



DEL EMPLEO EN MEDELLIN, LAS MUJERES Y LAS COSAS DE SOL MARÍA

Javier Iván Toro V.
Historiador. Corporación
Región Medellín

A mi bebé

sector privado en donde no quieren cambiar².

A sus espaldas: los empresarios

Pero los empresarios se quejan del carácter sorpresivo e impositivo de tal política. No hubo tiempo, según ellos, para que las industrias adecuaran su estructura productiva y pudieran competir con optimismo contra mercancías extranjeras, muchas de las cuales entran de contrabando, "como Pedro por su casa"³. Lo han dicho los textiles. Hace poco el presidente de Coltejer sostenía que la empresa no resiste "la competencia desleal, ni mucho menos una apertura hacia adentro, que se hizo de espaldas al sector empresarial."⁴

Después de las quejas vienen los clamores, muchas veces acompañados de amenazas. Esta vez los textiles, por ejemplo, intimidaron con cerrar algunas secciones en las factorías si el gobierno no ponía coto a sus denuncias. Ya saben que el método les da resultado. Cuando estaban quebrados hace 15 años, amenazaron con invertir fuera del país si no se tomaban medidas monetarias que los sacaran del problema. El gobierno de entonces y el siguiente los satisfizo⁵ El caso más reciente de Coltabaco lo reconfirma.

Las altas instancias de la empresa pararon la promoción a las ventas y a la exportación de su producto, asfixiaron las rentas, mostraron utilidades negativas, a la par que conminaban al alto gobierno y a los municipios a rebajar los impuestos al cigarrillo, dado que en el presente, se tramita una rebaja considerable de dicha carga⁶.

En materia de garantías jurídicas el gremio de los industriales medellinenses no se puede quejar. La ley 50 de 1990 es un buen ejemplo: con ella pueden abaratar los costos de producción, aumentar las rentas, controlar el mercado de la mano de obra y la acción sindical. Todo a través de la supresión de la retroactividad en el pago de las cesantías; la eliminación de la estabilidad laboral después de los 10 años de antigüedad; la supresión por 10 años del concepto de unidad de empresa; el reforzamiento de los empleos temporales y la posibilidad de despedir trabajadores masivamente mediante autorización previa.

El modelo sin "corazoncito": los trabajadores

En todo caso los más perjudicados han sido los trabajadores. Lo reconoce un candidato a la presidencia

DEL EMPLEO EN MEDELLÍN

En el primer trimestre de 1993 los datos revelaron que Medellín era la ciudad con más desempleados del país. Algunos especialistas y funcionarios estatales argumentaron que se debía a la paralización de la obra del Metro. En el primer trimestre de 1994 los datos revelaron que Medellín es la ciudad con más desempleados del país¹. Pero esta vez la obra del Metro estaba en plena actividad.

La Apertura como sea: el gobierno

Lo cierto es que desde los sectores involucrados en el mundo laboral, la implementación del actual modelo de apertura es vista como la causante de todos los males. Entre las altas instancias del gobierno comparten la idea de que el país que no asimile la realidad internacional, y no introduzca los cambios de fondo para cerrar la brecha con los países industrializados, se quedará rezagado de por vida. Más bien, algunos de sus funcionarios piensan que al gobierno le hace falta decisión, y sugieren que es en el

¹Datos revelados por el DAÑE indicaron que el desempleo en Medellín y su área metropolitana en el primer trimestre de 1994 era del 13.3%, superando por un punto la cifra del año anterior. El Colombiano, Abril 13 de 1994, p: 8-A.

²Versión del Ministro de Comercio Exterior, Juan Manuel Santos. El Colombiano, Abril 14 de 1994, p: 4-B

³El Colombiano, Marzo 2 de 1994, p:1-B.

⁴Ibid.

⁵ Puig, Julio. Apertura Económica: Los casos de Fabricato y Coltejer en el sector textil. Documentos de la Escuela Nacional Sindical. Medellín: 1993, p: 21 ss.

⁶De 124% al 44%. El Colombiano, Abril 12 de 1994, p: 9 - A.

cuando pregonaba en su campaña que seguirá impulsando la apertura, aunque poniéndole lo que le hace falta: "corazoncito"⁷. Pero sospechamos de populismo electoral. Juan Manuel Santos, desde su investidura como ministro de Comercio Exterior, admite que "el trabajador ha estado ausente de todo este proceso, cuando debería ser su protagonista principal"⁸. Supongamos, así mismo que sea parte interesada y, que pretende legitimar socialmente el modelo. Las cifras y algunos episodios no mienten.

En estos momentos lo que más deteriora las relaciones laborales en Medellín y su área metropolitana son los recortes de personal. Los sistemas han variado entre los despidos incentivados, presionados o con autorización del Ministerio de Trabajo. Aunque puede ser cierto que la aplicación de la ley 50 incidió en el aumento en extensión y cantidad de los despidos masivos en los últimos 4 años, esa modalidad y las otras descritas habían sido utilizadas desde antes, incluso ilegalmente.

Los ejemplos podrían encontrarse más allá de la pasada década porque esta nos habla de una lógica patronal que atraviesa la historia laboral de este país. Sin embargo, para nuestro propósito es suficiente con señalar datos a partir de 1980. Ese año Coltejer tenía 13 mil personas vinculadas directamente a la producción y desde entonces a la fecha han salido por las tres modalidades 5.500 entre trabajadores y empleados, hombres y mujeres; en

Fabricato, de 9.500 están sin empleo 5.500; y en Sofasa de 2.100 hay 1.300 cesantes. En las dos textileras fueron los trabajadores quienes sufragaron los costos de la crisis de la década pasada, no sólo porque muchos quedaron desempleados, sino porque las prestaciones sociales de los que siguieron vinculados o se lograron enganchar, se estancaron en un hecho sin precedentes.

Los trabajadores bancarios quedaron desde 1990 a tiro de la Reforma Financiera o ley 45 de 1990 y de la ley 50. La primera Reforma permitió las fusiones de entidades financieras y bancarias: Bancoquía lo hizo con el Banco Santander, Bogotá con el de Comercio y Cortinal con Suramericana. Ese proceso se está realizando sin homologar las convenciones de unos con las de otros y, sin una regulación jurídica; lo que ha sido aprovechado por la patronal para dar soluciones unila-

terales, como la de obligar a los trabajadores a percibir los beneficios más bajos de las convenciones confrontadas. Esto fue lo sucedido con los trabajadores del Banco del Comercio, por ejemplo.

Los despidos son la otra pesadilla

Mientras en el primer trimestre de 1992, los bancos anunciaban el incremento de sus utilidades, las organizaciones sindicales denunciaban la salida de más de 13.000 empleados, mediante despidos, por negociación, por ventas, por reestructuraciones o privatizaciones."

