



Ricardo Aricapa

**Las Cooperativas de Trabajo Asociado
en el sector textil antioqueño**

La negación del trabajo decente



Ricardo Aricapa

**Las Cooperativas de Trabajo Asociado
en el sector textil antioqueño**
La negación del trabajo decente



Calle 51 N° 55-78

Tel: 513 31 00 - Fax: 512 23 30

E-mail: fondoeditorial@ens.org.co

www.ens.org.co

Apartado Aéreo 12 175

Medellín, Colombia

2008

ISSN: 1794-9270

Ricardo Aricapa, 2008

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



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

CONTENIDO

El ocaso de una organización sindical: caso Everfit-Indulana.	5
La estrategia del caracol.	6
El sindicato se sacude	10
El caso llega a Ginebra	13
El último golpe.	14
Lo que va de las CTA al contrato sindical: caso Leonisa	17
Bajo el signo de las cooperativas	18
La irrupción del contrato sindical	21
Polémica entre sindicalistas	22
De mal en peor.	25
Las tribulaciones de un obrero textil: CTA caso Tejicóndor	29
Calidad de vida al piso.	32
Más de lo mismo.	34
Y otra vez en el asfalto	35

Quiso hacer las cosas bien, pero fracasó en el intento: CTA	
Gente Activa	37
Un gerente bien apalancado	39
La asamblea que lo transformó todo	41
Las piedras del camino	42
La debacle	45

EL OCASO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL: CASO EVERFIT-INDULANA

En 1996 Everfit-Indulana tenía 1.750 trabajadores vinculados, 380 de ellos afiliados a dos sindicatos. Hoy, el 90% de la planta laboral está bajo la modalidad de cooperativas de trabajo asociado, y la organización sindical está en el ocaso, al borde de su extinción. Sólo quedan 49 trabajadores sindicalizados. Esta es la historia.

Para 1966 todos los trabajadores que Confecciones Colombia tenía en su fábrica textilera (Indulana) y en sus talleres de confección (Everfit), estaban vinculados directamente a la empresa, unos con contrato indefinido y otros bajo los parámetros de la Ley 50 de 1991, es decir con contrato a término fijo.

Si bien los dos sindicatos que allí funcionaban, Sintra Everfit-Indulana y Sintratexco —el primero de base, con 296 afiliados y el segundo de industria, con 84—, no eran mayoritarios dentro de la masa total del personal —que ascendía a 1.750 trabajadores—, sí marcaban la pauta en la defensa de las conquistas contenidas en la convención colectiva. Ello pese a los intentos de la empresa por reducirlas, con el argumento de que la apertura económica y el contrabando, en auge en aquellos años, estaban afectando seriamente al sector textil. En efecto, entre 1990 y 1995 las importaciones de textiles y confecciones crecie-

ron en un 460%, y el 40% de ellas eran de contrabando. Así que para sobrevivir en ese escenario tan desventajoso —aducía la empresa— era necesario racionalizar procesos y rebajar costos operativos, empezando por los laborales.

“Lo que no sabíamos —recuerda José Herrera, presidente de Sintra Everfit Indulana en aquel entonces— era la estrategia que la empresa estaba montando con las cooperativas. Fue la primera textilera antioqueña que echó mano de ese recurso”.

Y no lo hizo a medias. Fue un proceso rápido y masivo: en cuestión de tres años sus plantas textiles y talleres de confección operaban, en más de un 80%, con personal contratado por cooperativas.

Los trabajadores van de trasteo

En un principio la estrategia consistió en vincular personal nuevo por cooperativas, mediante avisos publicados en *El Colombiano*. La convocatoria se hizo para trabajadores con experiencia en el sector textil y de la confección, que los había en buena cantidad porque en otras empresas ya había habido despidos masivos. De inmediato los sindicatos reclamaron porque no entendían cómo una empresa supuestamente en dificultades financieras, como decía estar Confecciones Colombia, aumentaba su planta laboral.

En esa época yo estaba desempleado —recuerda Mario Alberto, uno de los que acudió a la convocatoria por *El Colombiano* en enero de 1997—. Llené una hoja de vida que entregué en la portería de la empresa. A los días me llamaron a una entrevista con la doctora Sandra, jefe de personal de la empresa, y contesté un test que me hicieron en papelería con el membrete de Confecciones Colombia. A los que aprobamos la entrevista y el test nos llamaron para una prueba técnica en los telares, después nos hicieron examen médico y nos citaron a un recorrido por las instalaciones de la empresa para conocer los sistemas de trabajo

y de seguridad. Como ni durante los exámenes previos ni en todo ese recorrido se mencionó el tema de las cooperativas, yo estaba convencido de que iba a entrar vinculado por la empresa. Pero no fue así. Al día siguiente nos citaron a una reunión con un señor que se presentó como el gerente de la cooperativa que nos iba a contratar, quien someramente nos explicó qué era una cooperativa y cómo funcionaba. Nos dijo que íbamos a ganar el mismo salario básico que tenían los trabajadores vinculados a la empresa, y que a lo único que no teníamos derecho era al servicio de restaurante y al aguinaldo de fin de año. Eso ya no nos gustó tanto, pero con la necesidad que teníamos de trabajar nos tuvimos que quedar callados.

Durante los tres primeros meses todo se cumplió dentro de las expectativas que Mario Alberto tenía. La sorpresa vino en abril, cuando los cooperados no tuvieron el aumento salarial que, por convención colectiva, sí tuvieron los trabajadores vinculados, lo cual no se compaginaba con la promesa de igualdad salarial que les habían hecho.

Cuando reclamamos —sigue diciendo Mario Alberto— nos salieron con que, según la ley, la convención colectiva no cobijaba a los cooperativos. A partir de ese momento nos sentimos discriminados y explotados, y vimos la necesidad de averiguar más sobre qué era eso de ser asociado de una cooperativa. Entonces le pedimos al gerente que nos mostrara los estatutos, pero el hombre se negó. Los tuvimos que conseguir en la Cámara de Comercio, y pagar dos mil pesos por una fotocopia.

En efecto, leyendo los estatutos pudieron constatar que como asociados de Participemos —que así se llamaba su cooperativa— no estaban vinculados laboralmente a Confecciones Colombia y por tanto nada tenían que ver con su convención colectiva. Toda su relación era con la cooperativa, a la que cada mes debía aportar un pequeño porcen-

taje de su salario, para un fondo de ahorro obligatorio. Era entonces la cooperativa la que decidía los aumentos de salario y si daba o no gabelas extralegales a sus asociados.

Incluso advirtieron que en el sistema cooperativo las cosas se llamaban distintas. Lo que en el sistema laboral tradicional era salario, en el cooperativo era compensación, las cesantías se llaman fondo acumulativo, las vacaciones descanso anual, el trabajador era un colaborador y, los supervisores, eran facilitadores de procesos. Y se dieron cuenta que tenían derecho a subsidio familiar, y que éste no lo estaban recibiendo. Por lo que pusieron la queja en Comfenalco y lograron que se les pagara con cinco meses de retroactividad.

Para ese momento, mediados de 1997, la empresa ya estaba en desarrollo de la segunda parte de su plan de tercerización laboral, que consistía en trasladar personal de planta al sistema cooperativo. Empezó por no renovarles contrato a los vinculados a término fijo, y quien quisiera conservar su empleo debía aceptar el traslado que le proponía la empresa, que incluía una indemnización por el 20% del tope, o arreglos de prejubilación en el caso de los más antiguos. Además recibieron una bonificación de cuatro salarios y algunas gabelas de la convención colectiva, como los incentivos por producción. A quienes no aceptaron ese ofrecimiento —que fueron pocos porque la gran mayoría lo aceptó en aras de conservar su empleo— simplemente les dieron su liquidación de ley y no les renovaron el contrato. De tal suerte que para mediados de 1998 sólo quedaban 490 trabajadores con contrato con la empresa y unos 1.100 vinculados por cuatro cooperativas: Participe-mos, Cootexcon, Coodesco y Serviempresas.

Para los trabajadores vinculados el paso a las cooperativas significó pérdida de su antigüedad y desmedro ostensible de salario y prestaciones legales y convencionales. Para no hablar de la inestabilidad laboral, el permanente dolor de cabeza que da el acoso de quienes saben que en cualquier momento se pueden quedar sin trabajo. Y más en el contexto de crisis, que a partir de aquel año, afectara todo el conjunto de la eco-

nomía colombiana, en especial al sector textil y de la confección, que generó despidos masivos en muchas empresas.

En cambio para la empresa el beneficio fue evidente. La utilización de las CTA en su estructura laboral le redujo costos operacionales (un trabajador vinculado cuesta entre el 20% y el 30% más que un cooperado), se libró del pago de impuestos parafiscales, y se quitó toda responsabilidad jurídica derivada del Código Sustantivo del Trabajo, ya que los cooperados están por fuera del sistema laboral. Y por esa misma diferencia jurídica ni a los sindicatos pueden pertenecer, algo que Sintra Everfit-Indulana y Sintratexco tendrían que entrar a considerar como una seria amenaza para su supervivencia.

Además, las cooperativas permiten flexibilidad laboral en las empresas, algo que particularmente a las textileras, por la irregularidad de sus ciclos productivos, les resulta de vital importancia. Flexibilidad es poder prescindir de personal cuando haga falta y manejar la jornada laboral de acuerdo a los requerimientos de la producción, extendiendo la jornada de los trabajadores en los picos altos, o mandándolos para su casa (sin remuneración) cuando la producción decae. De hecho en febrero de 1999, hubo un despido masivo de trabajadores cooperados, unos 200 en total, como consecuencia de la supresión del turno de la noche. Y las cooperativas a su vez los retiraron como asociados, algo que en lo estrictamente legal no podían hacer, ya que éstos son copropietarios, no subalternos a los que se puede echar así no más. Esa es la gran paradoja de las CTA; y la prueba más clara de que son entes sin autonomía ni autogestión, simples intermediarias laborales.

