumplían con las normas laborales y la seguridad social de los trabajadores, y entonces la empresa la tenía que asumir. En cambio con las cooperativas no tenían ese problema. Además nos las pintaron como lo mejor

para los trabajadores, porque pasaban de ser asalariados a dueños de su propia empresa. Nosotros, que en ese tiempo poco conocíamos de cooperativas porque era un sistema nuevo en Puerto Wilches, terminamos por tranzarnos. Porque además nos garantizaron que el número de asociados de la cooperativa no aumentaría, que no pasaría de los 60 que iniciaron. Pero cuando nos dimos cuenta ya tenía 180 asociados. Muchos, poco más de la tercera parte del total de trabajadores de la empresa. El sindicato demandó por esa situación pero perdimos la demanda, y la empresa quedó con vía libre para formar cuántas cooperativas quiso.

Y con las cooperativas llegó el regateo y la guerra de tarifas, con el consiguiente deterioro de los ingresos y condiciones laborales de los asociados. Tanto, que llegó el momento en que éstos se alzaron en protesta. El primer movimiento se dio en San Alberto, César, donde la protesta fue rápidamente sofocada con violencia y no representó ningún logro para los trabajadores. Después fue Puerto Wilches, exactamente el 18 de

octubre de 2002, cuando cerca de 1.700 asociados de cooperativas pararon durante tres semanas, situación que dentro de los cánones del derecho laboral no dejaba de ser, más que curiosa, absurda, porque se supone que los cooperados no tienen ni siquiera la opción de recurrir al paro porque ellos no son trabajadores sino propietarios. Era como si los dueños de Indupalma decidieran hacer un paro contra ellos mismos. Esta vez los reclamos fueron los mismos: que en vez de tantas cooperativas pequeñas hubiera una sola por empresa, y que se estandarizaran y aumentaran las tarifas.

Pero ocurrió lo mismo que en San Alberto: el paro fue rápidamente reprimido y el movimiento disuelto, con once dirigentes detenidos y 32 trabajadores vetados como asociados de las cooperativas. Incluso muchos de ellos se tuvieron que ir de la región, amedrentados por las amenazas. También hubo asesinatos, porque en la tras escena estuvo muy activa la sombra disciplinaria de los paramilitares, manifiesta, por ejemplo, en la proliferación de cooperativas de vigilancia para el servicio de las plantaciones. Entre los asesinados se cuentan Carlos Arciniegas y Manuel Ávila, este último presidente de Sintrainagro en Puente Sogamoso, y uno de los más carismáticos líderes de la región. Él fue el

primero que impulsó la creación de una confederación de cooperativas, e incluso alcanzó a hacer algunas gestiones de acercamiento entre éstas y el sindicato. Después ya no hubo más movimientos de protesta, ni nadie que se atreviera a encabezarlos.

Al respecto, el vocero de la Pastoral Social opina que el modelo cooperativo, y demás formas de tercerización laboral en la agroindustria de la palma, no se habrían podido dar sin acabar primero con la influencia grande que tenían los sindicatos, los que a su vez estaban de alguna manera cobijados por la influencia de los grupos guerrilleros en la región.

Pero —sigue diciendo— no fueron las fuerzas del Estado sino los paramilitares los que arrinconaron y diezmaron a la guerrilla. Y eso fue determinante. Sólo cuando el paramilitarismo logra asegurar la región, es que puede entrar la propuesta de las cooperativas.

Es la misma tesis que el sociólogo Manuel Alberto Alonso en su libro *Conflicto armado y configuración regional en el Magdalena Medio*, corrobora, cuando afirma:

En lo económico, el paramilitarismo representa la salvaguarda de las inversiones que el gran capital agroindustrial, ganadero, minero o narco tiene en el Magdalena Medio. En lo político, es un intento de reconstrucción, por la vía violenta, de los mecanismos tradicionales de dominio bipartidista en la región. Y en lo social, es una estrategia de reinstitucionalización del tejido social por la vía de la represión.

De esta estrategia hizo parte, sin duda, el posicionamiento de las cooperativas, las sociedades de hecho y de más formas de subcontratación laboral.