Lo insólito sucedió con la cadena de Almacenes Éxito S. A. Todo el mundo conoce su empuje y capacidad comercial, orgullo paísa. Lo que poco se sabe es que desde 1991 el Éxito fue demandado ante la División del Trabajo y Seguridad Social de Antioquia, por aplicar despidos colectivos ilegalmente. En 1986 despidió de un tajo a 409 trabajadores, entre mujeres y hombres, equivalente al 11.26% de su personal. En 1987, despidió 391, el 10.52% del total. En 1988, 481 trabajadores, el 12.51% del total. En 1989, dejó sin trabajo a 475, es decir el 9.34% del total. Durante 1990, hasta agosto había despedido 294, lo que indicaba que se mantenía la misma tendencia. Aunque no se tienen datos, algunas indagaciones previas indican que la gran mayoría del personal afectado era femenino.

**TODO EL MUNDO
CONOCE EL EMPUJE Y
CAPACIDAD COMERCIAL
DE LA CADENA DE
ALMACENES ÉXITO S.A.,
ORGULLO PAISA. LO QUE
POCOS SABEN ES QUE
DESDE 1991 FUE
DEMANDADO ANTE LA
DIVISIÓN DEL TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL DE
ANTIOQUIA, POR APLICAR
DESPIDOS COLECTIVOS
ILEGALMENTE.**

7 Acuñación del Doctor Ernesto Samper Pizano en su actual campaña electoral.

8 El Colombiano, Abril 14 de 1994, p. 4 - B.

9 Moreno, Roberto. "Boom financiero vs. estabilidad y contratación colectiva" En; Revista de la ENS: N° 30 - 31: Diciembre de 1993, p: 10.

La justicia que cojea: el Ministerio de Trabajo

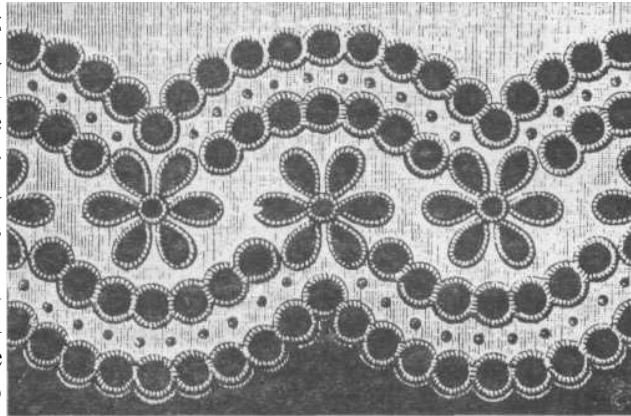
En lo que concierne al caso de los Almacenes Éxito S. A., inexplicablemente, la Regional del Trabajo no continuó la investigación en los períodos siguientes. En ese contexto, el 27 de mayo de 1993 el Director de esa dependencia declaró que la el Éxito sí había incurrido en despidos colectivos ilegales y le puso una sanción de diez salarios mínimos. "En esta misma providencia el funcionario, hasta ese momento competente, también declaró agotada la vía gubernativa, que quiere decir, para el público en general, que ahí terminaba su capacidad de actuar. Y, ¡oh manes de manes! Por el arte del birlibirloque, el mismo Director de la Regional aparece revocando una revocación, asumiendo lo que había declarado agotado y concediendo irregularmente una ventaja a la empresa".¹⁰

Ese caso hace dudar de la transparencia de algunas autoridades laborales, fenómeno que tampoco es tan nuevo. El caso es que durante la vigencia de la Reforma Laboral o ley 50 de 1990, el Ministerio de Trabajo ha autorizado despidos masivos a solicitud de algunas empresas, en las que los funcionarios han dejado sospechas de su competencia e imparcialidad en los procesos y en los fallos. Veamos.

En 1993 el Ministerio de Trabajo autorizó 165 despidos en Sofasa, argumentando lo mismo que los patronos: que ese personal sobra-

ba. Los estudios presentados por el sindicato indicaban lo contrario: que hacía falta personal. Pero la entidad oficial procedió con lo dicho. Y a los dos meses de efectuados los despidos la empresa enganchó 200 trabajadores bajo el régimen de la nueva Ley.

Hace pocos días, el 12 de abril, el



Ministerio de Trabajo autorizó el despido de 226 obreros en Polímeros Colombianos, propiedad del magnate Ardila Lulle. La solicitud inicial fue despedir 300 obreros que sobraban, según ellos, por la implementación de recientes desarrollos tecnológicos. Pero el sindicato siempre apeló el hecho curioso de que la empresa sostuviera la misma cifra, si desde cuando hizo la solicitud hasta antes del primer fallo, que permitía 254 despidos, Polímeros ya había despedido o incentivado la renuncia de 60 trabajadores con contrato a término fijo y, salido de igual cantidad de temporales. A pesar de eso y, de estudios aportados por el sindicato, que mostraban que con 530 trabajadores la empresa estaba incumplíendole a sus clientes; y "des-

pués de un profundo análisis", el Ministerio consintió el despido de los 226, sin considerar, además, que ya los salidos sumaban 135¹¹.

El proceso de despidos en Coltabaco es de los que más ha causado mala espina entre el sector de los trabajadores en Medellín. En septiembre de 1993 el Director de la Regional del Trabajo en Antioquia autorizó en forma completa la solicitud que 4 meses antes le hicieran los patronos de la cigarrera para dejar cesantes a 180 trabajadores. Para la organización sindical fue sospechoso que en la resolución aprobatoria el funcionario se apoyara de tal modo en los argumentos de la empresa, que los suyos parecían copias textuales; además se negó a cumplir con las pruebas solicitadas por el sindicato para que el Ministerio constatará la política de la Compañía de suspender casi totalmente las promociones a las ventas y la exportación de cigarrillos, además, para que consideraran la reubicación de personal de acuerdo a una propuesta que hacían.

El asunto lo llevaron ante la Procuraduría Regional. Citado a declarar el Director de la División del Trabajo y Seguridad Social de Antioquia, quien fue él que emitió el fallo, dijo: "Uno como funcionario, debe saber cuáles son las políticas del Ministerio en un momento dado, y esas las trazan los jefes superiores en Bogotá, más aún, estoy seguro, que uno de los criterios del Señor Ministro actual es que se debe colaborar con estas empresas en di-

¹⁰Panesso, Jaramillo Jaime. "¿Tienen "Éxito" los despidos colectivos?" En: Revista de la ENS: N° 30 - 31: Diciembre de 1993, p: 9

¹¹Para el caso ver: Vásquez, Héctor. "Política laboral en tiempos de apertura": "El que peca y reza, empata" En: Revista de la ENS: N° 30 - 31: Diciembre de 1993, p: 2 ss. El Colombiano, Abril 12 de 1994, p: 3 - B.

ficultades, y así me lo hizo saber telefónicamente sin especificarme una empresa determinada, sino en el sentido de que les colaborará y que las decisiones no se demoren tanto porque asuntos similares en el Ministerio se habían demorado más de un año".¹²

Finalmente el 11 de febrero del año que corre, la prensa publicó que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social había autorizado 117 despidos en Coltabaco.¹³

En todos los casos son evidentes las irregularidades en el debido proceso. Los fallos sugieren o la falta de competencia de quienes los emiten o cierta parcialidad a favor de la patronal o ambas cosas a la vez. Si existen presiones desde cualquier parte sobre los funcionarios del Ministerio, si se compran o se venden fallos a favor o en contra, habría que admitir fuerzas oscuras operando, porque no hay las pruebas suficientes y necesarias para proceder según las exigencias del derecho.