Los otros grandes damnificados con el auge cooperativo fueron, como ya se dijo, los sindicatos. Cada trabajador que se trasladaba a una cooperativa, era un afiliado menos para los sindicatos, ya que éstos no pueden ser representantes legales de los asociados de las cooperativas, que hacen parte de un régimen distinto. Crítica, es pues la palabra más apropiada para calificar la situación en que, con la irrupción de las cooperativas, van quedando las dos organizaciones sindicales de Confecciones Colombia.

El sindicato se sacude

En 1998 a Sintra Everfit-Indulana le quedaban sólo 120 afiliados y a Sintratexco, 57. Un año después el primero tenía 97 y, el segundo, 34, o sea que entre los dos apenas representaban el 8,7% del total de la fuerza laboral de la empresa. Tal fue el tamaño de su erosión, que en los años siguientes no haría sino profundizarse porque la textilera no volvió a contratar trabajadores de planta. Todo el que ingresaba lo hacía por cooperativas.

El temor a quedarse sin el mínimo de afiliados que garantizara su supervivencia, llevó a Sintra Everfit Indulana a tomar una importante decisión: afiliarse a Sintratextil, seccional Medellín, sindicato nacional de industria filial de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, a la que también, por la misma razón, se sumó el Sindicato de Confecciones Leonisa.

La primera gestión de Sintratextil-Medellín fue contratar a un abogado que recogiera pruebas para elevar las demandas pertinentes contra Confecciones Colombia y las cooperativas que operaban en sus talleres y telares; demandas que incluso llegarían a conocimiento de la Organización Internacional del Trabajo, OIT. Tales pruebas no fueron por cierto fáciles de recoger, entre otras cosas porque los cooperados tuvieron temor de contestar las entrevistas del abogado, porque eso les podía costar el puesto. Los directivos de la cooperativa y los supervisores de la empresa no veían con buenos ojos el trato de los asociados con el sindicato, porque, decían, era una mala influencia.

Ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de aquella época, Sintratextil denunció a la empresa y a las cooperativas por hechos como el forzamiento y el chantaje para que los trabajadores se asociaran en cooperativas tras renunciar a la empresa; violación del Artículo 53 de la Constitución Política con relación a la desigualdad que, dentro de un mismo oficio, existía entre los salarios de los cooperados y los vinculados; vacaciones programadas a conveniencia de la empresa, e incluso no completas sino fragmentadas; supresión de los incentivos

por producción a los cooperados ingresados después de 1999, con la consiguiente desmejora de sus ingresos.

El sindicato —se lee textualmente en aquella denuncia— ve claro el rechazo a la contratación por cooperativas de trabajo asociado, con las cuales se pretende acabar con la forma de contratación colectiva y desmontar la estructura sindical. Nuestros sindicatos han sido bloqueados económicamente al perder la cuota estatutaria de 1.100 trabajadores. También pretende abaratar al máximo los costos laborales de la empresa, introduciendo camufladamente el trabajo temporal disfrazado como cooperativa. Mientras las verdaderas CTA manejan autonomía administrativa y de personal, tienen sus propios activos y su manera de distribuir excedentes, en las cuatro cooperativas que funcionan en Confecciones Colombia hay simulación, toda vez que operan en las mismas fábricas, con la misma maquinaria de la empresa, bajo la supervisión de los mismos jefes y con oficinas dentro de la misma. El nombre de cooperativas no es pues más que una fachada de la realidad.

Por su parte, los dirigentes de las cooperativas también emitieron comunicados en defensa de sus actuaciones y en réplica a las pretensiones de Sintratex. Incluso la dirección de la CTA Participemos, con una visión sin duda más optimista de las cosas, insta al sindicato a colaborar en vez de rabiarse. En un comunicado se lee esta perla: “Si el sindicato está realmente por favorecer a los trabajadores, debería dejar de criticar y mejor apoyar los programas de beneficio social que la cooperativa adelanta. Podría, por ejemplo, dedicar parte de sus elevados ingresos a brindar ayuda económica a nuestros programas de salud y crédito”. Como quien dice: si no puedes con el enemigo, únete a él.

En noviembre del año 2000 se conoció la respuesta del ministerio, en resolución firmada por la coordinación de Inspección y Vigilancia, hecha sólo sobre la base de la documentación que solicitó a la empresa y

a las cooperativas, porque no se hizo ninguna inspección ocular. La resolución exonera a Confecciones Colombia en lo atinente al despido colectivo de personal, porque tal despido no había sido obra de la empresa sino de las cooperativas (lo cual era estrictamente cierto). Dice también no tener competencia para calificar la condición de las cuatro CTA denunciadas, porque ese era un asunto de la Superintendencia de Economía Solidaria, entidad que había reemplazado al Dancoop en la vigilancia de las cooperativas. Asimismo, se abstiene de dar concepto sobre los efectos negativos de las CTA en la integridad de las organizaciones sindicales. Mejor dicho, con esa resolución el sindicato quedó en ceros.

En cuanto a la legalidad jurídica de lo actuado por la empresa y las cooperativas, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito que conoció el caso sentenció que en materia de compensaciones y en aportes a seguridad social y cajas de compensación, las CTA estaban haciendo bien las cosas, que actuaban dentro de las normas legales. Y en este punto hay que decir que en la conducción del caso el sindicato no tuvo suerte. El abogado que contrato para el alegato renunció a mitad de camino.

Un día llegó renegando del sindicato y renunció sin dar ninguna explicación —cuenta Laura Molina, presidenta de Sintratextil-Medellín en ese momento—. Tuvimos que cambiarlo por otro a las carreras. Mientras la empresa estaba muy fuerte en asesoría jurídica. Tenía como asesor a Hernando Villa, que era muy hábil y sabido... una fiera en el tema laboral.

Ante la Superintendencia de Economía Solidaria, Sintratextil demandó y solicitó que se investigara si los estatutos y el funcionamiento de las CTA en Confecciones Colombia respondían legalmente a las exigencias del sistema cooperativo. En un aparte del oficio que sustentó tal demanda, se lee:

[...] no solamente estamos defendiendo principios del derecho laboral sino también del cooperativismo, un movimiento de carácter económico con visión social que busca acabar o suprimir

los intermediarios para abaratar los productos y los servicios. Pero estos principios son desconocidos por las cuatro CTA que funcionan en Confecciones Colombia. Es cierto que el gobierno les dio vía jurídica, pero para que generaran nuevos y dignos empleos, no para que compitieran con el empleo ya existente.

La Superintendencia acusó recibo de la demanda y prometió hacer la debida investigación, la cual dilató y dilató hasta que finalmente no resolvió nada.

El caso llega a Ginebra

En agosto del año 2000 Sintratextil-Medellín elevó formalmente la denuncia del caso ante la OIT, en Ginebra, Suiza. Era el último recurso que le quedaba, pues al menos en Colombia ya había agotado todas las instancias.

Las irregularidades que denunció ante la OIT, fueron:

- La existencia de simulación de cooperativas en Confecciones Colombia, dado que allí los trabajadores cooperados laboran en el mismo sitio de los vinculados, con la misma maquinaria y bajo órdenes de los mismos jefes.
- El proceso de vinculación de los trabajadores a las CTA se hace bajo amenazas de despido.
- El cambio a CTA implicó para los trabajadores una rebaja salarial del 15% y la pérdida de los derechos consagrados en la convención colectiva.
- En febrero de 1999 hubo despido masivo de trabajadores cooperados.
- La creación de las CTA ha traído consecuencias funestas para los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Por su parte la OIT le solicitó al gobierno colombiano hacer una investigación exhaustiva del caso, que cubriera la totalidad de los alegatos presentados por Sintratextil-Medellín; investigación en la que el

gobierno no brilló precisamente por su diligencia, por lo que el proceso se extendió más de la cuenta.

Al cabo de un año, la OIT emitió su resolución, en comunicación enviada a Laura Molina, presidenta de Sintratextil-Medellín, en junio 21 de 2001, firmada por Bernard Gerinigon, jefe del Servicio de Libertad Sindical del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Tal resolución en la práctica los volvió a dejar en ceros porque el avance fue mínimo. La OIT no fue más allá de pedirle al gobierno de Colombia que agilizara la investigación exhaustiva de los alegatos del sindicato, y que lo mantuviera informado del resultado de dicha investigación. Y en otro aparte le recomienda “velar por garantizar que la figura de las CTA no se utilice para encubrir la realidad de la empresa y las auténticas relaciones de trabajo, con la finalidad de perjudicar a las organizaciones sindicales o a sus afiliados”.

El caso fue que pecamos de optimistas —reconoce hoy, después de ocho años de aquellos sucesos, Rocío Márquez, la actual presidenta de Sintratextil-Medellín—. Pensamos que íbamos a ganar las demandas, porque estaban muy completas y bien sustentadas. Desenmascaramos a las cooperativas como simples pagadoras de nómina, y a Confecciones Colombia como una empresa que se aprovechaba del sistema cooperativo para rebajar costos laborales y despedir a su amaño a los trabajadores. Pero al final no ganamos ninguna demanda.

El último golpe

Otro hito importante en el proceso de extinción de la organización sindical en Confecciones Colombia, tuvo lugar en el año 2006, cuando la empresa le vendió a Fabricato toda su división textil (Indulana). Sólo quedó con la parte de las confecciones (Everfit), que tenía en ese momento 700 trabajadores, 600 de ellos vinculados por cooperativas y el resto por contrato con la empresa.