Y es que en una región como el Magdalena Medio, de tantos conflictos no resueltos —el de tierras el principal de ellos—, de tanta riqueza petrolera, y tanta historia corrida por fuera de los marcos institucionales, el asunto laboral nunca ha dejado de estar ligado al conflicto armado. Antes, en las décadas de los setenta y los ochenta del siglo pasado, eran los partidos de izquierda los que obtenían allí la mayor votación, y la guerrilla un poder grande de influencia, la cual incluía a los sindicatos. No hay que olvidar que fue en Puer-

to Wilches donde el ELN hizo sus primeros tiros; que no muy lejos de allí fue abatido por el ejército Camilo Torres, el cura guerrillero; y que el comando Domingo Laín, el más poderoso de ese grupo guerrillero, tuvo en esta región su santuario. Después llegaron las FARC a ocupar el resto del espacio, a operar en principio en estrecha alianza con el ELN, en la llamada Coordinadora Guerrillera Simón Bolívar.

No es de extrañar entonces que haya sido el Magdalena Medio la región donde surge la primera célula de una contraguerrilla de carácter particular, no estatal: el primer grupo paramilitar, exactamente en Puerto Boyacá, en 1982. Desde entonces esa célula no cesó de reproducirse, volverse tejido. Tanto, que para mediados de los noventa ya había tomado cuerpo y había logrado trasvasarse a casi todas las instancias públicas y privadas de la región. Es pues en ese entorno favorable que la agroindustria de la palma africana se da un respiro, toma un nuevo aire e inicia su expansión, que a partir de entonces será vertiginosa. Cenipalma nos informa que el área cultivada en la región crece a un ritmo de 3.300 hectáreas por año, es decir, un crecimiento anual del 8,2% desde 1995 hasta el 2004. Y seguirá creciendo a una tasa superior en los próximos años.

Plantación adentro

En Puerto Wilches las dimensiones que ha alcanzado la agroindustria de la palma africana son avasallantes. Uno ve como los ríos, las carreteras y los caminos se internan y se pierden entre el silencio y la monotonía asfixiante de miles y miles de hileras de palma.

Monterrey, Oleaginosas Bucarelia, Oleaginosas Las Brisas y Palmeras del Ocho, son las principales empresas de Puerto Wilches, todas con plantaciones de 3 mil o más hectáreas y con su propia planta de extracción de aceite. El resto son fincas campesinas y plantaciones de inversionistas individuales, que todavía son muchas, y no todas pequeñas —algunas tienen más de mil hectáreas—, que venden su producción a las empresas grandes.

José Ramón Segura, dirigente de una de las cooperativas de la zona, es en sí mismo un testimonio viviente de las transformaciones económicas y sociales que ha sufrido la región a lo largo de su historia: su abuelo fue uno de los primeros que, a principios del siglo pasado, llegaron a descuajar selva y a abrir tierras de colonización; tierras que después vendería a los industriales de la palma africana que en los años 60 llegaron con sus plantas de extracción de aceite. Desde entonces casi todos los descendientes de aquel abuelo han terminado como obreros de la agroindustria palmífera. José Ramón lo es desde hace diez años.

José Ramón, pese a su condición de directivo de una cooperativa, un ácido crítico de los malos efectos económicos y sociales que el sistema cooperativo, y todas las demás especies de subcontratación, le han traído a la región. No lo dice por las cooperativas mismas, y eso lo aclara, porque en su concepto este un sistema que, si funciona bien, puede favorecer a los trabajadores. “Si pudiéramos cumplir al pie de la letra lo que dicen nuestros estatutos —agrega—, las cooperativas serían una maravilla”.

Y es verdad. Si uno revisa los estatutos ve que se ajustan

escrupulosamente a la Ley 79 de 1988 y el Decreto 468 de 1991, marco legal de las CTA en Colombia. Incluso garantizan al asociado gabelas que la ley ni contempla. Son unos estatutos rebosantes de optimismo y formalmente intachables. Pero hasta ahí no más, del papel no pasan. En la práctica, y dentro del estrecho espacio de maniobra que tienen, a las cooperativas sólo les alcanza el oxígeno para sobrevivir, no para hacer lo que sus estatutos dicen. Y como dato curioso: todas consultan los mismos estatutos, porque todas los copiaron de un mismo original, que fue pasando de mano en mano.