"Usted se va. Usted se queda": la lógica empresarial

En todo caso los más perjudicados siguen siendo los trabajadores. Pero no cualquier trabajador o trabajadora. Los despidos son selectivos. El ejemplo de Coltabaco ilustra una intencionalidad generalizada en el sector empresarial de Medellín. La Compañía solicitó el despido de 180 trabajadores sobre la lista de 205 que en ese momento tenía licenciados, argumentando que no ha-

LO QUE SE PUEDE PROBAR EN LAS ORGANIZACIONES CUYO SINDICATO HA SIDO DE CORTE OFENSIVO O RADICAL, ES QUE SON ESOS DIRIGENTES Y ACTIVISTAS LOS QUE GENERALMENTE BUSCAN DESPEDIR LAS EMPRESAS.

bía ubicación para ellos. De esa lista, la gran mayoría pertenecían al sindicato y tenían más de 10 años de antigüedad, 13 tenían fuero sindical, 2 mujeres estaban embarazadas, 40 trabajadores reportaban enfermedades profesionales y habían 5 empleados que la empresa intentó despedir por otra vía que no fue autorizada. De ese listado al final salieron despedidos los sindicalizados y más antiguos, una mujer en uso de su licencia de maternidad y algunos de los trabajadores con enfermedades profesionales.

Lo que se puede probar en las organizaciones cuyo sindicato ha sido de corte ofensivo o radical, es que son esos dirigentes y activistas los que generalmente buscan despedir las empresas: hablese de Simesa, Coltabaco y en su tiempo Coltejer y Fabricato. El sindicato de Sofasa fue sistemáticamente diezmado por esa vía y la de presionar renuncias.

Su fortaleza antes reconocida, hoy no la ostenta: llegó al punto de no poder evitar que los trabajadores firmaran un pacto colectivo propuesto por la Compañía a mediados del año pasado, cuando ese sindicato antes fue famoso por sus logros convencionales.

Con la salida de los más antiguos las empresas evaden mayores cargas prestacionales, como la retroactividad de las cesantías y la posible jubilación. Si es necesario reemplazar esa mano de obra lo hacen mediante el nuevo régimen de prestaciones, como pasó en Sofasa; o, vinculando temporales, como lo hacen todos los sectores productivos.

Sin futuro: los temporales

En una investigación sobre la situación laboral en Antioquia realizada a mediados de 1992, encontraron que Medellín era, después de Santafé de Bogotá, la ciudad con más temporales del país¹⁴. Pero la gran mayoría de estos trabajadores no son enganchados por intermediación de oficinas gubernamentales, sino por agencias alternas y privadas de empleo temporal, que crecen como vitabozza desde que la industria empezó la recuperación de su crisis padecida en el albor de los ochentas.

El auge de estas agencias es tan notorio, que cuando se han incrementado los empleos en los últimos años, se debe al aumento de los temporales y no de los permanentes. Según datos de la Regional del Trabajo, entre septiembre de 1990 y septiembre de 1991, o sea un año

¹² Citado en Vásquez, Héctor. Ibid, p: 2.

¹³ El Colombiano: Febrero 11 de 1994, p: 3 - B

¹⁴ En Junio de 1992 aportaba el 13 % de temporales en Colombia. Ver Nieto Emmanuel. La problemática laboral en Antioquia - Medellín. Documentos de la Escuela Nacional Sindical: Medellín, junio 1992, p: 13.

después de la Ley 50, mientras resultaron apenas 4 nuevos empleos mediante contrato a término indefinido, aparecieron 13 por contrato temporal. Y es sabido que mediante ésta vinculación, los trabajadores reciben ingresos demasiado precarios, luego que las agencias se hacen a una buena porción. A mediados de 1992, por ejemplo, se conocía que el 65% de los temporales en la zona metropolitana de Medellín, no devengaban más de un salario mínimo legal. Eso sin contar que los ingresos del 58% de los ocupados no superan uno y medio salarios mínimos legales¹⁵.

Aquí se afectan por igual hombres y mujeres

Para las empresas que demandan temporales no es tan importante el género, como sí lo es la edad, pues de cada 100 personas enganchadas hay 60 que tienen entre 20 y 30 años. Lo otro es que este sistema de contrataciones sostiene una política de rotación permanente de personal que les permite, por un lado, encontrar una mano de obra anhelante de empleo y dispuesta a trabajar por ingresos irrisorios y, por otro, evitar niveles de antigüedad que impliquen las cargas enunciadas arriba. Un dato entregado por la investigación mencionada: de cada 100 obreros y empleados del sector informal, 37 tenían en 1992 una antigüedad menor a un año; mientras

LAS CIFRAS MOSTRARON HACE DOS AÑOS QUE EL DESEMPLEO FEMENINO EN EL PAÍS LLEGABA AL 15%, MIENTRAS QUE EL MASCULINO ERA DEL 8%. EN EL MISMO MOMENTO SE MIDió EN MEDELLÍN, Y EL PRIMERO LLEGABA HASTA EL 17% Y EL SEGUNDO AL 12%

que en el formal, vivían la misma situación cerca de 28 personas.

Al día de hoy, tanto la calidad del empleo, como el tipo de contratación deben arrojar resultados más desastrosos para los trabajadores, que los anteriormente mostrados. A esa conclusión llegó el estudio citado después de observar los efectos de la nueva legislación laboral y los perfiles de las últimas negociaciones colectivas, que sobrepasaban la etapa de arreglo directo en la gran mayoría de los casos y cuyo punto más neurálgico era lo relativo a estabilidad, recorte de nómina y despidos de personal, que ya hemos repasado con algunos ejemplos¹⁶.

DE LAS MUJERES

Sí, definitivamente los trabajadores son los más perjudicados de todo este embrollo de la apertura. Hombres y mujeres por parejo. Pero en la esfera laboral hay consideraciones que sugieren para ellas una situación algo más compleja y apremiante que para ellos.

Dado que en Medellín hay más mujeres que hombres, llegan a la edad de trabajar más cantidad de las primeras que de los segundos. Pero a la hora de conseguir empleo la proporción se voltea. Entre 1983 y junio de 1992, de cada cien personas en edad de trabajar el promedio de mujeres era de 55, y de la misma cantidad lograron emplearse 40. Y en junio de 1992 de cada 100 personas que trabajaban en el sector formal, 39 eran mujeres, y de la misma cantidad en el sector informal habían 31¹⁷. Eso muestra dos cosas.

Una evidente: el mayor desempleo femenino en Medellín parece obedecer a su mayor participación en la búsqueda de trabajo. Otra es que ni el sector de servicios (en educación, en salud y los domésticos), ni el comercio, ni las industrias manufactureras, ni el sector financiero, que son los que tradicionalmente ofrecen más empleo a las mujeres, en la actualidad no los están generando¹⁸. Por lo demás, esa razón

¹⁵Ibid,p:7

¹⁶Ibid, p: 9 ss.