Y con ello Sintratextil-Medellín quedó, como se dice, rodando en los meros rines, más diezmado de lo que ya estaba, apenas con veintiocho afiliados, beneficiarios de la también agonizante convención colectiva, aún vigente. Con el agravante de que todos estos afiliados, unos más que otros, estaban próximos a cumplir los requisitos de ley para su jubilación. O sea que la extinción del sindicato, por simple sustracción de materia, parece ser sólo cuestión de tiempo.

Quedamos muy débiles —reconoce Laura Molina, ex presidenta de Sintratextil—. Somos un sindicato que perdió la capacidad de negociar una convención colectiva y de realizar acciones contundentes en defensa de los derechos de los trabajadores. De manera sistemática fuimos reducidos, numéricamente, a la mínima expresión; nuestro salario perdió poder real, y conquistas y derechos convencionales, como el aguinaldo y la prima de antigüedad, ya no existen.

Incluso el Decreto 4588 de 2006, que introdujo ajustes y trazó algunos correctivos al accionar de las CTA, representó más aislamiento para la gente del sindicato, cerró el círculo de su exclusión. Porque, en atención al decreto, la empresa le entregó a las cooperativas en contrato de comodato locaciones y maquinaria, para instalar allí sólo a sus asociados. Mientras los trabajadores de la empresa, que son la gran minoría, entre ellos los del sindicato, quedaron aislados en dependencias más pequeñas, en una especie de *apartheid* laboral.

Y a los trabajadores vinculados por cooperativas tampoco les mejoró la situación. Sus ingresos y prestaciones siguen bordeando el mínimo, y la zozobra frente a la conservación de su puesto ha vuelto a recorrer como un fantasma las plantas de trabajo, debido a la nueva crisis textil. El último despido masivo se presentó a finales del año 2006, y las suspensiones temporales son ya cosa de cada semana.

En Confecciones Colombia se volvió usual que, cuando merma el trabajo, a los cooperados los manden para la casa, por días o

por horas, sin remuneración —asegura Rocío Márquez—. Por ejemplo, llegan a trabajar a las seis de la mañana y les dicen que se devuelvan porque no hay trabajo. Pero a las diez los llaman de urgencia para que vayan a trabajar, gastando de su bolsillo los pasajes. Algunas veces ese tiempo no trabajado lo pueden compensar después, para no afectar el salario, los domingos o en horarios extendidos entre semana. Pero se les ha ido la mano. Una vez el sindicato tuvo que presentar una protesta porque a un grupo de trabajadores cooperados lo obligaron a trabajar veinticuatro horas seguidas.

Así está hoy la situación laboral en Everfit; que en realidad no es muy diferente a la de la generalidad de las empresas del sector textil: trabajadores mal tratados y mal pagados, por cooperativas y demás formas indirectas de subcontratación, y sindicatos que con el viento en contra luchan y patalean para no morir de inanición.

LO QUE VA DE LAS CTA AL CONTRATO SINDICAL: CASO LEONISA

El contrato sindical es un polémico modelo de contratación que en los últimos años revivió en el país. En el sector textil la organización Leonisa es la empresa que más lo ha desarrollado. A finales de 2007 decidió eliminar los contratos que tenía con temporales y CTA para adoptar de lleno la figura del contrato sindical. Ésta es la crónica de esa evolución.

En 1997, a punto de cumplir 40 años de existencia, Leonisa S.A., era, de lejos, líder en la industria de la confección en el país. Doblaban a Everfit, la segunda. Tal hecho era, en buena parte, resultado del rol que esta empresa había jugado en el escenario de apertura y liberación de mercados que se dio en el país a partir de 1990.

En efecto, Leonisa se movió en la misma dirección de la apertura: incorporó nuevas tecnologías, implementó procesos de maquila, ajustó sus políticas de mercadeo, e hizo lo que llamó reingeniería de procesos, que incluyó reducción de costos fijos, especialmente laborales. Por eso su producción se mantuvo en alza: pasó de 1.100 a 1.550 trabajadores, lo que le valió ser incluida entre las 150 empresas más grandes de Colombia en volumen de ventas. Fue de las pocas que salió bien librada de la crisis que aquellos años afectó al sector textil, que no estaba prepa-

rado para competir en un escenario de apertura económica, ni menos para capear los efectos del contrabando, que venía en auge: el 40% de los textiles y confecciones que en ese momento entraban al país, según Proexport, era ilegal.

El que sí venía en crisis era Sintraleonisa, el sindicato de base afiliado a la CUT. Hasta 1992 Leonisa había respetado la convención colectiva, que aplicaba para todos sus trabajadores, fueran o no sindicalizados; y el sindicato, caracterizado por su posición firme en la defensa de los intereses de los trabajadores, siempre había logrado arreglos directos en la discusión de los pliegos de peticiones. Nunca había ido a huelga ni a tribunal de arbitramento. Pero ocurrió que aquel año, dentro de su plan de rebajar costos laborales, la empresa intempestivamente recogió todos los beneficios legales y extralegales de la convención e impuso un pacto colectivo; y para lograr que los trabajadores lo firmaran ofreció a cada uno \$50 mil de dádiva y un adelanto de aumento salarial de tres meses, amén de otras gabelas. Y a quienes se negaron a firmarlo simplemente los dejó amenazado con el despido. Ello ocasionó una gran erosión sindical, pues bajo la sombra de la amenaza la gran mayoría firmó el pacto, y en menos de tres días el sindicato pasó de 350 afiliados a 71. Se vio maniatado para defenderse de la inesperada arremetida de la empresa.

Lo que siguió para Sintraleonisa fueron años de arrinconamiento y discriminación, de arreglos a la brava para garantizar por lo menos su supervivencia. A sus afiliados la empresa los excluyó del plan de incentivos, y les negó el aumento salarial acordado con quienes sí firmaron el pacto. Sólo mediante una tutela logró, en 1995, que los beneficios del pacto también se extendieran a los sindicalizados.

Bajo el signo de las cooperativas

En su plan de reingeniería laboral, Leonisa también empezó a privilegiar, sobre todo en sus empresas filiales, la contratación de trabajadores temporales, y amplió su red de maquiladoras a través de famiempresas y microempresas, que realizan parte del proceso de producción

y acabado de prendas en mínimas condiciones salariales y de seguridad social, y sin ninguna regulación horaria. Leonisa tiene hoy a su servicio unas 180 maquilas.

Y el otro paso fue la contratación de personal por cooperativas de trabajo asociado, las famosas CTA, bajo el modelo que a finales de la década de los años noventa se implementó en Everfit-Indulana, y que fue el mismo que se propagó en el resto del sector textil y de la confección. Leonisa fue tardía en adoptar este modelo, entre otras cosas porque desde hacía muchos años venía funcionando con otro modelo cooperativo diferente: el que en 1984 fundara en el oriente de Antioquia Humberto Giraldo, un alto ejecutivo de la empresa enamorado del cooperativismo y además convencido de sus posibilidades económicas, sociales y humanas. El hombre renunció a la empresa para dedicarse a impulsar cooperativas que le prestaran servicios laborales a Leonisa, integradas por mujeres de Santuario, donde creó a Ecoelsa, y de Marinilla, donde creó a Incoomar. Muy pronto ambas estuvieron en condiciones de adquirir su propio entable, de modo que diez años después ya eran dueñas del 70% de sus medios de producción. Es más, Giraldo se ufanaba de que los salarios y prebendas de sus asociadas se equiparaban con los que Leonisa ofrecía a sus trabajadores vinculados. Eran pues auténticas cooperativas de trabajo asociado, no el remedo distorsionado (cooperativas de papel, simples intermediarias laborales) que en los años noventa proliferó por toda la geografía nacional, no sólo en el sector textil y de confección, sino en casi todos los sectores de la producción.

Proenco se llama la pre-cooperativa que, bajo el modelo copiado de Everfit-Indulana empezó a funcionar en la organización Leonisa hacia el año 2002. Sus primeros asociados fueron mujeres que trabajaban para Disledan, empresa filial que proveía de personal las tiendas distribuidoras de productos Leonisa; personal al que se liquidó y se le canceló el contrato para reengancharlo después por la cooperativa, pero ya en condiciones salariales y prestacionales inferiores a las que tenía, y en un ambiente de mayor inestabilidad laboral.

A partir de entonces Leonisa no volvió a vincular personal por contrato directo, ni en su fábrica matriz ni en sus empresas filiales. Y la pre-cooperativa Proenco siguió creciendo. Su presencia se extendió más que todo a las filiales, suministrándoles el personal nuevo que requerían, en su mayoría, jóvenes recién salidos del bachillerato, para oficios varios en el caso de los hombres y para operar máquinas de costura en el caso de las mujeres, luego de que éstas realizaran un curso de tres meses con instructores del Sena en los propios talleres de la empresa.

Fabio ingresó a trabajar a Leonisa a principios del año 2007, como cargador y operario de bodega, ganando salario mínimo. Y si bien su contrato laboral era con la pre-cooperativa Proenco, en la práctica realizaba las mismas funciones que en su área tenían los vinculados directos a la empresa, en los mismos horarios y bajo las órdenes de los mismos jefes. La única diferencia era el salario (a él le pagaban a \$2.040 la hora, mientras el vinculado, por el mismo oficio, recibía \$3.300), y la estabilidad, o mejor la inestabilidad, porque en cualquier momento, por algún error cometido o la queja de un supervisor, lo podían echar, como vio que ocurrió con varios de sus compañeros.