José Ramón se queja y se alarma por la ruina que está causando la competencia entre las mismas cooperativas, y entre éstas y las demás formas de subcontratación. No le cabe duda de que son estrategias de las empresas para mantener bajas las tarifas y fregarle la vida al trabajador. Por ejemplo la empresa Monterrey, alegando dificultades financieras, desde hace cuatro años no sube tarifas, paga a lo mismo la tonelada de fruto cosechada. ¡Hace cuatro años las tiene congeladas! Será tal vez lo único que se congele durante tanto tiempo en el infernal calor del Magdalena Medio.

Ahora veamos algunos aspectos y características del

cultivo y la parte industrial de la palma africana, que es mejor conocer antes de meternos en los detalles internos de las cooperativas.

Empecemos por saber que la palma africana es todo un regalo del reino vegetal: resistente, anchurosa, generosa en frutos. No sólo da muchos frutos sino que todo el tiempo los está dando; más obviamente en época de pico de cosecha, que se extiende entre enero y abril, meses de verano en el Magdalena Medio. Y su cosecha es más abundante en cuanto más joven sea la palma, y una palma es joven hasta los 15 años.

Segundo: las labores de campo —recolectores, chala-peros, abonadores, fumigadores, reeperos— son las que más trabajadores requieren, y para ellas las cooperativas contratan la mano de obra al destajo, es decir, pagan por la cantidad de labor hecha, no por las horas trabajadas. Excepto en las plantas extractoras de aceite, que son cinco en la región de Puerto Wilches, donde, por tratarse de un proceso en tiempo continuo, no permite cuantificar la producción al destajo. Allí entonces el pago es por jornada y se reconocen horas extras. Además, las condiciones laborales son extremas debido al calor y el ruido imperante en la planta, que

semeja una gigantesca y trepidante cocina con varios hornos encendidos las 24 horas del día.

Tercero: el pesaje del fruto cosechado es una operación a la que hay que ponerle más fe que aritmética, porque no se hace a los ojos del trabajador. El pesaje lo hace la empresa dentro de la planta, en sus básculas, y después le pasa el dato al trabajador; dato que éste tiene que aceptar porque no tiene más de otra, pues se supone que la báscula no se equivoca.

A precios de hoy (febrero de 2007), por tonelada cosechada las empresas están pagando a las cooperativas \$27 mil en promedio, suma a la cual hay que hacerle los debidos descuentos, cuya lista es larga, y sobre todo tortuosa para el bolsillo. \$15 mil suman los descuentos, de modo que al final el asociado sólo recibe \$12 mil por tonelada. En los meses de pico de cosecha se desquita, pues alcanza a cosechar dos toneladas, de pronto hasta tres si extiende la jornada. Y entonces su ingreso neto diario ya es de \$40 mil, o más.

Los ocho meses de baja cosecha se aprovechan para realizar otras actividades, como podar, fertilizar, fumigar, desyerbar el plato y poner en las palmas trampas para los insectos. Y los ingresos del asociado caen en

picada, quedan en un promedio de \$15 mil diarios; o menos si le llueve y tiene que parar, o amanece indispuerto y no se hace ni la tonelada; o amanece todavía borracho, que es algo que también pasa.

Los días en que por causa mayor el asociado no pueda trabajar, pues sencillamente los pierde, no se los pagan. Como tampoco le pagan los días en que por equis o ye motivo la empresa rebaja la oferta laboral. El año 2005 fue para Monterrey particularmente difícil en ese aspecto. Los asociados de las cooperativas se tuvieron que turnar para quedarse en casa de brazos cruzados, en el suplicio de ver pasar una quincena sin recibir un centavo.

Pero son los trabajadores ocasionales y los preasociados quienes más sufren en los meses de baja cosecha, cuando la oferta laboral baja a la mitad. Como las cooperativas no tienen ningún vínculo con ellos, son los primeros en quedar cesantes. Son el ejército de reserva para los meses de pico de cosecha o cuando se necesitan. El resto del tiempo se les va en esperar que los llamen, sólo que ese tiempo nadie se los paga.

A ese ejército de reserva pertenece Custodio Martínez, trabajador ocasional en la CTA El Progreso, que sirve

en Oleaginosas Las Brisas. Regularmente se saca una tonelada por jornada, por la que le pagan \$22 mil (\$5 mil menos que al asociado). De esa suma la cooperativa le descuenta \$12, o sea que le quedan sólo \$10 mil netos, que a escala mensual no hace ni el salario mínimo. En temporada de alta cosecha le va mejor, es su desquite. Tampoco recibe primas de ninguna especie, no trabaja los domingos pero tampoco se los pagan, no tiene derecho a vacaciones pagas, y toda herramienta de trabajo que solicite se la descuentan de la quincena.