¹⁷Base de datos de la ENS: Población Económicamente Activa y Población en Edad de Trabajar, 1983-1992 (junio).

¹⁸De acuerdo a la base de datos de la Escuela Nacional Sindical de Medellín, en tablas de ocupación según actividad económica y situación jurídica se tiene que en el sector informal las mujeres, en junio de 1992 participaban así: el 39.8% de la industria manufacturera es femenino; el 39.98% lo es en el comercio y el 39.14% en bancos y entidades financieras. En el formal: el 58.91% son mujeres que trabajan en servicios sociales; un 42,71% lo son en el comercio; el 37,25% en el sector financiero y el 36.91 % en la industria manufacturera.

parece ser la más determinante al explicar todo el fenómeno de desempleo en el área metropolitana¹⁹.

Las cifras mostraron hace dos años que el desempleo femenino en el país llegaba al 15%, mientras que el masculino era del 8%. En el mismo momento se midió en Medellín, y el primero llegaba hasta el 17% y el segundo al 12%²⁰. Ahora bien, si pensáramos en salidas distintas a la oferta de empleo no se esperarían buenos resultados, porque no ha sido tradicional en ellas, ni en los hombres, la creación autogestionaria de pequeñas empresas o el acceso a cargos de alta envergadura posicional. Cuando se mira la calidad ocupacional en las mujeres, se observa una alta dependencia a lo que les ofrece el medio externo en cargos generalmente mal remunerados. Si tuviéramos una comunidad de 100 mujeres pasaría lo siguiente: 61 serían obreras o empleadas; 15 trabajarían en el servicio doméstico, 3 serían patronas o altas ejecutivas, 2 trabajarían en algún negocio familiar y 19 tendrían un trabajo propio²¹.

De manera que a la deteriorada calidad laboral mencionada más arriba, se suma esta otra que es propia de la dinámica del empleo femenino. Por otro lado, debemos tener en cuenta que detrás de cada cifra de desempleo total que hacen circular instancias públicas y privadas, ellas seguramente son las más damnificadas.

Hace mucho tiempo que a las mujeres medellinenses se les acabó el reinado en cuanto a posibilidades

de empleo remunerado. Desde que nacieron las trilladoras de café, las fábricas de tabaco, de alimentos y de textiles, hasta hace unos 50 años, la mano de obra femenina fue mayoritaria. Aunque ni siquiera esa época da para hablar de ambientes dignos de trabajo; porque el criterio de los patronos para escogerlas preferencialmente no era sacarlas del desempleo, entre otras cosas porque no lo estaban por su destinación cultural a los servicios domésticos fueran casadas o solteras, sino el de lograr mejor rentabilidad que la que obtendrían de haber empleado hombres.

En eso ayudó mucho que las familias campesinas, para abaratar los costos de la casa y obtener otros ingresos, enviaran sus hijas a manos de los industriales, mientras la Iglesia las capacitaba y les vigilaba su soltería y buen comportamiento en los patronatos donde eran recluidas. Entonces su trajín era del patronato a la fábrica, de la fábrica al patronato y, de vez en cuando, del patronato a donde sus familias a llevar lo devengado²².

Otro argumento de los empresarios para emplear mujeres era la creencia en su delicadeza manual: escogencia de materia prima, empaque de productos livianos, orga-



ENCICLOPEDIA DE LAS OBRERAS DE SEÑORA

nización de las hilanderías de los telares, revisión de las telas, producción de alimentos. En la actualidad se ven casos que parecen corroborar ese argumento, por lo que se encuentran áreas netamente femeninas en Fabricato y Coltejer, como son las sesiones de pasalizos. Pero en el sector textil, que era donde ellas sumaban mayoría hasta mediados de siglo, ahora llegan apenas al 10% del personal empleado. Dejaron de ser la principal opción para esas industrias cuando precisamente se convirtieron en el sector más dinámico de la economía paisa. Y aún lo es²³.

Otro caso, como el de Coltabaco, obliga a pensar: allí la sesión de calidad es sólo de mujeres y dicen que por «detallistas». Además, desde que las vinculan, las reciben con el no despreciable rango de «empleadas de confianza». Sus salarios alcanzan curvas de trabajadores que se dice son bien pagos, pero cuyo oficio no está a la altura del de ellas y con quienes, por recomendaciones de sus jefes, deben evitar relacionarse. De modo que las mujeres de allí están sospechando del atributo que generosamente reciben al vincularse.

Lo que sí se puede probar históricamente es que las máquinas con que empezó la industrialización reque-

19 Nieto, Emmanuel. Citado, p: 5.

20 Ibid, p: 6

21 Base de datos ENS: Ocupados por posición ocupacional: 1983 ■ 1992 (junio)

22 Mauricio Archila hace referencia a este tema en su libro Cultura e Identidad Obrera. Colombia 1910 -1945. Santafé de Bogotá: Cinep. 1991. p: 98 ss.

23 Ver a Nieto, Emmanuel. op. cit. p: 5

rían más de destreza manual que técnica. Y que cuando las empresas instalaron maquinaria sofisticada, se exigía más preparación técnica que destreza manual. Desde entonces los hombres empezaron un reinado que todavía persiste y, en un momento en que la educación tecnológica y universitaria no era ofrecida a las mujeres.

Puede que ahora tengan la posibilidad de acceder sin límites a esa formación académica o técnica. Suponiendo que lo hicieran, sería para ellas sumamente beneficioso, ya que en la actualidad el saber parece estar definiendo relaciones de producción en el contexto mundial; además en el Valle de Aburra el empleo es tendencialmente moderno y por ello con mayores exigencias educativas. El problema es que suponiendo una bonanza de ofertas de trabajo en Medellín, sucedería lo peor: hombres y mujeres no tendrían el principal recurso que se necesita para buscarse un trabajo o incluso para seguirlo manteniendo: Educación. En estos momentos el 85% de los empresarios colombianos se queja de la calidad del recurso humano que hay en sus factorías²⁴.

Por otro lado, el 89% de los jóvenes desempleados del estrato bajo y el 81% del estrato medibajo, no asisten a ningún centro educativo. Más grave es que la escuela tampoco retiene a los jóvenes, y que las deserciones son frecuentes: se puede ver en Medellín que el nivel de

escolaridad entre los desempleados llega hasta los 7 años, siendo el menor del resto del país, que tiene en promedio 8.2.²⁵

A MANERA DE SOBREVUELO

Arriesgando una visión somera, podría decirse que no existen estrategias entre la dirigencia sindical para contrarrestar los despidos y el menoscabo de sus organizaciones. No hay opciones. Las que antes eran de corte ofensivo se limitan a aguantar y a defenderse; las que antes se ceñían a la ley, hoy se ceñen a la ley pasivamente; las sumisas permanecen sin patallar. Están divididos y generalmente de espaldas a las demandas de trabajadores y trabajadoras comunes y corrientes. Muchas entidades no dialogan entre sí y mucho menos con el patrón. Claro que éstos tampoco lo

**PUEDE QUE AHORA
TENGAN LA POSIBILIDAD
DE ACCEDER SIN LÍMITES
A ESA FORMACIÓN
ACADÉMICA O TÉCNICA.
SUPONIENDO QUE LO
HICIERAN, SERÍA PARA
ELLAS SUMAMENTE
BENEFICIOSO, YA QUE EN
LA ACTUALIDAD EL SABER
PARECE ESTAR
DEFINIENDO RELACIONES
DE PRODUCCIÓN EN EL
CONTEXTO MUNDIAL.**

hacen. Los trabajadores de Polímeros tuvieron la iniciativa de invitar al presidente de Coltejer a impulsar una reunión entre el gremio patronal y los sindicatos del sector, para buscar acuerdos que protegieran el empleo y la industria textil; pero no hubo ninguna respuesta, ni siquiera un pronunciamiento.