Tenía sí ciertas gabelas que en algo elevaban su salario por encima del mínimo: el auxilio de transporte, el manejo gratis de la tarjeta del banco donde cobraba su quincena, trece mil pesos que cada mes le abonaban como ahorro cooperativo, y los dividendos de una fábrica de plásticos de la cual era propietaria Proenco. Sus ganancias las repartía, equitativamente, entre todos sus asociados. Por ese concepto cada uno recibía trimestralmente entre \$100 mil y \$200 mil pesos. Además, por cada año laborado el asociado tenía un aumento salarial de \$50 mil, aparte del aumento legal del gobierno. También tenía derecho a la alimentación en el turno (aunque ésta era más una conquista del sindicato que de la cooperativa) y a la dotación de vestuario, casi tan completa como la que recibían los trabajadores de la empresa.

Por todo lo anterior Fabio estaba relativamente contento de ser asociado de la CTA Proenco y de laborar en Leonisa. Y así lo estuvo hasta el 31 de octubre de 2007, cuando la empresa cambió su política laboral

y adoptó el contrato sindical como la forma de contratación que privilegiará en adelante. Lo hizo en parte como respuesta a los ajustes que el gobierno nacional, mediante el Decreto 4588 de 2006, introdujo en el sistema cooperativo de trabajo asociado; ajustes que ya no se compaginaban con sus necesidades laborales. Leonisa decidió entonces suspender en sus filiales la modalidad del contrato temporal y desvincular el personal operativo que tenía por la CTA Proenco, para reengancharlo por contrato sindical.

Sin embargo Proenco no desapareció. Siguió prestándole a Leonisa el servicio de impulsadoras de ventas en todo el país, con unas 600 asociadas. Lo que sí desapareció fue el sentimiento de satisfacción de Fabio, pues por contrato sindical sus condiciones laborales se van a deteriorar y va a perder algunas gabelas que tenía con la cooperativa.

Después de todos estos movimientos, Leonisa y sus empresas filiales llegarán a enero del 2008 con el siguiente mapa laboral: 4.200 trabajadores en total, 2.400 de ellos vinculados por pacto colectivo, 1.220 por contrato sindical y, 600 por cooperativa. Más los 70 trabajadores que hoy quedan en el sindicato, amparados todavía por la convención colectiva.

La irrupción del contrato sindical

A finales de octubre de 2007 la gerencia de las empresas filiales de Leonisa La Montaña, Tiny, Proco, Prim Noval y Confecciones Noval, sorpresivamente comunicó la decisión de terminar el contrato con Protempore, empresa de empleo temporal que en ese momento le suministraba más de 500 trabajadores. ¿La razón? Iba a implementar la nueva modalidad de contrato sindical.

Para las personas que estaban vinculadas por Protempore tal noticia fue dura de asimilar, no sólo porque las dejaba desempleadas sino también burladas e indignadas, ya que justamente esperaban lo contrario: que Leonisa las vinculara directamente, que era la promesa que ésta les había hecho y que llevaban años esperando. Aunque en realidad de temporales no tenían sino el nombre. Casi todas llevaban en las filia-

les de Leonisa más de cuatro años ininterrumpidos como temporales, y algunas hasta ocho.

De la figura del contrato sindical hay que decir que ha existido en la legislación laboral colombiana desde los tiempos del sindicato de braceros del río Magdalena, años treinta y cuarenta del siglo pasado. Pero había quedado en el olvido hasta años recientes, cuando un sector del sindicalismo congregado en la CGT lo volvió a poner al orden del día. En Antioquia ya había algunas experiencias de contrato sindical en la Compañía de Empaques, en la zona bananera de Urabá y en la desaparecida textilera Vicuña. En Vicuña precisamente tuvo su origen Sintracontexa, el sindicato que se encargó del contrato sindical en Leonisa, cuya personería jurídica data de 1983.

Poco después sería el personal vinculado por la CTA Proenco el que pasaría, paulatinamente, a engrosar la nómina del contrato sindical. Cualquier día la empresa les informó que tenían que renunciar a la cooperativa y afiliarse a Sintracontexa, porque para firmar el contrato sindical era requisito pertenecer a este sindicato. De no hacerlo —les advirtió— perderían su empleo.

Polémica entre sindicalistas

Las voces de protesta, ante estas maniobras laborales en Leonisa, vinieron de Sintratextil-Medellín, sindicato de industria que, en 1999, se había afiliado Sintraleonisa; cambio debido a un cálculo de sobrevivencia, ya que su número de afiliados se había reducido tanto que corría el riesgo de desaparecer si seguía como sindicato de base, por simple sustracción de materia.

Fiel a la posición de rechazo que la CUT siempre ha tenido frente al contrato sindical, Sintratextil-Medellín denunció la forma apresurada e impositiva como Leonisa estaba introduciendo esta nueva forma de contratación, que en vez de representar un avance para los trabajadores, lo que traía era más deterioro de sus condiciones laborales. Además, no entendía cómo Leonisa, que llevaba años despotricando del sindicato,

afirmando que era una mala influencia para sus trabajadores, ahora los invitaba a pertenecer a uno, a Sintracontexa. ¿No es acaso esa la prueba de que se trata de un sindicato de bolsillo, un figura decorativa, cuyas políticas de manejo y dirección se las dicta la gerencia de Leonisa, y cuya única función sería la intermediación laboral, en condiciones ventajosas para la empresa, más incluso que la cooperativa y la agencia de empleo temporal?

En consecuencia, el sindicato inició una campaña de concientización para que tanto temporales como cooperados se negaran a firmar el contrato sindical. Publicó boletines en contra de la nueva estrategia de la empresa y en las reuniones que ésta programaba para exaltarla y promoverla, un sindicalista se levantaba y exponía los argumentos sobre lo inconveniente y perjudicial que resultaba para los trabajadores; entre otras cosas porque un sindicato —en este caso Sintracontexa— no puede ser defensor de los trabajadores y patrono de ellos a la vez. Es una insalvable contradicción. A ese respecto, en un aparte de *Pregón Textilero*, el boletín oficial de Sintratextil Medellín, se lee:

Los contratos sindicales son una antigua figura de contratación laboral retomada hoy por la burguesía para menoscabar los derechos de los trabajadores, librándose al empleador de su responsabilidad laboral e impidiendo que los trabajadores se organicen y aupando que sea un tercero, un sindicato, el que asuma la obligación de las acreencias laborales... Sintracontexa disfraza y oculta mediante el contrato sindical la obligación de respetar la ley y reconocer a los trabajadores temporales el derecho que tienen a ser vinculados directamente... El contrato sindical convierte al sindicato en patrono de sus afiliados trabajadores, quienes así dejan de tener un vínculo laboral directo con el empresario contratante. Un sindicato que acepte convertirse en patrón mediante contrato sindical pierde su esencia y su razón de ser y se convierte en un verdugo explotador y traidor de la propia clase.

Y fue en ese ambiente de confrontación que una noche se presentó un incidente de amenaza e intimidación que el sindicato denunció en los siguientes términos:

El día jueves 26 de octubre, a las 5:45 de la mañana el señor Gustavo Pérez, administrador de la planta La Montaña, llegó y se reunió con las compañeras del turno de la noche y las obligó a quedarse hasta las nueve de la mañana, para insistirles en la necesidad de que se afiliaran a Sintracontexa para firmar el contrato sindical. A lo cual la compañera Gladis Manco se reveló y dijo que ella no le firmaba eso, y más bien lo retó a que fuera sincero y dijera por qué la empresa se negaba a vincular a las temporales después de todas las promesas que había hecho. Esa noche la compañera Manco entró a su turno, y a eso de las dos de la mañana se asomó al baño y vio escrito en la puerta: 'Gladis Manco, revolucionaria hijueputa'. Pero la cosa no paró ahí: el sábado 28 de octubre llamaron a su casa, dijeron que era de parte de La Montaña y con su mamá le dejaron esta razón: 'Dígale que deje de ser revolucionaria, si es que se cree miliciana, ya le dije'.

Con su campaña de denuncias el sindicato logró que unos 80 operarios no firmaran el contrato sindical. Lo que sí no pudo lograr fue que la empresa los despidiera, razón por la cual Sintratextil-Medellín demandó a Leonisa ante el Ministerio de Protección Social, demanda que aún está en curso.

Por su parte, la dirección de Sintracontexa, en cabeza de su presidente Fernando Cadavid Mesa, veterano dirigente sindical del sector textilero, se defiende de esas acusaciones aduciendo que el contrato sindical es una respuesta realista a la crítica situación que vive el sindicalismo colombiano, y da cifras para corroborarlo: la población económicamente activa de país es de veintiséis millones, dos millones tienen contrato laboral por vinculación directa, y de ellos sólo 800 mil están organizados en sindicatos.

“Apenas somos el tres por ciento y nos abrogamos la representación de los trabajadores, cuando la realidad es que no representamos a nadie”, afirma categórico el señor Cadavid. Según su visión, el contrato sindical es una forma directa del sindicato para contratar con el empleador, sacando toda la cadena de intermediarios. Y también una manera de fortalecer y mantener vivo el sindicalismo, que si no se integra al modelo económico de mercado que hoy domina en el mundo, sino desarrolla otra dinámica, de seguro va a morir de inanición. Cuenta que Sintracontexa hace dos años tenía 80 afiliados, y hoy tiene 1.380, de los cuales 1.220 trabajan en las empresas de la organización Leonisa; y que en New Jersey, Estados Unidos, tuvo la oportunidad de conocer la experiencia de un contrato sindical que funciona de maravillas, que se ha desarrollado tanto que ya cuenta con 36 mil afiliados, tiene su propia universidad, su IPS y hasta supermercados.

De mal en peor

Para conocer la realidad de lo que es un contrato sindical a la colombiana, el caso de Fabio resulta perfectamente revelador, porque como le va a él le va a todos los otros 1.119 que en la organización Leonisa trabajan bajo la figura del contrato sindical. Y Fabio dice que le iba mejor antes, cuando estaba por la cooperativa Proenco; que lo del cambio a contrato sindical fue para peor.

Lo primero que dice es que Sintracontexa, que empezó respetando los salarios que tenían en la cooperativa, los ha venido nivelando por lo bajo. Compañeros suyos que por llevar más tiempo ganaban más, ahora ganan lo mismo que él. Y a los que ingresan nuevos les pagan menos todavía, casi el mínimo. “Y eso porque la gente del sindicato protestó, o sino les siguen pagando el mínimo”, dice. De tal suerte que la diferencia de salario con respecto al personal contratado directamente por Leonisa, es cada vez más grande.

Fabio también perdió el aumento salarial que la cooperativa les hacía cada año, independientemente del aumento legal del gobierno.

Y perdió los dividendos de la empresa de plásticos que repartía a sus asociados, entre \$100 mil y \$200 mil trimestrales.

Aparte de eso, Sintracontexa es muy desorganizado e incumple sus obligaciones. Cuenta Fabio que a un compañero le pagaron ocho horas menos en una quincena, entonces llamó a quejarse y le dijeron que había habido un error, que lo iban a corregir. Pero a la quincena siguiente volvieron a cometer el mismo impasse, no le resuelven nada. Igual ha ocurrido con el subsidio familiar, que inexplicablemente ya no les llega de Comfama sino a través de Sintracontexa, y con retraso. Como retrasada está la dotación de la ropa de trabajo. Mientras en la cooperativa Fabio recibió la dotación puntual, en los cinco meses que lleva por contrato sindical no la ha recibido ni una sola vez. Todavía está usando los uniformes con el logo de la CTA Proenco. La explicación que les dan es que no ha llegado el pedido de ropa, que esperen, que eso va a mejorar.

“Y la estabilidad vale huevo”, dice Fabio. Hay mucha rotación de personal. Permanentemente está entrando y saliendo gente, bien porque no se amañan o porque los despiden. Y es que para un trabajador es muy fácil ser sancionado o salir despedido de Sintracontexa: una cláusula del contrato sindical dice que “la violación, aún por primera vez, de cualquiera de las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias” es causa de despido. Así que falla una sola vez y hasta luego. Incluso tener amistad y relacionarse con la gente de Sintratextil puede ser causal de despido.

También otra cláusula, la diez, se refiere a todo lo elástica que puede ser en el contrato sindical la jornada laboral.

Las partes —dice la cláusula—acuerdan que el servicio encomendado al asociado por la especial naturaleza derivada del contrato sindical, no estará sometido a la jornada máxima legal de trabajo, en consecuencia el asociado reconoce y acepta su obligación de prestar el servicio a que se ha comprometido el sindicato todo el tiempo que sea necesario para el total y cabal

cumplimiento oportuno de las actividades objeto del contrato sindical.

En otras palabras, el trabajador no se puede negar a continuar laborando si un supervisor se lo pide, porque no hacerlo es una causal de despido. Fabio, por ejemplo, ya ha tenido varias jornadas de doce horas seguidas.

La única gabela que tenía en la cooperativa y que se ha mantenido en el contrato sindical, dice Fabio, es la alimentación. Siguen recibiendo el almuerzo y la comida dentro de la jornada laboral, según el turno que tengan. Aunque ya anunciaron que en el turno de la noche van a suprimir la sopa. Y en diciembre a cada asociado le dieron un aguinaldo, de máximo \$150 mil según el tiempo que llevara.

Por todo esto, Fabio considera que el único ganancioso con el contrato sindical, es Sintracontexa, que recibe buena plata por la intermediación que hace. De cada quincena al asociado le descuenta el 1% como cuota sindical, y aparte de eso recibe de la empresa, como pago por administrar el contrato sindical, el 10% del valor del contrato.

“Yo estoy ahí es por necesidad. En el momento en que consiga algo mejor, me largo”, dice, sin brizna de duda en la voz.

LAS TRIBULACIONES DE UN OBRERO TEXTIL: CTA CASO TEJICÓNDOR

Ernesto, obrero textil de toda la vida, recientemente fue despedido de la CTA de la que era asociado. Ya en el pasado había sido despedido de la empresa a la cual estuvo vinculado. Es un drama que comparte con muchos que, como él, han corrido la misma suerte. Son las víctimas de la precarización e inestabilidad laboral que en la última década han caracterizado la industria textil y de la confección. Esta es su historia.

El inicio de la vida laboral de Ernesto data de finales de los años setenta, en la textilera Coltejer, a donde ingresó como obrero raso, condición que mantuvo hasta cuando, por cuenta de un recorte de personal de la empresa, perdió el empleo. Posteriormente se vinculó a Tejicóndor a través de una empresa de empleo temporal, política que esta textilera tenía para vincular personal.

En Tejicóndor los asuntos laborales en aquella época se regían por pacto colectivo, no por convención, esta forma de contratación la habían perdido los trabajadores siete años atrás, tras un agudo conflicto que terminó con la disolución del sindicato. Uno de los puntos del pacto era la obligación de la empresa de vincular cada año un grupo de veinte trabajadores temporales. Ernesto fue incluido en el grupo de 1991, gracias a la mano que le tendió un supervisor de la planta en la que él trabajaba.

Cansados de las desventajas del pacto colectivo, sobre todo en lo referente al punto de la estabilidad, en 1995 el grueso de los trabajadores se organizó (entre ellos Ernesto) y revivió el sindicato, que de inmediato presentó pliego de peticiones. La empresa no sólo desconoció el sindicato y se negó a discutir el pliego, sino que despidió a toda su directiva. El caso fue a tribunal de arbitramento y por esa vía los trabajadores lograron que la empresa reconociera el sindicato, reintegrara a los dirigentes despedidos y firmara una convención colectiva. Fue un rotundo triunfo sindical.

Durante los dos años siguientes la organización sindical se fortaleció, se afilió a Sinatrahindexco, sindicato de rama industrial, con presencia nacional, y no tuvo que enfrentar actos de hostilidad. El problema vino cuando presentó un nuevo el pliego de peticiones, cuya discusión la empresa dilató más de la cuenta. Entonces decretó un cese de actividades que se prolongó poco más de dos semanas. Y esta vez el pulso volvió a ser favorable al sindicato y la empresa tuvo que sentarse a negociar el pliego.

Pero ya para ese momento se producen los primeros avances de la crisis que en los años siguientes va a debilitar la economía colombiana en general, y muy especialmente al sector textil, que además tiene que vérselas con el contrabando, su enemigo declarado. Tanto que el gobierno nacional debió impulsar medidas de salvaguardia de empresas en dificultades, como la Ley 500. Y parejo con esas dificultades corre la supresión de turnos y los despidos masivos de trabajadores, con todas las consecuencias que ello tiene en regiones como el Valle de Aburrá y el oriente antioqueño, donde el renglón de los textiles y la confección es bastante dinámico en la generación de empleo.

Tejicóndor, por ejemplo, respondió a su baja demanda de producción con la supresión de sus trabajadores temporales. Salió de más de 500. Claro que poco después a un grupo grande de ellos los volvió a enganchar, pero ya por intermedio de una cooperativa de trabajo asociado, que la misma empresa ayudó a fundar. Entró pues Tejicóndor en la era de las CTA.

Escaso tiempo después, en enero de 1999, dio un paso más allá en su estrategia de adelgazar su carga laboral: despidió cerca de 200 trabajadores con contrato a término fijo (Ley 50), en su mayoría afiliados al sindicato. “Y es ahí es cuando Cristo empieza a padecer, porque en ese grupo de despedidos estuve yo”, dice Ernesto.

Pero la empresa no solo los dejó sin empleo, sino que no les reconoció indemnización. Ambas cosas: el despido y la no indemnización, el sindicato las denunció como ilegales y entabló las debidas demandas ante las autoridades laborales. El pleito por la indemnización sería largo y al final lo ganarían sólo veintiocho trabajadores, que son los que llevaban más de catorce años de servicios en la empresa. El resto lo pierde.

El pleito por el despido también sería prolongado. La acción de tutela que el sindicato interpuso la ganó en primera instancia, pero tuvo que esperar casi dos años para que el tribunal fallara el caso en segunda instancia, que también fue a favor del sindicato. Y durante ese tiempo, entre un fallo y fallo, a Ernesto le tocó pasar por las verdes y las maduras porque, la mayor parte, estuvo desempleado. Apenas le resultó un trabajo temporal de siete meses en una pequeña textilera de Itagüí, fabricante de tela para sudaderas. Afortunadamente para él sus obligaciones familiares se habían reducido. Dos de sus tres hijos ya trabajaban y son ellos quienes le van a dar la mano en los meses en que estuvo desempleado.

Con el fallo de la tutela a favor en segunda instancia, la empresa tuvo que reintegrar a los despedidos a los puestos de trabajo que tenían antes. Ernesto entonces volvió a retomar el hilo de su existencia y su rutina laboral. Pero no sería por mucho tiempo, porque Tejicóndor llevó el caso hasta las altas cortes, donde, en un tiempo de seis meses, logró un fallo definitivo a su favor.

“A nosotros no nos quedó dudas de que fue un fallo comprado por la empresa”, afirma categóricamente Ernesto, quien también dice haber visto una fotocopia del cheque que le pagaron al magistrado que se prestó a ese intrínquilis.

Entonces los trabajadores que habían sido reintegrados, 118 en total, vuelven otra vez a salir de la empresa, entre ellos Ernesto. La carta de despido les llega el miércoles 11 de septiembre del año 2001, fecha imposible de olvidar porque ese mismo día, por la mañana, dos aviones cargados de pasajeros y de gasolina impactaron contra las torres gemelas del World Center de Nueva York.

Sólo que la empresa les va a dar el chance de conservar el puesto de trabajo. Al fin de cuentas lo peor de la crisis ya había pasado y mostraba buenas cifras de recuperación y productividad. No podía darse el lujo de salir de toda esa cantidad de trabajadores, entre otras cosas, veteranos bien calificados en sus respectivos oficios. Al día siguiente, jueves, los llamó la empresa a ofrecerles reintegro por la modalidad de las cooperativas. Es decir, borrón y cuenta nueva. Además les garantizó respetarles el puesto y el horario que tenían. Más de cien, o sea la inmensa mayoría, aceptaron el trato, entre ellos Ernesto. “Qué más hacía —dice— si la situación afuera estaba más difícil que adentro. Preferí entrar por la cooperativa a quedarme desempleado”.

A Ernesto le tocó afiliarse a la cooperativa Gente Activa, de la que no conocía absolutamente nada, ni preguntó. Simplemente firmó lo que le dieron a firmar. La sede de esta cooperativa estaba ubicada en un edificio del centro de Medellín, en una oficina de dos salas, una grande para el gerente y otra pequeña para una secretaria que también hacía de recepcionista y servía tintos de una cafetera que tenía al lado.

Calidad de vida al piso

Una vez empezó a trabajar como asociado de Gente Activa, en el mismo puesto de trabajo y con los mismos jefes que tenía antes, el bajón en sus ingresos Ernesto lo sintió de inmediato. Ya no va a ganar lo mismo en la semana. Antes le quedaban unos \$130 mil libres; ahora, con la cooperativa, apenas le quedan entre \$80 y \$90 mil.

Y aparte de lo anterior, por ser asociado a la cooperativa y no vinculado a la empresa, es decir, por ser harina de otro costal, perdió los beneficios de la convención colectiva, como el servicio de restaurante

dentro de la jornada laboral, que era, si se quiere, su pérdida mayor. Tuvo que empezar a llevar almuerzo de su cuenta, en una coquita que le dejaban calentar en un microondas.

El transporte no sólo se le complicó sino que se le encareció. Antes el bus de Tejicóndor lo recogía a dos cuadras de su casa, en el barrio Caicedo de Medellín, y era un servicio porque el que no tenía que pagar. Ahora no pasa ningún bus a recogerlo sino que él tiene que costear diariamente de su bolsillo los cuatro pasajes para ir y volver a la fábrica, de los cuales la cooperativa sólo le reconoce dos.

También perdió la prima de vacaciones y el aguinaldo que en diciembre tenía con la empresa, que en su caso se acercaba al millón de pesos. La cooperativa por todo aguinaldo les dio un llavero aquel año. Perdió asimismo la cuota de tela que podía comprar en los almacenes de la empresa, que era a \$200 pesos el kilo. Y perdió los incentivos por productividad, que eran bonos que la empresa le daba por alcanzar unos determinados topes de producción. Esos bonos ahora son sólo para los trabajadores de la empresa.

En la CTA Gente Activa, Ernesto duró apenas seis meses, hasta agosto de 2002, cuando le ordenaron pasarse a Lidercol, cooperativa que se formó tras la fusión de Tejicóndor con Fabricato, negocio en el que ésta última textilera absorbió a la primera, con todo el entable, la maquinaria y el personal que ésta tenía, tanto en su planta principal de la calle San Juan en Medellín, como en su sede de Barbosa. Lidercol se formó precisamente para aglutinar y organizar a todo ese personal que, tras la fusión, pasó de Tejicóndor a Fabricato.

Tejicóndor para ese momento contaba con 1.250 trabajadores vinculados, cobijados por la convención colectiva, y sólo 450 asociados de CTA. Era de las textileras que menos personal tenía por cooperativas. Mientras la situación en Fabricato era la contraria: por cada trabajador de planta había dos vinculados por cooperativas. Y estas eran cinco en total: Lidercol, Cootralser, Unión Solidaria, Cootexcon y Gente Activa.

Además ya no había un solo sindicato sino cuatro: tres de industria y uno de base, que era el más antiguo y mayoritario, y por lo mismo

el que presentaba y firmaba los pliegos de peticiones. Los trabajadores que llegaron trasladados de Tejicóndor siguieron perteneciendo a Sina-trahindexco.

Más de lo mismo

La fundación de la CTA Lidercol la habían liderado dos trabajadores conocidos de Ernesto de tiempo atrás, que como obreros del montón, veía llegar a la fábrica en bus y ganar el mismo salario que él ganaba. La diferencia, dice, es que ambos con el tiempo se hicieron a la confianza de la empresa y por eso ésta los puso al frente de la organización y dirección de la nueva cooperativa. “Hoy los dos llegan a la oficina en carro particular y cada uno se gana más de cuatro millones de pesos”, agrega.

Así que de la noche a la mañana Ernesto cambió de empresa y de cooperativa. Empezó a trabajar con Lidercol en Hilados Siete, una planta satélite que Fabricato tenía en ese momento en Itagüí, para fabricar hilos, donde permaneció un poco más de un año antes de ser trasladado a la planta principal de Bello.

“En Fabricato el clima laboral es muy distinto al que estábamos acostumbrado a tener en Tejicóndor”, dice Ernesto. Empezando porque, como se dijo, los trabajadores contratados por cooperativas doblan en número a los vinculados a la empresa. Y porque los supervisores y mandos medios son más rigurosos y exigentes con los primeros que con los segundos. “A nosotros, los que estábamos por cooperativas, nos trataban más mal y nos acosaban más en la producción. Y si alguno reclamaba, el supervisor ahí mismo le señalaba la puerta. Y la puerta en Hilados Siete era muy grande”, anota.

En Lidercol la situación no fue diferente a la de Gente Activa. Era básicamente más de lo mismo. Sólo que ahora la quincena le llegaba a Ernesto un poco más nutrida: unos cien mil semanales después de deducciones; que estaba lejos, sin embargo, de lo que ganaban los trabajadores de Fabricato, que una semana no la sacaban con menos de 200 mil pesos.

Era sí más dura Lidercol para prestar plata a los asociados. Con decir que la vez que Ernesto se enfermó y debió someterse a una cirugía que lo tuvo 42 días incapacitado, con apenas el 65% del salario, la cooperativa apenas le prestó la mitad de los 200 mil pesos que solicitó.

Y otra vez en el asfalto

El 5 de enero de 2007 la gerencia de la CTA Lidercol le notificó a 300 asociados que no había más trabajo para ellos, porque Fabricato, aduciendo rebaja en la demanda de su producción por los problemas con Venezuela y la suspensión del TLC, recortó el monto de la contratación. Y entre esos despedidos estuvo, otra vez, nuestro amigo Ernesto, quien se volvió a encontrar de frente con el rostro agrio del desempleo.

A muchos de los 300 despedidos los ha llamado la cooperativa y los ha vuelto a enganchar, pero ya con un sueldo básico menor al que tenían. Fue en últimas un rodeo que les hicieron para rebajarles el salario, dice Ernesto. Algunos, por pura dignidad, se negaron a aceptar el reintegro en esas condiciones.

A Ernesto ni siquiera lo han llamado para reintegrarlo, así sea ganando menos salario. Esto porque de un tiempo atrás viene afectado por un problema en la columna vertebral, un enfermedad que adquirió en el trabajo y que ahora le impide cargar objetos pesados. Y por la que hoy no hay aseguradora de riesgos, ni nadie, que le responda.

Por eso, a sus 53 años de edad, no esconde su angustia, pues todavía le falta trabajar un buen tiempo para sumar las semanas que le faltan para garantizar su pensión. Pero por su edad avanzada, y por el problema de su columna vertebral, ya le es difícil encontrar trabajo. Y él no sabe hacer cosa distinta que lo que ha hecho desde siempre: manejar máquinas en una planta textil.

QUISO HACER LAS COSAS BIEN, PERO FRACASÓ EN EL INTENTO: CTA GENTE ACTIVA

Gente Activa era una de las cooperativas de trabajo asociado mejor posicionadas en el sector textil de Antioquia, hasta finales del 2007, cuando entró en liquidación tras una dura confrontación con las empresas a las que prestaba servicios. “Me derrotó el medio”, dice Ruth María Carvajal, su última gerente y protagonista de esta historia. Es la crónica de una cooperativa que quiso hacer las cosas bien, pero fracasó en el intento.

Ruth María Carvajal tenía 28 años de edad cuando ingresó como empleada y asociada a la CTA Gente Activa, en julio de 2003, gracias a una buena recomendación y a su perfil, para el cargo que le ofrecieron: coordinadora de personal. En su hoja de vida acreditó tercer semestre de Trabajo Social y una técnica en recurso humano en el Sena, más los dos años que fue secretaria en Suratep, empresa aseguradora de riesgos profesionales. De las cooperativas de trabajo asociado no sabía nada. “La idea que tenía era que funcionaban igual que las empresas de empleo temporal”, dice.

Gente Activa era entonces una cooperativa de trabajo asociado relativamente grande, de unos 850 asociados. Había surgido en 1999 a raíz del despido masivo de trabajadores que hubo en Tejcóndor. Se creó

precisamente para reenganchar a ese personal despedido, con lo cual no hizo nada distinto de lo que ya era usual en el sector textil: el reemplazo de trabajadores vinculados por asociados de cooperativas. Después extendería sus servicios a Fabricato, Coltejer, Titaoriente, Krenina, Estampadora Ultracolor, entre otras textileras.

Ruth María entró como coordinadora de los 350 asociados que la cooperativa tenía en Textiles Rionegro, filial de Coltejer en el oriente antioqueño. Era el puente directo con el área de recursos humanos de la empresa; una empresa que por cierto no le era desconocida. En Suratep le había tocado atender los casos de accidentes que allí se presentaban, con una frecuencia que, por cierto, le llamó la atención, pues era superior al promedio del sector, y con no pocos casos severos: fracturas en los pies por golpe de objetos pesados, caídas de altura, manos atrapadas en máquinas.

Cuando empezó a conversar con los asociados, a escucharles sus quejas y necesidades, se dio cuenta de que el clima laboral no era el más amable, lo que sin duda estaba relacionado con la alta accidentalidad. Los muchachos —porque en su mayoría eran jóvenes— se quejaban del maltrato de los supervisores de la empresa, sus jefes inmediatos; y de la facilidad con que la empresa los despedía, en ocasiones por simple capricho o animadversión de un supervisor. Y asimismo se quejaban de la cooperativa, la que no sentían como propia. Decían que no les ayudaba, que no atendía sus reclamos, que les liquidaba mal las quincenas, y otros asuntos por el estilo.

“Y toda esa rabia la descargaban en mí contra. En quién más, si yo era su único contacto con la cooperativa. No sabían ni el nombre del gerente, ni les interesaba”, cuenta Ruth María, y refiere el caso de un asociado que, tras caer de un montacargas, quedó con lesión grave de columna. Pero la empresa, una vez terminó su período de incapacidad, no lo quiso emplear más, razón por la cual la cooperativa también prescindió de él como asociado. “Ese muchacho —recuerda— venía a hacerme la visita y se sentaba al frente de mi escritorio a contarme sus desgracias, porque por su problema de columna en ninguna parte le daban trabajo”.

Por eso no supo qué hacer el día que le tocó enfrentar el primer caso de despido. Ese día a su oficina llegó la jefa de recurso humano de la fábrica a solicitarle que echara a un asociado. “¡Y me lo saca ya! No lo quiero volver a ver en la fábrica”, le dijo, golpeando la mesa con los nudillos de sus dedos. Ante esa orden tan perentoria no supo qué pensar ni qué hacer. ¿Cómo así que sacar un trabajador sin llamarlo a descargos ni siquiera?, ¿sin saber qué hizo? Entonces llamó al gerente a Medellín, a pedirle pautas de procedimiento. Y el gerente, en su tono habitual, le dijo que no se estresara por eso, que ellos nada podían hacer porque el manejo del personal era asunto de la empresa. Incluso le indicó cómo redactar la carta de despido del asociado y qué artículos de los estatutos y la ley debía invocar.

Un gerente bien apalancado

Alfonso Villegas se llamaba el gerente de la cooperativa, persona locuaz y de verbo convincente, quien había llegado a ese cargo muy rápido y sin mayores méritos académicos (apenas el bachillerato). Había entrado como mensajero y en cuestión de un año escaló la cima de la gerencia. Sólo que para nadie era un secreto lo mucho que en esa hazaña tuvo que ver la ayuda de su hermano abogado, a la sazón director jurídico de Fabricato.

Era pues un gerente bien apalancado por las textileras, y por eso tendía más a defender el interés de éstas que el de los asociados. De ahí las quejas y reclamos que Ruth María les tenía que escuchar, impotente. No olvida la vez que visitó al gerente para exponerle las quejas que los asociados le transmitían, para ver qué se podía hacer al respecto. Pero por toda respuesta el hombre le contestó:

— No les pare bolas. Los asociados hablan de lo que no entienden y nunca van a dejar de quejarse. Se lo digo yo, que llevo buen tiempo toreándolos.

Fue también en esa reunión que cayó en la cuenta de lo poco que conocía el sistema cooperativo, y que mientras no lo conociera no podría avanzar ni encontrarle solución a nada. Buscó entonces la ayuda de

un amigo, ex profesor de economía solidaria en el Sena, quien se ofreció a dictarle un curso, no sólo a ella sino a todos los asociados, porque nada ganaba si el resto seguía a oscuras. Con la propuesta de programar cursos de capacitación fue que el gerente empezó a mostrarse reacio a secundarla. Tuvo que ceder porque ella le demostró que capacitar en cooperativismo era un requisito de ley que ellos no estaban cumpliendo. Pero le aceptó un solo curso, porque no había suficiente presupuesto.

El curso lo iniciaron 40 asociados, escogidos por ella entre los que mostraron liderazgo y los más inconformes con la cooperativa. Su esperanza era que al éstos tener más conocimiento, cambiarían su actitud y se volverían líderes positivos. “Les mandé una tarjeta de invitación muy bonita, hasta con versos y todo, diciéndoles lo importante que era conocer de cooperativismo para poder reclamar sus derechos”, recuerda.

Fue un curso de veinte horas que se dictó en tres semanas, y que al final los dejó con más interrogantes que certezas, y un cúmulo de preocupaciones, por las incongruencias e irregularidades que descubrieron. ¿Si no somos empleados de la empresa por qué recibimos órdenes y maltratos de los supervisores? ¿Por qué es la empresa la que define nuestros ingresos? ¿Y por qué las asambleas no se hacen como deben hacerse?, fueron algunas de esas incongruencias.

Para resolverlas citaron al gerente a una reunión amplia de asociados. Pero el hombre no asistió. Envío una emisaria, quien sólo abrió la boca para recomendarles que no se metieran en esas cuestiones, que lo mejor, si querían conservar sus empleos, era que se quedaran callados. Tal desafío —porque no fue otra cosa lo que les planteó la emisaria— lo único que logró fue que se decidieran a dar la pelea, en el único escenario que tenían para darla: la asamblea general de delegados, cuya fecha estaba próxima. Hasta entonces estas asambleas habían sido eventos de puro trámite, por cumplir el requisito de hacerlas por lo menos una vez al año. Asistían no más de treinta personas, casi todas de la parte administrativa, porque los asociados que trabajaban en las fábricas ni se enteraban. Y en ellas no ocurría nada distinto a lo que el gerente y las directivas propusieran.

La asamblea que lo transformó todo

La asamblea del año 2004 partió en dos la historia de la cooperativa. Esta vez los asociados que trabajaban en las fábricas sí nombraron sus delegados. Y llegaron preparados. El ex profesor del Sena los asesoró en la parte legal y les indicó los procedimientos a seguir para aprobar las propuestas y elegir las directivas. Porque ese era el objetivo: lograr hacer mayoría en los órganos de dirección y control.

En efecto, en una larga y discutida asamblea lograron imponer sus planchas y elegir cuatro de los cinco miembros del consejo de administración, entre los cuales estuvo Ruth María. También cambiaron el revisor fiscal y toda la junta de vigilancia, cuyo funcionamiento hasta entonces había sido de papel. Pero como las ocho horas que duró la asamblea no alcanzaron para evacuar el orden del día (faltó la aprobación de los estados financieros), hubo que citar a otra ocho días después. Esta también duró ocho horas y al final, más por cansancio que por convicción, les tocó aprobar los estados financieros que presentó el gerente; pero a condición de que se contratara una auditoría externa que aclarara las dudas.

Así que por ser miembro del consejo de administración, Ruth María quedó en un escaño superior al gerente, pero en los asuntos administrativos él seguía siendo su jefe. Sólo que a partir de entonces la relación entre ambos ya no va a ser la misma. “Él sabía que yo era su piedra en el zapato, no sólo por mi liderazgo entre los asociados sino porque yo estaba dentro de la organización y me enteraba de lo que pasaba. Por eso empezó a buscarme la caída”, dice ella.

Y la primera puja de poderes no se hizo esperar. Se presentó cuando a la oficina de Ruth María llegó la jefa de personal de Textiles Rio-negro a solicitarle que despidiera un asociado, pero sin una justificación convincente. Ella se negó a hacerlo y en esa posición se mantuvo. El gerente aprovechó para acusarla de desacato y perturbación de las buenas relaciones con un cliente importante, como lo era Coltejer, y pidió su expulsión de la cooperativa; petición que no prosperó porque el consejo de administración la respaldó en pleno. Lo que sí consiguió el gerente

fue cambiarla de lugar de trabajo, separarla de su grupo. La trasladó a la fábrica de Riotex, filial de Fabricato, como coordinadora de los 320 asociados que allí laboraban.

Los días pasaron y nada que el consejo de administración tomaba la decisión de contratar la auditoría externa aprobada en la asamblea. Eso en buena parte se debía a que el gerente tenía bloqueada tal decisión, a punta de préstamos de dinero y otros favores especiales a algunos de los miembros del consejo; situación ante la cual a ella no le quedó otro camino que renunciar a este órgano directivo. Pero al poco tiempo le pidieron que regresara y le renovaron su respaldo. Se nombró entonces la auditoría externa, con plazo a tres meses para entregar resultados. El gerente prefirió no esperar todo ese plazo y renunció a su cargo, aduciendo alguna excusa peregrina.

Tras la renuncia del gerente Ruth María asumió el cargo de manera provisional, debiendo sí enfrentar una situación difícil con Fabricato, para ese momento el principal cliente de la cooperativa, que no vio con buenos ojos la salida de la gerencia de su hombre de confianza. A regañadientes tuvo que aceptarlo porque al fin de cuentas la cooperativa era autónoma para cambiar sus cuadros directivos. Y así, por decisión del consejo, ella fue nombrada gerente en propiedad. Y ya con ella en la gerencia el manejo de la cooperativa va a tomar un cariz diferente, decididamente orientada en el beneficio de los asociados. Empezó a exigir mejor trato para ellos en las empresas y, sobre todo, que no los despidieran de manera irregular o arbitraria.

Lo que no sabía, ni calculó en ese momento, era todo lo que esa decisión le iría a costar en términos de frustraciones y de rabias.

Las piedras del camino

Algo que Ruth María más le criticaba al anterior gerente era su ligereza para echarle mano a cualquier contrato, así las condiciones para el asociado no fueran las más convenientes ni el salario el más justo. Así la cooperativa había logrado extender sus servicios a un buen número

de empresas, incluso ajenas al sector textilero. Ella trató de darle un manejo distinto a la contratación y puso como norma que solo trabajaría con empresas que le garantizaran al asociado un mínimo salarial y prestacional. Mejor dicho: la cooperativa no se prestaría para que las empresas explotaran al trabajador.

Eso obviamente fue causal para que algunas empresas se alejaran. Ocurrió, por ejemplo, con una empresa textilera de Sabaneta, cuyo gerente, hartó con la desorganización de la cooperativa que le venía prestando servicios laborales, quiso trasladar sus trabajadores a Gente Activa, atraído por la fama que esta tenía de ser una cooperativa eficiente y organizada. El hombre encontró bien las mínimas condiciones que Ruth María le expuso: no pagar en ningún caso por debajo del salario mínimo, hacer las compensaciones semestrales, y pagar las vacaciones y la seguridad social completa, esto es, calculada sobre todo lo que el asociado devengara y no sobre el salario mínimo, práctica que era común en otras cooperativas. Y eso ya no le gustó al hombre. Le explicó que para una empresa como la suya, que generaba un alto número de horas extras, pagar la seguridad social completa era una condición lesiva. “En el papel —dice Ruth María— era un cliente muy bueno, porque en sus fábricas tenía más de 700 trabajadores. Pero por echarle mano no íbamos a afectar el rumbo de la cooperativa, ni los principios que estábamos defendiendo”.

En cuanto al otro tema preocupante: los despidos injustificados de asociados, ella se puso en la tarea de asesorarse y estudiar la legislación para manejar los casos dentro del debido proceso. O sea que un supervisor o jefe de personal no podía despedir al trabajador así no más, por cualquier motivo, y menos si en su hoja de vida no tenía faltas o reincidencias que lo justificaran; o sin tener una evaluación técnica de desempeño cuando se le acusaba de ser mal trabajador.

Y en el caso de la auditoría externa hay que decir que el informe final vino a confirmar lo que se esperaba, o se vislumbraba como posibles irregularidades de la anterior administración: desorden y falencias en los registros, actas que no aparecían o habían sido alteradas, decisio-

nes de gerencia no consultadas con el consejo, gastos de representación del gerente no soportados con facturas, etc.

Pero también la auditoría arrojó un dato importante, si se quiere la mayor irregularidad en que estaba incurriendo la cooperativa: no había hecho provisión del fondo acumulativo, lo que en el régimen laboral se llama cesantías. Es un fondo que se forma con los aportes mensuales de los asociados, generalmente el 3% de su salario, y que se les devuelve en su totalidad cuando se retiren de la cooperativa. Lo que se descubrió fue que los dineros del fondo no se estaban aprovisionando sino gastando en otros menesteres, y que además en los estados financieros se consignaban como excedentes, lo que explicaba algo que al ex profesor del Sena siempre le pareció raro: que una cooperativa del tamaño y la condición de Gente Activa genera tan altos excedentes.

Lo que ocurría era que Fabricato le exigía a la cooperativa que diera a sus asociados buenos beneficios, tales como ayudas educativas para sus hijos, auxilios funerarios, paseos en fechas especiales, regalos en navidades, entre otros. Sólo que todo eso lo debía costear con dinero de sus excedentes (y del fondo acumulativo como quedó dicho), porque la empresa para eso no aportaba un peso. En otras palabras: los asociados estaban financiando sus beneficios con su propio bolsillo, o sea haciéndose regalos a sí mismos. La razón, explica Ruth María, era que con eso la empresa quería hacer menos visible la gran diferencia existente entre los beneficios y sueldos de los trabajadores vinculados y los que normalmente recibían los cooperados.

Hubo que entrar pues a cortar esas irregularidades y conformar como se debía el fondo acumulativo, cuyo déficit era altamente preocupante. Y esa decisión terminó enfrentándola con Fabricato. El problema explotó cuando el jefe de recurso humano de esta textilera envió un oficio exigiendo que, para diciembre, la cooperativa, como en años anteriores, debía dar aguinaldo a los asociados que laboraban en sus fábricas. A esa solitud ella contestó que la cooperativa no tenía suficientes recursos para dar ese aguinaldo a sus asociados, porque si lo daba a los de Fabricato lo tenía también que dar a los de las otras empresas, y que

en todo caso ella como gerente no tenía autonomía para decidir sobre un asunto que era potestad del consejo de administración.

—Qué pena, pero para nosotros la cooperativa es el gerente. No queremos entendernos con nadie más— fue la respuesta que le dio el jefe de recurso humano, y hasta ahí llegaron las buenas relaciones con Fabricato.

La debacle

Como reacción, Fabricato puso en marcha un plan para socavar los cimientos de la cooperativa. Empezó a presionar y chantajear a los asociados para que se pasaran a otra cooperativa, una que aceptara sus condiciones sin chistar. Y así logró desmantelarla en un tiempo relativamente rápido. Para enero de 2007 Gente Activa sólo tenía laborando en Fabricato 90 asociados, de los 400 que llegó a tener.

Con Coltejer el problema fue otro: los prolongados retrasos en los pagos, que resultaban igualmente devastadores para la cooperativa. “Coltejer llegó a tener con nosotros tres quincenas atrasadas, casi mil millones de pesos, una cartera capaz de quebrar a cualquiera, y más a una cooperativa que no tenía capital de trabajo”, comenta Ruth María. Y eso generó serios problemas internos, no sólo con los asociados de Coltejer sino con la DIAN, por los retrasos en el pago del IVA.

Ante tal cúmulo de problemas se citó a una asamblea extraordinaria de asociados para que fueran ellos quienes tomaran las determinaciones, ya que en las condiciones en que estaba la cooperativa no resistía más. Y la asamblea determinó que los 300 asociados que trabajaban en las plantas de Coltejer en Itagüí y Rionegro pararan actividades, que reanudarían cuando les pagaran lo que se les debía.

La reacción de Coltejer no se hizo esperar. Descalificó el paro y montó un plan de choque, consistente en presionar a los asociados para que renunciaran a la cooperativa y, si querían, volvieran a engancharse pero ya por una empresa de empleo temporal. Era la única forma de conservar sus puestos, les advirtieron. Incluso llamaron por teléfono a sus casas y compartieron esa advertencia con sus esposas. Al final

de ese pulso sólo 85 asociados permanecieron fieles a la orden de la cooperativa, el resto reanudó actividades por contrato con la empresa temporal.

Gente Activa se vio pues obligada a terminar el contrato con Coltejer. Sólo le quedaron como clientes Tintoriente, Karenina y Camaro, las tres de un solo dueño, quien cuando se enteró por las noticias de los líos en que andaba metida la cooperativa, temió que también pasara lo mismo en sus empresas y decidió no prorrogar más el contrato. Se quedaron sin clientes. Y lo más terrible: solos en el medio, sin nadie que les echara una mano.

Cuenta Ruth María que el problema lo denunció por los medios de comunicación, porque eran muchas las familias las que se habían quedado sin ingresos. También anduvo los pisos de la Gobernación de Antioquia y de la Alcaldía de Medellín en busca de apoyo; acudió a Fortalecer, la federación de cooperativas de trabajo asociado a la que Gente Activa pertenecía; y por último puso la queja ante la Superintendencia de Economía Solidaria. Todo fue inútil.

Lo que siguió fue el proceso de liquidación, que se inició en agosto de 2007 bajo la sombra de un déficit de \$560 millones, casi todos en deudas con los asociados por los aportes cooperativos no devueltos. Lo irónico fue que los asociados que no se retiraron y llevaron la lucha hasta el final, fueron los que perdieron sus aportes cooperativos: entre tres y cuatro millones de pesos por cabeza. La única forma de recuperar ese dinero es que la cooperativa ganara la demanda que interpuso ante Fabricato y Coltejer por competencia desleal, un proceso que como pude tardar tres años puede durar diez, y las posibilidades de ganarlo son del 50%.

—¿Yo cómo quedé?, pues peor que todos —concluye Ruth María—. Me convertí en un personaje no grato en el sector textil, con la imagen por el suelo, y hasta amenazada por algunos asociados que me responsabilizan de lo que pasó. Creen que la cooperativa llegó a ese punto porque yo me robé la plata, que yo la quebré, cuando fui yo la quebrada: perdí más de cuatro millones de pesos en aportes sociales.

Tal vez lo único que me consuela son los buenos amigos que dejé en el sector textil, gente que reconoció y respetó mi labor, y que aún me llama triste por lo que pasó. Algunos incluso se sienten culpables por no haber hecho más para salvar la cooperativa.

Opina también que el sector textil no quiere al trabajador, que le paga mal y le ofrece muy pocos beneficios, estabilidad precaria y un pésimo ambiente laboral. “Uno encuentra supervisores con cuarto de primaria que tratan a los trabajadores como arriando vacas. Pero se pueden dar ese lujo porque el desempleo es tanto que tienen bases de datos de mil o dos mil hojas de vida, de gente que no está esperando sino que la llamen a trabajar por lo que le ofrezcan”, dice.