Como se ve, no es nada halagüeña la situación laboral de Custodio Martínez, y más si se sabe que hasta hace poco fue empleado de nómina de la empresa, uno de los tantos que pactó retiro voluntario, obnubilado por la cantidad de plata que le ofrecieron como indemnización. El problema fue que no supo qué hacer con esa plata. O sí supo: la invirtió en un negocio en el que fracasó. Se vio entonces en la necesidad de volver a la plantación, pero esta vez sin todas las garantías laborales y ganando menos de lo que ganaba antes.

Dentro de las variables de los ingresos también juegan, y no poco, las multas. Resulta que las empresas castigan con multa a las cooperativas por las fallas que sus

asociados cometan en su labor de campo, como dejar sin cortar racimos maduros o dejar de recoger frutos caídos. Este oficio, el de revisar las fallas de los trabajadores, lo hacen regularmente mujeres contratadas al jornal para tal fin, quienes van atrás buscando racimos sin cortar y recogiendo pepas del suelo. Por eso les llaman “repeperas”.

“El problema —dice José Ramón Segura— es que hay racimos que se prestan a confusión. Se maduran sin colorearse del todo y por eso uno cree que todavía les falta. Y por esa equivocación nos cobran multas, a 6 mil pesos racimo. Aunque también ocurre que las repeperas pasan una o dos semanas después del corte, y en ese tiempo se maduran los racimos. Y lo otro es que hay lotes feos, donde no se ha hecho plateo, con maleza crecida, que no dejan ver las pepas que quedan en el suelo. Como uno va de afán, no las ve. O uno no es el que las deja sino que las ardillas las tumban. Por cada kilo de pepas sin recoger la multa es de \$5 mil. Y no hay margen de error, el trabajo tiene que ser impecable. Antes había margen de 3 kilos de pepa suelta y 3 racimos por hectárea. Ya no. Ahora nos lo cobran todo”.

En cuanto a prestaciones y derechos laborales, en los

estatutos de las CTA se lee que los asociados tienen derecho a un descanso dominical compensado si trabajaron todos los días de la semana en jornada ordinaria. Como también se lee que tienen derecho a 15 días de descanso compensado (vacaciones) cuando hubieren laborado un año continuo en jornadas de 48 horas semanales. Y tienen derecho a lo que en el código laboral equivale a las primas y cesantías. El problema es que lo supedita a que haya recursos disponibles, es decir, que la cooperativa tenga fondos de ahorro especialmente destinados para esos fines, o sea que se incluyan como factor de costo en el contrato con la empresa. Pero tales fondos de ahorro no existen. Por asamblea los asociados acuerdan no conformarlos. “Cómo vamos a ahorrar, de dónde, con esa cantidad de descuentos que nos sacan de la quincena”, dicen. Es lo que se llama vivir al día.

Durante la preparación de un foro regional realizado a finales del año pasado en Barrancabermeja en torno a la problemática de las cooperativas de trabajo asociado, circuló un documento que recogió testimonios de algunos dirigentes cooperativos, que dan perfecta cuenta de la real situación laboral de estas cooperativas. Los siguientes apartes no pueden ser más elocuen-

tes al respecto:

... Al interior de las cooperativas estamos reventados, trabaje y trabaje pero a pérdida. Ingresamos a las 6:30 am y salimos a las 2:30 pm, pero estamos saliendo de la casa a las 5:30 am y regresando a las 3:30 pm. Durante los primeros cuatro meses ganamos hasta 40.000 pesos diarios. Son los mejores meses pero el resto del año recibimos 10.000 pesos diarios. Total que lo ganado en los primeros cuatro meses es para pagar deudas de finales del año pasado y así sucesivamente. En el contrato que hacemos con la empresa se dice que ésta debe pactar con la cooperativa, pero mentiras, hasta el momento ha sido la empresa la que ha impuesto los precios y desplaza a la cooperativa que no acepte, para negociar con otras a más bajo precio (...) La mano de obra vinculada es temporal, inestable y de acuerdo a las labores que haya para realizar. Se puede decir que el personal es flotante y se rotan las oportunidades de trabajo.