Por el lado gubernamental, la política de apertura se diseñó y se viene aplicando a pesar de los empresarios y a costa de los hombres y mujeres obreras. La imposición del modelo refleja la misma prepotencia de algunos patronos y no pocas organizaciones sindicales. Pero es llamativo que siendo un pregón reiterado del gobierno la construcción de una democracia participativa, paradójicamente utilice mecanismos dictatoriales para ejercer sus acciones; lo que tampoco es un secreto para sus propios funcionarios.²⁶

La palabra concertación no media en la relación triangular. La palabra concesión, menos. Sus componentes más bien tratan de imponer intereses propios. La reacción de desaliento de instituciones y personas que trabajan por la democratización de las relaciones laborales no se ha hecho esperar. Bien puede quedar expresada en lo que escribiera Jaime Jaramillo Panesso: "Maestros, hombres de iglesia, periodistas y dirigentes sociales trabajan con la palabra y con el ejemplo. Nos desgañitamos hablando de la democracia y del Estado de Derecho cuando

24Dato suministrado por Juan Manuel Santos en artículo citado.

25Ibid, p: 6

26Juan Manuel Santos destacaba en el artículo reseñado que al gobierno le faltó decisión para buscarle salidas concretas a los problemas que está generando la apertura.

mañosa o abruptamente se niegan míseros derechos consagrados en la ley laboral. No basta tener éxito en los negocios, lo cual es un éxito privado. Es necesario tener también éxito laboral, lo cual es el mejor éxito público."²⁷

De manera que no siempre la legalidad conlleva justicia social. Pero para los empresarios de Medellín y del país, ese no es el problema. El suyo es tener un escenario propicio para que sus negocios prosperen de manera rentable. Eso lo han obtenido legal o ilegalmente. A través de leyes laborales, como la 50 de 1990, que a la postre fue la legalización de una lógica empresarial de larga duración; o, mediante mecanismos ilícitos, también históricos, como los despidos a sindicalistas que ostentan fuero, o de mujeres embarazadas. Es que en el ámbito cié la justicia laboral también hay impunidad; y, cuando no la hay, se padece de una lentitud que se sospecha selectiva. Muchas veces los trabajadores tienen la razón dos años después, como sucedió con el caso "Éxito". Los empresarios la pueden tener cuatro meses después como pasó en Coltabaco.

Aunque los patrones sepan que proceden ilegalmente, ellos se la juegan toda. En tales circunstancias los trabajadores y trabajadoras no se pueden dar el lujo de esperar un fallo. Se ven casi de inmediato abocados y abocadas a resolver su futuro, mediante otro empleo o alguna inversión para la que generalmente no están preparados. Por esas razones, al final terminan distanciándose de su propia situación jurídica y hasta de sus antiguos com-

**NO SIEMPRE
LA LEGALIDAD
CONLLEVA JUSTICIA
SOCIAL. PERO PARA
LOS EMPRESARIOS DE
MEDELLÍN Y DEL PAÍS,
ESE NO ES EL
PROBLEMA. EL SUYO
ES TENER UN
ESCENARIO PROPICIO
PARA QUE SUS
NEGOCIOS
PROSPEREN DE
MANERA RENTABLE.**

promisos sindicales. Hace poco conversando con una dirigente sindical que tuvo esa vivencia decía que "la justicia sabe para quién cojea". Y que a los obreros se les estaba aplicando la "estrategia del caracol": "Nos maman gallo mientras queremos, y nos dicen que sí cuando se nos quitan las ganas".

Mujeres y hombres de Medellín que tienen un trabajo o que buscan uno, giran alrededor de los mismos torbellinos laborales; pero ellas viven su drama de manera peculiar. La breve historia de María del Sol así lo muestra.

DE LAS COSAS DE SOL MARÍA

A Sol María no le pareció extraño que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social autorizara el despido de más de un centenar de trabajadores de la empresa donde labora. Ella había advertido en la última asamblea, que los dirigentes sindi-

cales deberían pensar en alternativas laborales y de inversión para los trabajadores que pudieran ser despedidos. Ese día casi la linchan.

Sus compañeros más radicales la trataron de "conformista", "gobiernista", "patronista", "pequeña burguesa", y por esa vía fue irremediamente declarada "enemiga de clase", según la fórmula. Ella, que antaño tuvo la oportunidad cié rozar los extremos, a izquierda y derecha, en la teoría y en la práctica, ensayaba ahora por el centro la placentera búsqueda de lo desconocido, de lo que no se había ensayado, sin recetas, aunque sí con la firme convicción de anteponer el amor y la vida a cualquier pretensión mezquina. Su estrategia era simple: consistía en pensar en lo que deseaba que sucediera, suponiendo que sucediera; pero también en pensar en lo que no deseaba que sucediera, suponiendo que sucediera. A eso lo llamó ideopragmatismo.

Así para empezar la memorable e inútil hazaña de convencer a sus detractores, sacó a relucir en la asamblea datos certeros de los despidos incentivados, sin incentivar y presionados, ocurridos en los últimos 15 años en Medellín. Leyó titulares o frases subrayadas de recortes de prensa, documentos y artículos de revistas, que luego arrumaba sobre un atril de madera cojo por faltarle una pata y por tener otra en proceso de digestión de las polillas.

Evidencias tan avasallantes le permitieron a Sol María reforzar su propuesta de que la organización sindical debía ser de los trabajadores cuando lo fueran y cuando no lo

fueran. Además, era la iónica alternativa dado que el sindicato, menguadas sus fuerzas por la salida de varios directivos, medmnte despidos o arreglos y, por la terquedad de los que quedaban, y que seguían viendo enemigos en donde ya no estaban, no tenía otra opción que exigir que la empresa no despidiera a ninguno. El resto de actividades se reducía a echarle cantinelas al gobierno de Gaviria como provocador de todos los males laborales.

Si ella misma leyó públicamente el extenso mostrario de despidos para argumentar, era porque no ignoraba la difícil situación de los obreros. Pero no se resignaba a entenderla como secuela exclusiva del modelo neoliberal. Ese era tema de moda y las modas eran, según su parecer, brumosos torbellinos que envolvían a todo el mundo en la misma ceguera. Lo descubrió cuando tuvo la oportunidad de leer "Cien años de Soledad". De ahí que causó más roncha entre sus contradictores mencionar en la asamblea que el problema primordial no era la política de apertura, sino la falta de memoria de los colombianos, la ausencia de dimensión histórica de lo que pasa. "Por eso no encuentro diferencia en decir que todos los males vienen de Gaviria, que en decir que vienen del cielo, y las cosas del cielo las resuelven los curas", sentenció sabedora de los estragos que causaban sus afirmaciones en el espíritu estático de sus colegas radicales. Después se despachó con un análisis magistral que todo el auditorio escuchó boquiabierto, y más, tratándose de una mujer.

Para Sol María, en Colombia no empezaron a matar dirigentes sindicales bajo el Estatuto de Seguridad de Turbay; siempre los habían

matado y también masacrado a grupos que manifestaban su inconformidad o hasta a pobladores inocentes. Desde que comenzó la producción industrial y las grandes explotaciones agrícolas hasta ahora, esa era una constante. Si lo que caracterizaba a la guerra sucia era la impunidad, a pesar de las sospechas, en Colombia no empezó la guerra sucia en el gobierno de Barco, porque la impunidad era más vieja que este siglo. "Entre el asesinato de Sucre y el del último sindicalista, ha reinado la impunidad", dijo segura de que el ejemplo era difícilmente refutable.

En este país siempre han despedido trabajadores que se oponen a las políticas laborales y han cerrado factorías de un día para otro quedando gente cesante. "Entre los 300 despidos de Bavaria en 1964 y el cierre de la planta de Coltabaco de Pasto, hasta los 226 despedidos de Polímeros y el cierre de la planta de Metalcol hace dos años, ha primado una lógica empresarial basada en el lucro descarnado, en el cálculo del beneficio a costa de la suerte de los trabajadores", seguía argumentando.

**EN ESTE PAÍS SIEMPRE
HAN ESPEDIDO
TRABAJADORES QUE
SE OPONEN A
LAS POLÍTICAS
LABORALES Y HAN
CERRADO FACTORÍAS
DE UN DÍA PARA OTRO
QUEDANDO GENTE
CESANTE.**

La siguiente parte de su exposición fue la que causó más impacto entre los asistentes. Sol María se refirió a la connivencia tantas veces probada entre instancias del Estado y patronos para atentar contra los intereses, y hasta la vida de los trabajadores. "Entre la orden que dio el general Vargas en 1928 para declarar a los huelguistas de las bananeras de la United Fruit Co. cuadrilla de malhechores, facultando al ejército para matarlos a bala, y asesinando 3.000, entre hombres, mujeres y niños, y la aprobación completa de la Regional de Trabajo en Antioquia a la petición que le formulara Coltabaco a mediados de 1993 para despedir 180 trabajadores, ha existido la misma lógica de exclusión, de indolencia oficial y patronal y de manipulación de los gremios económicos para presionar beneficios propios"

Para ella, todos esos males eran endémicos. Lo fue descubriendo mientras leía literatura colombiana recomendada para sus búsquedas y libros de historia laboral que llegaban a la sede y que luego se entrepapelaban entre miles de boletines y volantes, periódicos puestos sin orden, libros de contabilidad y de registro de socios, una colección completa de la obra de Lenin, revistas "Alternativa", varios libros rojos de Mao y otros documentos y libros acumulados sobre el tema laboral, muchos de intencionalidad revolucionaria.

Después de una breve pausa que se sintió honda por el silencio expectante de la gente, llegó donde quería llegar. "Por esa sencilla razón no es contra el gobierno de Gaviria ni contra el modelo neoliberal contra los que hay que luchar, sino contra lo que hace que esos gobiernos actúen como actúan y acojan modelos que les falta el corazoncito..." El

problema no lo tuvo hasta cuando concluyó que esa la lógica de muchos dirigentes sindicales: "Por eso todos estamos metidos en el mismo costal, porque todos somos igualitarios".

Alguien enervado la interrumpió: "Usted ya rozó los límites del colmo. Ya es suficiente con lo que ha dicho y exijo que sea expulsada de este recinto; porque aquí sólo cabemos los que tenemos conciencia de clase y no gente como usted, que por lo visto se mantiene viendo telenovelas...", y terminó con una frase que le hizo tomar la decisión más trascendental y más rápida de las que Sol María había tomado en su vida: "Claro, qué más se puede esperar de las mujeres, que de por sí son débiles".

La contrarréplica fue inmediata: "Quiero ser presidenta de este sindicato y empiezo por postular mi nombre para la nueva junta que debe ser elegida hoy". Todos quedaron atónitos. Por mayoría de votación no fue expulsada de allí, e incluso algunos dirigentes que no comulgaban con sus tesis, votaron a favor de que se quedara, confiados en que su derrota en los comicios sería rotunda. Pero rotundo fue el respaldo que tuvo la lista que Sol María encabezó, logrando sacar mayoría de directivos. Ese mismo día anunció que las cosas iban a cambiar a ojos vistos porque las puertas estarían siempre abiertas. De eso hace dos meses.

Ahora cuesta creer que hace 15 años las paredes del salón de juntas fueron pintadas de blanco. La luz del día hace notar sobre ellas marañas ocres, figuras caprichosas, mezcla de humos de cigarro, polvo, sudores acumulados en la jornada laboral y otras secreciones hediondas y

**"QUIERO SER
PRESIDENTA DE ESTE
SINDICATO Y EMPIEZO
POR POSTULAR MI
NOMBRE PARA LA
NUEVA JUNTA QUE
DEBE SER ELEGIDA
HOY". TODOS
QUEDARON
ATÓNITOS.**

masculinas formada durante tres lustros de reuniones legales, pero clandestinas. Si no fuera por una pequeña cavidad cerrada permanentemente por una puerta metálica, y que antes comunicaba con una bodega oscura y luego con la sala de recepción, ese salón hubiera sido completamente hermético. Para los que hace tiempo tomaron la decisión de diseñarlo así, era la mejor manera de deliberar tranquilos de las amenazas de muerte recibidas mediante notas escritas y llamadas telefónicas, o sugeridas por los mismos rostros y los mismos gestos de hombres extraños que se les aparecían por todas partes.

Hace dos meses un ventanal de vidrio transparente permite ver casi todo el paisaje que circunda el edificio. Basta un pequeño esfuerzo de concentración visual para abstraer los marcos de aluminio anodizado y observar el techo soportado por el aire. "Aire y luz es lo que le hacía falta a ésto", exclama Sol María cada vez que alguien se percató del cambio, con un gesto de satisfacción que le dura poco cuando recuerda desconsolada que de nada valen las campañas de limpieza con jabones y fragancias, pues todavía se ven rastros de manchas sobre las paredes y se siente el olor a humedad.

"Es mejor pintar con otro color para erradicar esos dos males de una vez por todas", es lo que anota devolviéndole a su rostro la serena seguridad con que ahora toma decisiones trascendentales.

Pocos de los antiguos enseres han escapado al retoque o al cambio de lugar, al reemplazo definitivo, al archivo o a la basura. El inmenso y pesado mesón rectangular de madera que sirvió para las reuniones de junta ahora es útil como escritorio colectivo en el nuevo centro de documentación del sindicato. En su lugar hay una mesa liviana y redonda en la que es indiferente sentarse en cualquier posición.

El interés de Sol María por la figura de la mesa no es inocente. Cada rato la defiende: "Mientras yo esté aquí, lo único vertical del sindicato serán las columnas de concreto que lo sostienen. No quiero irradiar signos de prepotencia en mi administración". Quiere combatir el tradicional paternalismo y machismo que ha primado en las relaciones de los sindicatos de todas las estirpes y que le tocó vivenciar en el suyo, antes de llegar a donde está. Todos los presidentes que tuvo el sindicato se sentaron siempre de frente a la pequeña puerta, ocupando uno de los lados menores de la mesa; en los largos, se repartían los demás, mientras el otro lado menor permanecía vacío: "Parecíamos el cuadro de la última cena con Jesucristo de frente a la muerte. Siempre nos imaginábamos hombre que irrumpían disparando por esa puertecita", que hace poco fue clausurada y convertida en muro.

La pared que dividía los salones de recepción y de juntas fue completamente derribada, para de esta for-

ma poner a la vista de cualquier visitante, menos dos cuadros que antes colgaban de la pared que daba al espaldar de la presidencia, cuando la presidencia tenía puesto fijo, y que ahora reposan en el centro de documentación. En uno de ellos, pintado por un principiante o voluntario a juzgar por sus trazos y textura, aparecía Lenin en plena agitación; el otro, contenía el escudo del sindicato hecho en tela y mostraba un hombre fornido rompiendo unas cadenas que le ataban las manos. "Están en el archivo porque también hacen parte de nuestra historia", dice Sol María, mostrando un volante que invita a los trabajadores de la empresa a concursar en la elaboración de un "emblemático nuevo".

En el antiguo lugar de los cuadros ahora existe una ventana ojo de buey con una celosía en vidrio, de su forma y tamaño, que siempre permanece abierta. Sol María siempre se ubica de frente a ella en las reuniones, aunque ninguno de sus compañeros lo ha notado. "Quiero estar en frente a la luz", es su lema cotidiano.

Ahora estaba sentada de frente a ella, sin poder esquivar la escena de ayer, cuando su sobrina la buscó bañada en lágrimas porque al buscar a su madre para comentarle una injusticia cometida con ella en el colegio donde estudiaba, en vez de recibir respaldo o interesarse por informarse mejor, le recordó que ellos eran los que mandaban. Eso conmovió profundamente a Sol María porque se le vino a la mente la noche en que llegó a su casa, luego de la jornada

laboral, y le confió llorando a su madre que la iban a echar de la fábrica porque tenía los riñones podridos. Su madre le dio la misma fórmula de resignación que le había dado durante 35 años: "Qué se va a hacer hija. Que sea lo que Dios quiera".

Sol María le hizo caso. Esa noche no pudo dormir, con tan buena suerte que Dios quiso que se le ocurriera la idea de buscar dentro del Seguro un médico legista, distinto del que la venía tratando. Con valentía, esclarecimiento y sin rodeos, actitudes inusuales en ella, encaró la cita médica. "Yo sé que tengo una posibilidad de mil para vivir. Eso afirma el otro doctor, pero no me ha dicho si vale la pena luchar por ella. Yo quiero que usted me confirme con toda franqueza si estoy des-ahuciada para irme a esperar la muerte a mi casa, o si hay algo que se pueda intentar y empecemos de una vez". Ella regresó a la fábrica con un dictamen médico en el que decía, palabras más palabras menos, que él no pensionaba la niña y menos sobre un diagnóstico completamente errado sobre su enfermedad renal. Lo injusto no cabía en su cabeza hasta entonces. Cedía resignada ante cualquier conflicto, o atribuía sus desgracias a castigos divinos por algún pecado cometido por ella, y ante cualquier circunstancia adversa irrumpía en llanto. Después su vida cambió radicalmente y lo sabía; pero cuando recapacitó que de las 700 mil mujeres que trabajaban en Medellín las que no eran sumisas se podían contar en los dedos de las manos, murmuró sin percatarse

que fue oída: "Criadas para llorar y ca-llar". "Cuando empieza esa telenovela?; ¿es mejicana?", reaccionó la señora del aseo y de los tintos, parando de barrer. "Ningún título de telenovela", respondió, pero pensó que sería el ideal para lo que se vivía en las empresas.

Recordó que hace poco una compañera suya, a sabiendas, dejó pasar tres meses sin comunicar que su salario lo estaba recibiendo mal liquidado en contra. De alguna manera resultó una cadena de tres o cuatro personas que fue pasando el caso hasta que llegó al comité de quejas y reclamos del sindicato. Cuando Sol María se la encontró le recomendó: "No le dé miedo buscar ayuda cuando la necesite". "Es que no me gustan esas revoluciones", le respondió. "Pero se reclama es lo justo, lo que está en la convención, lo que es legal", replicó Sol María tratando de convencerla de la bondad de alimentar esa actitud. "Sí, pero por eso también la echan a una", sentenció al final la trabajadora.

Sol María no insistió. Se calmó porque conocía ese temor. Sabía que no era exclusivo de la fábrica donde laboraba y, que la décima parte del personal de Fabricato, Coltejer y Coltabaco, vivían algo parecido. Tampoco era un asunto sólo de mujeres, aunque reconocía que la tendencia en los hombres trabaja-

dores era de confrontar o buscar ayuda de manera oportuna y directa. "La cosa va mucho más allá de los muros de la fábrica", pensaba, mientras seguía sentada con la mirada en dirección a la ventanita.

Ahora creía comprender la actitud un poco inexplicable de otra compañera suya. Era joven, bonita y con responsabilidades notorias en su numerosa familia, donde era la mayor. El jefe la amedrentaba con hacerla despedir si no accedía a sus apetitos sexuales. Como pudo, la mujer aguantó varias semanas sin ceder a las pretensiones del jefe. Sol María conoció el caso porque alguien distinto le advirtió que todos los días en el vestier la muchacha lloraba, haciendo esfuerzos para no ser notada. Cuando se vio descubierta la trabajadora confió su problema, aunque le pidió discreción a Sol María. Pero sin consentimiento de la implicada, salió en procura del jefe y le dijo hasta por dónde salía su segundo nombre. Al otro día sucedió lo inesperado y tuvo que hacer mucho esfuerzo para contener la rabia al enterarse que la joven había preferido renunciar a la empresa.

Unas, huían de los problemas; otras, los llevaban hasta los límites de tolerancia para sobreaguar; y a la más pequeña porción los problemas les servía para cambiar de ruta. Fue el caso de Sol María cuando su enfermedad renal la hizo despertar, según sus palabras. Empezó a mirar el mundo por otra ventana. Se afilió al sindicato y a los dos meses estaba en la junta directiva.