El rosario de descuentos

Para una mejor comprensión del tema de los descuentos, veamos en desglose los \$15 mil pesos que una CTA como Coopalmira le descuenta al asociado por tonelada cosechada:

Salud, Pensión, Riesgos Profesionales . . .	\$4.900
Parafiscales (sólo caja compensación). . . .	\$1.100
Transporte	\$3.000
Herramientas y dotación de trabajo.	\$3.000
Administración cooperativa.	\$1.300
Aporte social a la cooperativa	\$ 700
Otros	\$1.000
Total:	\$15.000

Hay otras deducciones por préstamos que haya hecho el asociado, o multas que le hayan clavado. Por eso no es raro que al final de su quincena reciba \$5 mil, \$3 mil, o nada.

Por lo general las cooperativas cumplen bien los requerimientos de salud de sus asociados. Pero el resto —piratas y sociedades de hecho— esa obligación no la cumplen de manera clara. Algunas afilian a los trabajadores por días, o simplemente no los afilian. Y allá ellos si se enferman o sufren un accidente.

En el pago de la pensión hay más falencias, más informalidad. Algunas cooperativas no cumplen al pie de la norma con esta obligación. Cotizan la pensión con base en el salario mínimo y no en el ingreso real del asociado, que en meses de pico de cosecha puede doblar el mínimo, diferencia que suele ir a engrosar el bolsillo de algún directivo inescrupuloso y no el fondo de pensión del asociado. Cuando no es que el directivo inescrupuloso realiza el descuento de la quincena pero no lo cotiza a la pensión del asociado; es decir, se lo roba. Y ese es uno de los motivos de las muchas denuncias que reposan —o mejor duermen— en el juzgado laboral de Puerto Wilches.

Otra situación que se está dando en el tema de las pensiones, es que los mismos asociados están, deliberadamente, renunciando a ellas. Prefieren que no se les descuenta para pensión, con el fin de que la quincena no les llegue más flaca. O sea que prefieren pensar más en el presente que preocuparse por el futuro.

En el tema de herramientas tenemos que, excepto los búfalos y las carretas que acarrean los racimos cosechados, y la antena con que se cortan de la palma, el asociado debe comprar las demás herramientas de trabajo: limas, barretones, malayos, como se llaman las cuchillas afiladas que van incrustadas en lo alto de la antena para cortar racimos. También sale del bolsillo del asociado la ropa de trabajo: overol, guantes, casco y zapatos.

Algunas cooperativas tienen un pequeño almacén y venden implementos y herramientas, que descuentan al asociado por cuotas. Cuando tienen liquidez las compran de contados en el comercio de Puerto Wilches, y cuando no las compran a crédito en los depósitos de las empresas palmíferas, a precio más alto desde luego. Pero, alcanzadas y endeudadas como se mantienen, les toca dar la ganga.

Es por eso que, en general, la ropa de trabajo que usan deja mucho que desear. Algunas cooperativas, las más consolidadas y organizadas, proporcionan directamente la ropa y la dotación a sus asociados; otras en cambio no les descuentan por ese concepto y permiten que el propio asociado consiga por su cuenta su dotación.

Las empresas tratan de ser severas en la exigencia de ropa adecuada, pero eso no evita que se cuelen trabajadores sin casco, ropa ligera y zapatos de suelas desgastadas o amarrados con alambre para que no se acaben de desfondar. Y ese es un factor que aumenta los riesgos profesionales, en un oficio que de por sí ya entraña un alto riesgo, en el que las cortadas, golpes y puyaduras están al orden del día. Por la misma constitución de la palma africana, planta de hojas grandes que terminan en puntas, que son como agujas que se incrustan fácilmente en la piel, peligrosísimas cuando caen desde lo alto sobre la cabeza o la espalda. Y los racimos son menos amistosos todavía. Sus púas son desafiantes, tan largas y duras que pueden atravesar la suela del zapato.

Además es un oficio ergonómicamente de cuidado, en el que todo el tiempo el trabajador se acurruca y se levanta, y tiene que hacer fuerza al cambiar de una po-

sición a otra, lo que lastima los músculos de las rodillas, produce lumbago o hernia discal, enfermedad ésta que por ser de desarrollo paulatino las aseguradoras de riesgos se resisten a reconocer. Demandas por eso es lo que hay, entre ellas la de Manuel Domingo Avila.

La historia de Manuel Domingo es la siguiente: en el año 2002, siendo asociado de la cooperativa de Bucarelia, se accidentó y se lesionó la rodilla, tanto que esta es la hora en que no se ha podido recuperar, no le dieron el tratamiento adecuado. Como se dice, lo han “bananeado” de aquí para allá, y nada que se cura. Su cooperativa en un principio lo apoyó, lo destinó a oficios livianos para que la fuera pasando. Pero como no se recuperaba, y su capacidad de trabajo se redujo al mínimo, terminó volviéndose una carga. Entonces la cooperativa lo echó, y de mala manera, porque no le devolvió los aportes sociales ni le reconoció nada por su incapacidad. El Seguro Social tampoco le respondió, por lo que Manuel Domingo debió interponer acción de tutela, que para su suerte ganó. Apenas en enero pasado, después de más de cuatro años de deambular con su pierna hinchada, lo vinieron a operar. Y ahí va el hombre, tomando pastillas para el dolor, esperanzado, viviendo de la solidaridad de sus familiares y amigos.

Otro caso es el de José Caballero Ardila, a quien se le desarrolló una hernia discal en la columna vertebral. Camina torcido y ya no puede trabajar, pero después de un año no le han pagado un solo día de incapacidad. La ARP La Equidad, que debe responderle, le hace el quite con el argumento de que su hernia no es producto de un accidente de trabajo y por lo tanto no entra dentro de sus obligaciones. Y en eso va, llevando papeles al juzgado para ver si por esa vía, la judicial, logra arreglar su problema discal.

El transporte de los trabajadores desde el pueblo hasta su lugar de labor en la plantación corre por cuenta de la cooperativa, costo que después ésta les descuenta en la quincena. Para ello deben contratar buses, que los transporte desde el pueblo donde viven a los centros de acopio de las empresas, donde se surten de las carretas, los búfalos y los malayos para iniciar la labor. Y esa es una razón para que los asociados de una cooperativa no sean más de 40, porque si son más ya no caben en un solo bus, y puede aumentar el costo del transporte. Aunque hay cooperativas que dejan a sus asociados libres para vayan como puedan a las molerías: pedaleando en bicicleta —como hacen muchos—, o incluso caminando, así se demoren hasta dos horas para llegar, pero se ahorran los \$3 mil que vale el transporte diario.

Al respecto Rubén Ávila, gerente de Cooprocal, opina que no es conveniente que el trabajador se transporte en bicicleta o llegue caminando a la plantación. Eso mengua su rendimiento laboral, llega más cansado que los otros. También afecta su vida familiar, porque tiene que salir muy madrugado para poder llegar a tiempo al trabajo, y regresa ya caída la tarde, o de noche. Llega completamente agotado y derecho para la cama. ¿A qué horas ven sus hijos? ¿En qué momento hablan con su mujer?, se pregunta Rubén.

Las formas de administrar

Las cooperativas de trabajo asociado vinculadas a la agroindustria de la palma africana en el Magdalena Medio, formalmente no tienen notorias falencias de constitución. Todas tienen sus fichas al día: consejo de administración con cinco miembros principales y tres suplentes, junta de vigilancia, asambleas cada tres meses y un comité de educación, así este último sólo sea de nombre. Y es que no puede ser sino de nombre. Como las cooperativas rinden muy pocos excedentes, es también mínimo lo que invierten en la educación de los asociados. De pronto consiguen algún curso cooperativo en el Sena, o alguna conferencia de crecimiento personal. Pero nada más.

En cuanto al modelo administrativo sí tienen diferen-

cias. Varía de una cooperativa a otra, y de una empresa a otra. Hay cooperativas que nombran autónomamente sus órganos de dirección y administración en asamblea general de asociados. Son, digamos, las más independientes. Algunas pagan un gerente de sueldo fijo y dedicación de tiempo completo, escogido entre los mismos asociados. Si les alcanza, alquilan una oficina y contratan una secretaria, mientras que la contabilidad y la revisoría fiscal las contratan con empresas que prestan esos servicios.