Los mandos de la fábrica se espantaron porque ella había asistido a sus fiestas privadas invitada por su

novio, el hermano menor de uno de los altos ejecutivos de la empresa. Él, criado en los rigores de los amores viejos, se sentía incómodo con los cambios que experimentaba su prometida: citas menos frecuentes y horarios alterados, pérdida de la sumisión y el maquillaje y, sobre todo, aparición de lo que él llamaba altanería y que para ella era discernir con argumentos. No aguantó y resolvió dar por terminado el romance. Ella respiró tranquila por no tener que hacerlo por sí misma, pues había tomado idéntica decisión y no sabía como proceder por temor a causarle daño.

Su madre, en todo el furor del climaterio²⁸, se retorció en la pena. Era contra el único destino que no era cristianamente sumisa, desde la aciaga tarde en que su marido le llegó con la mala noticia del despido. Nunca le perdonó el haberse dejado seducir por el comunismo y resultar metido en un sindicato, de los que pregonaban los cinco «antis», y despedido por eso mismo de una fábrica grande de Medellín hace 15 años. Así que la

**LOS COMPAÑEROS
Y COMPAÑERAS
DE TRABAJO SENTÍAN
POR SOL MARÍA UNA
MEZCLA DE
ADMIRACIÓN Y PESAR.
UNA MUJER ENTRE
LOS DIRECTIVOS
SINDICALES NO ERA
NOVEDOSO AUNQUE SÍ
POCO FRECUENTE.**

madre de Sol María aprovechó la ocasión para actualizar las maldiciones contra su esposo, endilgarle la culpabilidad de todos los males de la casa y de su trágico sino. "Usted fue el que metió el diablo a esta casa y la mala suerte. ¿Cómo es que uno teniendo un puesto tan bueno lo desaprovecha de esa manera?... Si no, diga: ¿qué se ganó con ser sindicalista?... que lo echaran, y aquí nadie vino ayudar después. Pero Dios no castiga ni con palo ni con reje. Por eso nunca se pudo volver a colocar en un trabajo decente, y allá se va a envejecer vendiendo lotería en la Candelaria".

Por supuesto que también le achacó la responsabilidad de que la hija menor fuera madre soltera a los 16 años y que ahora se dedicara a la prostitución, sin recato y a plena luz del día, a pesar de lo que estaba sucediendo desde hacía pocas semanas por el sector de La Veracruz. "Cada que me topo con un vecino que viene del centro, lo veo diciéndome que la mataron, como a esas otras 13 infelices... Y las que sufrimos somos nosotras, que tenemos que acabar de criar los hijos que dejan... Aunque por lo que ve me va a tocar a mí sola ya que a esta otra le dio por meterse de sindicalista. Claro, como ese fue el ejemplo que usted le dio". El señor no se defendió ni opinó, creía perdido ese derecho desde su familiarmente famoso despido.

Los compañeros y compañeras de trabajo sentían por Sol María una mezcla de admiración y pesar. Una mujer entre los directivos sindicales no era novedoso aunque sí poco frecuente. Lo extraño sí era llegar a esa res-

28 Según el testimonio de la entrevistada. Es conveniente tener en cuenta el significado cultural que tiene esta etapa del ciclo de vida femenino entre algunas mujeres de la región.

ponsabilidad con dos años de trabajar en la empresa, y la constante no la habían roto ni las decenas de hombres ni las escasas dos mujeres directivas en toda la historia del sindicato. Pero se dudaba que Sol María durara mucho tiempo vinculada a la empresa. "Seguramente arriba ya la tienen craneada para aplicársela", era lo que murmuraban entre sí los trabajadores cuando se referían a ella. Otra parte del temor se fundaba en el peligro que corría la salud y la vida de dirigentes sindicales opositores de los propósitos patronales y del Estado. Para pocos era un misterio que de las fábricas echaran a esa clase de dirigentes a la menor oportunidad. Hace una docena de años todo el mundo sabía eso y lo peor. Las secuelas que dejó la legalización de la violencia estatal mediante el Estatuto de Seguridad del gobierno de Turbay. Los militares con el poder de administrar justicia, detuvieron 8.000 personas en 1980 por presuntos delitos políticos e hicieron frecuentes las torturas desde 1979. Por otro lado, crecieron los asesinatos políticos y las desapariciones forzadas, algunas atribuidas a los fuerzas represivas del Estado y las demás a escuadrones de la muerte. Morían y desaparecían educadores, dirigentes campesinos, abogados, periodistas y líderes sindicales.

Sol María lo tenía presente. Incluso sintió de cerca el asesinato de Javier Cifuentes, cuando en 1982 Col-tabaco estaba en una huelga, que además dejó 2 policías muertos en las carpas y 7 dirigentes

sindicales detenidos. Para ella era más fácil desistir de la idea de ser sindicalista que reforzarla.

Pero la novela de García Márquez le había dado la clave para mantener su decisión. La lectura del libro la hizo interesar por la historia y descubrir que en este país han matado siempre; que siempre habían despedido de las fábricas a dirigentes sindicales o los habían metido a la cárcel acusados de conspirar contra el orden; que ni el Estado bipartidista toleraba a sus opositores políticos, ni los patronos toleraban a sus opositores laborales. Ni nadie se tolera ahora.

Esa misma dimensión histórica fue la que le permitió argumentar en la asamblea que la apertura o la modernización de la economía, no era otra para los trabajadores que la extensión sofisticada y elegante de la jerga de gobernantes y empresarios y la legalización definitiva del miedo de hombres y mujeres obreras.

Eso lo había constatado ella cuando visitó varias empresas; quienes sabían algo de la Ley 50 eran los dirigentes sindicales. Los obreros rascos vivían entre dos opciones. Una era *la* sindical: que si pasaban los patronos por los puestos de trabajo ofreciéndole acogerse a esa Ley, siendo del régimen de prestaciones anterior, no debían firmar ningún papel, aunque se quedaran sin saber por qué no lo debían firmar. La otra opción era firmar el papel,

para no vivir con el temor de un despido, que era lo más probable.

Pero hay una más. Como la que le pasó a la mejor amiga de Sol María en el sitio de trabajo, el día en que un dirigente sindical amedrentaba con publicar en volantes clandestinos los nombres de los esquirols que renunciaran a su antigua vinculación, a la vez que el jefe de sección la inducía por otro lado a que lo hiciera y se cambiara al actual régimen laboral, sopeña de que la echaran: Llorar hasta perder el sentido.

Sol María seguía sentada en la mesa de reuniones de junta, de frente a la ventanita redonda. Ahí siempre se le ve cuando quiere poner en orden las cosas que le rondan su cabeza. Leyó en la claraboya algo que sólo ella podía ver "El silencio o el llanto es el arma de los que no tienen armas". La señora del aseo sacudía los muebles. Todo estaba tranquilo hasta que se escuchó un largo sollozo. La señora preguntó "¿Por qué está llorando?", "¿De felicidad, mujer!", le respondió Sol María, "¿De felicidad!", recalcó mientras se alejaba del lugar.