Otras cooperativas son más limitadas en sus gastos y entonces tienen un gerente que no cobra sueldo, que trabaja *ad-honórem* y en horarios distintos a los de su jornada laboral en la empresa, porque, como cualquier otro asociado, tiene que madrugar a trabajar al campo o la plana extractora. Regularmente el presidente del consejo de administración y los demás directivos ayudan en las labores de oficina. Al gerente le reconocen una pequeña bonificación quincenal y le pagan los días que emplea en diligencias propias de la cooperativa. Así que la cuota de administración que ésta descuenta al asociado sólo incluye el arrendamiento de la oficina (si la tiene, porque muchas despachan en la casa del gerente), los gastos de papelería, los servicios de un

contador y un revisor fiscal que trabajan por horas, y de pronto una secretaria de medio tiempo.

Y está el modelo administrativo impuesto por Bucarelia, que es único en la región y bastante discutible por cierto. Es en todo caso un modelo que a esta empresa le permite manejar y controlar a su antojo las nueve cooperativas que le prestan servicio laboral; tanto que en la práctica las ha convertido en una extensión de su departamento de personal. Empezando porque a sus gerentes, a los nueve, los escoge a dedo, no permite que los nombren las cooperativas. Además a cada uno le paga un sueldo fijo mensual, y a todos los dotó de motos y teléfonos celulares. Adicionalmente, encargó la administración de las nueve cooperativas a Asomiler Ltda., una empresa de *off sursing* creada expresamente para tal fin. Su gerente es un ex ejecutivo de Bucarelia y se denomina a sí misma “la madre de las cooperativas”.

Asomiler Ltda. se encarga de la asesoría jurídica, la contabilidad, la revisoría fiscal, el ajuste de estatutos, la elaboración de contratos, el pago las nóminas, el trámite con las EPS y demás aseguradoras. Es decir, se encarga de todo. Hasta las actas de las asambleas las lleva. Y por si eso fuera poco, su oficina, donde trabajan cinco

secretarias y dispone de muchos equipos, la tiene dentro de las mismas instalaciones de Bucarelia. Además el costo de sus servicios la empresa lo incluye en el valor del contrato que firma con cada cooperativa.

Así que las cooperativas que trabajan para Bucarelia están ante un caso extremo de dependencia. No tienen ni una pizca de esa presunta autonomía que toda cooperativa de trabajo asociado, por constitución legal, debe tener con respecto a la empresa que la contrata. Y falta ver si ese proceder encaja dentro de las normas contractuales vigentes en la ley, o lo que ha montado Bucarelia es todo un embuchado laboral.

Tierra de piratas

Como se dijo atrás, en la agroindustria de la palma africana pululan las cooperativas, las sociedades de hecho y otras formas de subcontratación; todas operando como pequeñas bolsas de empleo, algunas en el límite de la ley y otras en abierta violación de ella. Y pueden funcionar en medio de las irregularidades y la informalidad, porque cuentan con la anuencia de las mismas empresas, que si bien no las patrocinan tampoco las prohíben, y no dejan de contratar con ellas servicios laborales.

En estas cooperativas piratas es común encontrar gerentes y órganos directivos amañados —en el doble sentido de la palabra—, y situaciones francamente bochornosas, como la de una cooperativa en la que su

gerente —que realmente es su dueño— es él mismo el presidente del consejo de administración, su hija es la secretaria, su mujer la revisora fiscal y su casa la oficina donde despacha.

Estas formas espurias de contratación, pues no se pueden llamar de otra manera, se dan sobre todo en las empresas pequeñas y medianas y en plantaciones de propiedad individual. Es el caso de un concejal de Puerto Wilches, reconocido palmicultor, dueño de una extensa plantación, quien ha sido denunciado —incluso en el mismo recinto del Concejo— por pagar sueldos injustos a sus trabajadores, por no afiliarlos a la seguridad social y no dotarlos de implementos y ropa de trabajo; de aprovecharse de su ignorancia y su necesidad, en suma.

Lo otro que se oye, es que hay políticos locales que utilizan como insumo electoral esas nuevas formas de subcontratación. Para atraer prosélitos ofrecen soluciones de empleo en torno a cooperativas y sociedades de hecho que ellos mismos se encargan de conformar. Lo usual es que desaparezcan o queden inactivas con la misma facilidad con que se crearon, que duren mientras dure la popularidad y el poder del político que las patrocinó.

Hasta en la propia empresa Monterrey se ha incrustado, como una mala espina, una cooperativa informal llamada Coopsupedral, adicional a las cinco que allí operan de tiempo atrás. El gerente de esta cooperativa, o su dueño mejor, no respeta acuerdos establecidos ni tablas tarifarias. Contrata a menor precio, y por eso mismo también paga mal a sus trabajadores, les incumple sus derechos legales. Por tal razón éstos se retiran rápido, a la segunda o tercera quincena. Claro que eso no es mayor problema. En un dos por tres se reemplazan por otros, porque mano de obra abundante y dispuesta a cualquier salario es lo que abunda en Colombia.

De otro lado, los mismos trabajadores de nómina de las empresas se han convertido, muy a su pesar, en competidores directos de las cooperativas. Y eso se da en buena medida como consecuencia del deterioro que han sufrido sus ingresos y sus condiciones laborales. Para los trabajadores de nómina, que gozan de los beneficios de las convenciones colectivas, los buenos tiempos quedaron atrás. Como los sindicatos ya no tienen dientes ni poder de reacción, no son pocas las gabelas y conquistas laborales que han tenido que ceder en las últimas negociaciones. Y no todas por las buenas. Se ha denunciado —y además es vox pópuli— que en los

últimos acuerdos entre sindicatos y empresas rondó la sombra soterrada de la amenaza y la intimidación, que llegó incluso a sentirse, y a sentarse, en la misma mesa de negociación.

La competencia entre los trabajadores cooperados y los de nómina, que referíamos atrás, se presenta por causa de una gabela que todavía tienen estos últimos: la de poder trabajar como “destajeros” en los meses de pico de cosecha. En horas adicionales a su jornada habitual las empresas les permiten laborar al destajo, y lo que logren cosechar en ese tiempo constituye un ingreso adicional. Incluso los domingos se les ve en las plantaciones trabajando al destajo, y algunos llevan con ellos la mujer y los hijos para que les rinda más. El problema es que por pertenecer al sindicato y manejar influencias internas en la empresa, a estos “destajeros” les asignan los mejores lotes, los recién desyerbados y los de palma joven, que por ser menos alta que la palma vieja y dar racimos más grandes y pesados, rinde más. En cambio los cooperados y trabajadores ocasionales tienen que conformarse con el lote que les asignen, en el estado en que esté: enmalezado o con palma vieja, donde el esfuerzo rinde menos y el bolsillo sufre más. Adicionalmente, a los “destajeros” no les cobran multas por

racimos que dejen de cortar y pepas que no recojan, y por eso pueden avanzar más rápido en el corte.

Pero lo agravante de todo esto es que nadie parece estar interesado en ponerle coto a las irregularidades laborales que se cometen en la región. Las autoridades del orden cooperativo no actúan y las del orden laboral tampoco. En el Juzgado Laboral de Puerto Wilches duermen, un sueño que parece eterno, decenas de demandas y casos sin resolver, demora en la que seguramente cuenta mucho el talante y la inacción del delegado del Ministerio de la Protección Social. El año pasado ocurrió un impasse que no sólo pinta de cuerpo entero la laxitud ética de este funcionario, sino que también muestra lo desamparados que en sus derechos se encuentran los trabajadores en esta región del país.

Ocurrió que varios dirigentes cooperativos, preocupados por el deterioro de la situación de las cooperativas en Puerto Wilches, lograron que el Ministerio de la Protección Social en Bogotá los escuchara y recibiera sus denuncias. Pero a la cabeza de la comisión que el Ministerio designó para adelantar la investigación no se nombró a un funcionario ajeno a la región, sino el delegado del Ministerio en Puerto Wilches, funciona-

rio que en vez de iniciar la investigación trató fue de sobornar al gerente de una de las cooperativas. “Le sale mejor pagarme \$200 mil —le advirtió—. Porque si yo paso el informe, a su cooperativa la van a multar con varios millones”.

Ante semejante propuesta el dirigente cooperativo se quedó de una sola pieza. Pero no dio su brazo a torcer:

—Yo plata no le doy, doctor —le contestó—. Pase el informe que quiera, y mejor si es bien malo, para que de Bogotá vengan y nos oigan todo lo que tenemos que decir.

Esta es la hora en que no sabe qué clase de informe mandó el funcionario a Bogotá, porque del Ministerio no han vuelto a tener noticias.



Calle 51 N° 55-78 Tel: 513 31 00 Fax: 512 23 30
Email: fondoeditorial@ens.org.co www.ens.org.co Medellín Colombia

Con el apoyo de:

