

# *Mujeres y trabajo en Antioquia durante el siglo XX*

*Formas de Asociación y participación sindical*

*Ana Catalina Reyes Cárdenas*

*María Claudia Saavedra Restrepo*



ensayos laborales 13

EDICIONES  
mens ESCUELA  
NACIONAL  
SINDICAL

Ana Catalina Reyes  
Cárdenas es profesora  
asociada de la Escuela  
de Historia de la  
Facultad de Ciencias  
Humanas y  
Económicas de la  
Universidad Nacional  
de Colombia, sede  
Medellín.

María Claudia  
Saavedra Restrepo es  
profesora asociada de  
la Escuela de Historia  
de la Facultad de  
Ciencias Humanas y  
Económicas de la  
Universidad Nacional  
de Colombia, sede  
Medellín.

María del Rosario  
Romero Contreras, es  
historiadora,  
candidata al  
doctorado en historia  
de Iberoamérica en la  
Universidad Pablo de  
Olavide, en Sevilla,  
España.

*Ensayos laborales/trece*

***Mujeres y trabajo en Antioquia  
durante el siglo XX***

*Formas de asociación y participación sindical*

*Ana Catalina Reyes Cárdenas  
María Claudia Saavedra Restrepo*

EDICIONES  
 ESCUELA  
NACIONAL  
SINDICAL

© ESCUELA NACIONAL SINDICAL, 2005

Calle 51 N° 55-78

Tel: 513 31 00 - Fax: 512 23 30

Correo electrónico: comunicaciones@ens.org.co

www.ens.org.co

Apartado Aéreo 12175

Medellín-Colombia

2005

### **Investigación**

Ana Catalina Reyes Cárdenas y

María Claudia Saavedra Restrepo

### **Coinvestigación**

María del Rosario Romero Contreras

### **Asistencia de investigación**

Brenda Escobar y

Rosamarina Vargas

**Corrección de Estilo:** Ángela Rodríguez

**Carátula:** Benjamin de la Calle, Galería interior de la Fábrica de Lavado y Planchado (Medellín), 1918; Rafael Mesa, Fábrica de tejidos de Bello (Fabricato), Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina; María Cano en: Nueva Historia de Colombia, vol. II; Jairo Ruiz Sanabria, Mujer tejedora y Madre comunitaria, 2004, y Clara Gómez: Mujer bananera, 2004.

**ISBN:** 958-8207-38-X

**Impresión:** Pregón Ltda.

Para esta publicación la ENS contó con el apoyo del Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo, ISCOD de la Unión General de Trabajadores, UGT, España y de la Agencia Española de Cooperación, AECI.

Impreso en papel de fibra de caña de azúcar.

Se puede reproducir total o parcialmente por cualquier medio, previo permiso de los editores.

## CONTENIDO

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	5
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	11
<b>PRIMERA PARTE.</b>	
<b>La participación femenina en el mundo del trabajo y las luchas sindicales en Antioquia (1900-1950)</b> .....	23
1. El inicio del proceso de industrialización La primera generación de obreras .....	25
2. Las mujeres en otros empleos .....	46
3. Inconformidad y protesta obrera .....	50
4. La masculinización de la fuerza de trabajo fabril en Antioquia .....	63
5. La lucha por los derechos políticos y civiles de las mujeres .....	64
<b>SEGUNDA PARTE.</b>	
<b>Género y trabajo: Organización y participación de las mujeres en Antioquia (1950-2000)</b> .....	75

1. Derechos de la mujer, organización y participación .....	77
2. Participación de la mujer en el sindicalismo y formas de organización .....	91
3. Sindicalismo y género .....	105
4. Intereses específicos de las mujeres trabajadoras .....	143
5. Sindicatos de mujeres o con predominio de afiliación femenina .....	149
<b>CONCLUSIONES</b> .....	169
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	185

## **PRESENTACIÓN**

La Escuela Nacional Sindical presenta con satisfacción esta investigación que profundiza en el tema de la mujer trabajadora y de su participación en el mundo laboral, familiar, social, político y sindical, es una manera de contribuir al empoderamiento de ellas a partir del reconocimiento de su historia. Historia que se mueve entre el reconocimiento del papel cumplido en lo económico y social, pero contradictoriamente mezclada con discriminaciones y desconocimientos, sobre todo en relación con sus posibilidades de estar presentes e influir significativamente en los espacios de toma de decisiones, tanto en lo laboral como en lo sindical, político y social, debido fundamentalmente al peso y la influencia de una cultura patriarcal dominante, alimentada en forma significativa por las creencias religiosas de la época, la cual ha desconocido y subvalorado el aporte de las mujeres a la sociedad, reduciendo su papel a la vida doméstica, descalificando social, económica y culturalmente el trabajo femenino.

La investigación permite evidenciar, a través del recorrido histórico que hace de la mujer trabajadora en Antio-

quia durante el siglo XX, claras y significativas diferencias entre lo ocurrido en la primera mitad del siglo y lo sucedido en la segunda parte.

En la primera mitad, sobresale una mujer cuya mano de obra es poco calificada, mal remunerada, vinculada a los inicios del proceso de industrialización textil en Antioquia, y también a otros oficios que requerían baja capacitación. Pero al mismo tiempo gestora de procesos de organización sindical, luchadora por reivindicaciones ligadas a mejorar las condiciones de trabajo y de remuneración. De esta manera aparecen las primeras confrontaciones del papel de la mujer reducida al espacio doméstico.

En la segunda mitad del siglo la modernización en la industria marginó progresivamente a la mujer de los trabajos que exigían mayor calificación de la mano de obra, se reforzó la cultura patriarcal que masculiniza la fuerza de trabajo la cual redujo cada vez más a las mujeres al ámbito doméstico restringiendo, en consecuencia, su participación en la vida sindical y política. En este proceso cultural juega papel predominante la iglesia católica.

En las décadas del setenta, ochenta y noventa se observan cambios en la economía del país, en los procesos de sindicalización y organización y en el comportamiento cultural de las mujeres, que influyen en forma contradictoria en su papel social y político. A pesar de haber alcanzado mayores niveles educativos, la oferta de trabajo se reducía a los sectores terciario e informal de la economía. Y aunque se alcanzó mayor autonomía sexual, familiar y laboral, se aumentaron los fenómenos de madresolterismo, separaciones y divorcios, trayendo como consecuencia la jefatura de hogar predominantemente femenina, lo que implicó para la mujer trabajadora la doble y triple jornada de trabajo, con secuelas nada favorables a



su salud física y mental. El movimiento sindical se afectó negativamente por los altos niveles de represión social y política de la época, y en medio de esta crisis se consolida el Movimiento Social de Mujeres, el cual contribuye, con respecto al trabajo de las mujeres –según lo destacan las autoras en las conclusiones de la investigación– “a revalorar el concepto de trabajo, a lograr que en las asociaciones sindicales se estableciera una democracia incluyente y sin discriminación de género”, lo cual implicó que los sindicatos incluyan como propias las reivindicaciones específicas de las mujeres, las cuales hacen alusión a no ser discriminadas por embarazo; la erradicación del acoso y abuso sexual; el salario igual por trabajo de igual valor; la remuneración equitativa y satisfactoria para la existencia de ella y su familia; el derecho a la seguridad social y a la sindicalización; la superación de la discriminación cultural y social; y el reconocimiento, la valoración, la socialización y democratización del trabajo doméstico.

Las mujeres trabajadoras, por su parte, contribuyen al fortalecimiento de la organización sindical aumentando su afiliación.

El movimiento social de mujeres y el movimiento sindical de mujeres en este período marcaron formas de expresión organizativa y de participación social y política más allá de lo sindical, proyectándose a los paros cívicos y a las protestas sociales por diferentes reivindicaciones, pero sin tener una presencia significativa en los cargos de dirección y sin lograr el debido reconocimiento por la labor desempeñada.

Este trabajo resalta la baja participación de las mujeres en los organismos de dirección sindical y de las centrales de trabajadores(as), tanto en Antioquia como en

Colombia y América Latina, donde generalmente ocupan cargos medios y desempeñan tareas mecánicas, organizativas y logísticas que son subvaloradas por los hombres. En consecuencia, se coloca como un reto importante la superación de esta falencia, la cual se debe, entre otras razones, a la falta de confianza que los hombres tienen en las mujeres; a la desconfianza que existe entre las mismas mujeres; a los celos por el liderazgo; a la falta de capacitación y manejo de la práctica sindical por parte de las mujeres y a una cultura política que excluye los derechos políticos, económicos y laborales de las mujeres trabajadoras y que desconoce el liderazgo sindical femenino. Éste reto viene siendo asumido, aunque tímidamente todavía, por las diferentes centrales de trabajadores y trabajadoras, sobre todo a partir de 1987, cuando se crean en varias de ellas los Departamentos y Secretarías de la Mujer.

La investigación logra entonces identificar, a lo largo de la historia del siglo XX, tanto las dificultades como los logros de las mujeres en el difícil proceso de empoderamiento, reto que debe reivindicar un espacio propio que atienda a sus necesidades de clase y género en el movimiento sindical y en los movimientos sociales en general, donde tienen presencia activa. Es de advertir que para la ENS éste también se ha convertido en uno de sus retos desde 1992, cuando se creó el Área Mujer Trabajadora, por lo tanto los resultados de esta investigación aportan significativamente a orientar con mayor propiedad las respuestas institucionales a esta problemáticas, y que deberán traducirse en nuevas investigaciones, en propuestas pedagógicas y en claras políticas institucionales al respecto, tratando de dar respuesta a las preguntas con las cuales las investigadoras cierran las conclusiones. El

empoderamiento se logrará en la medida que se diseñen y apliquen proyectos pedagógicos que propicien en las trabajadoras procesos de autorreconocimiento de los determinantes culturales, ideológicos, políticos y sociales que pesan en sus imaginarios y formas particulares de percibirse.

Damos un expreso reconocimiento y agradecimiento al Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo, ISCOD de la Unión General de Trabajadores, UGT, España y a la Agencia Española de Cooperación, AECI por el apoyo financiero para la realización de esta investigación.



## INTRODUCCIÓN

En este escrito se presenta una aproximación histórica a las condiciones de las mujeres trabajadoras en Antioquia entre los años 1900 y 2000, y se estudian los mecanismos de asociación y las formas de participación que ellas han desarrollado, con especial énfasis en el ámbito del sindicalismo.

Para el efecto, se analiza la manera como las mujeres en Antioquia se vinculan al mundo laboral desde las pos-trimerías del siglo XIX y sobre todo al inicio del siglo XX. Vale la pena destacar el rescate y reconocimiento que se hace del trabajo femenino como motor del proceso de industrialización regional y en particular de Medellín; se recurre al contexto político y al debate sobre los derechos de la mujer en Colombia, e igualmente se consideran el panorama social y los procesos demográficos que tuvieron gran significación e influencia en el mercado de trabajo, asociados a una reflexión en torno a las relaciones entre el ambiente cultural y la perspectiva de género. También se analizan las formas de organización, el desempeño laboral de las mujeres y su participación en

el mundo del trabajo, aludiendo al contexto regional para tratar el tema de las relaciones entre el sindicalismo y la mujer trabajadora, entendidas en un doble juego.

Finalmente, el texto recoge algunos casos de organizaciones de mujeres y sindicatos femeninos que tienen asiento en Antioquia y que en los últimos años han sido la expresión de sus esfuerzos organizativos y de participación en el medio sindical.

En el proceso de desarrollo del capitalismo en el país, la vinculación de las mujeres al mercado laboral ha pasado por diferentes momentos relacionados con el cambiante contexto social, económico, político y cultural. La industrialización, la urbanización, la modernización, los procesos educativos y los cambios culturales, son factores que han contribuido a que la participación económica femenina aumente, mediada por relaciones formales e informales que en algunos casos se asocian a remuneraciones salariales. Igualmente, en tanto la mujer se ha vinculado al mercado laboral y al mundo del trabajo, se ve enfrentada no sólo a las condiciones de discriminación que se asignan socialmente como propias de su condición de mujer, sino también a las transformaciones que en el panorama económico y político comprometen a la legislación y a la política laboral.

Sin embargo, la realidad de la mujer trabajadora no se limita de manera exclusiva al mercado laboral ya que su trabajo diario en el hogar, aunque carece de reconocimiento social y económico, constituye un aporte fundamental a la reproducción de la sociedad.

Más allá de dedicarse a las labores domésticas –que significan una doble jornada de trabajo para aquellas que laboran por fuera del hogar–, las mujeres se han vinculado además a empleos temporales, actividades informales

o ciertas labores en el sector formal de la economía, o han generado alguna producción permanente para el autoconsumo o para el mercado, a fin de complementar los recursos familiares; en muchos casos, sobre todo a partir de los ochenta, sus propios ingresos constituyen la única o principal entrada de dinero para la familia.

De esta manera, la participación de la mujer en el mercado laboral debe ser considerada en relación directa a sus labores en el hogar y sólo si ambas realidades se integran en el análisis, se puede comprender la situación de la mujer trabajadora y las posibilidades y limitaciones para su organización y participación en formas asociativas, sindicales y políticas.

En la investigación se considera como variable fundamental la perspectiva de género en la problemática de la mujer trabajadora, sus formas de asociación y su participación en el mundo sindical. Con la herencia de la cultura occidental y de la tradición patriarcal, la mujer en Colombia ha estado sometida a la discriminación por razones de género; es decir, por el hecho de ser mujer. La cultura en general, el hogar, la escuela y la religión impusieron arquetipos femeninos en los que la imagen de la mujer como madre-esposa, constreñida al mundo del hogar fue el modelo. La mujer debía ser en la tierra la imagen y la semejanza de la madre de Jesucristo y por lo tanto poseedora de todas sus virtudes: fundamentalmente debía ser pura y virginal, bondadosa, abnegada y con capacidad de sacrificio. Este estereotipo de la mujer, conocido como “el marianismo” en algunos estudios feministas, se impuso en la cultura regional al igual que en muchos lugares de América Latina.

El acceso a la sexualidad placentera, que hacía a la mujer cercana a la imagen de *Eva la pecadora*, fue cues-

tionado en la cultura antioqueña, y solo fue “permitido” a las prostitutas y mujeres de la calle, que proporcionaban placer a cambio del pago por sus servicios. La sexualidad femenina se limitó solo a la reproducción, y la madre era la responsable de moralizar el hogar hasta convertirlo en un lugar sagrado.

Bajo el pretexto de la inferioridad mental, su incapacidad para la racionalidad y la inutilidad de ello, se le negó a la mujer el acceso a la educación media y superior hasta los años treinta del siglo XX; su preparación sólo debía darse en el ámbito de aquellos conocimientos que le permitieran ser buena madre y esposa. Considerada jurídicamente como menor de edad, le fueron negados hasta 1954 sus derechos políticos y jurídicos, y se le intentó convertir en una espectadora pasiva de un mundo manejado y decidido por los hombres.

Sin embargo, la mujer trascendió estos límites. En los inicios del siglo XX y en el contexto de una incipiente industrialización, en Antioquia se dio una importante participación laboral de mujeres mayoritariamente jóvenes, pobres, solteras, analfabetas y de origen rural, sometidas a difíciles condiciones de trabajo y a una clara discriminación sexual. Su actividad, además del trabajo en las fábricas y talleres, se tradujo en la participación que muchas de ellas tuvieron en las primeras huelgas, en su contribución a la organización sindical y en el cuestionamiento que en la práctica hicieron de la imagen tradicional de la mujer sujeta al espacio del hogar. Fueron muy importantes y diversos los esfuerzos que realizaron en pro de su organización.

Antioquia, a principios del siglo XX, era una sociedad profundamente católica y conservadora en la que la Iglesia jugaba un papel preponderante en el control y dis-



ciplnamiento de los diferentes sectores sociales, mediante la creación de numerosos dispositivos como las asociaciones de obreros católicos y los patronatos para obreras. Estas instituciones se complementaron con una amplia difusión de la prensa católica, la creación de emisoras radiales y la extensión de prácticas como el rosario diario, el cumplimiento de los primeros viernes y los ejercicios espirituales.

A pesar de dichos mecanismos, las mujeres obreras de esta generación manifestaron la rebeldía frente a sus patronos y a las condiciones de explotación a las que eran sometidas; la influencia de ideas socialistas y comunistas que llegaban del exterior, tuvo eco en las montañas antioqueñas, las mujeres trabajadoras no estuvieron al margen y en algunos casos desempeñaron liderazgo. Betsabé Espinosa, en 1920, dirigió la primera huelga de mujeres del sector textil, en la que además de reivindicaciones salariales y la petición por un recorte de la jornada laboral a diez horas, se reclamaron derechos relacionados con la condición femenina: se exigió respeto como mujeres y que se les garantizara no ser chantajeadas sexualmente por los capataces de la empresa.

Igualmente cabe destacar el papel de los primeros socialistas y en particular de María Cano en la lucha por los derechos y la organización de los trabajadores y por las reivindicaciones propias de las mujeres; esta posición no era fácil y la mayoría de las mujeres de esta valiosa generación de los años veinte fueron después cuestionadas por sus mismos compañeros de lucha y condenadas al olvido por la historia.

La participación mayoritaria de las mujeres en el trabajo industrial hasta 1930, fue transformándose paulatinamente. Las nuevas tecnologías, la influencia del for-

dismo, la implantación de dos turnos de trabajo, la disponibilidad de mano de obra masculina en la región, los discursos de la Iglesia y los prejuicios culturales frente al trabajo femenino, contribuyeron a que las mujeres fueran asignadas nuevamente al espacio del hogar. Este proceso de “masculinización” de la fuerza de trabajo en el sector industrial de Antioquia, y en particular en las textiles, limitó aún más las posibilidades de trabajo y participación social de las mujeres con menores recursos económicos; su incipiente participación sindical y política fue silenciada hasta los años cincuenta.

A mediados del siglo XX, las condiciones políticas del país desencadenaron una cruenta violencia que caracterizó a una guerra civil no declarada, de la cual no escaparon el movimiento popular ni las organizaciones sindicales. En esos años de gobierno militar y ausencia de garantías ciudadanas, el sindicalismo sufrió un grave estancamiento y no aparecen registros del papel que cumplieron las trabajadoras y sus acciones de liderazgo sindical, si bien la situación sociopolítica y económica de las mujeres se transformó de manera significativa.

El predominio del empleo femenino que había caracterizado el inicio del proceso de industrialización, progresivamente le dio paso a una recomposición distinta con mayor peso del empleo masculino; a la mujer se le planteó como meta dedicarse al cuidado de su familia y quienes tuvieran un empleo por fuera de su hogar debían asumirlo a costa de una doble jornada.

Ya en la posguerra, las primeras décadas de la segunda mitad del siglo XX fueron el escenario de la consolidación del desarrollo industrial del país, pero desde la década de los sesenta se hizo evidente el aumento de las desigualdades sociales y la incapacidad para generar el

nivel de empleo que exigía la creciente migración del campo a las ciudades. La descomposición del campesinado aportó una mano de obra poco calificada, que en el caso de las mujeres encontró grandes posibilidades de empleo en servicios –domésticos, de aseo o atención a establecimientos de comercio– sin mayores exigencias de preparación o entrenamiento. La urbanización se aceleró mientras el sector servicios, la economía informal, el desempleo y el subempleo crecieron. El ingreso masivo de la mujer al mercado de trabajo se dio precisamente en ocupaciones del sector terciario o en actividades marginales; posteriormente, la fuerza laboral femenina se fortaleció con una tendencia creciente a la capacitación y la profesionalización.

En medio de una creciente corrupción administrativa y económica, una crisis de gobernabilidad del Estado, la ausencia de inversión social y el desarrollo de múltiples violencias, se acrecentaron los conflictos y entraron en decadencia empresas y sindicatos. Durante las últimas tres décadas del siglo XX y en los primeros años del siglo XXI predominó un marco político neoliberal y se presentaron fuertes tendencias a la globalización. Las movilizaciones y la politización de distintos sectores sociales –trabajadores, estudiantes y población civil organizada– caracterizaron la década de los setenta en Colombia, mientras la represión violenta se destacó en los ochenta y en los noventa se experimentó un notorio deterioro en estas materias.

Aún con la crisis surgió entre otros un nuevo actor, el movimiento social de mujeres que en su diversidad y guiado por el feminismo como teoría y opción política, llegó a los terrenos reservados del sindicalismo masculino y con muchas dificultades posicionó sus propuestas y dis-

cusiones. Los planteamientos del movimiento de mujeres se dirigían básicamente a revalorar el mismo concepto de trabajo y a lograr que en las asociaciones sindicales se estableciera una democracia incluyente y sin discriminación de género. En un momento en el cual había una baja generalizada de la afiliación sindical, las mujeres aumentaron su vinculación, cualificaron su organización, su expresión propia, su conciencia y su participación política.

En las décadas de los setenta y ochenta, al ritmo de la descomposición de los partidos tradicionales y la atomización de la izquierda, disminuyó el interés de los partidos políticos en incidir en el movimiento sindical y capitalizarlo. Esta situación, aunada al descubrimiento del avanzado estado de corrupción interna en el que estaban los sindicatos tradicionales, aceleró el proceso de unificación por el cual se creó la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, —el 15 de noviembre de 1986— como un gran logro del movimiento sindical a favor de la independencia y la coordinación entre centrales. La CUT fortaleció al sindicalismo y lo abrió hacia la democracia y la aceptación de una nueva mentalidad. Aunque todavía tímidamente, parte de esta nueva visión favoreció la participación femenina tanto en la base como en las instancias de poder.

La historia más allá de una mirada al pasado, es una posibilidad de comprender el presente y reconocer la posibilidades de construcción en el futuro, el interés de este trabajo se acerca también a tiempos más recientes: Las tendencias de la organización, la participación sindical y el acceso a los espacios de dirección y decisión por parte de las mujeres en Antioquia en las tres últimas décadas del siglo XX. Dichas tendencias se pueden observar en

sindicatos de empresa, de gremio y de industria, en asociaciones de composición mixta y en algunas exclusivamente de femeninas. El comportamiento de la afiliación de las mujeres, los rumbos de su participación en las juntas directivas y otras instancias de dirección y decisión, y la creación de espacios propios –áreas, departamentos o secretarías– en los sindicatos o federaciones para lograr reconocimiento, valoración, interlocución y poder de negociación, son elementos significativos del proceso y su análisis posibilita encontrar caminos para que la reconstrucción escrita de esta historia permita pensar y actuar mirando al futuro.

El manejo del poder en los sindicatos mixtos y en las organizaciones exclusivas de trabajadoras, la manera como las propias mujeres sindicalistas han identificado sus intereses y reivindicaciones, y la forma como éstos se han incluido o silenciado en los pliegos de peticiones o en las convenciones laborales, revelan aspectos importantes de la participación sindical femenina. Desde estas perspectivas fue posible identificar algunos de los aciertos y errores, reconocer las oportunidades, las dificultades, los obstáculos y los aprendizajes de las trabajadoras organizadas de Antioquia, y apreciar su búsqueda de reconocimiento, de liderazgo y concertación en el ámbito todavía patriarcal del sindicalismo.

A fines del siglo XX, en la historia de las mujeres trabajadoras de Antioquia y su participación sindical también intervinieron trabajadoras independientes y amas de casa que no estaban empleadas. No obstante, en razón de la complejidad de los procesos y las limitaciones de la información, este análisis se apoya sólo en algunos casos y deja pendiente el acercamiento a muchas otras organizaciones sindicales que pertenecen especialmente a sec-

tores como el rural, donde las trabajadoras –y sobre todo aquellas que en las circunstancias específicas de Antioquia laboran en la floricultura– no han podido organizarse para defender sus derechos laborales. Otro asunto que queda pendiente es el análisis de la realidad propia de las comerciantes, las venteras de la calle y de las plazas de mercado, las amas de casa, las mujeres en prostitución y en general todas las que trabajan en actividades informales u ocasionales. Teniendo presentes estas consideraciones, en el análisis de las tres últimas décadas del siglo XX se enfatizan los elementos propios de una “sociedad salarial”,<sup>1</sup> que a comienzos del siglo XXI, parece diluirse y le abre paso a nuevas formas laborales.

El texto se presenta en dos partes, que se refieren a la primera y segunda mitad del siglo XX. Esta división no obedece a criterios cronológicos, se sustenta en las características propias de lo que ha sido la participación y organización de las mujeres trabajadoras en Antioquia durante el siglo XX, enmarcadas en las condiciones sociales, culturales, económicas y políticas de la región. El entorno temporal que cubre el presente trabajo está comprendido entre los años 1900 y 2000, pero muchos de los aspectos que se analizan adquieren mayor sentido cuando se conectan con algunos procesos del siglo XIX y con otros posteriores a 1999.

Este trabajo constituye un primer esfuerzo de reflexión en torno a las condiciones de la mujer trabajadora en Antioquia, a lo largo de la pasada centuria. Hasta ahora no se contaba con estudios regionales similares en la cobertura temporal y el énfasis aquí propuestos. El análisis

---

1. Sobre la “sociedad salarial” ver: Juan José Cañas Restrepo, *Ganarás el pan con el sudor de tu frente*, Medellín, Escuela Nacional Sindical, 2003.

pudo apoyarse en diferentes tipos de fuentes; la revisión bibliográfica fue exhaustiva y permitió aunar elementos para proponer una reflexión histórica de más largo aliento e identificar algunas relaciones entre diversos procesos sociales que han tenido lugar en el siglo pasado en el país y en la región. El esfuerzo por la reconstrucción histórica se nutrió con las informaciones retomadas de las fuentes primarias, entre las que caben destacarse los archivos del Ministerio del Trabajo en Medellín, archivos de sindicatos y de las centrales obreras, y la documentación que reposa en la Escuela Nacional Sindical. Se consultaron además: censos sindicales, documentos de Planeación Nacional y del Dane, publicaciones seriadas e información de la prensa regional; y se hicieron entrevistas con mujeres trabajadoras y sindicalistas.

La abundancia y diversidad de las fuentes consultadas no contribuyó en la misma medida a la obtención de información. A las razones culturales y políticas que impiden hacer visible el papel de la mujer en la sociedad, se suman el desinterés y el descuido institucional por registrar información o producir estadísticas con una perspectiva de género; datos dispersos, en muchos casos desorganizados – cuando no inexistentes– exigieron una labor detenida y cuidadosa para ir tejiendo el entramado a partir de los hilos que se recogían aquí y allá, sin aparente conexión o presentados a propósito de otras preocupaciones.

No obstante las limitaciones, este trabajo pretende constituirse en una invitación a que se realicen estudios más profundos que incorporen nuevas perspectivas y vinculen la mirada a otras regiones del país, para lograr en el futuro construir una historia sobre la participación de la mujer en el mundo del trabajo y en las forma asociativas y sindicales. Bienvenido sea el debate.

Nuestros agradecimientos a la Escuela Nacional Sindical por promover esta idea y prestar todo el apoyo y entusiasmo necesarios para concretar su realización; nuestros reconocimientos a la Universidad Nacional de Colombia y en particular a la Escuela de Historia de la Facultad de Ciencias Humanas y Económicas de la sede de Medellín, por entender la dimensión de la historia desde coordenadas sociales como las aquí tratadas y respaldar la posibilidad de este trabajo.

El texto que hoy presentamos contó con el apoyo de la historiadora Brenda Escobar y de la antropóloga Rosamarina Vargas, como auxiliares de investigación; y de la historiadora María del Rosario Romero Contreras quien como coautora aportó en lo concerniente a las tres últimas décadas del siglo XX. La socióloga Blanca Stella López de Mesa y la historiadora Nelcy Yoly Valencia Olivero, participaron como interlocutoras y su colaboración fue fundamental. Por su parte Ángela Rodríguez realizó un cuidadoso trabajo como correctora de estilo. A todas ellas nuestro agradecimiento.



## **PRIMERA PARTE**

### **La participación femenina en el mundo del trabajo y las luchas sindicales en Antioquia (1900-1950)**



## **1. El inicio del proceso de industrialización**

### **La primera generación de obreras**

Para hablar de la historia de la mujer trabajadora en Antioquia y de su participación en las organizaciones sindicales, se requiere contextualizar el papel histórico de la mujer en la región y en el mundo laboral. La imagen estereotipada que muestra cómo en la Colonia, el siglo XIX y parte del siglo XX las mujeres estaban recluidas tras los muros de sus casas y desempeñando las labores del hogar, no corresponde a la realidad que vivieron la mayor parte de ellas. Desde la Colonia hubo mujeres esclavas e indígenas que se dedicaron a las labores agrícolas, los tejidos, la elaboración y comercio de la chicha e igualmente muchas mestizas realizaron oficios domésticos y artesanales. En regiones como Santander, durante los siglos XVIII y XIX, fue reconocido el papel de las mujeres en las actividades de recolección y selección de la hoja de tabaco y en la producción doméstica de tejidos.

En los siglos XVIII y XIX circulaban por las ciudades numerosas mujeres que vendían productos del campo,

servían en las chicherías, trabajaban como aguadoras transportando cántaros con agua de las pilas o las fuentes, vendían carbón, lavaban ropa a orillas de los ríos y quebradas o servían en las casas de los pudientes como cocineras, planchadoras, lavadoras de pisos o niñeras. En síntesis, se puede concluir que la mujer siempre ha estado vinculada al mundo del trabajo.

Al estudiar la vinculación de la mujer al mundo laboral y su participación en las organizaciones sindicales, el referente fundamental para el caso antioqueño es el proceso de industrialización que se dio a comienzos del siglo XX en Medellín. La consolidación de la ciudad como primer centro industrial del país y la conformación en la región –y en particular en Medellín– de una clase obrera fabril, hace necesario retomar las condiciones en las que surgió dicha clase y el papel que tuvo la mujer obrera en los procesos de industrialización del país. En los últimos años del siglo XIX, la pequeña villa comercial de Medellín comenzó a transformarse de manera acelerada hasta convertirse en los años treinta del siglo XX en una moderna ciudad, irreconocible aún a los ojos de los propios protagonistas de los cambios.

Medellín se transformó en una ciudad con barrios recién construidos, calles pavimentadas, río canalizado, servicios públicos, teléfono, tranvía, raudos automóviles que reemplazaron a los caballos y una elegante estación de ferrocarril que se convirtió en el signo del progreso de la ciudad. Alrededor del Parque Berrío se construyeron lujosos almacenes e imponentes edificios de bancos y negocios comerciales; los teatros, salones de té y cafés florecieron en la ciudad como evidencia de la modernización y de formas de sociabilidad diferentes. El aire del cielo fue atravesado por el humo de las chimeneas de los

nuevos locales fabriles y el ulular de las sirenas intentó desplazar el ritmo ancestral del tiempo marcado por el sonido de las campanas de las iglesias e introducir una vida regulada por los horarios del trabajo obrero. En la otra cara del progreso de la ciudad estaban las condiciones de vida y de trabajo de la primera generación de mujeres obreras, quienes con sus brazos impulsaron y movieron la industrialización nacional.

Con una ya larga experiencia, los ricos comerciantes antioqueños habían diversificado sus inversiones en minas, tierras, ganadería y cultivos de caña y además habían incursionado con gran éxito en el cultivo y la trilla del café. Ellos transfirieron los capitales que habían acumulado largamente en casas comerciales, bancos y compañías familiares, a la riesgosa aventura de convertirse en productores directos de muchos artículos que importaban del exterior para venderlos en sus establecimientos comerciales. El aliento a la industrialización se vio fortalecido también por las políticas proteccionistas que adoptó el gobierno de la época.

Las telas, tejidos, paños, lozas, herramientas, jabones, fósforos, velas, cigarros y cigarrillos, confites, galletas y cerveza, eran artículos que se traían de los Estados Unidos, Inglaterra y Francia. Los paños, los tejidos y las telas eran altamente necesarios y rentables y en apariencia fáciles de producir; el sector textil había sido clave para la industrialización inglesa y fue uno de los renglones que priorizaron los temerarios capitalistas antioqueños cuando decidieron incursionar como empresarios fabriles a principios del siglo XX.

En la primera década del siglo XX aparecieron en Medellín dos fábricas textiles muy importantes: en 1904 se fundó la Compañía de Tejidos de Medellín que tenía

sus instalaciones en Bello y estuvo en pie durante 35 años –hasta que se fusionó con Fabricato– y en 1907 surgió la Compañía Colombiana de Tejidos, Coltejer, que aún subsiste. En la siguiente década se fundaron otras dos grandes empresas, en 1911 la Compañía de Tejidos Rosellón –absorbida por Coltejer en 1942– y en 1920 la Fábrica de Hilados y Tejidos del Hato, Fabricato, que alcanzó gran esplendor durante buena parte del siglo. En los años treinta se establecieron otras fábricas de importancia como Fatelares (1932), Pepalfa (1934), Tejiçondor (1937) y Vicuña (1937).

Durante todo el período se crearon otras fábricas de textiles y confecciones más pequeñas que se especializaron en ciertos productos y en algunos casos terminaron fusionándose con las grandes. Los datos consignados permiten apreciar que la industria textil tuvo un acelerado desarrollo en Antioquia y así lo demuestran las cifras que proporciona el historiador Roger Brew:

En 1915 la participación de Antioquia en la inversión total colombiana en fábricas de textiles era de un 26%, y diez años más tarde de un 35% [...]. En 1945 el 55% de la producción textil total del país provenía de las fábricas de Medellín y sus alrededores.<sup>1</sup>

Las empresas antioqueñas tuvieron éxito porque había una demanda constante para los textiles y además los empresarios de la región supieron aprovechar las debilidades de sus competidores, como el alto costo del transporte y los elevados aranceles que debían pagar las telas extranjeras, y su dificultad para ajustarse a los gustos del mercado. La otra gran competencia estaba representada

---

1. Roger Brew, *El desarrollo económico de Antioquia desde la Independencia hasta 1920*, Bogotá, Banco de La República, 1977, p. 393.

por los textiles santandereanos –con una amplia tradición desde el siglo XIX–, pero ellos sufrieron graves pérdidas ocasionadas por la Guerra de los Mil Días y también tenían elevados costos de transporte debido a la precariedad de los caminos colombianos. Por estas razones, el negocio de los textiles en Antioquia fue muy próspero durante la primera parte del siglo XX.

No obstante desde comienzos del siglo también se desarrollaron otros sectores de la producción que obtuvieron resultados equiparables a los de la industria textil. En el caso de las bebidas se puede citar por un lado a la Compañía de Gaseosas Posada Tobón, Postobón, que inició actividades en 1904 y “con el tiempo se convirtió en la mayor productora de bebidas gaseosas del país”,<sup>2</sup> y por otro lado a la Cervecería Antioqueña Consolidada (1905), que después de 25 años se fusionó con su competencia para formar la Cervecería Unión, Cervunión, una empresa que permanece en la actualidad.

Las grandes fábricas de productos alimenticios que surgieron en las primeras décadas del siglo fueron la Compañía Nacional de Chocolates –constituida en 1920 con el nombre de Chocolates Cruz Roja– y la Fábrica Nacional de Galletas y Confites Noel, la cual sucedió a la Fábrica Nacional de Galletas y Confites El Papagayo que se había creado en 1916. También por estos años, en 1919, nació la Compañía Colombiana de Tabaco, Coltabaco, que todavía existe. Otros sectores productivos que se desarrollaron en Antioquia fueron la locería, la vidriería, las ferrerías, los fósforos, los cementos, el acero y el aluminio. Para explicar el constante crecimiento de estas fábricas se debe tener en cuenta que ellas conquistaron rá-

---

2. Fernando Botero Herrera, *La industrialización en Antioquia, génesis y consolidación 1900-1930*, Medellín, Universidad de Antioquia, 1985, p. 83.

pidamente el mercado nacional<sup>3</sup> y para ello fue muy importante el acelerado proceso de urbanización que estaba viviendo el país, que hizo cada vez más grande el mercado de bienes de consumo.

Igualmente fueron cruciales otros acontecimientos nacionales e internacionales y entre ellos uno de los más importantes fue la Primera Guerra Mundial. La guerra generó un desabastecimiento de productos importados que las industrias nacionales debieron suplir y gracias a ello muchos productos nacionales pudieron ganar un espacio que luego conservaron; el impulso que se le dio a la producción de materias primas como el algodón y la cebada, hizo que se fortificaran aún más las recientes industrias porque así no tuvieron que depender de materias primas importadas que representaban costos más altos.<sup>4</sup> Las industrias antioqueñas supieron sacar muy buen provecho de esta coyuntura.

Otra coyuntura importante para la industria se presentó en la década de los años veinte. Los capitales que entraron al país provenientes de la indemnización que le dio los Estados Unidos a Colombia por la separación de Panamá y las ganancias obtenidas por los hallazgos de petróleo, se invirtieron en obras de infraestructura –ferrocarriles, carreteras, telégrafo y puentes– que mejoraron las comunicaciones en el país y permitieron que se consolidara un mercado interno.<sup>5</sup> Estos hechos marcaron “el inicio de la verdadera *fábrica* en sentido capita-

3. *Ibid.*, cuadro 8, pp. 111-116. El cuadro muestra un gran número de fábricas que ya en 1923 tenían ventas por fuera de Antioquia, el autor lo toma del *Anuario Estadístico de Medellín* que se publicó en ese año.

4. Manuel Restrepo Yusti, “La historia de la industria antioqueña, 1880-1950”, en: Jorge Orlando Melo, dir., *Historia de Antioquia*, Medellín, Suramericana de Seguros, 1991, p. 272.

5. Gabriel Poveda Ramos, “Industrialización y economía. 1890-1950”, en: Jorge Orlando Melo, *op. cit.*, p. 315.



lista”,<sup>6</sup> las industrias aumentaron su tamaño debido a la constitución de sociedades anónimas o en ocasiones a la fusión con otras, modernizaron y tecnificaron sus procesos y además abrieron sucursales en otras regiones del país.

En la segunda mitad del siglo XIX y a principios del siglo XX, en Medellín existía un importante sector de artesanos especializados al cual pertenecían los carpinteros, zapateros, sombrereros, sastres, maestros constructores, fotógrafos, pintores y músicos. No eran pocas las mujeres que compartían estos trabajos porque la artesanía es una actividad que se realiza en el espacio doméstico, pero la participación femenina también fue muy importante en oficios y actividades como envolver la hoja de tabaco –labor que se hacía en el hogar–, fabricar chocolate –un producto significativo en la dieta diaria–, hacer dulces y artículos de panadería –pasteles, pandequesos y otras delicias para el tradicional “algo”– y lavar y planchar la ropa.

Para Medellín fue determinante el papel de las modistas, las costureras y las sombrereras, ya que ellas elaboraban trajes y sombreros para todos los sectores sociales y además se encargaban de adaptar las modas europeas que las mujeres de la élite intentaban copiar de revistas y “figurines”. La tradición de las modistas y las costureras se convirtió con los años en un valioso saber y debido a ello la ciudad llegó a ocupar –hasta el presente– un lugar destacado en el campo internacional por el trabajo femenino en las confecciones (ver cuadro N° 1).

Cuando a principios del siglo XX los antioqueños ricos decidieron arriesgar su capital comprando máquinas de telares en Inglaterra y los Estados Unidos, para luego instalarlas en elementales locales fabriles, percibieron que

---

6. Manuel Restrepo Yusti, *op. cit.*, p. 274.

**Cuadro N° 1**

Mujeres	sólo en 1906
Aplanchadoras	221
Costureras	91
Lavanderas	134
Modistas	87
Cigarreras	79
Cocineras	60
Panaderas	14
Esterilladoras	6
Bordadoras	5
Empleadoras	4
Total mujeres	801

la mano de obra que requerían era más accesible si la buscaban entre la población femenina. Mujeres y niños con bajos jornales y una alta dedicación en horas de trabajo, eran la mano de obra perfecta para una industria tecnológicamente deficiente y que necesitaba mucho tiempo laboral para ser productiva; en las precarias condiciones tecnológicas de la industrialización antioqueña recién inaugurada, solamente con bajos salarios y largas jornadas las empresas podían ser rentables.

Pocos hombres se sintieron tentados a dejar las parcelas, las actividades artesanales o sus pequeños negocios, para engancharse en las nuevas fábricas. En cambio muchas mujeres solteras y campesinas jóvenes sin oportunidades laborales, y niñas y niños entre los ocho y los dieciséis años de edad que eran vagos o mendigos, vieron en las fábricas una oportunidad para tener acceso a unos mínimos recursos.

Reiteradamente se ha preguntado de dónde procedían las mujeres que se emplearon como obreras en las fábricas.

cas y varios estudios permiten formular algunas hipótesis. La población de Medellín se duplicó al pasar de 54.093 a 120.044 habitantes en el período intercensal que va de 1905 a 1924 y como este aumento no se puede explicar por el crecimiento vegetativo de la población, entonces su origen se le atribuye a las migraciones. La población de Medellín se incrementó mientras el número de habitantes de los municipios cercanos disminuyó, el crecimiento de la ciudad se debió fundamentalmente a una migración interna que se produjo dentro de la misma región antioqueña.

El hecho migratorio se explica por la estructura agraria de la región antioqueña, que al estar compuesta principalmente por pequeños minifundios no le permitió a muchas mujeres encontrar un espacio productivo en la pequeña parcela e hizo que migraran a la ciudad en busca de nuevas oportunidades. Familias de pequeños agricultores con muchos hijos le podían brindar a los varones mayores la oportunidad de trabajar la tierra y dejaban que algunas hijas mujeres se encargaran del cuidado de las hortalizas y los gallineros o se ocuparan de los “destinos de la casa”, pero gran parte de la descendencia femenina del campo quedaba indefensa por estar sin oficio y no tenía una oportunidad vital diferente a contraer matrimonio para garantizar su propia supervivencia económica.

La crisis cafetera que se presentó en Antioquia entre 1904 y 1912, redujo considerablemente las posibilidades de darle trabajo a las mujeres en el campo. Así mismo, en algunas regiones del departamento —el nordeste y partes del suroeste— se produjo una concentración de grandes propietarios rurales que utilizaban la tierra para la ganadería extensiva, ya que ésta requería poca mano de obra y garantizaba el dominio sobre la tierra; dicha situación hizo que en esas zonas se incrementara una población campe-

sina pobre y desposeída, que comenzó a emigrar a la ciudad con el fin de buscar medios de subsistencia.

En 1916, el 40% de la población femenina asalariada que habitaba en Medellín procedía de distintas zonas rurales de Antioquia<sup>7</sup> cercanas a la ciudad y fue a estas mujeres –solteras y jóvenes– a quienes les correspondió asumir la responsabilidad de la industrialización. La mayoría de las campesinas abandonaron el núcleo familiar y emigraron solas, rompieron con sus antiguas redes afectivas familiares y sociales para enfrentarse a los riegos de una vida urbana y moderna. Abruptamente, las obreras cambiaron su ritmo de vida, dejaron de percibir el sonido del viento entre los árboles, el sol, la lluvia y el paisaje de verdes montañas y campos, para contemplar edificios, tranvías y calles; las recién llegadas tuvieron que rehacer sus vidas en el nuevo espacio urbano, la mayoría de las veces en locales fabriles oscuros y mal ventilados donde permanecían confinadas durante diez y hasta catorce horas, sin contacto con el mundo exterior.

El primer reto que le planteaba la ciudad a las migrantes era encontrar un lugar para vivir y algún trabajo. En la prensa de la época, la literatura, los testimonios y algunos expedientes del Archivo Judicial, aparecen denuncias sobre frecuentes casos de campesinas ingenuas que, asustadas por las incertidumbres que debían sortear, fueron víctimas de bandas de delincuentes que operaban en la estación del ferrocarril y se dedicaban a la trata de blancas; estos inescrupulosos seducían a las jóvenes engañándolas con la promesa de darles un hogar y un trabajo seguro, y así las conducían hasta las casas de lenocinio. Otras mujeres se vieron en la obligación de vivir hacinadas en casas de inquilinato que estaban ubicadas en

---

7. *Anuario Estadístico del Distrito de Medellín*, Medellín, 1922.

el centro de la ciudad –denominadas “conventillos”– y allí continuamente fueron víctimas de abusos sexuales, robos y atracos, o tuvieron que ejercer la prostitución por su cuenta con el fin de ajustar el dinero necesario para pagar el arriendo y sobrevivir.

Las obreras más afortunadas encontraron protección en la caridad cristiana y se acogieron al “Patronato de obreras”. En este sitio les brindaban un techo y una forma de vida católica y disciplinada que le convenía tanto a Dios como a los intereses de la sociedad y en particular a los patronos. El “Patronato” era una institución benéfica inspirada en la caridad cristiana y principalmente en la encíclica *Rerum Novarum*, en el que el Papa condenaba la lucha de clases que pregonaba el comunismo y proponía como alternativa para solucionar las desigualdades sociales, que se estableciera una armonía entre el capital y el trabajo mediante el uso de prácticas paternalistas.

Los adalides de esta doctrina –que caló profundamente entre la elite antioqueña– fueron los jesuitas, quienes habían fundado la Congregación de Obreros Católicos San José desde 1905. Sin embargo, además de las prédicas morales y la utilización de la religión para atraer a los obreros, la Congregación tenía otros incentivos más terrenales: los afiliados podían acceder a una cooperativa de consumo y a una botica con precios de drogas y víveres más baratos que en otros establecimientos y también a una Caja de Ahorros con capacidad para hacer préstamos en casos de urgencia y de atención médica; la Congregación también poseía una escuela nocturna para obreros y restaurantes y dormitorios, e incluso llegó a tener ambiciosos programas de vivienda obrera.<sup>8</sup>

---

8. *El Obrero*, Órgano de la Congregación San José Obrero, Medellín, marzo 2 de 1912.

El prestigio de la Congregación San José y el aumento de sus afiliaciones, estuvieron asociados a la creación de la “sección de colocaciones”. Las empresas antioqueñas seleccionaban a su personal entre la lista de obreros que pertenecían a la agremiación, ya que ello garantizaba la vinculación de personas honradas, católicas y disciplinadas que estaban bajo el ojo vigilante de la Iglesia; obviamente, de la lista estaban excluidos los obreros con ideas liberales o socialistas, o aquellos que tuvieran “vicios y costumbres inmorales” que pudieran afectar su rendimiento laboral. La sección de colocaciones fue varias veces señalada por los artesanos y los obreros aglutinados en torno al periódico *El Luchador*—de tendencia socialista—y por otros periódicos liberales, como una persecución de la Iglesia y los patronos contra todo aquel que se apartara de la doctrina católica y tuviera un mínimo sentido crítico.<sup>9</sup>

En Antioquia, a principios del siglo XX, la Iglesia jugó un papel protagónico y le imprimió a la sociedad regional un carácter católico militante. Por medio de colegios, escuelas, hospicios, hospitales, asociaciones piadosas y religiosas para jóvenes, mujeres, hombres y niños; prácticas como el rosario en familia, la celebración de los primeros viernes y la realización de los ejercicios espirituales, la institución eclesiástica creó una red de control y disciplinamiento moral que abarcó a todos los sectores sociales.

La Iglesia tuvo un papel clave en la formación de una clase obrera a la cual educó en los valores, la moral y las tradiciones católicas. Este modelo fue exitoso y funcional por la desprotección a la que estaba sometida la na-

---

9. Catalina Reyes Cárdenas, *Aspectos de la vida cotidiana en Medellín. 1890-1930*, Bogotá, Colcultura, 1996.

ciente clase obrera, cuya ausencia de derechos e inseguridad laboral se contrarrestaron mediante el paternalismo y la caridad cristiana. Para los empresarios la influencia de la Iglesia fue altamente benéfica porque contribuyó a que se formara un trabajador –o trabajadora– de vida austera, a quien se le inculcaban el hábito del ahorro y la “buena conducta” y se le mantenía apartado de la taberna, el alcohol y la prostitución. Gracias a la influencia eclesiástica los obreros estaban libres del contagio de las nuevas ideas socialistas y comunistas que empezaban a circular en el país.

El papel de la Iglesia fue muy importante en el proceso de disciplinamiento y formación de la clase obrera y en la extensión de las prácticas paternalistas y asistencia-listas, esa situación explica en parte el lento crecimiento de un sindicalismo independiente y el peso posterior en la región antioqueña de un sindicalismo conservador muy vinculado a la institución eclesiástica. Este sindicalismo estuvo representado por la Unión de Trabajadores de Antioquia, Utrán.

La creación del “Patronato de obreras” se produjo en 1912 bajo la dirección de los jesuitas y contó con el respaldo de las damas caritativas de la alta sociedad medellinense –en particular doña Leonor Escobar Gaviria–, también con el efectivo apoyo de las Hermanas de la Presentación. Importantes empresas como el Banco Alemán Antioqueño y la casa comercial de los Vásquez, colaboraron con la financiación de la obra.

Una de las secciones más importantes del Patronato fueron los dormitorios obreros, que eran casas donde se acogía a las obreras y se les proporcionaba una vivienda de bajísimo costo, siempre y cuando ellas aceptaran un modelo de vida y una moral católicas; las normas en cuanto

a la moral sexual eran particularmente rígidas. En el Patronato había una biblioteca, una escuela dominical y actividades recreativas para los fines de semana organizadas por las monjas. El propósito de la institución era formar obreras diligentes y trabajadoras que emplearan el tiempo libre en actividades moralmente provechosas y para este fin se crearon talleres de dulces, panadería, tabaco y costura; en esos talleres las obreras podían emplear su escaso tiempo libre y conseguir algunos ingresos adicionales.

En el Patronato también había una sección de socorros mutuos cuyo objetivo era ayudar a las obreras en caso de enfermedad y una caja de ahorros —ya que el ahorro era un hábito predicado por los patronos y la Iglesia— que adicionalmente disponía de una caja dotal para proporcionársela a las obreras que iban a contraer matrimonio. También estaban la sección de enfermería, que garantizaba las visitas médicas y las drogas, y dos restaurantes que funcionaban en los extremos de la ciudad y proveían una alimentación económica.

Con el sindicato del Patronato se pretendía aglutinar a todas las obreras de la ciudad para que logaran “su bien material y moral”, éste se creó en 1916 para responderle a la tendencia socialista de Medellín, en su intento de organizar la fiesta del Primero de Mayo por primera vez; como alternativa a la conmemoración socialista, el sindicato del Patronato propuso que se realizara una misa campal a la que asistieron —según testigos de la época— 1.300 obreras. Vinculada al sindicato surgió la “sección de propaganda” que tenía como propósito distribuir hojas y folletos en las parroquias, con el fin de incitar a las obreras a llevar una vida católica, moral y distante de las ideas socialistas que empezaban a tener alguna acogida entre la naciente clase obrera.



En conclusión, la influencia que ejerció la Iglesia en la formación de la nueva clase trabajadora y su labor mancomunada con los empresarios paisas, fueron factores que contribuyeron a que se insertara en la sociedad local un modelo católico paternalista. Este modelo desalentó entre los obreros y obreras el ánimo de luchar por sus derechos y matizó las desigualdades por medio de una red de instituciones que garantizaban alguna protección, a cambio del rechazo total a las ideas socialistas, comunistas e incluso liberales.

En 1923 había en Medellín 2.815 obreras que representaban el 73% de los trabajadores fabriles de la ciudad, los obreros eran 1.032 y representaban el 27% restante.<sup>10</sup> La mayoría de las mujeres obreras de la primera generación fueron jóvenes solteras entre los quince y los veintidós años, que debieron renunciar a su vida afectiva y sexual para poder conservar sus empleos en las fábricas, principalmente en el sector textil. Luz Gabriela Arango, en su estudio de caso sobre las obreras de Fabricato, muestra cómo una obrera que se casaba o quedaba en embarazo era inmediatamente despedida y nadie cuestionaba este orden natural de la sociedad.<sup>11</sup>

Para la Iglesia y los empresarios el trabajo femenino era incompatible con la función de madre y esposa, las mujeres casadas tenían cerrado su acceso al mundo laboral:

La obrera es una familia destrozada... de ordinario la obrera es una mujer sacada del puesto a que estaba destinada y desviada del camino al que Dios la dirigía. No es la mujer para la fabrica sino para la casa.<sup>12</sup>

---

10. *Ibid.*, p. 179.

11. Luz Gabriela Arango, *Mujer, religión e industria. Fabricato 1923-1982*, Medellín, Editorial Universidad de Antioquia, 1991.

12. *El Social*, Medellín, julio 8 de 1917.

Si se observa el estado civil de las obreras, se puede ver que en el único sector donde se les permitió trabajar casadas fue en las trilladoras de café. En el período comprendido entre 1916 y 1941, el 85,2% de las obreras estaban solteras, el 10% eran casadas y el 4,8% eran viudas (ver gráficos 1, 2 y 3).

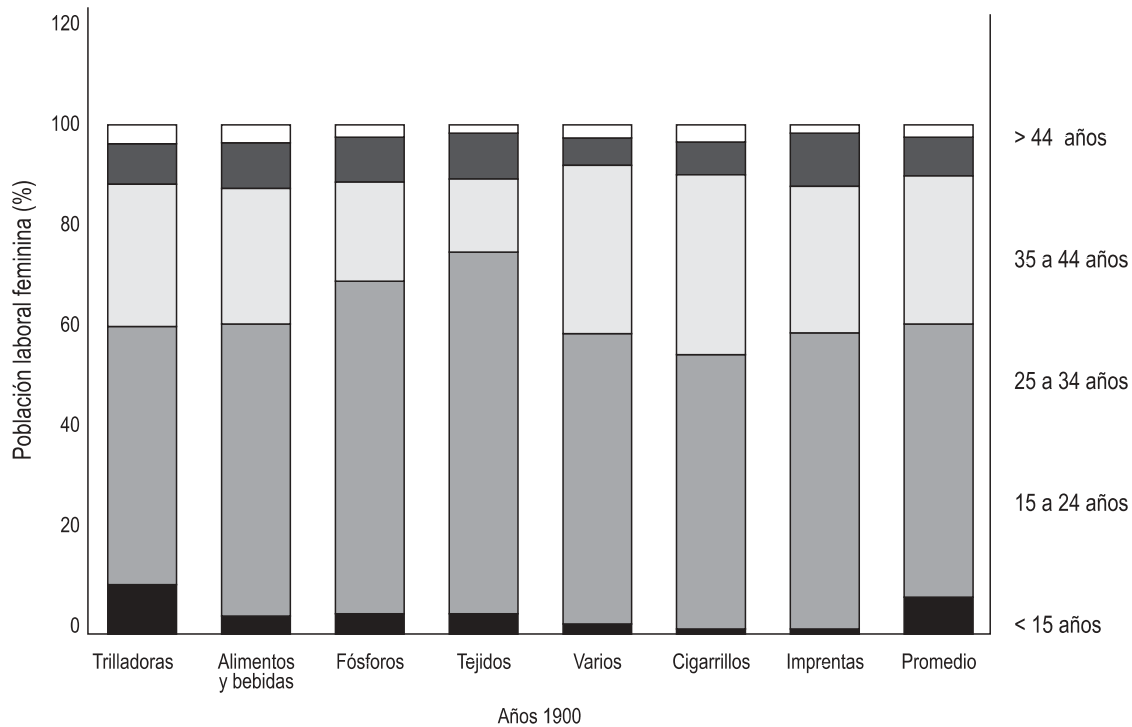
La injerencia de los patronos en la vida privada de las obreras era usual y se instauró la figura de la matrona, una mujer madura y de probidad moral que debía mantener el orden y la moral sexual en las fábricas. Las relaciones entre el personal masculino y el femenino eran celosamente vigiladas y en la función de control y moralización jugaba también un papel importante el capellán de la empresa. El salón de trabajo estaba precedido por el ojo vigilante del Sagrado Corazón de Jesús y era habitual que el día laboral se iniciara con oraciones. En el local de la fábrica se celebraban misas y los patronos concedían permiso para que se realizaran anualmente ejercicios espirituales en los que participaban tanto ellos como las obreras.

A pesar de los atenuantes que proporcionaba la caridad cristiana, las condiciones de vida de las primeras generaciones obreras fueron realmente lamentables; además de largas jornadas laborales y bajos salarios, debían trabajar en locales oscuros, húmedos, sin ventilación, con pisos de tierra y sin servicios sanitarios. El jornal promedio diario en el sector textil era de \$1,13 y la fábrica que mejor pagaba era la Compañía Colombiana de Tejidos (\$1,60), la empresa que peor pagaba era Tejidos Unión (\$0,45).<sup>13</sup> El sector de los cigarrillos y el tabaco, que empleaba a numerosas mujeres, tenía un jornal promedio de

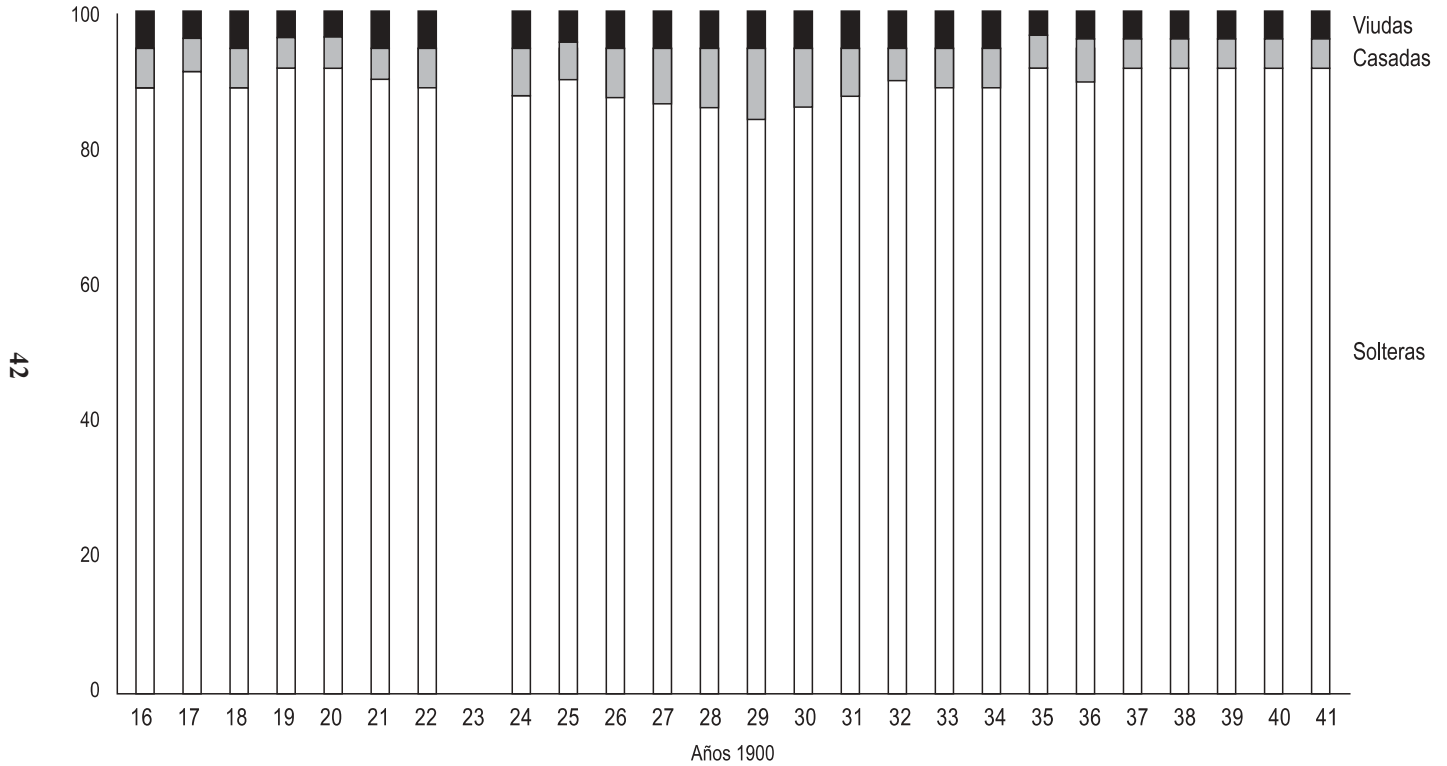
---

13. *Anuario Estadístico de Medellín*, 1923.

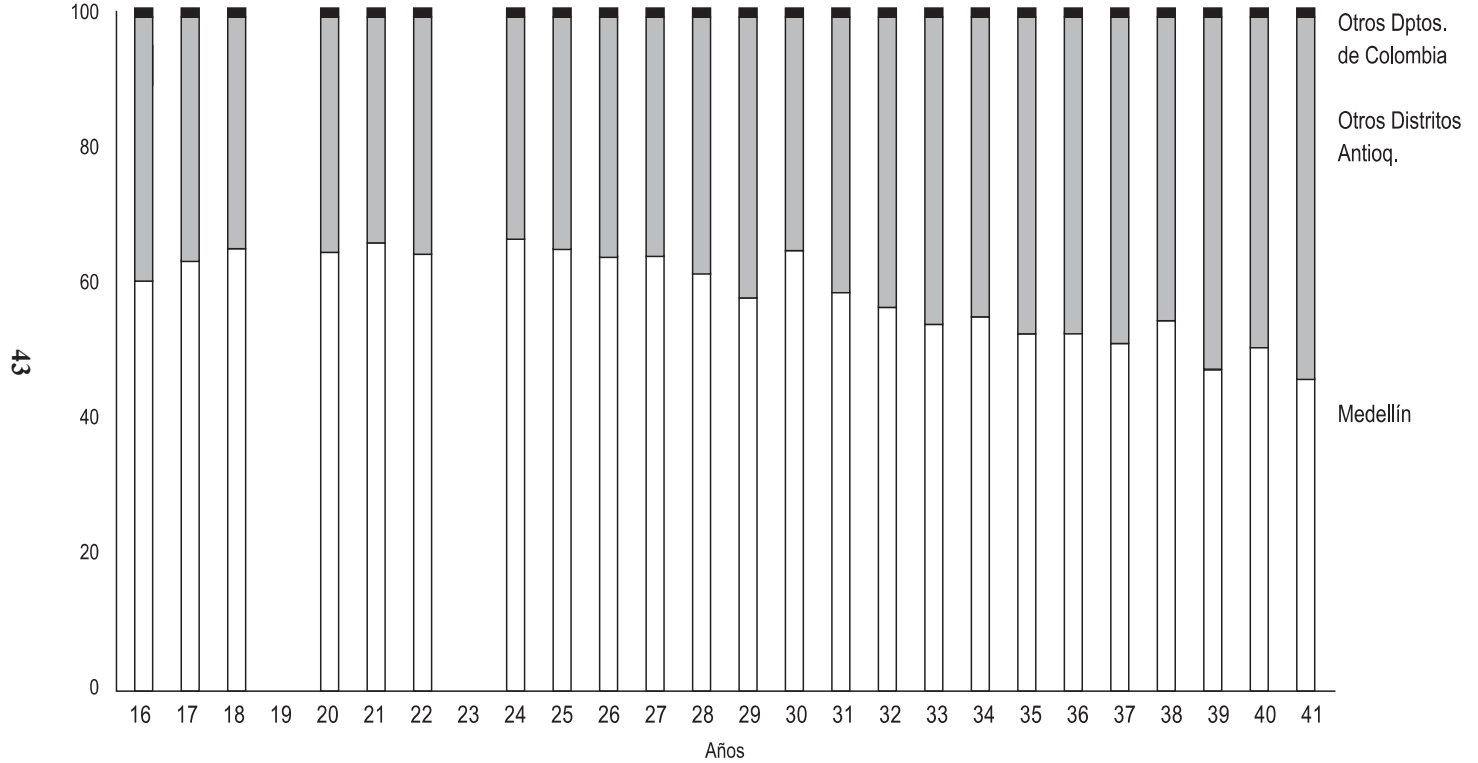
Gráfica N° 1. Edades de obreras por industrias, Medellín 1916-1928



Gráfica N° 2. Estado civil de las obreras, Medellín 1916-1941



Gráfica N° 3. Procedencia de las obreras, Medellín 1916-1941



\$0,99 y los mejores salarios del sector los pagaba la Compañía Colombiana de Tabaco (\$1,58) (ver gráfico N° 4).

En resumen, según los datos proporcionados por la Oficina Estadística de Medellín, en 1923 el salario promedio masculino era de \$1,06 y el femenino era de \$0,61; esta remuneración era considerablemente baja si se tiene en cuenta que los dominicales no se pagaban. El salario mensual masculino era de \$27,65 y el femenino de \$16 y un mercado para una familia de clase media costaba \$12. Si los obreros comían no les quedaba con qué pagar el arriendo de la vivienda, el transporte, la ropa, la salud, la educación y otras cosas. Los salarios femeninos eran desproporcionadamente bajos en relación con los masculinos y solamente en once de las 64 empresas registradas en 1923, no había discriminación entre los salarios masculinos y femeninos.

Otro problema dramático que debió enfrentar la primera generación obrera fue el de la vivienda. Abogados, médicos, políticos y la Iglesia se preocuparon por este problema y la prensa de la época fue reiterativa en aludir a la deficiencia de vivienda para los nuevos inmigrantes. Un prestigioso abogado de Medellín se refirió a las casas de los obreros en los siguientes términos:

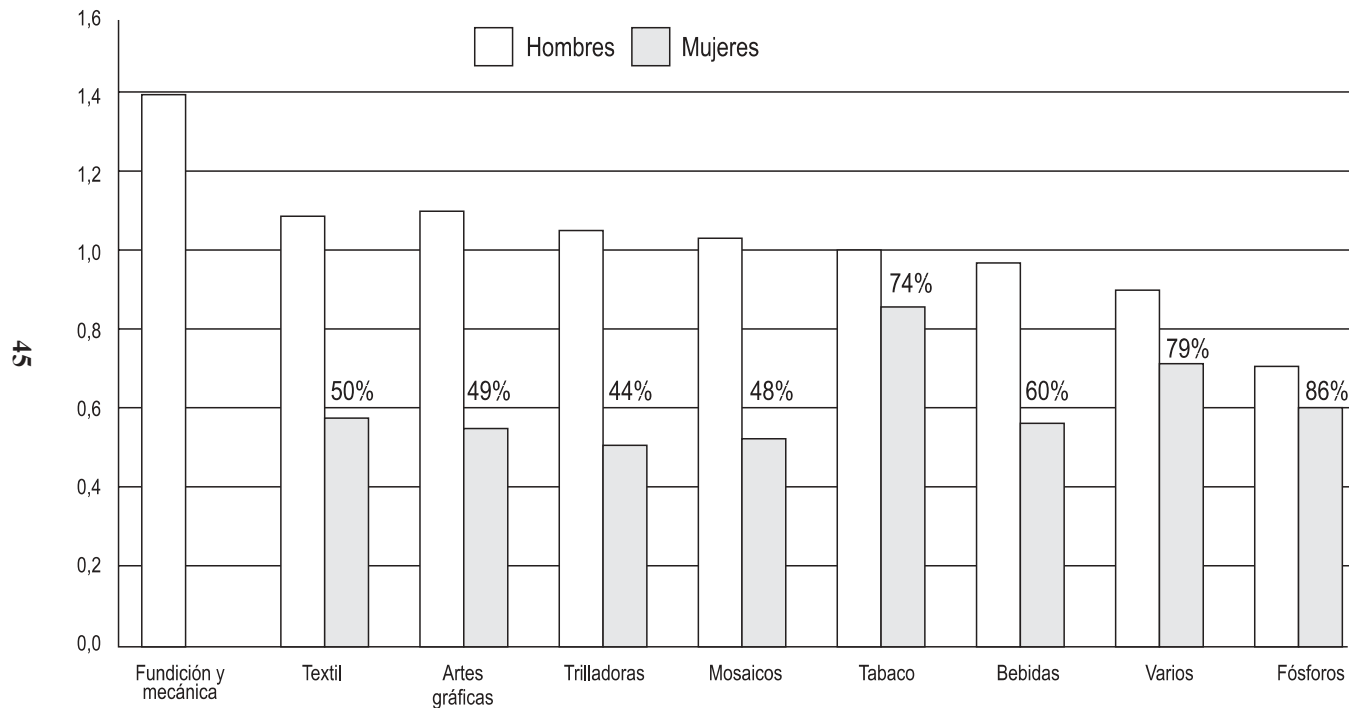
Hogares infestados, hacinados, que influyen y deterioran las condiciones físicas y morales de la clase obrera y sus hijos. El café moderno y la cantina parecían como refugio más amable y limpio que estas destartadas covachas.<sup>14</sup>

El alto precio de los arriendos y las escasas ofertas frente a la creciente demanda, hicieron de la especula-

---

14. Eduardo Fernández Botero, *Legislación sobre menores*, Medellín, Universidad de Antioquia, 1930.

Gráfica N° 4. Jornales medios por industria, Medellín 1923



ción con la vivienda obrera un excelente negocio e igualmente los nuevos urbanizadores vieron en las familias obreras un mercado potencial para urbanizar y construir barrios obreros. En 1923 apareció en la prensa local un aviso donde se promovían viviendas y se incentivaba la proletarización –aún de los niños– para tener acceso a una vivienda digna:

La Fábrica de Tejidos de Bello da trabajo a ochocientos obreros. Muy cerca de ella y en calles amplias y planas puede usted adquirir un lote para su casita. Este lote lo pagará usted con cuotas de 50 centavos, su hijita de doce años trabajando en la fábrica puede pagarlo.

En la Fábrica de Tejidos de Bello encuentra Ud. un solarcito en el barrio Andalucía, que podrá pagarlo con el jornal de una sola de sus niñas.<sup>15</sup>

Es preciso aclarar que los empresarios paisas no aceptaron fácilmente las restricciones que se les impuso sobre el trabajo infantil a partir de los años veinte, ya que los patronos tenían una justificación moral para emplear a los niños y éste era un buen negocio por los bajos salarios que se les pagaban. Los empresarios argumentaban que el trabajo infantil era un medio eficaz para garantizar que un amplio grupo de niños y niñas que se encontraban deambulando por la ciudad, se alejaran de la vagancia, la mendicidad y la prostitución.

## **2. Las mujeres en otros empleos**

Si bien hubo un alto porcentaje de obreras fabriles en Antioquia, no se debe olvidar que en la época existieron

---

15. *El Espectador*, Medellín, marzo 15 de 1923, citado por: Fernando Botero Herrera, *op. cit.*, pp. 144-145.



otros grupos importantes de trabajadoras; según los censos, el más numeroso de ellos era el grupo de las empleadas domésticas. Las crónicas hablan de la gran cantidad de “criadas” que había, incluso en hogares de medianos recursos, y en las casas de los ricos eran corrientes la cocinera, la dentrodera, la niñera, la carguera, la nodriza y hasta el paje; todos estos oficios eran complementados por los que desempeñaban las lavanderas, las aplanchadoras, las lavadoras de pisos y las costureras. Muchas de estas “muchachas” permanecían toda la vida al servicio de una familia y era frecuente que las hijas lo heredaran de la madre en el momento de casarse.

La jornada laboral de las trabajadoras domésticas se iniciaba a las cuatro de la mañana —cuando molían el maíz y asaban las arepas— y continuaba hasta la hora en que sus patronos las requirieran; para ellas no había descansos dominicales ni vacaciones y sólo a partir de los años treinta se les concedieron las tardes del domingo libres; se puede decir que estas mujeres vivían en una especie de esclavitud doméstica. Era frecuente que los propios padres de las jóvenes se las entregaran a las familias donde trabajaban, a cambio de que les proporcionaran alimentación y vestido y se encargaran de cuidar su “virtud”; si existía un salario, en muchos casos eran los padres —mayordomos, peones o agregados de las fincas de los patronos— quienes lo reclamaban.

Gran cantidad de estas jóvenes fueron víctimas de abusos y seducciones por parte de sus patronos o de los jóvenes de la casa que las buscaban para su iniciación sexual, con la autorización de sus padres. Como fruto de esas relaciones, solas y sin apoyo, debían enfrentar no pocas veces embarazos indeseados que las colocaban de patitas en la calle y las hacían blanco de la furia y el re-

chazo familiar ante la deshonra en la que habían caído. En el Archivo Judicial de Medellín reposan varios expedientes donde hay descripciones dolorosas de trabajadoras domésticas, que ante la desesperación y el miedo a las represalias familiares —y desafiando la ira divina— tomaron la decisión de abortar. Sujetas a la vigilancia de la dueña de la casa, de sus compañeras de trabajo y los vecinos, ellas eran descubiertas y debían afrontar la justicia; después de “caer”, a muchas no les quedó otra salida que dedicarse a la prostitución.

En 1875 se fundó en Antioquia la Escuela Normal para Institutoras, cuyo fin era educar a las mujeres de los sectores medios para que fueran maestras. Las de maestra o enfermera se consideraban profesiones netamente femeninas y era una prolongación del papel de madre, educadora y protectora que se le asignaba a la mujer. Numerosas mujeres antioqueñas encontraron en el magisterio una forma de ganarse la vida y además la oportunidad de cambiar su concepción frente al mundo y al papel que tenían en él, muchas maestras se destacaron como defensoras de los derechos femeninos y también fueron pioneras de nuevas escuelas pedagógicas en un medio tradicional.

La vida de las maestras no era fácil porque generalmente las enviaban a pueblos y veredas pobres donde los hombres no aceptaban ir y donde debían ejercer su oficio en escuelas precarias, con pisos de tierra y sin los elementos y útiles básicos. Las maestras siempre estaban bajo la mirada vigilante del cura párroco y del alcalde y no pocas veces eran obligadas a declararse liberales o conservadoras debido a la presión que ellos ejercían. Solas y jóvenes, se convertían en objeto de deseo y acoso de los vecinos e incluso de los funcionarios, pero al mismo tiem-

po su moral sexual era la garantía de su calidad profesional y cualquier desliz las hacía acreedoras al rechazo social y las exponía a perder el empleo; también muchas fueron despedidas al contraer matrimonio. El rol de estas mujeres en la formación de niños y jóvenes en Antioquia, durante el siglo XX, no se ha reconocido ni valorado en la justa dimensión de su significado.

Los cambios acaecidos en los años veinte y las consecuencias de la Primera Guerra Mundial —que obligaron a que las mujeres se vincularan activamente al trabajo productivo— trajeron cambios para la vida femenina no sólo en Europa sino también en esta comarca escondida entre montañas. Las modas se aligeraron, el largo de la falda se acortó hasta permitir que las piernas quedaran descubiertas, el corsé quedó relegado al escaparate y las mujeres renunciaron a sus largas cabelleras —signo de feminidad— para experimentar con cortes masculinos; en fin, hubo un respiro de libertad. En Medellín las influencias se sintieron a pesar de las graves condenas de la Iglesia y además, el avance del proceso de industrialización local requirió que las mujeres de la clase media se vincularan al trabajo como secretarías, cajeras, vendedoras, telefonistas y contabilistas.

Mediante la Ordenanza N° 17 de 1913, la Asamblea Departamental de Antioquia creó el Colegio Central de Señoritas que ofrecía estudios de comercio, modistería, sombrerería, enfermería, cocina, pintura y música; la institución inició labores con 250 jóvenes y su objetivo era formar mujeres capaces de ganarse la vida en el banco, la oficina, el comercio, los talleres y aún en su casa. En 1915 se fundó la Escuela Remington, especializada en formar secretarías y empleadas para las industrias; en el plantel se enseñaba mecanografía, dactilografía, contabilidad,

ortografía e inglés y en 1925 habían pasado por sus aulas dos mil alumnas.<sup>16</sup> Para los visitantes de otras ciudades era realmente asombroso ver en Medellín —en los años cuarenta— a numerosas mujeres con vestidos estilo sastre, recorriendo con pasos seguros las calles hacia sus trabajos.<sup>17</sup>

### 3. Inconformidad y protesta obrera

En los años veinte el contexto político y social de la nación era agitado, los gobiernos conservadores respondieron a las protestas de los sectores campesinos, indígenas, artesanos y obreros, con una política autoritaria y represiva. Las protestas surgieron como resultado de varios factores: la expropiación de tierras a los campesinos e indígenas, la ausencia de una legislación laboral que protegiera los mínimos derechos de los trabajadores, las constantes alzas de precios y el incumplimiento en el pago a los servidores del Estado. En todas las protestas el gobierno veía el fantasma del comunismo que socavaba el orden de una república conservadora y católica.

Desde 1916 se había creado en Bogotá el Partido Obrero y circulaban numerosos periódicos radicales que denunciaban las injusticias y los atropellos; en ese mismo año se realizó por las calles de Bogotá un desfile multitudinario de gremios obreros y artesanos.<sup>18</sup> También en 1916, cerca de Montería, los campesinos de Loma Grande se habían agrupado en el movimiento agrario “Baluarte Rojo” y con

---

16. María Claudia Saavedra, “Tradición laboral y capacitación, 1900-1940”, en: Jorge Orlando Melo, *op. cit.*, p. 379.

17. *Revista Cromos*, Bogotá, noviembre de 1940.

18. Mauricio Archila Neira, “Colombia 1900-1930: la búsqueda de la modernización”, en: Magdala Velásquez Toro, dir., *Las mujeres en la historia de Colombia*, Colección Vitral, Santafé de Bogotá, Norma, 1995, tomo II: Mujeres y sociedad, p. 335.

la dirección de una mujer llamada Juliana Guzmán, organizaron un levantamiento en pro de la recuperación de sus tierras; la región fue tomada por el ejército y se produjo una masacre de los amotinados que intentaban recuperar sus tierras de manos de los grandes hacendados.

El primer núcleo socialista de Medellín se aglutinó en torno a la Sociedad de Luchadores –editora del periódico *El Luchador*–, que fue impulsada por artesanos liberales desilusionados de su partido, por socialistas soñadores y anarquistas que intentaban recoger las reivindicaciones obreras. La relación entre el periódico y el Directorio Departamental Socialista fue estrecha y a su vez el Directorio estaba vinculado al Partido Socialista Nacional. En Medellín los socialistas reivindicaban principalmente la lucha por los tres ochos: limitar la jornada laboral a ocho horas, tener derecho a ocho horas de descanso y a ocho de estudio.

Debido a que el gobierno de Marco Fidel Suárez decidió importar los uniformes de gala que el ejército iba lucir en la conmemoración de las fiestas patrias, el 16 de marzo de 1919 los sastres convocaron a una protesta que fue reprimida a bala y dejó quince manifestantes muertos. Al lado de los sastres marchaban las costureras y modistas de uniformes, agrupadas en la asociación conocida con el nombre de “La Maestranza”; este gremio representaba a una parte importante de las mujeres trabajadoras, quienes cada vez estaban más conscientes de que así su trabajo se realizara en el hogar, estaban sometidas a extenuantes jornadas y a una mísera remuneración.<sup>19</sup>

A partir de abril de 1919 se inició un ciclo huelguístico y de protestas sin precedentes en el país. Se declararon

---

19. María Tila Uribe, *Los años escondidos*, Bogotá, Cerec, 1994, pp. 50-55.

quince huelgas, casi todas en el sector obrero y trabajador vinculado al transporte –los ferrocarriles y el transporte fluvial y marítimo–; luego vinieron las huelgas en los enclaves extranjeros vinculados a la explotación del petróleo y a las bananeras. Al año siguiente estallaron 31 conflictos, de los cuales doce se produjeron en las industrias del transporte y trece en las manufactureras.

El 14 de febrero de 1920 tuvo lugar un hecho insólito en Bello, Antioquia, cuando las obreras de la Compañía de Tejidos de Medellín –de propiedad de Emilio Restrepo– paralizaron todas sus actividades y se declararon en huelga. Los hombres se negaron a solidarizarse y entonces las obreras desde la puerta de la fábrica los llamaban cobardes y les decían que ellos debían usar las faldas y ellas los pantalones de los varones. Las obreras dirigidas por Betsabé Espinosa exigían un aumento de salarios y el desmonte del sistema de multas que afectaba la escasa remuneración: ellas recibían multas si se dañaba el telar, si llegaban tarde, si perdían tiempo o por cualquier otra minucia que el capataz considerara una falta.

Vale la pena resaltar la solicitud de las obreras para que cesaran los abusos sexuales por parte de los administradores, pues esta petición muestra que a pesar de las prácticas católicas y la mirada vigilante del Sagrado Corazón de Jesús entronizado en la fábrica, ellas eran víctimas de abusos y trato sexual indigno. Muchas insistieron en denunciar ante la prensa que las multas se las imponían a las obreras que se negaban a concederles favores sexuales a los administradores.

Las obreras reclamaban que se recortara la jornada diaria de doce horas y se derogara la arbitraria prohibición de utilizar zapatos en el trabajo, los patronos consideraban que muchas obreras llegaban tarde por estar cui-

dando los zapatos en sus travesías para llegar a la fábrica y en cambio las obreras alegaban que andar descalzas afectaba su salud. Otras peticiones eran que se mejoraran las condiciones higiénicas en los locales de la empresa y se les diera un tiempo mínimo para consumir sus alimentos.

Estas peticiones mostraban un cuadro fidedigno de las condiciones en las que trabajaban las primeras obreras y sin embargo el dueño de la fábrica se mostró intransigente. La huelga conmovió a la sociedad de Bello y de Medellín y a pesar de los llamados de las autoridades religiosas y los patronos, las obreras continuaron su movimiento apoyadas por la población. Después de veintidós días y gracias a la mediación del arzobispo y las autoridades municipales, se logró firmar un acuerdo entre el propietario y las obreras; en dicho acuerdo se les concedió a las huelguistas un aumento salarial del 40% y la posibilidad de ser oídas en sus descargos contra los administradores. Estos señores, que habían sido el blanco de la ira de las obreras y habían sido ridiculizados en sainetes y estribillos, decidieron renunciar.<sup>20</sup>

La situación de injusticia y explotación hizo que en diferentes ciudades surgieran organizaciones parecidas a la Sociedad de Luchadores de Medellín. En Montería se conformaron la Asociación de Obreros y Artesanos y el Centro Socialista; para la organización popular de esta región fue importante la presencia de un inmigrante socialista italiano llamado Vicente Ádamo, quien posteriormente fue expulsado del país por los gobiernos conservadores.

En Bogotá surgieron la Confederación de Acción Social y el Sindicato Obrero,<sup>21</sup> la Liga de Inquilinos de esta

---

20. Ana María Jaramillo, "Industria, proletariado, mujeres y religión", en: Magdala Velásquez Toro, *op. cit.*

21. Mauricio Archila Neira, *op. cit.*, p. 338.

## Principales industrias en el Valle de Aburrá (1900-1950)

Fecha de Fundación	Nombre	Observaciones
1901	Cervecería Antioqueña	Empresa adquirida por nuevos accionistas que fundan la Cervecería Antioqueña Consolidada en 1905
1904	Compañía Antioqueña de Tejidos	Conocida como la "Fábrica de Bello" de Emilio Restrepo
1904	Compañía de Gaseosas Posada Tobón, Postobón	
1906	Fábrica de Tejidos Cortés y Duque	En 1920 se fusiona con la Compañía Antioqueña de Tejidos.
1907	Compañía Colombiana de Tejidos, Coltejer	
1908	Compañía de Tejidos Medellín	Esta empresa adquiere todos los bienes y se hace cargo de las deudas contraídas por la Compañía Antioqueña de Tejidos.
1909	Fábrica Nacional de Fósforos Olano	
1912	Compañía Harinera Antioqueña	
1910-15	Fábrica de Tejidos Hernández Montoya y Hermanos Tejidos Arango	
1914	Editorial Bedout	
1915	Fábrica de Tejidos Rosellón	
1916	Fábrica de Galletas y Confitos Noel	Continuación de la Compañía Harinera Antioqueña y de la Fábrica de Galletas y Confitos El Papagallo.
1919	Compañía Colombiana de Tabacos (Coltabaco)	
1919	Calzado Reysol	
1919	Tejidos Unión	Más adelante se transformaría en la empresa Satexco
1920	Fábrica de Hilados y Tejidos el Hato, Fabricato	
1920	La Compañía Antioqueña de Tejidos	Diferente a la que se fundó en 1904
1920	Compañía de Chocolates Cruz Roja	En 1924 se transforma en la Nacional de Chocolates



1920	Vidriera Caldas	Los Comienzos de esta empresa datan de fines del siglo XIX. Solo para esta fecha se funda como empresa autónoma.	
1922	Tejidos Medina		
1923	Calcetería Helios		
1925	Taller de Industrias Apolo		
1928	Paños Santa Fe		
1930	Cervecería Unión		Fusión de la Cervecería Antioqueña Consolidada y Cervecería Libertad
1932	Fábrica de Tejidos S.A. (Falesa)		
1933	Fábrica de Tejidos Unión (Tejidunión)		
1934	Fábrica de Tejidos Albión		
1934	Fábrica de Tejidos El Cóndor (Tejicóndor)		
1934	Fábrica de Cementos Argos		
1935	Fábrica de Tejidos Vicuña, S.A.		
1935	Calcetería e Hilos Pirámide		
1936	Pepalfa	Se había iniciado en 1933 como Calcetería Pepalfa.	
1937	Sedeco		
1938	Calcetería Zig-Zag		
1939	Fatelares		
1939	Tejidos Leticia		
1939	Simesa		
1940	Fábrica de Tejidos Intertext		
1940	Everfit		
1942	Filana		
1944	Cartón Colombia		
1944	Haceb		

Fuentes: Fernando Botero, *La industrallización en Antioquia, génesis y consolidación 1900-1930*. Medellín, CIE, Universidad de Antioquia, 1985. Manuel Restrepo, "La historia de la industria antioqueña 1880", en: Jorge Orlando Melo, comp., *Historia de Antioquia*, Bogotá, Presencia, 1988. Luis Ospina Vásquez, *Industria y protección en Colombia 1810-1830*, Medellín, Oveja Negra, 1974. Santiago Montenegro, "Breve historia de las principales empresas textiles", *Revista Universidad Nacional de Colombia* N° 12, Medellín, Universidad Nacional de Colombia, 1982. Enrique Echavarría, *Historia de los textiles en Antioquia*, Medellín, Bedout, 1943.

## Huelgas con participación de las primeras generaciones de mujeres obreras

Fecha	Fábrica	Peticiones	Observaciones
1920 Febrero	"Fábrica de Bello" (Compañía de Tejidos Medellín)	Disminución de la jornada de trabajo. Aumento en un 40% en los salarios. Libertad para ir calzadas. Salida de tres administradores por abuso sexual.	
1929 Junio	Rosellón	Contra rebaja en los salarios. Cambio del administrador.	Participan 186 obreras y 14 obreros
1935 Junio	Coltejer		
1935 Octubre	Trilladoras Colombia y López V.	Aumento de salarios. Pago de dominicales. Vacaciones remuneradas. Reconocimiento del sindicato.	160 trabajadoras en huelga
1936 Enero	Rosellón	Garantía de estabilidad en el trabajo. Aumento de salarios. Control del sindicato a los pagos de las trabajadoras. Higiene en la fábrica.	
1936 Enero	Coltejer	Estabilidad en los puestos de trabajo. Reintegro de cinco obreros despedidos a raíz del conflicto anterior. Remoción de algunas vigilantes y supervisoras.	
1936 Febrero	"Fábrica de Bello" (Compañía de Tejidos Medellín)	Aumento de salarios. Servicio médico. Transporte. En protesta por despido de obreras pertenecientes a la junta directiva.	Participan 280 de 350 trabajadores
1946 Diciembre	Fábrica tabacalera de Luis Restrepo, Eladio Mesa y Eleázar Álvarez	Pago de prestaciones por maternidad. Higiene en la fábrica. Aumento de jornales.	Participan 200 trajadoras.

Fuentes: Periódicos *La Defensa*, *El Colombiano*, *El Correo Liberal*, *El Diario*.

ciudad fue promovida por intelectuales de la pequeña burguesía y contó con la participación activa de mujeres que luego fueron determinantes en la primera época del socialismo colombiano; entre ellas estaban las dirigentes obreras Enriqueta Jiménez y Elvira Medina, quienes fundaron posteriormente el Partido Socialista Revolucionario.<sup>22</sup> Las ligas de inquilinos fueron un foco de protesta y organización popular en muchas ciudades y entre ellas cabe resaltar la actividad de la Liga de Barranquilla que fue organizada por el inmigrante peruano anarquista Nicolás Gutarra. Esta liga apoyó irrestrictamente la primera huelga que se hizo en el país en 1910, promovida por los trabajadores fluviales de Barranquilla.<sup>23</sup>

A los movimientos obreros se unieron artesanos e intelectuales de la pequeña burguesía que militaban en un socialismo utópico y liberal poco ortodoxo, aunque con un intenso sentido de cambiar las condiciones de vida para campesinos, indígenas, obreros y artesanos. En Bogotá el centro del artesanado socialista fue el barrio Las Cruces, donde bajo la influencia del ruso Silvestre Savitsky —que era tintorero— se conformó un grupo al cual pertenecían la inmigrante venezolana Carmen Fortoul —quien conocía algunos rudimentos del marxismo— y los dirigentes Luis Tejada y José Mar; a ellos se les sumaron en 1920 Jorge Uribe Márquez, Ángel Guerrero y Julio D’Achiardi. Este grupo impulsó el Partido Socialista Colombiano, que jugó un papel importante en la movilización y organización de los sectores populares aunque su existencia sólo duró cuatro años. Los miembros del Partido Socialista predicaban el alejamiento de los partidos tradicionales y abrazaron un socialismo moderado con el lema de “Igualdad, libertad y fraternidad”.

---

22. María Tila Uribe, *op. cit.*, p. 50.

23. Mauricio Archila Neira, *op. cit.*, p. 222.

En el primer intento de organización de los movimientos obreros y sociales resalta la fuerte presencia femenina y el énfasis en reivindicaciones claramente vinculadas a la situación de la mujer. Esto respondió sin duda al grado de organización y participación que llegaron a tener las mujeres en la primera etapa de la modernización del país.

Las capacheras<sup>24</sup> de la Cervecería Germania de Bogotá estaban agremiadas en un sindicato que participó activamente en 1920 en las protestas del Primero de Mayo y en ese mismo año declaró la primera huelga femenina en Bogotá. Muchas de las reivindicaciones exigidas por las capacheras tenían que ver con su condición femenina: pedían mejor trato, salarios y sueldos iguales a los de los hombres, igualdad civil entre hijos legítimos e ilegítimos, cuidado preferencial para las madres, respeto a la esposa, protección a los ancianos, ayuda para la niñez e inspección y control domiciliario de las enfermedades infecciosas.<sup>25</sup>

Al Centro de Redención de la Mujer de Montería estaban vinculadas mujeres campesinas y trabajadoras que denunciaron su situación de discriminación. También es preciso recuperar algunos nombres de valientes mujeres que fueron echadas al olvido: Carlina Mancera —obrero cajetillera— fue presidenta de la Sociedad de Redención de la Mujer de Girardot, Belarmina González y María Treviño fueron dirigentes de las trabajadoras telefónicas,<sup>26</sup> Antonia Romero presidió la Sociedad Unión Femenina de Sevilla, Valle, Mercedes Corzo fue líder en la ciudad de El Socorro, Soledad Herrera fue la “Flor del Trabajo” de Ibagué, Clementina Garzón luchó en Honda y Carlota

---

24. Capacheras: mujeres que elaboraban capachos para proteger las botellas de cerveza.

25. Mauricio Archila Neira, *op. cit.*, p. 55.

26. *Ibid.*, p. 62.

Rúa –del Sindicato Obrero de la Dorada– fue una incendiaria líder natural de las arengas en Puerto Berrío.

La plataforma del Partido Socialista recogió en 1920 las aspiraciones de igualdad de estos numerosos grupos femeninos y de mujeres dirigentes. Su artículo 6° decía:

El socialismo colombiano... trabajará porque la mujer tenga las mayores garantías posibles en guarda de su persona e interés, porque se la proteja contra la dilapidación del marido vicioso o detentador de sus bienes. Porque su trabajo sea remunerado según sus aptitudes, lo mismo que el [del] hombre. Porque se le asegure en la percepción de su salario en todo caso controlado de enfermedad y especialmente durante los 30 [días] antes y después de la maternidad, porque los atropellos a su honestidad y decoro sean sancionados severamente por medio de leyes, el castigo impuesto de modo eficaz y porque no se le obligue a trabajar por ningún motivo, antes de los doce años y después de sesenta.<sup>27</sup>

En 1922, cuando el Estado se hallaba en medio de una crisis fiscal y le estaba incumpliendo a los maestros con el pago de sus salarios, los trabajadores de los hospitales, los lazaretos y el sector de los telégrafos –conformado en su gran mayoría por mujeres– se lanzaron a la huelga y obtuvieron sus reivindicaciones.<sup>28</sup> El ambiente de efervescencia política y protesta urbana permitió convocar en 1924 al Primer Congreso Nacional Trabajadores y aunque las fracciones del liberalismo trataron de capitalizar el evento a su favor, allí fue clara y determinante la presencia de socialistas, anarquistas e independientes. En este congreso obrero tuvieron una destacada

---

27. Gerardo Molina, *Las ideas socialistas en Colombia*, Bogotá, Tercer Mundo, 1982, p. 216.

28. Mauricio Archila Neira, *op. cit.*, p. 350.

participación Raúl Mahecha –importante líder de los trabajadores de las petroleras–, Juan de Dios Romero y Erasmo Valencia.

Las mujeres de las numerosas organizaciones que se han citado mandaron sus representantes al congreso obrero de 1924, no en representación del movimiento sindical sino a nombre de las mujeres y con instrucciones para que plantearan ante todo las reivindicaciones femeninas. Dos de las asistentes, Enriqueta Jiménez y Elvira Medina, presentaron una moción contra el servicio militar obligatorio para los hijos de los pobres y de las mujeres trabajadoras; éstas fueron las palabras de Enriqueta Jiménez en aquella ocasión:

Amigas y compañeras... romped las ligaduras de la indolencia, la mordaza del escepticismo... sois fuerza latente, hacedla útil. Que se rompan cadenas, de prejuicios, de errores, de ignorancia. Por esto mi afán es organizaros, para que seáis poderoso elemento, necesario para el avance de la civilización.<sup>29</sup>

En medio de la efervescencia política de los años veinte, María Cano Márquez fue sin duda quien marcó la historia de la lucha de las mujeres por sus derechos y por la participación política, al mismo tiempo que se comprometió con la causa de los obreros y las obreras, los artesanos y los campesinos. Esta mujer fue silenciada y olvidada por la historia –que está hecha desde una visión masculina– y sólo en los años setenta se la recuperó del ostracismo infamante al que había sido sometida.

Entender a María Cano y sus actuaciones, es acercarse sin anacronismos ni prejuicios a la vida excepcional de una mujer que nació en Medellín, en un hogar de clase media empobrecido económicamente pero cultural e in-

---

29. María Tila Uribe, *op. cit.*, p. 92.

telectualmente rico. Su padre Rodolfo era educador y estaba emparentado con don Fidel Cano, quien había fundado el periódico liberal *El Espectador*; en la biblioteca familiar ella tuvo acceso a librepensadores como Denis Diderot, Voltaire y Juan Jacobo Rousseu y a la literatura de Honoré de Balzac y Víctor Hugo. Desde joven se inclinó por la escritura y colaboró en revistas literarias como *Cyrano*, en sus inicios estuvo muy influida por la poesía de Juana de Ibarbourou y Gabriela Mistral.

Cuando María Cano trabajó en la Biblioteca Pública Departamental entró en contacto con la miseria y la ignorancia de las clases obreras y su cercanía familiar a Tomás Uribe Márquez la relacionó con un mundo de nuevas ideas en las cuales se mezclaban el anarquismo, el socialismo liberal y algo de las doctrinas bolcheviques. Teniendo en cuenta su compromiso con los obreros, sus familias y los niños, fue nombrada “La flor del trabajo” el primero de mayo de 1925, pero este título, que se debía más a prácticas asistencialistas y paternalistas, María Cano lo transformó en sinónimo de lucha social y política.

La actividad política de María Cano coincidió con el ascenso del movimiento huelguístico y con la aparición en la escena política del Partido Socialista Revolucionario. Su excelente capacidad como agitadora de masas, su infatigable compromiso con la causa obrera y las protestas populares, la llevaron primero a recorrer diferentes lugares del departamento de Antioquia en apoyo de movimientos huelguísticos y luego a numerosas giras por el país; cuando visitó a Barrancabermeja asumió directamente la causa de la libertad del dirigente sindical petrolero Raúl Mahecha, quien había sido apresado por el gobierno.

En 1926 María había adquirido prestigio como agitadora entre la clase obrera y por eso la nombraron repre-

sentante de la Confederación Obrera Nacional en Antioquia. En ese mismo año emprendió una nueva gira política en compañía de Tomás Uribe Márquez por las regiones de Cundinamarca, Tolima y Caldas y presidió multitudinarias manifestaciones. María Cano conquistó un lugar al lado de veteranos líderes obreros y socialistas como Raúl Mahecha, Ignacio Torres Giraldo y Tomás Uribe Márquez. Al finalizar diciembre de 1926 fue elegida como parte del Comité Directivo en el Tercer Congreso Obrero y acompañó a otros líderes en la creación del Partido Socialista Revolucionario.

A pesar de su continuo compromiso y actividad revolucionaria por todo el país, la creación en 1928 de un Partido Comunista Colombiano adscrito a la Internacional Socialista tuvo como consecuencia que María Cano y sus compañeros Tomás Uribe Márquez e Ignacio Torres Giraldo fueran sometidos a duras críticas y expulsados del movimiento obrero; se les tildó de putchistas (golpistas), anarquistas y poco ortodoxos. María intentó aclarar sus actuaciones y su compromiso, pero su voz fue ignorada y finalmente se retiró de la arena política. Desde 1934 estuvo trabajando como obrera en la Imprenta Departamental y luego volvió a la Biblioteca Departamental.

María Cano pagó un alto precio frente a la sociedad y a una izquierda excluyente, no sólo por el hecho de ser mujer sino por la condición de tener criterios propios. Así lo sintió ella misma cuando escribió para defenderse de los ataques de los comunistas:

Entre nosotros se tiene por norma que la mujer no tiene criterio propio y que siempre obra por acto reflejo del cura, del padre o del amigo. Creo haber educado mi criterio suficiente para orientarme.<sup>30</sup>

---

30. Citado por Jorge Iván Taborda, “María Cano”, en: Magdala Velásquez Toro, dir., *Las mujeres en la historia de Colombia*, Colección Vitral,



#### 4. La masculinización de la fuerza de trabajo fabril en Antioquia

En 1929, en el municipio de Envigado, 186 obreras de la fábrica Rosellón declararon la huelga en protesta por la rebaja de los salarios y exigieron que se despidiera a algunos administradores que tenían un comportamiento abusivo. Aunque participaron en varios movimientos huelguísticos, en 1930 las obreras se enfrentaban a la desigualdad salarial respecto a los hombres y al desplazamiento de la mano de obra femenina en los sectores fabriles –un hecho evidente e irreversible–; a las obreras ahora se les asignaban los trabajos menos calificados y por lo tanto los peor remunerados. En 1941, el salario diario promedio del hombre era de \$1,47 y el de la mujer de \$0,37.<sup>31</sup>

Al desplazamiento de la mano de obra femenina en las empresas se le han dado varias explicaciones. Una es que la modernización tecnológica en los años treinta requería una fuerza de trabajo más calificada y los empresarios y los administradores pudieron aprovechar los resultados de la capacitación que se había dirigido básicamente a la mano de obra masculina.<sup>32</sup> Las migraciones más amplias habían permitido que la ciudad tuviera una fuerza de trabajo masculina disponible y no muy costosa, pero además el discurso de la Iglesia y de los dirigentes antioqueños se orientó a privilegiar el empleo masculino y a incentivar el retorno de la mujer a su papel tradicional. Según el ideal pregonado por la Iglesia católica y la elite empresarial, en la familia obrera el hombre debía estar en la fábrica y la mujer al cuidado del hogar y de los

---

Santafé de Bogotá, Norma, 1995, tomo I: Mujeres, historia y política, p. 171.

31. Ana María Jaramillo, *op. cit.*, p. 401.

32. María Claudia Saavedra, *op. cit.*, pp. 387-389.

hijos, ya que al darle trabajo al hombre se solucionaba el problema de la mujer. Entre los 21.378 trabajadores que se empleaban en la industria textil antioqueña en 1951, había 13.073 hombres y 8.314 mujeres.<sup>33</sup>

Aparejado al desplazamiento de la industria fabril se presentó un incremento importante de la participación de la mujer en el sector informal y en el “sector de servicios”, donde trabajaban 41.728 mujeres, es decir el 55% de la población femenina económicamente activa. Para el período 1951-1964 las mujeres prácticamente habían salido del sector industrial fabril y esto significa que si al sector de servicios solamente podían acceder las mujeres con preparación media o profesional, a las demás mujeres sólo les quedaba emplearse en el sector informal o convertirse en trabajadoras domésticas.

El retorno idílico de las mujeres al hogar que pregona la Iglesia, no fue más que una forma de detener cualquier posibilidad de movilidad y ascenso social para la gran mayoría de ellas. Muchas mujeres solas y cabeza de familia debieron enfrentar el mundo sin alternativas laborales y este factor contribuyó a la descomposición económica y social de Medellín, que mostró su cara real al finalizar la década de los setenta.

## **5. La lucha por los derechos políticos y civiles de las mujeres**

Durante los dieciséis años de república liberal (1930-1946), los gobiernos –y en particular el de Alfonso López Pumarejo– implementaron una política keynesiana que reivindicaba la intervención del Estado como regulador de la economía; desde una concepción modernizante, se buscó disminuir las desigualdades sociales para ampliar

---

33. Luz Gabriela Arango, *op. cit.*, p. 2.

los mercados que recibían los productos de las industrias colombianas. Esta regulación implicaba que el Estado protegiera y permitiera el florecimiento de un sindicalismo fuerte y organizado que fuera capaz de negociar con los empresarios sus condiciones laborales y remunerativas.

La reforma liberal o “Revolución en Marcha” –como la llamaba el presidente López– fue vista por los sectores conservadores y por un importante sector de la Iglesia como una penetración del comunismo que pregonaba la lucha de clases, como una revolución que iba a trastocar el orden social y las jerarquías e iba a conducir al país a la hecatombe. Al amparo de las políticas proteccionistas de los gobiernos liberales y después de haberse promulgado la Ley 83 de 1931 –que reconoció el derecho de asociación–, en 1936 surgió la primera Confederación de Trabajadores de Colombia, CTC, cuyos miembros eran obreros liberales y gaitanistas.

Al iniciarse la república liberal, la situación de la mujer colombiana con respecto a los derechos civiles y políticos era realmente lamentable. En 1922 el partido liberal había propuesto que se hiciera una reforma política para mejorar las condiciones de las mujeres casadas, quienes estaban privadas de todos los derechos patrimoniales; después de contraer matrimonio, todos los bienes que tuviera la familia –incluidos los de la mujer– eran legalmente del esposo porque éste era el jefe de la sociedad conyugal.

La igualdad patrimonial se conquistó finalmente con la Ley 28 de 1932 que fue expedida por el gobierno liberal de Enrique Olaya Herrera y para ello fueron fundamentales las gestiones de Ofelia Uribe de Acosta y el apoyo de las mujeres colombianas reunidas en el Congreso Femenino Internacional. Cabe señalar que algunos parla-

mentarios conservadores se opusieron a la ley por considerarla una “financiación del adulterio” y porque estos señores pensaban que si la mujer obtenía alguna independencia y autonomía económicas, se iban a salir del control marital para caer en el adulterio.<sup>34</sup> La igualdad patrimonial fue una conquista muy importante para las mujeres y en especial para aquellas que provenían de las clases medias y pudientes, ya que tuvieron la oportunidad de recuperar sus propios patrimonios y evitar que fueran dilapidados por los maridos a su antojo y capricho, como sucedía muchas veces.

Otra conquista importante en la que participaron activamente las mujeres fue la lucha por el acceso a la educación secundaria y universitaria. Sobre el derecho de la mujer a educarse existían toda suerte de prejuicios, desde considerarlo como un acto inútil que convertiría a futuras esposas y amas de casa en “bachilleras”, hasta creer que había peligros para la mente femenina si penetraba en los oscuros laberintos de las ciencias. La Iglesia particularmente se opuso alegando que la mujer universitaria no respondía al arquetipo de madre y reina del hogar; el hecho de poder compartir las aulas con el sexo opuesto, se esgrimía como un peligro inminente para la integridad moral y sexual de las mujeres.

Las leyes 1874 de 1932 y 227 de 1934, permitieron que la mujer accediera a los estudios universitarios y gracias a ellas la Universidad de Antioquia graduó a la primera odontóloga en 1932. En 1942 obtuvo su título la primera abogada de la Universidad Nacional, Gabriela Peláez Echeverri, quien escribió una tesis acerca de la

---

34. Magdala Velásquez Toro, “La condición jurídica y social de la mujer”, en: Álvaro Tirado Mejía, dir., *Nueva historia de Colombia*, Bogotá, Planeta, tomo IV.

“Condición social de la mujer en Colombia” y se la dedicó a las mujeres. En ese estudio pionero la autora señala las duras condiciones que debían enfrentar las mujeres trabajadoras en las empresas fabriles —donde gozaban de alguna estabilidad y se respetaban algunas normas laborales— y principalmente las de quienes se dedicaban al trabajo domiciliario como costureras y modistas o como obreras de pequeños talleres donde las jornadas se prolongaban hasta por catorce horas y no existía consideración alguna con las trabajadoras.

Pero la condición de las trabajadoras agrarias era aún más precaria. Teniendo en cuenta la situación de las chapoleras o escogedoras de café, en 1935 el representante Diego Luis Córdoba presentó ante el Congreso de la República un memorial firmado por 300 trabajadoras agrícolas cafeteras, donde denunciaban los atropellos a los que estaban sometidas. Allí se referían las duras condiciones del trabajo y los bajos salarios, pero también se hablaba de las labores a las que eran sometidas las mujeres embarazadas, la falta de garantías en el trabajo y los abusos sexuales.

Es preciso recordar que en Colombia las primeras normas para proteger la maternidad se expidieron en 1938. Por medio de leyes se concedió la licencia remunerada de ocho semanas, se estableció el derecho a conservar el trabajo durante el embarazo y la lactancia y se prohibió que las mujeres embarazadas realizaran trabajos insalubres o peligrosos. La Ley 53 permitió que la mujer tuviera un tiempo adecuado para la lactancia.

Uno de los problemas que más aquejaban a la población colombiana y en particular a las mujeres, era el contagio de enfermedades venéreas —que en los años cuarenta se convirtió en un asunto de salud pública— y su proli-

feración se debía entre otras causas al aumento significativo de la prostitución. En las cifras relacionadas con este oficio era notoria la presencia de Antioquia, pues se calculaba que en el departamento existía por entonces una prostituta por cada treinta hombres.

El incremento de la prostitución se explica —entre otras razones— por las condiciones de miseria y ausencia de oportunidades laborales en las que vivía un amplio sector femenino, pero también por el impulso que recibía este oficio en una sociedad con doble moral. Al lado del moralismo y las actitudes pacatas que consideraban el placer sexual como pecado, existía una tendencia que incitaba a los hombres a calmar sus deseos pecaminosos con las mujeres de la calle y no con las esposas o las novias.

Numerosos estudios médicos de la época denunciaron el aumento y el peligro de las enfermedades venéreas. En el IV Congreso Femenino Internacional que se celebró en 1940 en Bogotá, Virginia Camacho propuso luchar contra las enfermedades de transmisión sexual; las mujeres solicitaron —entre otras medidas— que se garantizara la atención estatal gratuita y obligatoria para todos los enfermos y que como medio preventivo esencial se estableciera el certificado médico prenupcial obligatorio —para evitar que las mujeres fueran contagiadas de venéreas por sus propios esposos—. Finalmente, las representantes al Congreso pidieron que el contagio venéreo se declarara un delito punible.

Al amparo de las políticas liberales se fundó en 1936 el Sindicato de Enfermeras, que fue el primer sindicato nacional femenino y llegó a tener tres mil afiliadas. En 1944 varias mujeres profesionales —odontólogas, médicas, institutoras, abogadas, universitarias y empleadas de categorías altas— fundaron la Unión Femenina de Colom-

bia, que fue la primera organización gremial femenina y tuvo como propósito emprender la lucha por el mejoramiento educativo y cultural de la mujer, por los derechos de las mujeres y las reivindicaciones laborales.

La Primera Conferencia Nacional de Mujeres Trabajadoras se llevó a cabo en 1945, pero en este momento las voces no le correspondieron tanto a las obreras sino a las mujeres de profesiones liberales o a las que estaban vinculadas a la educación, la salud y los servicios en general. En la conferencia se destacó el papel de Lucila Rubio Laverde, quien le planteó a las obreras y a las estudiantes que era necesario hacer una gran alianza femenina para luchar por los derechos civiles y políticos de las mujeres.

El clima de conquistas para la clase obrera y aún para las mujeres, duró poco. Gran parte de la popularidad que tenía entre la clase obrera el presidente liberal Alfonso López Pumarejo, se debió a su capacidad para mediar directamente en los conflictos de los obreros que trabajaban en los puertos, los ferrocarriles y los principales sectores económicos. La cercanía entre el liberalismo y la CTC permitió que se legalizara la protesta obrera y se fortaleciera el movimiento sindical, pero el cordón umbilical que hacía depender el sindicalismo del liberalismo le impidió al primero enfrentar la represión impuesta por los siguientes gobiernos conservadores. El movimiento sindical quedó inerme para responderle a la violencia política partidista que se desató a partir de 1946.

A partir de 1940 el ambiente político se polarizó y la lucha entre los dos partidos tradicionales adquirió matices de cruzada religiosa medieval debido a la alinderación de la Iglesia católica con el partido conservador. Debido a la división liberal entre Gabriel Turbay y Jorge Eliécer

Gaitán, llegó a la presidencia de la república el antioqueño conservador Mariano Ospina Pérez, quien con el apoyo eclesiástico fortaleció el sindicalismo católico e impulsó y apoyó la creación de la Unión de Trabajadores de Colombia, UTC. Mientras tanto, la CTC fue víctima de la persecución de los empresarios y del Estado.

La escena política del país estaba dominada en ese momento por dos figuras, el conservador Laureano Gómez y el caudillo popular Jorge Eliécer Gaitán. Este último provenía de las filas del liberalismo pero se había rebelado contra su partido y llamaba al pueblo a luchar contra las oligarquías; para arengar a las masas usaba un grito de guerra: “Contra la oligarquía, a la carga”.

Al enrarecimiento de la política nacional se sumó el contexto internacional de la Guerra Fría promovido por los Estados Unidos, que condujo a la formulación de una doctrina para garantizar la seguridad del país y combatir en primer lugar al enemigo interno, es decir, al comunismo. Para los sectores más retardatarios de la sociedad colombiana, el comunismo era todo aquello que se apartara de las tradiciones y los dogmas de la sociedad católica.

A fines del período presidencial de Mariano Ospina Pérez, en 1948, Jorge Eliécer Gaitán fue asesinado y la violencia partidista que venía asolando al país se tornó incontrolable y recorrió tanto los campos como las ciudades. Sin libertades democráticas ni de prensa, con el Congreso cerrado y el país militarizado, en medio de un baño de sangre, en 1950 asumió el poder Laureano Gómez.

Debido a la represión que sufría el país y al proceso de masculinización de la fuerza de trabajo industrial, la voz de las obreras se silenció; la protesta y los movimientos huelguísticos fueron declarados ilegales y reprimidos con balas. Entonces los sectores profesionales femeninos



y muchas mujeres de la elite tomaron conciencia de la necesidad de tener el espacio político que se les negaba y se comprometieron a luchar por la paz del país y a liderar en estos años la conquista de los derechos políticos y civiles de las mujeres en Colombia.

En los años treinta, la Liga Internacional de Mujeres Hispanoamericanas –que tenía representantes en ochenta países– organizó el Cuarto Congreso Internacional Femenino en Bogotá. La representante de Colombia a este evento fue la escritora Georgina Fletcher, quien se convirtió en la primera impulsora de la Liga de Mujeres Colombianas; la liga local tomó como bandera la lucha por la igualdad de los derechos políticos y civiles de las mujeres.<sup>35</sup> En 1936, después de un gran esfuerzo y numerosas gestiones, las mujeres lograron que el Congreso les reconociera el derecho a desempeñar cargos públicos.

La mayoría de las mujeres que militaron en los movimientos femeninos y sufragistas –o los apoyaron– eran educadoras; entre ellas vale la pena resaltar a María Eastman, Susana Olózaga, Susana Wills, Alicia Ruiz y la figura destacada de Ofelia Uribe de Acosta. La lucha fue ardua y expresó un nuevo pensamiento que reclamaba igualdad y derechos civiles y políticos para las mujeres; el pensamiento femenino se hizo conocer en no pocas publicaciones y en especial en la revista *Agitación Femenina*, que fue fundada por Ofelia Uribe y circuló durante dos años. Estas líderes también estaban conscientes del analfabetismo en el que estaban sumidas la mayoría de las mujeres y por eso reforzaron sus campañas sufragistas empleando programas radiales y conferencias.

Sin embargo, todos estos esfuerzos eran infructuosos frente a la obstinada oposición de los hombres y la acti-

---

35. *Ibid.*, p. 47.

tud machista de la mayoría de los congresistas, quienes con argumentos baladíes se negaban a aprobar la ley sobre los derechos políticos para las mujeres. Los congresistas alegaban que la igualdad de derechos políticos conduciría a la pérdida de la feminidad y el pudor y esgrimían la incompatibilidad entre los papeles de madre y esposa y el de gobernante, incluso algunos se mofaban hablando de mujeres que iban a lactar a sus bebés en el Congreso. Otros temían que la influencia del clero sobre las mujeres fuera determinante en la correlación de fuerzas entre liberales y conservadores, o que las mujeres –incapaces de tener un pensamiento propio– acabaran siendo presionadas por los esposos, los padres o los hermanos.

En 1953, en un país convulsionado por la violencia política y durante el gobierno del general Gustavo Rojas Pinilla, la Asamblea Nacional Constituyente contempló en el Artículo 171: “Todos los ciudadanos varones y mujeres eligen directamente a los concejales, diputados, senadores y presidente de la república”. Bajo la dirección de Esmeralda Arboleda, Magdalena Fetty, Ismenia Mújica e Isabel Lleras, las mujeres ejercieron ante la Asamblea una presión que fue fundamental para lograr sus objetivos; ellas lograron recoger tres mil firmas de mujeres que expresaban su decisión de obtener los derechos políticos.

En 1954 se creó en Bogotá la Organización Femenina Nacional que fue impulsada por Esmeralda Arboleda y Josefina Valencia. El objetivo de esta organización era unir a todas las mujeres colombianas –sin distinción de raza, religión o partido– para luchar por la igualdad de los derechos políticos, el sufragio femenino, la igualdad salarial, la protección del derecho al trabajo y el derecho a ocupar altos cargos en el gobierno. Finalmente, por medio del Acto Legislativo N° 3 de 1954, la Asamblea Na-

cional Constituyente le otorgó a la mujer el derecho a elegir y ser elegida, pero Colombia fue una de las últimas repúblicas latinoamericanas en reconocerle a las mujeres la plenitud de sus derechos políticos.



## **SEGUNDA PARTE**

### **Género y trabajo: Organización y participación de las mujeres en Antioquia (1950-2000)**



## **1. Derechos de la mujer, organización y participación**

A la mujer colombiana se le reconoció la plena ciudadanía en 1954, pero sólo cuando se hizo el plebiscito nacional en 1957 y en el contexto de violentas contradicciones económicas y sociales, pudo participar activamente del sufragio. En el período de la dictadura de Gustavo Rojas Pinilla no se realizaron elecciones y en consecuencia fue imposible ejercer el derecho al voto, pero en los años del Frente Nacional la mujer reivindicó en la práctica los derechos políticos y muchos de los derechos civiles que se le habían reconocido en décadas anteriores. Sin embargo, desde los inicios del pacto bipartidista y a lo largo de su vigencia, los partidos políticos buscaron que se conservaran los papeles tradicionales de la mujer en la estructura social y política y de hecho durante los primeros años del Frente Nacional fueron elegidas muy pocas mujeres para los cargos de representación popular.

En Colombia, una democracia restringida fue el marco de la participación política en la década de los sesenta;

en el transcurso de estos años el sufragio se fue debilitando y se manifestó un creciente abstencionismo —con importante participación femenina— ante la reducción del juego político a un reparto burocrático entre los partidos liberal y conservador, sin dejar espacios para la controversia y la diversidad política. En la misma década se produjeron además otros cambios: en el orden legal, la mujer ganó la posibilidad de ser propietaria, en la educación adquirió la posibilidad de ir a la universidad y adicionalmente en el mercado laboral aumentó la demanda de mano de obra femenina.

Pero los cambios no afectaron únicamente la vida pública de las mujeres. De acuerdo con políticas internacionales vigentes en el momento, enfrentar la pobreza pasaba por disminuir el volumen de la población mediante el establecimiento de políticas demográficas; las campañas dirigidas a controlar la natalidad —que se iniciaron con la Alianza para el Progreso— actuaron en terrenos de la vida privada, la condición de la mujer se transformó con la práctica anticonceptiva porque ella le amplió las posibilidades de estudiar, trabajar por fuera del hogar, disponer de más tiempo para el ocio y optar libremente por la maternidad. La relación con su propio cuerpo también varió porque ella pudo acceder al placer sexual con mayor libertad y ganó independencia frente a los lineamientos restrictivos de las distintas iglesias. En definitiva, el nuevo papel de la mujer no encajaba en la estructura familiar ni en los modelos educativos tradicionales.

La normatividad laboral reconoció el principio de igual remuneración a igual trabajo en 1962, pero la reglamentación se hizo casi veinte años después, en 1981; entonces se dictaron medidas para eliminar la discriminación laboral, proporcionar igualdad de oportunidades para la



capacitación, permitir la libre elección de la profesión y el empleo, promover la seguridad social y proteger la salud y la maternidad. La licencia de maternidad remunerada por ocho semanas se estableció en 1950 –y se amplió a doce semanas en 1990–, en 1967 se reconoció el derecho al tiempo de lactancia durante los seis primeros meses de vida del niño y las trabajadoras domésticas tuvieron que esperar hasta 1988 para obtener el derecho a la seguridad social. En el país se promulgaron leyes que propendían por la igualdad de derechos para hombres y mujeres, pero la aplicabilidad de las normas no siempre se garantizó o tuvo una cobertura adecuada.

En 1968 se estableció el sistema de bienestar familiar, para cuya ejecución fue creado en ese año el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Icbf; el Ministerio de Salud configuró los programas de atención materno-infantil y el Ministerio de Agricultura los de mejoramiento de la nutrición y producción de alimentos en la huerta casera. Esta orientación fortaleció aún más la idea de la mujer como responsable de los programas de bienestar de la familia.

Los diversos y profundos cambios que se produjeron en el plano internacional, como la revolución cubana, la guerra de Vietnam, el Mayo del 68 en Francia, la revolución cultural china, la lucha de los negros norteamericanos por sus derechos civiles y políticos y el movimiento de los hippies contra el consumismo y por la paz, influyeron en Colombia; las ideas marxistas y socialistas, la liberación sexual y las manifestaciones del movimiento feminista, se vincularon progresivamente a la lucha por el cambio social y por la democracia y se sumaron a la transformación cultural que se estaba dando en el país. En ese contexto, la mujer colombiana empezó a apro-

piarse de una forma de actuación política que superó la lucha por el derecho al voto y no se limitó a la participación en las elecciones; el ejercicio de sus derechos y la apertura de nuevos espacios contribuyeron a modificar costumbres y tradiciones y a crear nuevos hábitos sociales en la manera de ser mujer.

Igualmente en la década de los sesenta, con la creación de la Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia, Cstc, la organización de las mujeres trabajadoras se orientó hacia la lucha por sus reivindicaciones. Aunque ellas no entendieron sus objetivos como propios y separados de los intereses de los hombres, ni se identificaron con las ideas defendidas por el feminismo, la lucha reivindicativa influyó en la forma de pensar y en el modo como la mujer empezó a abordar su condición de asalariada y sindicalista. A lo largo de las décadas siguientes, las mujeres trabajadoras fueron precisando propósitos, identificaron sus propios terrenos y abrieron nuevos caminos para la organización y la participación.

El voto femenino fue significativo en las elecciones presidenciales de 1974 y en el cuatrienio siguiente—cuando gobernó Alfonso López Michelsen— se revocaron algunas normas jurídicas discriminatorias de la mujer: se establecieron la igualdad jurídica de los sexos y la igualdad de mujeres y hombres en la vida familiar, se acabó la potestad marital y se eliminó el concepto de hijos ilegítimos y naturales. La orientación de las reformas no se apartó de las tendencias del momento, ya que desde 1967 la condición de la mujer se estaba analizando y era tema de preocupación y reflexión por parte de la Organización de las Naciones Unidas, ONU, y de otros organismos internacionales; en ese año se promulgó la *Declaración para la eliminación de la discriminación contra la mujer* y en

1972 se declaró que 1975 iba a ser el Año Internacional de la Mujer. El Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985) se aprobó con un lema que puso en evidencia la condición de las mujeres en el mundo:

Las mujeres constituyen la mitad de la población mundial, trabajan dos tercios de las horas del día, reciben una décima parte del ingreso de la población del mundo y poseen una centésima parte de la propiedad.<sup>1</sup>

Durante la década de los años setenta, las instituciones y los foros internacionales se interesaron fundamentalmente por el deterioro de las condiciones de vida de millones de personas en el mundo y entonces se reconoció que las mujeres conformaban la población más pobre: además de encargarse del bienestar de la familia, debían responsabilizarse de su propio bienestar. Por primera vez se las consideró como actores económicos que debían integrarse al desarrollo, pero no se cuestionaron las relaciones de poder y la división del trabajo en la familia. En este contexto se produjo toda una movilización mundial en torno a los derechos de las mujeres y a la liberación femenina, con la cual tuvo un acercamiento nuestra realidad nacional y regional.

En los últimos años del Frente Nacional y durante los gobiernos posteriores, las mujeres participaron activamente en el movimiento social y levantaron voces por sus propias reivindicaciones. No obstante que el concepto sobre la mujer poco había cambiado y su papel en la sociedad todavía se asociaba a la función reproductiva, en los años setenta surgieron movimientos feministas de diversas tendencias –particularmente en Cali, Medellín y

---

1. Texto citado por Silvia Caro, “El Estado y las mujeres”, en: *Las mujeres en la historia de Colombia, 1995*, Bogotá, Norma, Tomo 1, p. 439.

Bogotá— que se distanciaron del ideal sufragista que caracterizó al feminismo de comienzos del siglo XX; además, hubo un avance importante en el desarrollo de la investigación social sobre las mujeres en el país, desde una perspectiva académica y feminista. Al finalizar la década, las actividades de estos grupos crecieron progresivamente, las discusiones se radicalizaron y tuvieron lugar importantes debates sobre los derechos de la mujer.

Antioquia y en particular Medellín, fueron escenarios de diversos eventos y movilizaciones: en 1977 se realizó el primer encuentro continental sobre la mujer en el trabajo, dirigido y convocado por la Unión de Ciudadanas de Colombia; en ese mismo año se celebraron varias marchas de mujeres contra la carestía y en diciembre de 1978, en el marco de una campaña internacional por el derecho al aborto y contra la esterilización forzada de mujeres pobres en los países del tercer mundo, se realizó en la ciudad un encuentro nacional sobre el mismo tema y por el derecho a la contracepción. Al encuentro asistieron cerca de 300 mujeres de distintas ciudades del país, que pertenecían a diversas corrientes políticas de izquierda y a varios sindicatos y organizaciones.

Durante el gobierno de Julio César Turbay Ayala—caracterizado por una brutal represión—, se le presentó al Congreso de la República la *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, que fue aprobada en 1979 por las Naciones Unidas y reconocida por Colombia en 1981; en este gobierno se estableció —aunque no pudo funcionar por falta de recursos— un consejo nacional para la integración de la mujer al desarrollo. Entre 1982 y 1986, en el período presidencial de Belisario Betancur, cuando la realidad nacional se hizo compleja por el recrudecimiento de la violencia se-

lectiva del narcotráfico y los inicios de los diálogos para buscarle una salida negociada al conflicto armado interno, se desarrollaron acciones tendientes a aplicar políticas puntuales que favorecieran a las mujeres.

En la década de los años ochenta el interés del movimiento de mujeres se centró en temas de la vida cotidiana y en el accionar político, se crearon y organizaron centros para la atención de mujeres maltratadas y para la orientación y la autoayuda en salud sexual y reproductiva. Las mujeres fueron convocadas desde 1984 y muchas de ellas hicieron parte de diversas comisiones oficiales que el gobierno conformó para hablar de paz y buscar alternativas de solución para el conflicto armado; en 1987, ante el recrudecimiento del terrorismo, las mujeres realizaron marchas por la vida y en mayo de 1990 publicaron el manifiesto *Exorcicemos la muerte y alumbremos la vida*, respaldado por más de dos mil firmas.

A comienzos de los años noventa, el gobierno de César Gaviria Trujillo adoptó una política de Estado que avanzaba en la incorporación estructural de la temática de la mujer. En 1990 se creó la Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia, en cuyo seno se estableció el área mujer con divisiones sectoriales de salud, educación, empleo e ingreso y comunicación; el objetivo de este organismo era definir, negociar y poner en marcha una política nacional para las mujeres. En 1991 la Constitución Política de Colombia estableció un marco de acción a partir de la reafirmación de los principios de igualdad.

Los elementos que se han señalado hasta el momento permiten decir que a lo largo de la segunda mitad del siglo XX, los derechos de la mujer han sido tema y problema en Colombia, han convocado diversas fuerzas y han

motivado la búsqueda de formas de organización y participación de las mujeres en general y de las mujeres trabajadoras en particular, con una compleja expresión en el ámbito del sindicalismo.

Un conjunto de factores sociales, económicos, demográficos y culturales, contribuyeron a que en Colombia se incrementara la participación de la mujer en la actividad laboral desde la década de los años cincuenta y a que se sintiera la necesidad creciente de considerar la realidad de la mujer trabajadora como una parte fundamental de la realidad social.

La transformación de la población colombiana en los últimos cincuenta años del siglo XX fue notable, el país pasó de tener un 38% de población urbana a estar el 70% de sus pobladores localizados en las ciudades; la población urbana aumentó en cerca de 28,5 millones de habitantes, mientras en el mismo lapso la población rural se incrementó sólo en 4,7 millones de personas y con ello la distribución urbano-rural de la población se invirtió. Este cambio radical tuvo su origen en los procesos migratorios del campo a la ciudad, que fueron muy significativos entre 1940 y 1970 y en las últimas décadas estuvieron asociados a desplazamientos masivos provocados por el recrudecimiento de la violencia.

A mediados de la década de los cincuenta la población del país alcanzó tasas anuales medias de crecimiento del 31,5 por mil habitantes y la población colombiana se duplicó en el término de 22 años debido al continuo descenso de la mortalidad y al mantenimiento de niveles excesivamente elevados de fecundidad. Diez años más tarde se inició un cambio radical en las tendencias históricas, ya que después de registrarse un promedio de casi

siete hijos por mujer entre 1950 y 1965, la descendencia bajó a tres hijos por mujer en 1994.<sup>2</sup>

El proceso de cambio poblacional en Colombia se identifica como una transición demográfica. Con el paso de altas a bajas tasas de natalidad y morbilidad, se produjo una tendencia ascendente en la edad media de la población que influyó sobre la oferta de trabajo para hombres y mujeres. Así entre 1951 y 1964, la combinación de bajas tasas de mortalidad infantil con bajas tasas de fecundidad, generó un crecimiento demográfico acelerado con la consecuente afectación del mercado laboral. La distribución espacial de la población –vinculada a un diferente crecimiento demográfico en el campo y en la ciudad y a los procesos de concentración y urbanización– afectó la oferta y la demanda de trabajo; la transición demográfica y la urbanización produjeron un incremento de 5,6% en el promedio anual de la población urbana entre 1951 y 1964, con lo cual se llegó a más que duplicar el número de habitantes en las ciudades. Al mismo tiempo, la transición demográfica contribuyó a la transformación de la estructura familiar y el papel de la mujer, determinó cambios en la pirámide poblacional con un aumento del número de jóvenes y ancianos, y planteó retos importantes en materia de empleo y seguridad social en el país.

Desde la Segunda Guerra Mundial, el desarrollo de la industria, la agricultura mecanizada, las comunicaciones,

---

2. Al respecto ver: Clara Ramírez Gómez, “Desarrollo económico y social en el siglo XX, población e indicadores sociales”, en: Gabriel Misas Arango, ed., *Desarrollo económico y social en Colombia, Siglo XX*, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 2001; véase también: Carmen Elisa Flórez, *Las transformaciones sociodemográficas en Colombia durante el siglo XX*, Banco de la República, Tercer Mundo, Bogotá, 2000; María Teresa Forero de Saade, Leonardo Cañón y Javier Armando Pineda, *Mujer trabajadora nuevo compromiso social*, Estudios Sociales Juan Pablo II, FIEL, Bogotá, 1991.

el comercio y los servicios, se dio a expensas de los sectores tradicionales y por lo tanto las actividades económicas de la población tendieron a modificarse. Si en 1938 aproximadamente el 75% de la población activa trabajaba en la agricultura, en 1957 no había más del 50% de dicha población en ese sector, el 34% de los trabajadores estaban empleados en los servicios, el comercio y las comunicaciones y el 17% en la industria y la artesanía. Al mismo tiempo, los habitantes continuaban migrando del campo a las ciudades y en los centros urbanos creció la demanda por educación y empleo. La consolidación de la industrialización y el mercado externo contribuyeron a que se acelerara el crecimiento urbano y se incrementara el empleo fabril.

A lo largo de la década de los años setenta, la generalización del uso de métodos de planificación familiar<sup>3</sup> y el aumento de la escolaridad en amplias capas de la población, junto con los cambios culturales, permitieron que las mujeres trabajadoras se plantearan nuevas aspiraciones en cuanto a ejercer una mayor autonomía sexual, familiar y laboral e hicieron que se modificaran las expectativas femeninas frente al empleo y a las condiciones de trabajo. Esto se hizo más notorio por el aumento de las separaciones, los abandonos y los divorcios, que obligaron a muchas mujeres a enfrentar la condición de jefes de familia en medio de la soledad y la pobreza.

La población total creció menos que antes, pero el número de mujeres trabajadoras aumentó a un ritmo mayor; es decir, cada vez más mujeres debieron ingresar al mercado de trabajo y por eso se notó menos el impacto

---

3. En Colombia, en 1964 la tasa de natalidad era de 44,2% y la de fertilidad de 6,7%, en 1973 la primera era el 34,5% y la segunda el 4,7%, en 1993 eran, respectivamente, de 27,4% y 3,1%.



de la disminución en el ritmo del crecimiento poblacional. La mayor participación de las mujeres en el empleo significó más participación en el ingreso, pero las tasas de desempleo femenino se incrementaron y fue menor la remuneración; en tales condiciones, lo que se pudo pensar como una mejoría en la condición de la mujer se tradujo –casi de inmediato– en una situación más difícil debido a la exigencia de tiempo y al insuficiente reconocimiento familiar, social y económico.

Con el avance de la urbanización, en el país hubo una creciente demanda de servicios que presionó el aumento del empleo en actividades relacionadas con el sector terciario de la economía; la mayor parte de los nuevos puestos fueron cubiertos por mujeres que ingresaron masivamente al mercado laboral, con bajas exigencias en materia de calificación y remuneración y las limitaciones que en muchos casos significaba su doble jornada de trabajo. En el período analizado, el crecimiento de la participación laboral de la mujer fue el producto de su expulsión de los otros sectores y de su vinculación al sector servicios –principalmente en el renglón de servicios domésticos–; en el sector secundario de la economía aumentó la participación masculina y en cambio la femenina se redujo significativamente debido a la modernización de la estructura productiva y a la falta de nuevas oportunidades de empleo para la mujer en la industria: la tecnificación de los procesos de producción exigía una mayor capacitación.

El proceso de masculinización del personal obrero –que se produjo en los años cincuenta– estuvo acompañado de una política familiar que promovió el papel asignado a la mujer en el hogar y su retiro del trabajo en la industria. En las décadas de los años cincuenta y sesenta, las políti-

cas de bienestar social se orientaron a fortalecer un modelo de familia obrera donde era fundamental el trabajo exclusivo de la mujer en el hogar y con ello se presionó aún más su retiro del empleo industrial; aunque las mujeres continuaban trabajando por fuera de su casa y contribuían al ingreso familiar, su vinculación se consideraba temporal, excepcional y complementaria. Así, en las décadas citadas, varió la relación entre el papel de la mujer en la familia y su papel en el mundo laboral.

Según los datos proporcionados por el *Censo industrial*, en 1945 había en Colombia un total de 115.517 obreros en las fábricas y de ellos 42.097 (36%) eran mujeres. En 1980, de los 371.906 obreros industriales que fueron censados por la *Encuesta manufacturera* del Dane, 113.644 (30%) eran mujeres. La decreciente participación de la mujer en el empleo industrial se dio precisamente en los años de la consolidación del desarrollo capitalista en el país y tuvo diferentes manifestaciones en las diversas ramas de la producción y en las distintas regiones.<sup>4</sup>

En la década de los años cincuenta, muchas empresas productoras de bienes de consumo modernizaron sus procesos, modificaron la organización del trabajo y la participación de la mano de obra femenina. En la industria textil –que empleaba en 1945 al 32% de los trabajadores industriales–, la introducción de los métodos de la ingeniería estándar influyó en el creciente predominio del empleo masculino, mientras la participación laboral de la mujer en el sector –que fue mayoritaria hasta la década de los años cuarenta– se redujo de manera importante; en

---

4. Luz Gabriela Arango, “El proletariado femenino entre los años 50 y 70”, en: Magdala Velásquez Toro, dir., *Las mujeres en la historia de Colombia*, Colección Vitral, Santafé de Bogotá, Norma, 1995, Tomo II.

otras ramas de la producción, como alimentos, bebidas y tabaco, las condiciones fueron semejantes. A lo largo de estos años el empleo industrial femenino se fue modificando y a partir de los años cincuenta se concentró en la rama de la confección y el vestido.<sup>5</sup>

A fines de los años sesenta y comienzos de los setenta, se inició una progresiva recuperación del empleo industrial femenino. Entre 1945 y 1980 no sólo descendió más el empleo fabril para las mujeres que para los hombres, sino que la mujer fue retirada de los sectores en proceso de modernización y todo ello significó una menor participación de las mujeres en los beneficios obtenidos por los obreros durante esas décadas. En consecuencia, la actividad laboral de las mujeres por fuera del hogar aumentó durante la segunda mitad del siglo XX, pero disminuyó su vinculación industrial.

Hacia el final de la década de los setenta 70, en las principales ciudades del país, las obreras se situaron mayoritariamente en los sectores menos dinámicos y de menor concentración de capital, en las categorías más bajas de salarios y en las condiciones de producción más atrasadas como el trabajo a domicilio. Las trabajadoras que tuvieron acceso a los sectores más modernos de la industria se encontraban en condiciones comparativamente superiores, pero tenían sensibles desventajas frente al conjunto de obreros empleados allí; en general, las mujeres estaban ubicadas en mayor proporción que los hombres en las categorías inferiores de oficios y salarios.

Desde los años setenta, en los países de América Latina, la notoria diferencia entre la contribución económica de la mujer al desarrollo y el beneficio por ella recibido, fue el motivo para que se hicieran denuncias sobre tal

5. *Ibid.* pp. 503-504.

situación en diversos foros internacionales. Se ha tratado de promover un trato equitativo para las mujeres, pero a pesar de los muchos esfuerzos y algunos logros alcanzados, ellas siguen sufriendo considerables desventajas.

El mejoramiento de los niveles educativos de la mujer ha tenido impactos sobre su mayor participación laboral. En las décadas de los años sesenta y setenta, en Colombia se inició una transformación del sistema educativo que influyó sobre la fuerza laboral: el 42,3% del total de la fuerza de trabajo del país –hombres y mujeres– carecía de educación en 1951, pero en las décadas posteriores ese porcentaje cayó fuertemente, siendo el 28,9% en 1964 y el 19,6% en 1973; en 1978 los trabajadores analfabetos eran el 16,3%.<sup>6</sup> Al mejoramiento de los niveles educativos contribuyeron otros factores como el desarrollo de la educación no formal, la ampliación y diversificación de las ofertas por parte de las instituciones universitarias, el papel cumplido por el Sena en materia de capacitación y la tendencia creciente a la preparación de las mujeres en los campos del secretariado y la contabilidad, o en programas como trabajo social y orientación familiar.

Entre 1945 y 1966, el empleo fabril total creció en el país a un promedio anual de 44%, mientras el empleo femenino del mismo tipo alcanzó un incremento promedio del 2%; se debe considerar que en 1966, el 27% de la población obrera de Colombia eran mujeres. En 1945, el 47% de las obreras industriales trabajaba en los sectores de textiles, confección, cuero y calzado, y el 42% se empleaba en los sectores de alimentos, bebidas y tabaco. En 1966, la distribución de hombres y mujeres en distintas ramas de la producción había experimentado importan-

---

6. Ver: Dane Estadísticas educativas e Informe final de la Misión de Empleo 1986. Citado por: María Teresa Forero de Saade y otros, *op. cit.*

tes cambios: los dos sectores que en 1945 reunían al 89% de las obreras, ocupaban entonces solo al 70% de ellas.

De 1966 a 1970, el empleo femenino en la industria aumentó 6,1% promedio anual, mientras el crecimiento del empleo industrial fue de 4,5%, con una tendencia que se mantuvo hasta 1974. El auge de la industria en esos años tuvo efectos más sensibles en el crecimiento del empleo femenino que en el del empleo total, pero entre 1966 y 1974 la estructura del empleo industrial para las mujeres se transformó un poco. El ritmo de creación de empleos industriales bajó notoriamente entre 1974 y 1980 y tanto mujeres como hombres se vieron afectados por la recesión y la crisis. Con todo, en 1980 uno de cada tres obreros industriales del país era mujer.

## **2. Participación de la mujer en el sindicalismo y formas de organización**

La participación laboral de las mujeres en Colombia ha estado marcada por profundas diferencias de género en el mercado de trabajo, donde además de una división social se manifiesta una división sexual de los oficios por la cual se les asignan a hombres y mujeres papeles diferenciados, con reconocimientos sociales diferentes y excluyentes. Desde los inicios de la industrialización y a lo largo del siglo XX, la modernización de la economía y el desarrollo de los diferentes sectores y regiones del país, motivaron la existencia de diversas formas de vinculación de las mujeres al trabajo por fuera del hogar. En Antioquia, si bien la participación femenina fue significativa en la industria textil durante las primeras décadas del siglo, las mujeres se vincularon a oficios y actividades que requerían menor preparación y por ende tenían una remuneración más baja; tradicionalmente, esto mar-

có el desempeño femenino en razón de las diferencias de formación y capacitación para el trabajo entre hombres y mujeres, y de la descalificación social, económica y cultural del trabajo femenino.

En los comienzos del siglo XX fue cuando surgió el sindicalismo en Colombia. Durante el período de la hegemonía liberal, entre 1930 y 1946 –y principalmente entre 1942 y 1945–, el sindicalismo logró el reconocimiento como movimiento laboral y social con base en su organización, su desarrollo y el marco político y legal vigente; la única confederación que existía entonces era la Confederación de Trabajadores de Colombia, CTC, que se creó en 1936 con una orientación liberal radical. Progresivamente, las ideas liberales y las socialistas fueron confrontadas por el avance del sindicalismo liderado por la Iglesia católica y el conservatismo, el cual se organizó alrededor de la Unión de Trabajadores de Colombia, UTC –que cobró fuerza a partir del gobierno de Ospina Pérez, en 1946– y tuvo una marcada influencia en la industria textil. Finalmente en 1949, Ospina derogó el decreto que prohibía el paralelismo sindical y de esta manera permitió la legalización de la UTC.<sup>7</sup>

La protección oficial que le dieron los conservadores a la UTC fue evidente, los sindicatos que se apartaban de su orientación eran tildados de comunistas, masones, liberales o antirreligiosos. En el ambiente de la confrontación partidista entre liberales y conservadores y con la violencia en expansión, la economía iba creciendo mientras el panorama social se agravaba debido a la disminución de los salarios, el desempleo, los despidos masivos

---

7. Catalina Reyes, “El gobierno de Mariano Ospina Pérez 1946-1950”, en: Álvaro Tirado Mejía, dir., *Nueva historia de Colombia*, Planeta, Bogotá, 1989.

de liberales y el empobrecimiento de amplios sectores de la población.

Desde que se creó la UTC, la Unión de Trabajadores de Antioquia, Utrán —que se había creado en 1944— fue su principal fuerza. La Federación de Trabajadores de Antioquia, Fedeta, a la que se le reconoció la personería jurídica en 1945, contaba con el mayor número de sindicatos afiliados en el departamento —y en particular la mayoría de los sindicatos de industria— pero su actividad tuvo un receso entre 1948 y 1958. En ese mismo período se fortaleció la UTC-Utrán, que se caracterizó por tener el mayor número de sindicatos de empresa o de base, por no tener sindicatos de oficios varios ni de trabajadores oficiales y por sumar el mayor número de mujeres sindicalizadas; el fuerte de los sindicatos de base era el sector textil.

En 1945, en Antioquia se empleaban el 29% del total de mujeres ocupadas por la industria —un porcentaje mayor que el de cualquiera otra región del país—, pero la tasa de sindicalización de las mujeres antioqueñas era menor que en otros departamentos. En 1947 Fedeta tenía treinta sindicatos, nueve de ellos de industria, con 1.182 afiliados de los cuales 217 eran mujeres; entre tanto, casi la mitad de los sindicatos afiliados a la Utrán pertenecían al sector textil y entre sus miembros había cerca de 2.600 mujeres.<sup>8</sup>

Una aguda violencia y una compleja polarización política caracterizaron la década que se inició en 1950, en ese período el gobierno de Laureano Gómez, el golpe militar y el derrocamiento del general Gustavo Rojas Pinilla, antecedieron a la puesta en marcha del acuerdo

---

8. Iván Darío Osorio, *Historia del sindicalismo antioqueño 1900-1986*. Tipografía Sigifredo, Medellín, 1987.

bipartidista denominado Frente Nacional. En los años cincuenta se desarrollaron procesos que influyeron en las dos décadas siguientes –como la intensificación de la urbanización, la mayor dinámica de la industrialización y el crecimiento del aparato estatal– y al mismo tiempo la acción sindical fue perseguida; para el efecto se dictaron medidas que limitaban el ejercicio de los derechos de asociación, negociación y huelga. Todas estas circunstancias afectaron al movimiento sindical y por ende la participación femenina en sus actividades.

A la par que se dieron estos procesos, la vinculación de las mujeres a la producción industrial en el país empezó a mostrar cambios importantes relacionados con su distribución por sectores y con el papel de las regiones en la distribución del empleo; la mujer fue progresivamente marginada de los sectores de mayor modernización y comparativamente sus condiciones de trabajo y remuneración fueron más desfavorables. En Antioquia el empleo femenino fue perdiendo peso en la industria textil –donde había predominado– y aumentó la participación de las trabajadoras en las confecciones, en condiciones laborales más desventajosas. Si en 1945 la industria textil empleaba a 13.353 mujeres y la confección a 5.089, en 1966 trabajaban en la confección 15.940 y en textiles 14.133; en 1970 las dos ramas ocupaban a un número similar de mujeres, pero de ahí en adelante el mayor número de ellas en la industria colombiana se concentró en la rama de la confección.<sup>9</sup>

Con este panorama laboral y como producto de múltiples cambios culturales, económicos y sociales ocurridos en la década de los años cincuenta, la realidad de la

---

9. Ver: Luz Gabriela Arango, “El proletariado femenino...”, *op. cit.*



mujer trabajadora se transformó: ya no se trataba de la joven soltera, disciplinada y dedicada al trabajo productivo para sostener a su familia, sino de la esposa del trabajador que se encargaba de las tareas del hogar y a la vez era madre; de esta manera, las mujeres se enfrentaron al cumplimiento de una doble jornada de trabajo. El nuevo papel de la mujer no encajaba en la familia tradicional, se multiplicaron las uniones de hecho, las madres solteras, los divorcios y las separaciones y con ello un modelo de familia organizada exclusivamente en torno al padre o a la madre. En tales condiciones, la mujer trabajadora se alejaba cada vez más de la opción sindical.

En el ambiente nacional aparecieron nuevos movimientos culturales y sociales influenciados por las revoluciones socialistas que se produjeron en Cuba, la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, Urss, y la China, y entonces las diversas expresiones políticas de la izquierda trataron de proyectarse en el sindicalismo colombiano. En la década de los años sesenta se reactivó el movimiento sindical con el incremento del número de sindicatos, la división de las centrales obreras y la mayor actividad huelguística que se presentó en el país.

Como producto del viejo enfrentamiento entre liberales y comunistas en la CTC, en 1964 surgió la Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia, Cstc, que tenía orientación comunista y albergó aproximadamente al 23% de la población sindicalizada del país. Fedeta se afilió a la Cstc y dejó a la CTC sin representación en Antioquia, pero en 1969 —con la participación de trabajadores de Turbo— se conformó como filial la Federación Sindical de Trabajadores de Antioquia, Festrán. La UTC también sufrió modificaciones en los años sesenta, de las

divisiones de la Utrán nacieron la Asociación Sindical Antioqueña, ASA y el Bloque Sindical Independiente de Antioquia, BSI, que en 1966 –después de dos años de haberse creado– tenía 5.800 miembros, mientras Fedeta sumaba 8.000 a pesar de su más larga tradición. Del BSI formaron parte en ese entonces los sindicatos de Noel, Pilsen, Coltabaco, Peldar, Sofasa, Suramericana de Seguros, Trabajadores de las Empresas Públicas de Medellín y de Empresas Varias, del gobierno departamental y el Municipio de Medellín y la Asociación de Institutores de Antioquia, Adida.

En los años sesenta se empezó a perder el consenso acerca de la legitimidad de las instituciones nacionales y tanto el Estado como la Iglesia católica debieron enfrentar los profundos cambios políticos, económicos y culturales que se hicieron evidentes en la sociedad colombiana. En ese momento la influencia del Concilio Vaticano II y la presencia creciente de los “curas rebeldes”, le abrió nuevos espacios a la acción de la Iglesia. En la Conferencia Episcopal que se efectuó en Medellín en 1969, se manifestaron diversos enfoques sobre la realidad latinoamericana; el tema central de la reunión fue la violencia institucionalizada como generadora de respuestas violentas de los oprimidos contra los opresores.

También en el mismo período tomaron fuerza varios intentos de síntesis entre el marxismo y el cristianismo y las orientaciones de la Teología de la Liberación. Aparecieron figuras como Camilo Torres y posteriormente grupos como “Golconda” en 1968 y Sacerdotes para la América Latina, SAL en 1972, que produjeron amplias simpatías y motivaron profundas críticas. Posteriormente, a fines de la década de los años ochenta, la Conferencia Episcopal declaró que el peligro comunista era una de las

principales razones para que hubiera crisis en la sociedad colombiana, debido a su influencia en la educación y en los sindicatos.<sup>10</sup>

Por su parte, el movimiento sindical del país y de la región antioqueña se enfrentó a múltiples contradicciones y divisiones en estos años, los complejos debates ideológicos parecieron ser a veces más importantes que las propias luchas obreras y pusieron en evidencia la debilidad del sindicalismo. Aún así, en la década de los sesenta hubo en Antioquia un importante movimiento huelguístico; las empresas donde hubo huelgas fueron, entre otras, Everfit-Indulana, Apolo, Grulla, Elospina, Satexco, Coltabaco, Textiles Córdoba, Postobón, Hilanderías Medellín, Industrias Hulleras y Pintuco.

Aún en los sesenta y en el contexto de profundos cambios culturales y políticos, se promovió la vinculación de la mujer a la educación superior y se le dio una mayor participación en el mercado laboral en Colombia. El país experimentó una nueva fase de industrialización después de 1966, cuando se fomentaron las exportaciones de bienes manufacturados, creció la inversión extranjera, se incrementó la deuda externa, se adelantó una reforma administrativa del Estado y se implementaron nuevos mecanismos de política económica. Protestas y huelgas fueron declaradas ilegales y reprimidas, mientras el sindicalismo se debatía en confrontaciones internas entre las diversas corrientes. Algunas mujeres vinculadas al mercado laboral y con una recién estrenada ciudadanía, participaron activamente de las opciones políticas –principalmente de izquierda– y progresivamente configuraron una doble militancia sindical y partidista, no obstante que en la dirigencia hubo predominio masculino.

---

10. Fernán González, *Poderes enfrentados. Iglesia y Estado en Colombia*, Santafé de Bogotá, Cinep, 1997.

El sindicalismo independiente amplió su presencia a partir de los años setenta, en ese período se dividió el movimiento comunista en el campo internacional, surgieron diversas interpretaciones del marxismo en Colombia, se radicalizaron los empleados públicos y se politizaron distintos sectores sociales. Entonces tuvieron lugar nuevas y mayores movilizaciones: las mujeres incrementaron la actividad de sus grupos y su expresión política, se multiplicaron las invasiones de predios, se establecieron amplias zonas de asentamientos tuguriales y se efectuaron numerosos paros cívicos en las principales ciudades y en otras poblaciones del país. El paro cívico de 1977, que fue convocado conjuntamente por la CTC, la UTC y la Cstc –coordinadas por el Consejo Nacional Sindical, CNS– y se hizo con la oposición de sectores sindicales por fuera de las centrales, marcó un nuevo espacio para las luchas sociales y la participación de las mujeres en ellas, más allá del sentido corporativo predominante en el movimiento sindical.

En 1971 se creó la Confederación General del Trabajo, CGT, con una orientación social cristiana, y a partir de 1984 la Federación General del Trabajo de Antioquia, Fgta, actuó como su filial regional. En 1974, la Cstc, bajo la dirección hegemónica del Partido Comunista, obtuvo su personería jurídica e inició un proceso de unidad con el sindicalismo independiente que se oponía a las centrales UTC y CTC, a las cuales señalaba como patronales e inscritas en el bipartidismo del Frente Nacional; la UTC y la CTC también se oponían al sindicalismo comunista agrupado en la Cstc y lo tildaban de revisionista. Esta fue una época marcada por la lucha social, pero también por la ilegalización de las huelgas, los despidos masivos, los contraplegos patronales, la congelación de salarios y en general la violación de los derechos de los trabajadores.

A medida que avanzaba la década de los años setenta, surgían y se acrecentaban las movilizaciones y la politización de distintos sectores sociales. En la confección se adelantaron huelgas muy combativas, como las de Pepalfa y Primavera en 1970 y la de Vanitex en 1975; entre 1975 y 1977 se efectuaron huelgas en Baldosas Roca y Landers y Cía. En mayo de 1978 se creó el Consejo Sindical de Antioquia, conformado por la Utrán-CTC, Fedeta y la CGT-Regional Antioquia.<sup>11</sup> En la década de los años ochenta se desarrollaron otros conflictos laborales en varias empresas: los cementos y la banca, 1980, Coltabaco y Sofasa, 1982, el Galpón Guayabal y Simesa, 1983, y Muebles Hermes, Apolo, Avianca, Sam y Helicol, todos en 1985.

En 1986, con la creación de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, se pudo concretar una alianza entre varias centrales que incluso tenían ideologías diferentes; el objetivo era ganar fuerza política y proyectar la acción del sindicalismo más allá de condiciones coyunturales. Por la misma época nació la Central Democrática de Trabajadores de Colombia, Cdtc, que agrupó a los sectores que no estuvieron de acuerdo con la creación y los planes de la CUT. En 1981, de las 290 organizaciones sindicales que existían en Antioquia había 113, el 38,9%, catalogadas como independientes y el 56,8% de los trabajadores sindicalizados pertenecían a ellas; en la región predominaban los sindicatos de base (57,7% de los sindicatos afiliados), luego seguían los gremiales, 30,9% y por último los de industria, 11,5%, los cuales se diferenciaban de las federaciones porque agrupaban a una mayor cantidad de trabajadores estatales.<sup>12</sup>

---

11. Iván Darío Osorio, *Historia del sindicalismo antioqueño...*, op. cit.

12. *Ibid.*

Si en los años ochenta se intensificaron las huelgas y los paros cívicos, al lado de marchas y protestas campesinas, en la década de los noventa se inició una nueva fase para el sindicalismo colombiano, caracterizada por la búsqueda de una posición unitaria; los esfuerzos por enfrentar a la represión de la protesta social y a la violación de la libertad sindical, estuvieron relacionados con el impacto del ajuste estructural, el avance de las políticas neoliberales y el ambiente político que antecedió al establecimiento de la Constitución de 1991. Con estos precedentes, el sindicalismo adoptó más ampliamente la inclusión formal de la discriminación de la mujer como tema de discusión.

Las federaciones antioqueñas Utrán, Fedeta, Fgta y algunos miembros del sindicalismo independiente apoyaron la creación de la CUT, ya que desde años anteriores se estaban produciendo acercamientos entre ellos. En 1986, las federaciones con más fuerza en Antioquia eran la Utrán-UTC y Fedeta-Cstc, que en su orden tenían 69 y 54 sindicatos afiliados; en ambas predominaban los sindicatos del sector formal y los de trabajadores privados. Estas mismas características las compartían con la Festrán-CTC –con 36 sindicatos y aproximadamente 10.000 trabajadores– y la Fgta-CGT –a la cual estaban afiliados 30 sindicatos y unos 4.000 trabajadores–, pero la mayoría de los sindicatos antioqueños hacían parte del sindicalismo independiente.

Cuando se creó la CUT, muchos trabajadores se afiliaron a ella; según los datos del *Censo nacional sindical*, en 1990 ésta era la central más grande del país –con el 57,3% del total de los trabajadores sindicalizados–, le seguían los sindicatos no confederados, 20,1%, luego la

Cdte, 10,8%, la CTC, 7,8%, y, por último, la CGT, 3,9%.<sup>13</sup> Con la creación de la CUT se tenía la esperanza de superar la dispersión y las profundas divisiones que habían caracterizado al sindicalismo de los años sesenta y setenta, pero lo que se hizo más evidente fue la baja capacidad de convocatoria y el poco peso que tenían los sindicatos de industria.

En términos generales, si entre 1979 y 1985 se produjo un ascenso en el movimiento huelguístico en el país, en 1986 se presentó una caída y en el período 1992-1995 —cuando se puso en vigencia la Constitución Política de 1991 y se implantó la apertura económica— hubo un estancamiento. En tales condiciones, los trabajadores no le pudieron responder de manera eficaz y coherente a los procesos de reestructuración del mundo laboral, consistentes en la aplicación de políticas de flexibilización y nuevas formas de organización de la producción, en el avance de la privatización y el desmonte de las políticas sociales.

Según el *Censo sindical*, en 1990 la tasa de sindicalización en Colombia era baja y tenía una tendencia decreciente, puesto que de 9,3% en 1984 pasó a 7,8% en 1990;<sup>14</sup> tal comportamiento se debe en parte al impacto de la crisis económica que hubo a principios de los años ochenta y a la aplicación en toda esta década de la estrategia de descentralización industrial, orientada a flexibilizar los costos salariales. En este contexto aumentaron las contrataciones temporales y las pequeñas y medianas empresas lograron mayor dinamismo en cuanto se pudieron aco-

13. Emmanuel Nieto e Iván Darío Osorio, “¿Por qué es baja la sindicalización en Colombia? Análisis del III Censo Nacional Sindical 1990”, en: *Revista de la ENS*, N° 19, Escuela Nacional Sindical, Medellín, agosto de 1990.

14. *Ibíd.*

modar más fácilmente a la nueva estrategia, pero así mismo la organización del trabajo, el manejo del personal y la dinámica sindical se vieron afectados y se limitaron las posibilidades de los trabajadores para organizarse debido a los recortes de la nómina, los despidos, las indemnizaciones y la sustitución de trabajadores permanentes por trabajadores temporales. Además, los altos índices de desempleo y subempleo y el deterioro de los salarios reales en la década de los años ochenta, significaron presiones sobre el mercado de trabajo que se sumaron a la fuerte tendencia a la informalidad de la economía. Todos estos procesos le plantearon nuevos retos al movimiento sindical.

Comparando con los datos nacionales, en Antioquia –en el mismo período– aumentaron el número de sindicatos y el número de sindicalizados: en 1984 había 218 sindicatos registrados y en 1990 eran 220 los que tenían un mayor número de sindicalizados. De acuerdo con el *Censo sindical* de 1984, el número de afiliados de ambos sexos se incrementó, aunque porcentualmente fue mayor el aumento de los hombres, 35,22%, en relación con el de las mujeres sindicalizadas, 30,79%. Entre 1984 y 1990, la participación de la mujer sindicalizada pasó del 31,93% al 31,20% del total, disminuyendo levemente.<sup>15</sup>

Fesutrán tenía el mayor número de afiliadas –eran 22.250, el 46,32%– y en segundo lugar estaban el conjunto de sindicatos no federados con 19.906 mujeres, el 41,45%; Adida que estaba afiliada a Fesutrán-Fecode-CUT, contaba con 19.031 maestras que representaban el 39,65% de la totalidad de mujeres afiliadas a organiza-

---

15. Marta Cecilia Buitrago, Marta Rocío Castro e Iván Darío Osorio. “Resultados del censo; cómo está el sindicalismo antioqueño”, en: *Revista de la ENS*. N° 19, Escuela Nacional Sindical, Medellín, agosto de 1990.



ciones sindicales en el departamento. Fesutrán-CUT fue constituida en 1988 por Fedeta y los otros no federados, pero en general la presencia de la mujer sindicalizada era más representativa en las ramas de los textiles y la confección de prendas de vestir (exceptuando el calzado), el comercio minorista, los establecimientos financieros y de seguros, la administración pública y la defensa, la instrucción pública y los servicios de medicina y odontología, sanidad y veterinaria.<sup>16</sup>

La mayoría de los sindicatos activos de Antioquia en 1990 eran de base. Entre los que tenían 500 o más afiliadas estaban el Sindicato de Trabajadores de la Industria de Hilados, Tejidos, Textiles y Confecciones (890 mujeres), el Sindicato Textil del Hato Fabricado (1.256 mujeres), el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Caja de Crédito Agrario (500 mujeres), la Asociación de Empleados de Suramericana, Ases, (645 mujeres), la Asociación de Empleados del Municipio de Medellín, (852 mujeres), la Asociación de Empleados Públicos de las Empresas Departamentales de Antioquia (573 mujeres), la Asociación Nacional de Enfermeras Certificadas (2.200 mujeres), el Sindicato de Trabajadores del Hospital Universitario San Vicente de Paúl (1.165 mujeres) y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, seccional Antioquia (986 mujeres).<sup>17</sup>

En 1990, la población sindicalizada de Antioquia se hallaba distribuida en todas las actividades económicas, pero mayormente concentrada en las ramas de los servicios –tenía gran peso Adida con 27.187 afiliados–, los transportes y las comunicaciones –el Sindicato Nacional

---

16. *Ibid.*

17. Marta Cecilia Buitrago, Marta Rocío Castro e Iván Darío Osorio. *Estructura sindical antioqueña 1990*. Documento de trabajo.

de Choferes de Colombia, Sindinalch, que no estaba federado y funcionaba más como una sociedad de mutuo auxilio, tenía 30.230 afiliados, 79,3%–, la industria manufacturera –Fesutrán era la federación más grande, tenía 9.272 afiliados, 35%– y el sector agropecuario, donde Fesutrán tenía la mayor representación con Sintrainagro (14.900 afiliados).<sup>18</sup> De acuerdo con los censos de 1981 y 1984, la actividad sindical se concentró en la industria manufacturera y en los servicios, con el 66,1% en 1981 y el 73,1% en 1984 para ambos sectores.

Al comparar los censos, se puede decir que en 1990 hubo un descenso representativo de la sindicalización en la industria manufacturera (del 34,6% en 1981 bajó al 17,2% en 1990) y en el sector servicios (del 42,84% en 1984 disminuyó al 34,4% en 1990). La contraparte de este decrecimiento fue el aumento de la sindicalización en actividades como el transporte y las comunicaciones –nuevamente aparece el sindicato de conductores–, que pasó del 10,73% al 24,6% en 1990, y el incremento de los sindicalizados en el sector de la agricultura, la caza, la silvicultura y la pesca, el cual pasó del 1,4% al 10,6% y al parecer estuvo asociado al desarrollo del sindicalismo en la zona de Urabá. La apertura económica, establecida como plan gubernamental en 1990, afectó las fuentes de empleo en el país; debido a las exigencias del Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, FMI, se condicionó la liberación del comercio exterior, se debilitó la producción, se hicieron reformas en el régimen jurídico y se implementó la reforma laboral.

Si bien en 1945 la industria antioqueña tenía el porcentaje más alto de feminización, 40%, en 1966 la participación femenina se redujo al 26%; en las décadas si-

---

18. *Ibid.*

guintes la participación de las mujeres en la industria nacional se incrementó progresivamente, pero en Antioquia alcanzó tan solo el 28%. A mediados de la década de los años sesenta, el 26% de la fuerza laboral ocupada en la industria de Antioquia eran mujeres, mientras que en Bogotá y su zona circundante representaban el 30%. En 1980 las eran el 24% de la fuerza de trabajo industrial en Antioquia y el 33% en Bogotá. La pérdida del peso relativo del empleo femenino en la industria antioqueña se debió, en buena parte, a la reducción de su participación en la rama textil y al crecimiento superior del empleo en confecciones que se generó en Bogotá, pero también estuvo asociada al repunte de otras ramas de la producción en diferentes regiones del país.<sup>19</sup>

El comportamiento del empleo industrial femenino no estuvo aislado de la presencia de las mujeres en la sociedad civil y en los espacios sindicales. Ellas participaron activamente en las luchas obreras entre 1950 y 1970, protagonizaron huelgas o se solidarizaron con ellas y apoyaron los diversos movimientos cívicos que tuvieron lugar en los barrios, pero su presencia en la dirección sindical fue mínima y su participación en las organizaciones no ha sido suficientemente reconocida. No obstante en estos años –tímidamente– se empezaron a ventilar temas y a adelantar debates sobre las condiciones de la mujer trabajadora.

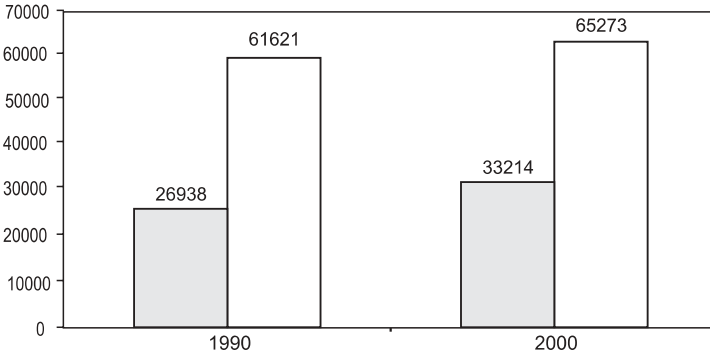
### **3. Sindicalismo y género**

La baja participación de las mujeres en los organismos de dirección de los sindicatos y de las centrales y el poco surgimiento de cuadros dirigentes femeninos, ha sido

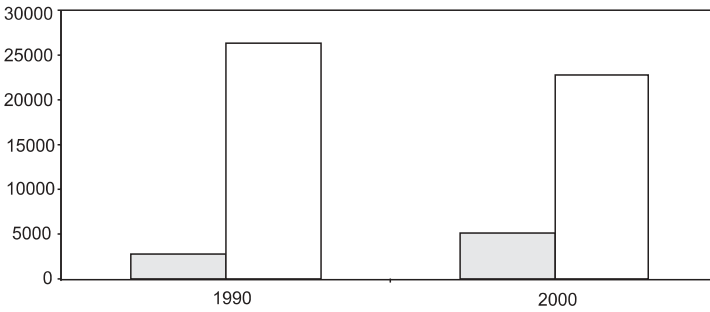
---

19. Luz Gabriel Arango, “El proletariado femenino ...”, *op. cit.*

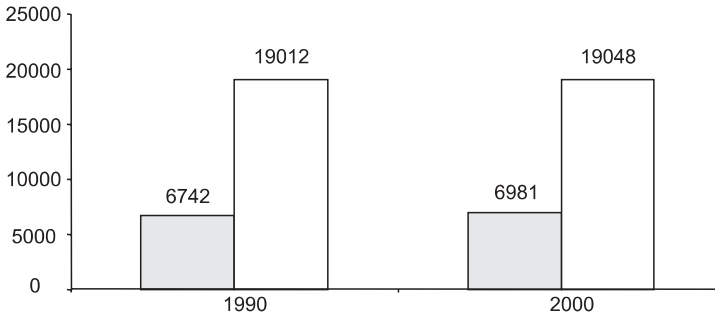
**Gráfica N° 5. Afiliación sindical por género - 2000-2002**



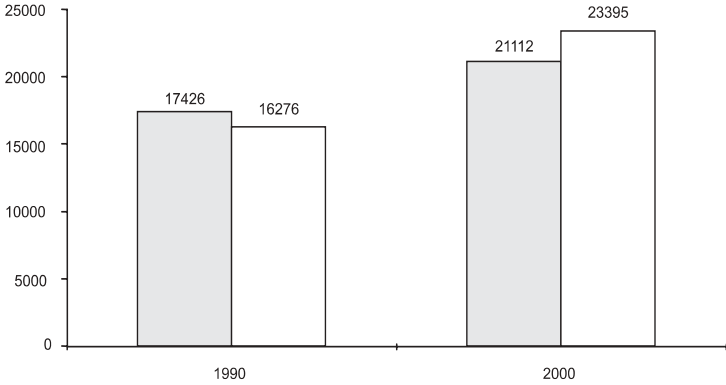
**Gráfica N° 6. Afiliación por género, sindicato de industria 1990-2000**



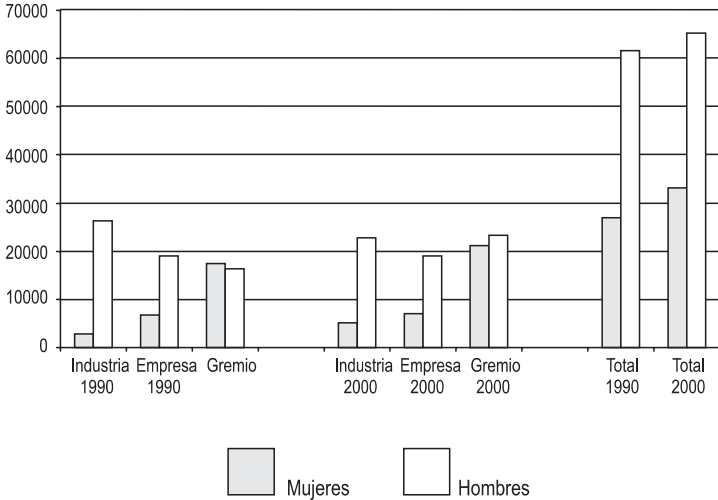
**Gráfica N° 7. Afiliación por género, sindicato de empresa 1990-2000**



**Gráfica N° 8. Afiliación por género, sindicato de industria 1990-2000**



**Gráfica N° 9. Afiliación por género, en todo tipo de sindicato 1990-2000**



Fuente: Censo Sindical Escuela Nacional Sindical. 2000.

en Colombia y en Antioquia una realidad similar a la que se vive en América Latina. De acuerdo con un informe de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, producido en años recientes, en muchos casos predomina el desinterés por el tema del género y por las acciones positivas a favor de las mujeres; el discurso acerca de la igualdad de oportunidades o de la vigencia plena de los derechos humanos y la condena a toda forma de discriminación o exclusión, son asuntos que no logran traducirse en condiciones concretas.

En este contexto las mujeres trabajadoras han construido sindicalismo desde la participación, la afiliación, la movilización, la lucha reivindicativa y las propuestas organizativas en varios sectores y regiones, pero todos sus actos se han interpretado como parte de una vocación de servicio y han sido reforzados por un liderazgo femenino doméstico institucional cuya intencionalidad política aún no logra permear las direcciones sindicales. Los dirigentes sindicales que lograron construir un liderazgo visible lo hicieron en medio de la soledad, el aislamiento y la dispersión, y funcionando con una lógica clasista y sexista pues el tema específico de las trabajadoras circula limitadamente entre ellas; los costos personales del liderazgo femenino en un espacio masculinizado dejaron en el camino a un potencial de dirigentes comprometidas y además desgastadas en una confrontación que percibieron sin horizonte.

¿Cómo se establecen las relaciones entre el movimiento sindical y las mujeres trabajadoras, o cómo las relaciones de género se vinculan a las lógicas y dinámicas del sindicalismo? El proceso de inserción, participación, gestión, representación y liderazgo político de las mujeres trabajadoras ha sido difícil y complejo. La triple jornada

de trabajo de las mujeres sindicalizadas contribuye a explicar algunas limitaciones que ha tenido la participación femenina en los sindicatos e igualmente las culturas sindicales, las políticas que se definen desde las centrales con respecto a la organización y la selección de prioridades en las reivindicaciones que le conciernen a la mujer, son otros factores que han podido desestimular la participación.

La limitada participación de las mujeres trabajadoras se relaciona además con la debilidad del sindicalismo en Colombia y obedece a la desconfianza y al cuestionamiento de las prácticas sindicales: se critican las directivas elitistas y excluyentes, la poca democracia que hay en las centrales, los deficientes canales de comunicación entre las bases y los dirigentes, la poca educación política de los ciudadanos —entre ellos los propios líderes sindicales— y las escasas fuentes de financiación de los sindicatos que limitan las posibilidades de negociación. Todas estas razones han contribuido a fortalecer la desconfianza.

Pero quizás la mayor dificultad que enfrenta el sindicalismo colombiano es su baja cobertura. Las luchas y las reivindicaciones no corresponden realmente a los intereses de la mayoría de los trabajadores del país, ya que el movimiento sindical ha aglutinado principalmente a trabajadores formales, a personas que tradicionalmente se han desempeñado en el trabajo asalariado y representan una minoría en Colombia. En 1988, el 55,6% de los trabajadores colombianos pertenecían al sector informal donde se ubican los trabajos temporales, el subempleo, el servicio doméstico y el aseo, las ventas ambulantes, la conducción de taxis, la prostitución, la modistería y el secretariado temporal. Muchos de estos trabajos son realizados por mujeres que tienen muy pocas posibilidades

de formar sindicatos, dado que el mismo sistema de trabajo informal se los impide.

A lo largo de la historia las mujeres trabajadoras han participado minoritariamente en los sindicatos, en 1947 sólo el 15% de los sindicalizados eran mujeres y esta cifra casi se duplicó para el siguiente *Censo sindical* de 1984, cuando había un 28% de mujeres sindicalizadas frente a un 71% de hombres en la misma condición. La mayoría de las mujeres pertenecían a sindicatos independientes, 35%, y el resto estaban repartidas así: la CGT convocaba al 33%, la Cstc al 21% y en la UTC y la CTC el 20% de sus miembros eran mujeres.<sup>20</sup> Las tasas de sindicalización de la mujer aumentaron pero nunca se han equiparado a las de vinculación laboral y también han sido muy bajas si se comparan con la población masculina, la población total y la población trabajadora.

La baja sindicalización de las mujeres obedece, entre otras razones, al comportamiento del mercado laboral y a las condiciones culturales. La mujer se ha vinculado mayoritariamente al sector informal porque el sistema laboral la marginó, en muchas ocasiones no median contratos y las condiciones de trabajo no son claras; normalmente carece de prestaciones, primas y servicio de salud. Muchos de estos trabajos se realizan en el propio domicilio o en microempresas donde hay pocos trabajadores o no se tiene contacto con otras personas lo que impide la organización de sindicatos. Sólo el 1% de la población trabajadora informal se encuentra organizada, la mayoría está fragmentada, dispersa e inmersa en la dinámica de la sobrevivencia diaria; las formas organizativas han surgi-

---

20. Letty Yolanda Pulecio, *Aspectos cuantitativos de la situación laboral y sindical de la mujer en Colombia*, tesis de grado en Trabajo Social, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 1987.



do como repuesta a necesidades básicas insatisfechas y a iniciativas productivas familiares o comunales, pero su proyección hacia intereses estratégicos aún es incipiente.

Otro aspecto que impide la sindicalización de las mujeres es el desempleo. Las tasas de desempleo entre las mujeres son más altas que entre los hombres y esto genera una sobreoferta de mano de obra que el mercado laboral no puede absorber, por esta razón las mujeres aceptan cualquier tipo de trabajo sin que les importen las condiciones en que deban realizarlo y sin tener la posibilidad de reclamar el cumplimiento de los derechos fundamentales.

Es importante anotar, además, que a las mujeres se les plantean problemas laborales no sólo por ser trabajadoras sino por ser mujeres; ellas tienen conflictos por el embarazo, el cuidado de los hijos, las labores domésticas, el acoso y el abuso sexual y la discriminación cultural. Estos problemas no los tuvo en cuenta el movimiento sindical hasta por lo menos los años ochenta, los programas de las centrales nacionales y de las federaciones sindicales antioqueñas se refieren al trabajador en general y no contienen proyectos o propuestas que beneficien en particular a la mujer trabajadora. La mujer no ha visto representados sus intereses propios en los sindicatos y por eso se ha sentido desmotivada para participar en el sindicalismo.

Históricamente las mujeres han sido marginadas y aún hay remanentes de esa actitud, incluso ellas mismas la reproducen y hay reservas frente a su capacidad de lucha y liderazgo. Entre los líderes del sector público ha sido importante la presencia femenina, pero en el sector privado y en las centrales obreras continúa la discriminación. Las mujeres afiliadas a sindicatos normalmente ejer-

cen su influencia sobre las bases y los mandos medios, pero no en las instancias directivas más altas; en los cargos administrativos de los sindicatos rara vez las mujeres ocupan los escaños superiores —a menos que se trate de un sindicato de mayoría femenina y eso que no siempre—, ellas ocupan cargos medios como secretarías, tesoreras, líderes de comités o directoras de asuntos femeninos y además su salario sigue siendo más bajo que el de los hombres por trabajos iguales y con niveles de escolaridad semejantes. El trabajo de la mujer, aún en el caso en que sea cabeza de familia, se sigue considerando marginal, temporal, transitorio y secundario porque a ella todavía se la define como esposa, madre y ama de casa, antes que como trabajadora.

La apatía y la poca participación sindical derivan de las condiciones culturales en las que se han formado hombres y mujeres. La doble o triple jornada de la mujer limita la participación en las actividades sindicales porque éstas nunca contemplan el horario de las mujeres e ignoran que ellas tienen que asumir las responsabilidades familiares después de la jornada de trabajo. A la falta de confianza de los hombres en las mujeres y de ellas en sus compañeras, se suman los celos por el liderazgo, la falta de capacitación y manejo de la práctica sindical por parte de la mujer y la ausencia de estímulos específicos que estén de acuerdo con sus necesidades.

En las organizaciones sindicales hay desigualdades en la misma proporción que en lo social, las mujeres han estado en segundo plano respecto a la participación en todos los niveles. Las organizaciones sindicales no desarrollan aún políticas claras con respecto a las mujeres y sus “culturas sindicales” no le ofrecen estímulos suficientes a las trabajadoras que podrían desarrollar una voca-

ción militante. La actividad sindical se ha considerado siempre una práctica masculina y por lo tanto las mujeres que entran al movimiento sindical desempeñan su rol femenino en el cumplimiento de tareas y cargos secundarios, y asumen comportamientos con características masculinas que les permitan mantenerse y desarrollarse en ese medio.

Para el conjunto de las mujeres en el movimiento sindical, las diferencias se expresan en la escasa afiliación de la mujer trabajadora a los sindicatos, la baja participación de las afiliadas en la vida sindical, la deficiente calidad de la participación y la poca capacidad de gestión y liderazgo; en general existe apatía frente a la participación y para asumir los cargos de dirección, la dirigencia no se asume y se delegan las decisiones. El trato desigual se manifiesta en la asignación a la mujer de tareas mecánicas, organizativas y logísticas que son subvaloradas por los hombres, quienes se atribuyen las tareas de pensar, proponer y decidir; las necesidades particulares de las mujeres no se consultan, se desconocen o no se tienen en cuenta y tampoco se valoran su opinión y su capacidad para proponer y dirigir de manera diferente; se menosprecia el trabajo hecho en un buen número de sindicatos por las comisiones femeninas o secretarías de la mujer y además existe insolidaridad y desconfianza de las mujeres hacia sus congéneres.

En los debates del *II Congreso de la mujer trabajadora* de la CUT, 850 mujeres representantes de 140 organizaciones sindicales de Colombia concluyeron que, exceptuando los sindicatos de educadores y de la salud, la afiliación de la mujer y su participación en la actividad sindical son mínimas y además la afiliación no es cualitativamente homogénea:

La participación [de las mujeres] en la actividad sindical, es pasiva y coyuntural; ocasionalmente aumenta su presencia sobre todo en las actividades de negociación de pliegos, en movilizaciones y en celebraciones. La afiliación de la mujer es formal.<sup>21</sup>

Y es precisamente en este punto donde se conectan los problemas de género con el sindicalismo. La temática de género se empieza a tener en cuenta en las organizaciones sindicales –así sea en forma incipiente–, pero la relación entre afiliación y representación en cargos directivos es inequitativa para la mujer. Las direcciones sindicales, en su mayoría masculinas, no asumen que la participación de la mujer es necesaria, ni valoran su ausencia como un problema de la democracia sindical.

La historia del sindicalismo muestra que a pesar de la creciente participación laboral de la mujer y su protagonismo en las primeras huelgas textiles, en el país en general –y particularmente en la región antioqueña– hay una cultura política que excluye los derechos políticos, económicos y laborales de las mujeres trabajadoras y desconoce el liderazgo sindical femenino. El movimiento sindical debe adoptar la problemática de género como parte integral de su política y su acción y con ello ser capaz de unir a hombres y mujeres frente a propósitos sindicales comunes, que posibiliten construir un proyecto social y cultural humano; un proyecto que defienda los derechos y valore el desarrollo integral de las personas de ambos sexos, rescatando para los hombres su capacidad de expresar los sentimientos y la ternura y para las mujeres el reconocimiento a su capacidad de pensar, opi-

21. Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, CUT, Departamento de la Mujer, “Mujer hagamos el cambio. Dignificación laboral y participación sindical”, en: *II Congreso de la mujer trabajadora, tesis y propuestas*, Santafé de Bogotá, 1994, p. 4.

nar y decidir. Sólo así el movimiento sindical contribuirá a que se supere la discriminación y se logre la igualdad como práctica social.

Aún con las dificultades y las limitaciones, las mujeres trabajadoras han realizado un importante recorrido en las organizaciones sindicales del país como fruto de su esfuerzo y dedicación. En 1963, después de 25 años de haberse fundado y según la propuesta que presentó ante el *XIII Congreso nacional del trabajo* reunido en Barranquilla, la CTC aprobó la creación de una secretaría de asuntos femeninos y por la misma época organizó cursos sindicales especiales para la mujer trabajadora. La creación de la secretaría exigió que se reformaran los estatutos para incluir sus funciones y deberes y en tal sentido se propuso –entre otros aspectos– fomentar la capacitación y la creación de una conciencia sindical en las mujeres trabajadoras y organizar sala-cunas, actividades deportivas y todo lo indispensable para beneficiar a los hijos de dichas mujeres. Aunque se creó una secretaría y no una comisión –como se acostumbraba–, en muchas organizaciones sindicales continuaron presentes el asistencialismo y el tutelaje del liderazgo de la mujer, presumiendo que ella no tiene suficientes capacidades para el ejercicio de lo público.

Con excepción de la Secretaría de Asuntos Femeninos, no hubo mujeres en el Comité Ejecutivo elegido en el *XIII Congreso de la CTC* o entre los 36 delegados confederados, así en el papel se hallara explícito que era importante aumentar el número de mujeres en las instancias directivas. En 1965, la Secretaría de Asuntos Femeninos rindió su primer informe ante el *XIV Congreso de la CTC* que se hizo en Cali y en él destacó el avance en la educación –sobre todo en los cursos especiales para mujeres

trabajadoras sindicalistas–, la aparición de nuevos liderazgos de mujeres sindicalistas y la participación en eventos internacionales, principalmente de la OIT –la *XLVIII Conferencia*–, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, Ciosl, y la Organización Regional Interamericana de Trabajadores, Orit, a la cual estaba afiliada la CTC desde 1958.

En el *XV Congreso de la CTC*, que se llevó a cabo en Santa Marta en mayo de 1967, se presentó la ponencia titulada “La mujer trabajadora un mundo en evolución”. Allí se destacaron como principales preocupaciones de las mujeres sindicalistas las siguientes:

- La elevación del nivel de vida de los trabajadores.
- El rechazo a la discriminación sexual en lo relacionado con el acceso a la educación, la formación profesional y los empleos y profesiones.
- El derecho de las mujeres a ocupar cargos directivos en las organizaciones sindicales.
- Las dificultades para que la mujer participe activamente en el movimiento sindical debido a la responsabilidad familiar que ella tiene.
- El aumento alarmante de mujeres casadas que trabajan fuera del hogar.
- La diferencia entre las tareas del hogar que se le asignan a las mujeres jóvenes y las que desempeñan los hombres de la misma edad.
- Las dificultades que implican los horarios para asistir a reuniones sindicales.
- El poco tiempo para leer o para estar al corriente de los acontecimientos más importantes de la vida nacional.
- La escasa motivación para que las mujeres se entusiasmen con el movimiento sindical.

La reflexión sobre las preocupaciones de las mujeres sindicalistas hizo que se aprobaran propuestas relacionadas con el derecho al trabajo con atención especial para la mujer y la atención a las mujeres que retornan a la vida laboral después de largos períodos de interrupción. Así mismo, la no discriminación de las mujeres para los ascensos, la igual remuneración a igual trabajo teniendo en cuenta las convenciones colectivas, la protección a la maternidad, y el sostenimiento de guarderías y jardines de niños, servicio de asistencia familiar y educación. Se aprobó también reivindicar a la mujer en el campo sindical y garantizar su inclusión en las delegaciones que asisten a congresos sindicales nacionales e internacionales.

Sin embargo la defensa y el reconocimiento de los derechos de la mujer trabajadora estaban lejos de ser incluidos en la práctica cotidiana de la vida sindical. Hasta los años setenta —por ejemplo—, el Sindicato Textil del Hato aceptó las políticas de discriminación de la mujer; en tal sentido, la convención colectiva de 1956 excluyó a las trabajadoras de las primas por matrimonio y maternidad y en la convención de 1961 se estableció una bonificación por matrimonio para el personal femenino, aunque se daba por hecho el retiro de las trabajadoras que se casaran. La baja participación de las obreras en el sindicato y en la empresa contribuyó a que se conservara la discriminación, el sindicato defendió menos a las trabajadoras de la arbitraria aplicación de la ingeniería industrial y los sistemas de incentivos durante las crisis de 1974 y 1980, y por su parte las trabajadoras no reconocían al sindicato como una organización en la cual deseaban participar o como una instancia de negociación lo suficientemente eficaz.

La fundación de la CUT marcó un nuevo período en la búsqueda de legitimidad del sindicalismo. Su consigna

“Hacia un sindicalismo de masas” le planteó nuevas perspectivas a los trabajadores y en particular a las mujeres trabajadoras: el congreso fundacional de 1986 estuvo precedido por el debate de las sindicalistas y militantes de izquierda. En el *I Congreso de la CUT*—que se realizó en 1987— las mujeres tuvieron una presencia tímida como tales pero se destacaron como militantes y lograron concertar que en los estatutos de la nueva central se incluyera la Secretaría de Asuntos de la Mujer y la Niñez, un título que expresaba la concepción del rol maternal adjudicado a las sindicalistas. Sin embargo, entre 1988 y 1991 se presentó un largo período de inercia y la secretaria no cumplió con su perfil debido a las diferencias ideológicas internas y a la inoperancia de las secretarías en la CUT.

De acuerdo con las orientaciones educativas, en la década de los años setenta se crearon las secretarías de asuntos femeninos en los sindicatos afiliados a la CGT, pero muchas de ellas fueron dirigidas por hombres. En esa época es reducida la historia del liderazgo femenino en la CGT, ya que el trabajo sobre el tema mujer se limitaba a difundir artículos informativos sobre la normatividad laboral y la maternidad. En el caso de la CGT, el trabajo de integración y organización de la Comisión de la Mujer se volvió a retomar en 1992, cuando se conformó la Confederación General de Trabajadores Democráticos, Cgtd.

Fue sólo a mediados de los años ochenta que los sindicatos empezaron a preocuparse por integrar proyectos donde se beneficiara específicamente a las mujeres. En el programa formulado cuando se creó la CUT apareció explícito el tema de los derechos de la mujer como parte integral de los proyectos y para responder a esta necesidad se estableció en 1988 una división especial denominada Departamento de la Mujer Trabajadora.



La Escuela Nacional Sindical, ENS, –fundada en 1982– inició en 1992 el Programa Mujer Trabajadora, con el propósito de integrar en las políticas institucionales la perspectiva de género y promover la organización de las mujeres trabajadoras –fueran sindicalizadas o no– teniendo en cuenta el trabajo productivo y el reproductivo. Entre las ONG mixtas, de mujeres y feministas, ésta fue la primera institución del país que se planteó objetivos relacionados con las trabajadoras sindicalizadas, tal como lo planteó la coordinadora del Programa Mujer Trabajadora en el año 2000:

Este hecho marcó una ruptura en el hacer y también en el desconocimiento de experiencias a nivel nacional sobre cómo trabajar. El movimiento sindical en su historia ha sido antifeminista y al movimiento feminista no le ha interesado el sindicalismo como movimiento. Era una historia muy compleja, que debía romperse a nivel político en cuanto al trabajo y la participación de las mujeres.<sup>22</sup>

Muchas organizaciones sociales existentes en el país –distintas de los sindicatos– adelantan acciones dispersas y se desarrollan sobre reivindicaciones locales en medio de una mayor influencia del movimiento asociativo, cooperativo o mutualista, pero en este campo las mujeres han sido igualmente excluidas y han logrado una participación gracias a sus propios y limitados esfuerzos. Incluso las Juntas de Acción Comunal, JAC, que nacieron en los años sesenta por iniciativa del Estado, son mayoritariamente masculinas así como también lo son las Juntas Administradoras Locales, JAL.

En particular, la participación de las mujeres y la adopción de la perspectiva de género en la vida sindical regis-

---

22. Citado en: Escuela Nacional Sindical, ENS, *Seminario nueva dirigente sindical*, informe de sistematización, Medellín, septiembre de 2000.

tran algunos avances, en su mayoría debidos a la acción de las mismas sindicalistas y a su lucha por crear espacios propios. El Departamento de la Mujer Trabajadora de la CUT –por ejemplo– ha promovido congresos nacionales de mujeres trabajadoras sindicalizadas y con ello ha impactado el movimiento social de mujeres; el mismo departamento adelanta programas dirigidos a mujeres desempleadas y a aquellas que trabajan en el sector informal –financiados con la cooperación internacional– y además creó la Escuela de Liderazgo Femenino Betsabé Espinosa, que comenzó a funcionar en 1995 con gran reconocimiento en los medios sindicales.

Con su Departamento de la Mujer y más adelante con la Escuela Betsabé Espinosa, la CUT abrió un espacio institucional para los debates y acciones sobre la equidad de género. Desde la década de los años noventa estas instancias han fortalecido la participación de las mujeres sindicalizadas en Colombia y le han brindado apoyo a grupos de mujeres trabajadoras del sector informal, estén organizadas o en proceso de organización.

Algunos balances señalan que además de las dificultades que acumuló el sindicalismo en la segunda mitad del siglo XX, el sindicalismo de los albores del siglo XXI está en crisis y tiende a desaparecer<sup>23</sup> influido por varios factores. Entre ellos cabe destacar: La falta de politización y la poca capacidad propositiva; la permanencia de lo coyuntural y el activismo, sumados a la ausencia de un impulso interno a la educación y la investigación para ponerse a tono con los cambios del capitalismo. Se señala además, la persistente falta de transparencia y la co-

---

23. Así lo planteó la abogada Rocío Bedoya en una conferencia. Véase: Escuela Nacional Sindical, *Seminario nueva dirigente sindical*, Medellín, 2001.

rrupción y el carácter burocrático, personalista y autoritario de las dinámicas organizacionales resistentes al cambio y con problemas de comunicación. La desarticulación respecto a otros sectores, la fragmentación interna y la instrumentalización por parte de los partidos políticos agraban el panorama marcado por relaciones de género basadas en un modelo de competencia.

Durante la década de los años noventa y en medio de una crisis económica, sindical y laboral, el sindicalismo se encontró con el feminismo gracias a la participación del movimiento social de mujeres en todo el proceso que condujo a formular la Constitución Política de 1991. La Red Nacional de Mujeres y la CUT, mediadas por el Área Mujer de la Escuela Nacional Sindical y el Departamento Mujer de la CUT, realizaron un encuentro que facilitó la cualificación de las sindicalistas en todo el país y elevó su conciencia de género como mujeres, personas, ciudadanas, trabajadoras, asociadas y dirigentes. Esto sin negar la perspectiva de género que obtuvieron otras centrales donde había mujeres con gran liderazgo y “doble militancia”, es decir, comprometidas al mismo tiempo con el sindicalismo y el feminismo.

Debido a la falta de información específica y a la ausencia de análisis sistemáticos sobre la presencia de las mujeres en los espacios sindicales de la región en los últimos años, fue necesario recurrir a encuestas, entrevistas y talleres para complementar algunos elementos obtenidos mediante la consulta en los archivos de la Oficina Regional del Trabajo.

La afiliación es uno de los principales indicadores de la vitalidad del sindicalismo, pero la falta de sensibilidad respecto a la perspectiva de género motivó a que en las estadísticas no fuera reconocida la afiliación de las muje-

res y sólo en los años noventa del siglo XX se empezaron a encontrar cifras desagregadas por sexo. El *Censo sindical* realizado por la ENS entre 1990 y 2000, con una muestra de 669 sindicatos, registra que en la última década se pasó de 26.938 afiliaciones de mujeres en 1990, a 33.214 afiliaciones del mismo tipo en el año 2000; por su parte, las afiliaciones de hombres se incrementaron de 61.621 a 65.273 en el mismo lapso de tiempo.<sup>24</sup>

Si bien hubo diferencias entre los distintos tipos de organizaciones y los datos se deben relativizar, es posible afirmar que la afiliación sindical femenina se incrementó en momentos en los que las empresas sufrían un derrumbe y los sindicatos estaban en peligro; en plena época de crisis sindical hubo un fortalecimiento de la afiliación de las mujeres y se cualificó su acción en las bases y en los pocos puestos directivos que lograron alcanzar.

El surgimiento y fortalecimiento de organizaciones sindicales en actividades exclusivas de mujeres que antes no las tenían —como las madres comunitarias—, pudo estar entre las causas del alza en los niveles de afiliación de las mujeres, mientras el auge de la informalidad y los despidos masivos posiblemente influyó en la disminución relativa de la afiliación masculina, que se incrementó más en los sindicatos de gremio. La tendencia de la afiliación masculina y la femenina en el período mencionado es ascendente, pero hay una gran diferencia entre el número de sindicalizados y el de sindicalizadas debido seguramente al predominio del empleo masculino; aún así, es notable en todos los tipos de sindicatos el aumento de la afiliación femenina. En síntesis, el crecimiento en la afiliación de las mujeres entre 1990 y 2000 fue de un

---

24. Marta Cecilia Buitrago, Marta Rocío Castro e Iván Darío Osorio. “Resultados del censo, *op. cit.*”

63.21%, frente a sólo un 36.78% que alcanzó la de los hombres.

Diversos obstáculos han dificultado la afiliación sindical de las mujeres: su permanencia en las organizaciones, su participación activa y las posibilidades de incrementar su posicionamiento. A partir de algunos testimonios de actoras comprometidas en el mundo laboral –que expresan con palabras propias la dimensión de sus dificultades–, es posible reconocer los sentimientos y temores de las mujeres. Entre los factores que más han incidido en la baja sindicalización femenina se destacan los siguientes:

- La presión que ejercen los patrones sobre las mujeres que son responsables de sostener a su familia, y el miedo a represalias que signifiquen el despido, sobre todo de las más recientemente vinculadas:

La mujer es más vulnerable a las presiones del patrón en relación a la amenaza de perder el empleo si se afilia al sindicato; ella prioriza mantener su trabajo para garantizar los ingresos familiares, pues la mayoría de trabajadoras son cabeza de familia (las mujeres separadas y de unión libre representan la mayor tasa de participación laboral, las primeras el 67,3% y las segundas el 41,6%) antes que optar por organizarse y participar activamente en la dinámica sindical.<sup>25</sup>

- El temor a ser despedidas o un sentimiento de gratitud hacia los dueños y el gerente:

Al menos nos dan trabajo. Otras no opinan nada al respecto. Dicen que están bien como están, ni para un lado ni para el otro [...] por ahora, algunas mujeres no escuchan razones y es muy difícil sensibilizarlas para que se afilien, pero si se propone al sindicato que

---

25. CUT, “Mujer hagamos el cambio...” *op. cit.*, p. 15.

le haga cumplir a la empresa los convenios internacionales que tienen que ver con los derechos laborales<sup>26</sup> de la mujer –como los referentes a trabajo nocturno para mujeres mayores de edad, horas de lactancia, guarderías–, seguramente se animarían; su apatía puede deberse a que nos falta desarrollar un plan de capacitación sobre derechos laborales y humanos de la mujer.<sup>27</sup>

- El mantenimiento de una actitud de “demonización” de la organización sindical que impide el “reconocimiento del sindicato como una agrupación que lucha por el mejoramiento y bienestar de los trabajadores-as”.
- La ausencia o escasez de las mujeres en algunos sindicatos, debido a que el mismo trabajo se caracteriza por ser “masculino”. Los hombres predominan en oficios como los de ebanistas y carpinteros, mineros, metal-mecánicos, electricistas, choferes de bus y transportadores, pavimentadores, fabricantes de materiales para la construcción –vidrios, cementos, baldosas, cerámicas, ladrillos–, equipajeros, pescadores, vigilantes, mecánicos automotrices, matarifes, madereros, trabajadores agropecuarios y forestales, químicos y plásticos. En el *Censo sindical* que hizo la Escuela Nacional Sindical en el año 2000, de una muestra de 669 sindicatos que se registraron hubo 23, el 3,4% que no tenían mujeres sindicalizadas.

Se pueden anotar muchos otros obstáculos para el ingreso y permanencia de las mujeres en los sindicatos y sin embargo esto no ha sido óbice para que las sindicalistas –a pesar de las bajas cifras de afiliación femenina–

---

26. La entrevistada se refiere al derecho de la mujer a tener igual remuneración que los hombres cuando desempeña el mismo trabajo.

27. Entrevista con mujer sindicalista de Formacol que participó en el *Seminario nueva dirigente sindical* de la ENS, Medellín, 1997.

demuestren un empuje cualitativo que parece multitudinario. Las trabajadoras luchan diariamente por superar las dificultades, perseverar y lograr cambios en la institución sindical, pero si bien muchas cosas han cambiado en su beneficio, todavía se intenta sostener la mentalidad que favorece la superioridad masculina. Aún hoy las mujeres tienen que oír y padecer —entre serio y en broma— discursos y actitudes que dificultan su afiliación sindical y su permanencia y acción en las organizaciones sindicales.

Son muy diversas las percepciones que las sindicalistas de Antioquia tienen acerca del poder, en el *Seminario nueva dirigente sindical* realizado por la ENS en 1999 se manifestaron algunas de ellas: el término poder se asocia con política, con tener fuerza y estar en capacidad de competir y tomar decisiones; el poder se obtiene mediante el trabajo, el dinero, las capacidades y la inteligencia, pero ante todo se asocia con tener ideales. El poder como proceso remite a considerarlo como una lucha para vencer obstáculos, para crear ambientes y lograr el dominio de uno mismo, mientras el poder como liderazgo se entiende como guiar y dirigir, cambiar y ayudar a cambiar, tener una palabra y un discurso que motiven y muevan a otros.<sup>28</sup>

Hay un consenso en cuanto a identificar el terror y la violencia soterrada o explícita como un medio que se utiliza para ejercer poder en el sentido de dominio y también para manejar el tiempo, el olvido y la historia como instrumentos de la subordinación de las mujeres en los sindicatos. En general, todas las voces recogidas afirmaron que en el sistema sindicalista-patriarcal no se tiene en cuenta a las mujeres para la toma de decisiones y que las

---

28. Entrevista a María del Rosario Romero, en: *Ibid.*

juntas directivas de los sindicatos han sido siempre un fortín masculino al cual ellas han estado ingresando con mucha dificultad. Los patrones de discriminación de género hacen que incluso en sindicatos con una afiliación mayoritariamente femenina, se les encomienden la dirección y la orientación de la organización a los hombres.

Aunque —como se dijo antes— las direcciones sindicales masculinas no creen que la participación de la mujer sea necesaria ni ven su ausencia como un bache en la democracia sindical, hay una tímida promoción de las mujeres en los cargos directivos. Cuando ellas inciden se notan cambios en los estilos y los métodos de trabajo porque éstos empiezan a ser más colectivos, a tener en cuenta a otras mujeres y a considerar “el pensar y sentir de la base”; la transformación es débil todavía pero las mujeres tienen una apuesta clara: han optado por una democracia que debe tener “rostro de mujer” para serlo y por la resolución pacífica de los conflictos. Las mujeres tampoco olvidan la defensa de los derechos económicos, sociales y culturales, los cuales se amplían con la visión de los derechos ambientales y de los derechos sexuales y reproductivos que son “los más humanos de todos los derechos”.

Las trabajadoras encuentran muchos obstáculos para sindicalizarse e intervenir activamente en puestos directivos, la doble o triple jornada de trabajo limita su participación en las actividades sindicales y éstas nunca contemplan el horario de las mujeres:

El rol de la mujer en nuestro medio no le permite participar en estas actividades por las funciones hogareñas y laborales que desempeña. [...] A la mujer su doble jornada, hogar y trabajo, le impide conocer sus derechos y reclamarlos [...] a fin de año no pueden



participar porque se encuentran en reuniones de entrega de notas y entrevistas en los colegios de los hijos.<sup>29</sup>

En el diagnóstico que realizó el Departamento de la Mujer de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, en 1994, en cooperación con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, y sobre una base de 54 encuestas,<sup>30</sup> se detectaron las siguientes dificultades experimentadas por las mujeres en los sindicatos: un 67% de las encuestadas resaltaron la obligación de atender el hogar al mismo tiempo que se asumen las responsabilidades sindicales –los hombres no tienen ese problema– y consideraron que en esta recarga influye la socialización de género discriminatoria pues “la mujer no fue educada para poder desempeñarse más activa y participativamente”.<sup>31</sup> Esta situación se agrava por la existencia de un número significativo de mujeres trabajadoras que son cabeza de familia, les falta tiempo y tienen grandes dificultades económicas; algunas confesaron que a pesar de vivir en pareja también parecen “cabeza de familia”, porque el hombre no aporta económicamente o no comparte los oficios domésticos y el cuidado de la prole.

Por otro lado, las encuestadas hablaron de “la falta de confianza de los hombres en las mujeres, y de éstas en sus compañeras”:

[...] actitudes de celo en el liderazgo, tanto de hombres como de mujeres, lo que conlleva a comportamientos poco solidarios y de igual forma a relaciones autoritarias que limitan la participación y que obligan en ocasiones a la mujer directiva a adoptar modelos autoritarios en su comportamiento.<sup>32</sup>

---

29. Participante en el *Seminario nueva dirigente sindical* de la ENS.

30. Véase: CUT, “Mujer hagamos el cambio...”, *op. cit.*, p. 6, (cuadros).

31. *Ibid.*

32. *Ibid.*

A lo anterior se agregan –por ejemplo– las rivalidades entre las trabajadoras y las empleadas del sector público,

dado que las empleadas se encuentran en categorías más altas por su nivel académico y personal, [y] por lo tanto no se sienten identificadas ni representadas por la organización sindical.<sup>33</sup>

Además, existen las discriminaciones por la clase social, el color de la piel y la mayor valoración de los trabajos intelectuales frente a los trabajos manuales. También falta capacitación en el manejo de la práctica sindical y el conocimiento de sus mecanismos por parte de la mujer, y educación en derechos de las mujeres y equidad de género. Las directivas se preocupan poco y no destinan los suficientes recursos para que las mujeres estén “motivadas, capacitadas e informadas”.

Las dirigentes sindicales “se cansan y llegan a veces a abandonar la dirigencia y hasta el movimiento sindical”; ellas impulsan, organizan y toman iniciativas en diversos proyectos, pero se les niegan el apoyo y los recursos necesarios para llevarlas a cabo y no se les asignan presupuestos para la formación y representación de las mujeres. La falta de interés de los compañeros frente al trabajo de las dirigentes, contrasta con su propia actitud: “las mujeres en cambio vivimos reconociendo, aplaudiendo y apoyando cualquier cosa que ellos hagan”.<sup>34</sup>

Es frecuente la persecución a las dirigentes sindicales, quienes sufren amenazas, despidos y falta de promoción:

---

33. Participante en el seminario *Nueva dirigente sindical* de la ENS, Medellín, 1997.

34. *Ibid.*

me han estancado en una sola sección sabiendo que estoy capacitada para laborar en cualquier sección con muy buena calidad y rendimiento. Ellos piensan que por ser dirigente ya no sirvo para laborar igual que antes, ya no despierto confianza sólo por ser sindicalizada.<sup>35</sup>

Por otra parte, según lo expresan las mujeres sindicalizadas, el acoso sexual se da en alto grado en las organizaciones sindicales como una situación que se usa para ocupar o mantener cargos en las direcciones, o para obtener respaldo y complicidad en hechos que benefician al acosador; el acoso sexual existe pero está muy oculto y no se denuncia.

Las mujeres temen participar en la organización sindical si tienen un nivel académico bajo, pero cuando empiezan a estudiar les queda menos tiempo para asumir cargos directivos y participar plenamente; algunas todavía piensan que el liderazgo sindical es sólo para hombres. Además, a pesar de toda su capacidad de liderazgo, las mujeres son relegadas a funciones subordinadas y se les asignan tareas secundarias: “la mayoría de los activistas son mujeres que acompañan a los dirigentes y mientras ellos hacen el discurso, ellas entregan la chapola”.<sup>36</sup>

El movimiento sindical en el mundo tiene como razón de su existencia la defensa de los derechos, la democracia, la justicia y la igualdad, pero se constata que en las organizaciones sindicales no hay equidad: “en proporción, social y sindicalmente las mujeres han estado en segundo plano en la participación en todos los niveles”.<sup>37</sup> Los sindicatos reproducen los mismos problemas del

---

35. *Ibid.*

36. CUT, “Mujer hagamos el cambio...”, *op. cit.*, p. 10.

37. *Ibid.*, p. 11.

mundo laboral, en ellos se localiza a las mujeres en puestos con ninguna o poca posibilidad de ascenso y jefatura y las que logran altos cargos son una excepción; las más perseverantes han repetido durante varios períodos la suplencia, sin la menor esperanza de llegar a ser principales. Los hombres interrogados sobre este asunto generalmente eluden una respuesta seria e insisten en que no importa en qué posición esté la persona, pues si de verdad es una líder desde cualquier lugar le hará bien al sindicato.

Estas contradicciones de la ideología sindical no son propias del presente, se ha creído normal que el papel de las mujeres sea “seguir al líder masculino” y no contradecirle aunque las mujeres llevan décadas luchando por alcanzar una voz propia.

Las mujeres en el sindicato no tienen potencialidad de participación en escenarios de formación, gestión o decisión; en otras palabras la participación de las mujeres en el movimiento sindical es cuantitativa más no cualitativa. Apenas en el 2002 se empiezan a tener en cuenta las decisiones, sugerencias y aportes de las mujeres en la junta regional de Antioquia.<sup>38</sup>

Una vez en los cargos directivos las mujeres deben enfrentarse a múltiples tropiezos, en un mundo hecho a la medida de los hombres, a ellas les cuesta trabajo asumir toda la dimensión de su autoridad y sus derechos. Por ejemplo, algunas que ocupan cargos de dirección procuran no pedir el derecho alcanzado del permiso sindical, no piden la descarga laboral y se niegan a exigir en igualdad de condiciones los viáticos o el apoyo para viajes de capacitación y para participar en eventos nacionales e in-

---

38. Participante en el *Seminario nueva dirigente sindical* de la ENS, Medellín, 2002.

ternacionales; estas sindicalistas argumentan que no lo hacen porque les dirían “brujas” y tanto los jefes como sus compañeros (as) del sindicato las verían mal.

Otro de los grandes problemas es que “por desarrollarse en ambientes masculinos, las mujeres terminan asumiendo características masculinas de la cultura patriarcal en su comportamiento, para poder ascender”.<sup>39</sup> Sin embargo, las mujeres sienten que en la última década se han presentado cambios:

por primera vez empezamos a ser visibles en el sindicalismo, no como casos únicos o extraordinarios, o como personas aisladas, sino como colectivo, con intereses comunes y propios; además podemos participar, no sólo de la dinámica sindical, sino también de la dirección de ésta.<sup>40</sup>

Por supuesto está vigente todavía un modelo fantástico de mujer que por la naturaleza de su género ostenta características morales de bondad y maternalidad, esta mentalidad convive en las actuales décadas de transición con otra visión que le da paso a una conciencia de la ciudadanía de las mujeres y a un sentido de responsabilidad. Así, varias opiniones expresan que

las mujeres son pasivas, tienen poco poder de decisión, no quieren asumir cargos de responsabilidad, son tímidas al tomar la palabra, expresan más sus sentimientos, son más solidarias, son más organizadas, emprendedoras y constantes.<sup>41</sup>

En las respuestas sobre la participación de las mujeres se esgrimen argumentos que juegan con lo que se ha creído “natural” en la mujer:

---

39. CUT, “Mujer hagamos el cambio...”, *op. cit.*, p. 10.

40. *Ibid.*

41. *Ibid.*

Se puede afirmar que la mujer tiene más pertenencia familiar, es activa familiarmente, pero pasiva en lo que tiene que ver con los sindicatos [...]. En esta sociedad la mujer es más sumisa, teme más a perder su puesto, desconoce más sobre el tema sindical, concibe la actividad sindical como peligrosa, considera que el trabajo sindical le quita tiempo a la actividad familiar. ¡Ah!, pero cuando la empresa solicita que nos quedemos más tiempo para trabajo u otras actividades, casi nunca hay problema para hacerlo.<sup>42</sup>

Progresivamente y con la visión de género, las mujeres sindicalizadas han podido observar la antigua fraternidad que reina entre los hombres: “los hombres siempre están ahí apoyándose unos a otros, en los sindicatos siempre se eligen entre ellos mismos”. Al mismo tiempo ellas han empezado a valorar las alianzas entre mujeres, la solidaridad.

Si se hace un balance es posible observar –tal como lo expresó una sindicalista entrevistada– que “siendo la participación de la mujer muy poca, ha sido de mucha ayuda para el progreso de los sindicatos”.<sup>43</sup> Se reconoce que las mujeres han ganado espacio en la vida pública y han crecido como personas ante sí mismas y ante su familia, aún a costa de hacer el doble de esfuerzo que los hombres: “Como lideresas debemos enfrentar más riesgos y compromisos que el hombre, por eso en el esfuerzo por alcanzar estos espacios tenemos que redoblar nuestra energía”. En el deseo, las mujeres quieren ejercer el poder de un modo distinto:

El liderazgo de la mujer es aún bajo, por eso las que estamos completamente convencidas de nuestro papel como líderes debemos alentar, animar, convocar a

---

42. Participante en el *Seminario nueva dirigente sindical* de la ENS.

43. *Ibid.*

las demás mujeres [...] debemos dejar de lado el egoísmo, el deseo de poder absoluto, para compartir y ser auténticas líderes que luchan por sacar adelante sus comunidades, sus hogares, sus organizaciones y así lograr un espacio abierto a nuestras ideas y realizaciones que nos harán sobresalir sin necesidad de monopolios, ni de atropellar a las otras en sus derechos.<sup>44</sup>

Con el avance en sus niveles de conciencia, las mujeres organizadas han estado solicitando desde 1994 que se elimine todo tipo de discriminación en los sindicatos –piden que se aplique la ley 51 de 1981– y se concrete un verdadero proyecto sindical que responda a sus principios para lograr una participación femenina plena:

Para ello, se debe incluir en los objetivos comunes a la organización sindical, el de la equidad de género como una articulación necesaria para el fortalecimiento del movimiento sindical y social.<sup>45</sup>

Así, la participación de las mujeres se divisa como una transformación de la práctica sindical en general.

Algunas mujeres han tenido cambios significativos en cuanto a su participación en la vida social y política, y una gran mayoría de mujeres desempeña simultáneamente un liderazgo político o social en organizaciones distintas a los sindicatos:

Fui nombrada en la Junta Directiva, ya que una compañera lanzó una plancha con el nombre mío. En mi vida personal no me ha afectado en ningún momento, en lo laboral he tenido que relacionarme más con las personas y enfrentar diferentes situaciones y en lo social debía vencer más mi timidez. Lo que esperaba era un apoyo del sindicato y poder aprender, ya que

---

44. Sindicalista entrevistada.

45. CUT, “Mujer hagamos el cambio...”, *op. cit.*

no sabía nada de sindicalismo. Hoy en día ya no lo veo como un escampadero, he aprendido mucho, he sabido valorar las luchas de clase y que se nos respeten nuestros derechos.<sup>46</sup>

En los últimos 40 años son muchas las mujeres a quienes la experiencia de participar en la vida sindical les ha transformado su vida. El sindicalismo las ha hecho comprender que tienen derechos y las ha llevado a crisis personales que las conducen a optar por cambios en su pensamiento, sus actitudes y opciones de vida; las ha impulsado a hacer elecciones que afectan su vida afectiva y familiar y a tomar decisiones relacionadas con la capacitación, la educación o la profesión, además de despertar su vocación de poder.

Los sindicatos han optado por diversas formas organizativas de la mujer, algunas como los departamentos y las secretarías de mujer son dependencias reconocidas en la estructura sindical y otras, entre ellas los comités, las comisiones y los equipos, son principios de organización que no están considerados en los estatutos o funcionan como parte de las secretarías o los departamentos.

En 1994, en la mayoría de las instancias intrasindicales de las mujeres se impulsaban actividades educativas dirigidas a ellas –talleres, seminarios o foros–, pero sin continuidad ni objetivos definidos; fundamentalmente se realizaban trabajos coyunturales de carácter social, como organizar el Día de la Mujer, el Día de la Familia y otros.

La potencialidad y capacidad de las mujeres organizadas en los sindicatos se empezó a reconocer, en la práctica, en 1991; pero en muchos de ellos todavía no existe un medio propicio para reflexionar y actuar con respecto a los derechos de las mujeres y en algunos éste es un tra-

---

46. Participante en el *Seminario Nueva dirigente sindical* de la ENS.



bajo marginal. Junto con otros esfuerzos institucionales, el Departamento de la Mujer de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, ha trabajado intensamente por este logro; la central retomó los intereses de las mujeres en cuanto a su formación y educación específicas con perspectiva de género y en tal sentido programa talleres nacionales y ha formado equipos de carácter nacional y regional que inciden en la generación de espacios de mujer en los sindicatos. Estos equipos de trabajo tienen una mayor conciencia y planes más claros.

Fue en el Departamento de la Mujer de la CUT –que nació en 1986 con la central– donde se gestó la idea de realizar un congreso de la mujer trabajadora. A fines de 1987 se reunió el *I Congreso de la mujer trabajadora* con la participación de 2.005 mujeres trabajadoras, campesinas, indígenas, estudiantes y habitantes de los barrios urbanos; entre los resultados del evento estuvo la elaboración y presentación de un pliego de peticiones de las mujeres, donde se consignaron las mínimas exigencias en los campos político, económico y social.

En 1994 tuvo lugar el *II Congreso de la mujer trabajadora* de la CUT, en el cual estuvieron representadas 117 organizaciones y participaron 1.200 personas de las cuales 846 eran mujeres. La temática central fue la dignificación del trabajo femenino, pero también se discutió acerca de la discriminación sexual del mercado y el poder de las organizaciones sindicales, y se le hizo un cuestionamiento a la democracia con base en los conceptos de equidad e igualdad. En el evento se concluyó acerca de la necesidad de que el movimiento sindical asumiera la perspectiva de género.

Desde su creación hasta el año 2000, el Departamento de la Mujer de la CUT ha adelantado diversas acciones, por ejemplo las que se destacan a continuación:

- En el *I Congreso de la mujer trabajadora* se le planteó al gobierno un pliego de peticiones y se reivindicó la paz. Por esa época era notoria la oposición entre el pensamiento feminista y las mujeres sindicalistas, y en torno a las mujeres predominaban las ideas de los movimientos políticos de izquierda.
- El acercamiento entre sindicalistas y feministas<sup>47</sup> permitió que algunas líderes sindicales hicieran parte del movimiento social de mujeres, que compartieran y aportaran nuevas perspectivas. Por ejemplo, a raíz de la participación en la Mesa de Trabajo Mujer –de la Comisión de Ingreso y Empleo– se convocó a las mujeres en general, sindicalizadas o no, para discutir e incidir sobre temas como la política del empleo para Medellín, el Sisben y la Red de Solidaridad Social.<sup>48</sup> En una primera etapa se crearon las secretarías de la mujer para que se encargaran de los asuntos relacionados con la mujer, la familia y la niñez, y posteriormente se conformó un equipo nacional de mujeres que intentó ser un colectivo; no obstante se siguió chocando con las militancias de izquierda en cuanto a la visión del ser y el papel de las mujeres.
- En 1994 se realizó el *II Congreso de la mujer trabajadora* de la CUT, donde se reflexionó acerca de la identidad de la mujer-trabajadora-sindicalizada y se avanzó en discusiones sobre los temas de género y clase e identidad de clase-identidad de género. En el evento participaron mayoritariamente las militantes de los partidos.
- Dos logros importantes fueron la creación de la Es-

47. En 1991 se entrevistaron Patricia Buriticá de la CUT y la feminista Rocío Pineda del Área Mujer de la ENS.

48. Comisión de Ingreso y Empleo, Mesa de Trabajo Mujer, *Acta número 4*, agosto 17 de 1995.

- cuela de Liderazgo para Mujeres Betsabé Espinosa y el establecimiento de la Casa de la Mujer Trabajadora.
- En 1998 se realizó el *III Congreso de la mujer trabajadora* de la CUT, en el cual se trató de ganar una identidad colectiva para que las mujeres tuvieran voz y voto. Las asistentes buscaban organizarse en forma de colectivo y esto las llevó a preguntarse por la definición de los objetivos y a levantar banderas como la lucha por la penalización del acoso sexual, la recuperación del salario –especialmente para las madres comunitarias–, el no despido por embarazo, la pensión para las madres que quedaran solas debido al conflicto armado y la ampliación del trabajo sindical con mujeres trabajadoras del sector informal.

La dirección de la CUT propuso que las mujeres participaran en las listas electorales y se separaron el Departamento de la Mujer y la Segunda Vicepresidencia de la Juventud y la Niñez; a partir de entonces los congresos de las mujeres se realizarían estatutariamente cada cuatro años. Estos eventos fueron reconocidos como deliberativos en los temas de mujeres y respetados por el congreso general, la CUT se propuso organizar la fuerza colectiva de las mujeres para cambiar la realidad sindical interna mediante su participación plena. Con el discurso sindical se buscaba promover una acción para reconocer y atender las necesidades de las mujeres, considerando que hacen parte de la central y sus banderas deben ser asumidas como propias por la CUT, y que dicho proceso no sólo fortalece a la CUT sino al sindicalismo en general.

- En 1999 se realizó el *IV Congreso de la CUT*, allí se logró visualizar la presencia de las mujeres, se formularon claramente y por escrito sus propuestas y se posicionaron sus reivindicaciones; así mismo, se lo-

graron acuerdos entre mujeres de diversas tendencias y se ratificó la opción de las mujeres por la paz. Desde la propia experiencia de las sindicalistas antioqueñas, los logros del *IV Congreso* se pueden resumir así:

Fue el primer intento de mostrarnos como mujeres, con una lista de mujeres, representando los intereses de las mujeres. Salen tres mujeres que pueden colectivamente negociar. Por primera vez las mujeres quieren y eligen en qué puestos estar: secretaria general, secretaria de la mujer, secretaria de educación. El reto es ser mujeres con capacidad de negociación, de hacer alianzas y colectivos de presión. Aprendimos que lo más necesario es aspirar a cargos directivos y luego precisar a qué aspiramos. Para nosotras la política es la construcción colectiva de decisiones y estas decisiones hay que asumirlas. Decisión es compromiso, la política se hace en el espacio público y no quedándose en la casa. Es necesario hacer ejercicios de política pública colectiva, algo así como un Frente de Mujeres; nos planteamos constituir un colectivo de mujeres y estructurar nuestro proyecto colectivamente, y para ello hay que empezar por visibilizar los colectivos de mujeres que hay en Medellín. Porque definitivamente no queremos repetir la experiencia sindical masculina del individualismo, de las jerarquías y de la exclusión.<sup>49</sup>

Según la opinión de las sindicalistas entrevistadas, son muchos, diversos e importantes los aprendizajes que se lograron en este proceso:

La participación de las mujeres debe tomarse completamente en serio por las mismas mujeres y por los sindicatos, porque ahí está el secreto de su revitalización. En este proceso hemos aprendido que no hay

---

49. ENS, *Seminario nueva dirigente sindical*, Medellín, 1999.

que perder los acumulados y no se debe olvidar lo concreto. En un comienzo, quienes lanzamos la idea de participar no estábamos interesadas en candidatar, pero luego nos lanzamos gracias al apoyo y acompañamiento de más mujeres. Si bien no somos las únicas ni las mejores, no podemos olvidar que la fortaleza está en la unión y que las votantes femeninas somos mayoría.

Es necesario hacer acuerdos, convocar a otros sectores y tratar de articular las diferentes propuestas, para que podamos ejercer la democracia a partir de un voto programático. Debemos trabajar en pro de la presencia y la palabra nuestra como mujeres, trabajadoras y sindicalistas en espacios de decisión, no podemos reducirnos al espacio cerrado del hogar o al espacio cerrado del sindicato.

Ser sindicalista es ser ciudadana plena. Por ello es necesario una permanente campaña de formación sobre sindicalismo y mujeres, y estar atentas a la legislación internacional, nacional y local e influir en ellas para hacer respetar nuestros derechos e incluir los que todavía no se nos reconocen.<sup>50</sup>

Así mismo la Secretaría de Asuntos Femeninos de la CTC ha permanecido activa desde su creación en 1963, como un espacio institucional orientado a desarrollar actividades que giran en torno a los intereses de las mujeres trabajadoras. Sus acciones se concentran fundamentalmente en la educación y han recibido el apoyo de la cooperación internacional con la influencia del Comité Femenino Mundial de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, Ciosl<sup>51</sup> y el Comité

---

50. *Ibid.*

51. Entre 1983 y 1993, la CTC tuvo representación en el Comité Femenino Mundial creado por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, Ciosl, en 1959.

Femenino Continental de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores, Orit,<sup>52</sup> de las cuales la CTC es filial. La mayoría de las juntas directivas de la CTC han sido masculinas, pero tanto en el nivel central como en los sindicatos filiales donde se asienta esta secretaría, ha estado siempre una mujer en concordancia con los estatutos.

Según el diagnóstico de la Secretaría de Asuntos Femeninos de la CTC, los problemas de las mujeres en el mundo sindical están asociados a múltiples factores: su gran enemigo es el tiempo que le dedican a las obligaciones del hogar, asumiendo largas jornadas de trabajo; adicionalmente, muy pocos sindicatos tienen espacios de mujeres y es muy baja –cuando existe– la inversión que se hace para educarlas. De las afiliadas a CTC, sólo el 31,5% dicen tener en sus sindicatos programas específicos para potenciar la participación de las mujeres y los pocos que tienen espacios de mujer no poseen autonomía administrativa ni financiera. Los hombres no ceden el poder porque temen perder sus puestos de privilegio y a las mujeres les falta confianza en sí mismas. En síntesis, la cultura machista que por siglos ha menospreciado a las mujeres, no acepta la igualdad de derechos.<sup>53</sup>

No obstante los avances obtenidos en cuanto a la integración de los temas de género a las actividades sindicales, todavía en el año 2002, después de indagar en una muestra de doce sindicatos de Antioquia, se encontró que

52. La CTC fue una de las organizaciones fundadoras del Comité Continental de la Mujer Trabajadora, Comut, creado por la Organización Regional Interamericana de Trabajadores, Orit en 1989.

53. Ofelia Londoño Urrego, *Elaboración del diagnóstico participativo para el plan de fortalecimiento de la participación sindical de las mujeres en la Confederación de Trabajadores de Colombia, CTC*, Bogotá, Oficina y equipo técnico multidisciplinario para los países andinos OIT, 2002.

solamente tres de ellos tienen constituida un área dedicada a la mujer; el área está conformada en la Unión Nacional de Empleados Bancarios, Uneb, la Asociación de Empleados del Municipio de Medellín, Adem, y la Asociación de Institutores de Antioquia, Adida y en siete sindicatos más sólo se ha elaborado un proyecto para crearla. Este panorama muestra que en Antioquia aún es limitado el interés por vincular los temas de género al ámbito sindical y existen pocos avances institucionales en esta materia, pero a la vez expresa que las fuerzas sindicales—del sector bancario, el Municipio de Medellín y el magisterio— son diferentes de las que predominaron en la primera mitad del siglo XX, es decir, los trabajadores de las fábricas y en particular las obreras textiles.

En años recientes, son las mismas mujeres quienes han sustentado la necesidad de tener ámbitos propios en las organizaciones populares y sindicales, de asumir integralmente la equidad de género y trazar políticas de acciones positivas para transformar su condición y posición:

De vital importancia para nuestro quehacer como mujeres, es la búsqueda de apoyo y valoración a nuestros espacios en las organizaciones que aún no ven el potencial que representamos como sector social [...] las mujeres debemos apropiarnos de las políticas y programas de nuestros sindicatos para aportar en forma protagónica, ayudando a transformar las prácticas burocráticas, verticales, coyunturales y cómodas [...] la participación masiva de la mujer en los sindicatos implica flexibilizar las estructuras y prácticas sindicales teniendo en cuenta las limitaciones que tenemos las mujeres, heredadas de una cultura patriarcal que nos ha colocado en la esfera de lo privado y buscar formas de asumir de conjunto las responsabilidades del hogar [...] Los sindicatos deben involucrar no sólo a las afiliadas sino también a las compañeras e hijas de

los trabajadores y trabajadoras [...]. El protagonismo de la mujer lo debemos ganar desde el reconocimiento de lo que somos y la identidad a construir, superando las prácticas de años anteriores que nos llevaron a asumir actitudes machistas para que los demás nos reconocieran y tuvieran en cuenta [...] no se trata de enfrentarnos hombres y mujeres de una misma clase explotada. Debemos avanzar hacia niveles de participación en las decisiones que se tomen en los diferentes espacios donde nos encontremos para superar el papel secundario que siempre nos asignaron y que no debemos seguir asumiendo.<sup>54</sup>

Varios aspectos críticos restringen la acción y la dimensión de las mujeres en algunos sindicatos u organizaciones, entre ellos se destacan la persistencia de lo establecido, la escasa democracia interna, la poca flexibilidad en la renovación de las dirigentes y los conflictos que se presentan entre las mujeres.

En algunas oportunidades a los asuntos femeninos se les han asignado funciones de representación nacional o internacional, pero ellos no siempre están estructurados orgánicamente en el sindicato; sus integrantes no participan en la toma de decisiones mientras los dirigentes –generalmente hombres– se muestran satisfechos y se ufanan “de mostrar[le] al mundo lo progresistas y democráticos que son”.<sup>55</sup> La mayoría de los sindicatos no tienen una instancia específica para las mujeres, algunos tienen áreas o grupos de mujer y son realmente pocos los que han creado una secretaría de la mujer que desarrolle tra-

---

54. Noemy Tamayo, “Construyendo una perspectiva de género y clase”, en: *Correo Pedagógico*, Medellín, CEID-Adida/Centro de Estudios e Investigaciones Docentes, año 12, N° 38, abril de 2002, pp. 14-15.

55. Así pasa en varios sindicatos de Colombia y Centroamérica. Véase: Roland Membreño y Elsa Guerrero, *Maquila y organización sindical en Centroamérica*, Centro de Estudios y Análisis Socioculturales, CEAL, Centro Editorial de la Mujer, 1994, p. 82.



bajos desde la perspectiva de género. Con frecuencia en estos espacios se refuerza la mentalidad tradicional porque las mujeres asumen tareas “femeninas” como la celebración de eventos o el festejo del día de la madre, el día del niño y la navidad.

Las relaciones entre mujeres no son homogéneas, pues así como existen relaciones de solidaridad y apoyo mutuo, también se dan conflictos, contradicciones y desencuentros. Lo importante sería que los espacios de mujer fueran como su nombre lo indica, unos lugares apropiados para debatir, deliberar, solucionar conflictos, llegar a acuerdos, ventilar malos entendidos, estimular, reconocer y autorizar a las compañeras, pero esto no se ha logrado todavía en el ambiente sindical y su carencia plantea dificultades adicionales.

#### **4. Intereses específicos de las mujeres trabajadoras**

La pregunta por las reivindicaciones propias de las mujeres, por sus particulares intereses, necesidades o problemas, suena todavía extraña en algunos sindicatos. Mucho se ha trabajado para visibilizar la condición y posición de las mujeres, para crear conciencia y adquirir herramientas de análisis que develen la subordinación de género, pero falta todavía un largo camino para que tanto hombres como mujeres logren incorporar dicha comprensión. Expresiones como “las necesidades de las trabajadoras son las mismas que las de los trabajadores” o “aquí luchamos para todos sin distinción”, indican que en los sindicatos y las organizaciones es necesario fortalecer los procesos formativos para sensibilizar en asuntos de género:

Nosotras nunca llegamos a decir es que las mujeres necesitan tal cosa, [...] la lucha era reivindicación para todo el mundo, nunca había cosas específicas; los es-

tatutos ni siquiera contemplaban una secretaria de la mujer. Y la verdad, nunca pensé en sentarme a trabajar sólo por las mujeres, yo trabajaba por todos y me tocó más bien sola entre los hombres.<sup>56</sup>

En lo relacionado con las reivindicaciones específicas de las mujeres, desde los años ochenta algunos sindicalistas –hombres y mujeres– han estado insistiendo para que se desarrolle un proceso de formación en la perspectiva de género, en sindicatos como Uneb, Adem, Adida y otros. Frente a las reivindicaciones consignadas en pliegos de peticiones o en convenciones laborales, la respuesta obtenida en algunos sondeos pasa primero por un gesto de sorpresa, luego por la expresión de un “no” rotundo y finalmente se alude a la única ventaja que se ha concedido en todos los acuerdos laborales: la prima o bonificación por nacimiento de un hijo, la cual inicialmente se obtuvo para los vástagos reconocidos por el padre –y luego se extendió al aborto por “causas naturales”– aunque en algunas convenciones no estaba explícita esa condición.

Sobre los intereses particulares de la mujer trabajadora, en 1979 el *III congreso de la Cstc* que se efectuó en Bogotá, retomó lo que se había planteado en el *XVIII congreso de la Fedeta-Cstc* acerca de los objetivos fundamentales de la Fedeta:

El llamado a la lucha por un salario justo que corresponda a las necesidades de los trabajadores [...] y porque la juventud y la mujer no sean discriminadas ni en el trabajo ni en los salarios.<sup>57</sup>

Así mismo, la central se propuso crear diversos establecimientos para contribuir a la formación de los niños

---

56. Apartes de una entrevista a Suvia Montoya para hablar sobre Adem.

57. Iván Darío Osorio O. *Historia del sindicalismo...*, op.cit., p. 81.

y los jóvenes –particularmente las guarderías infantiles–, buscar la sindicalización de todos los trabajadores colombianos y apoyar el desarrollo de todas las formas organizativas de los trabajadores y del pueblo para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo; también hubo una preocupación por elevar el nivel organizativo y de lucha de la mujer trabajadora.<sup>58</sup>

Los intereses de las mujeres no siempre se han puesto en evidencia o se han considerado en el panorama sindical, sus demandas fluctúan entre las peticiones restringidas y los intereses personales, entre las protecciones extra y la ampliación de los derechos ya consagrados en la legislación laboral. Hay desde las mujeres que luchan por no perder los derechos adquiridos o por lograr el mínimo de un trabajo digno, hasta aquellas que –con una visión más amplia– luchan por reivindicaciones para todas las mujeres trabajadoras: las que trabajan en el hogar y en la fábrica, en la calle y la plaza, en el campo y la oficina, las de la maquila y las temporales.

Generalmente –y esto aplica para el caso de Antioquia–, las mujeres que tienen un empleo no ven las necesidades del resto de sus congéneres hasta que los remos laborales las amenazan o las tocan en lo personal. Frente a la urgencia de defender su puesto de trabajo, algunas –también las sindicalizadas– han perdido la visión social y política de su papel como actoras sociales. A esto se le suma la precaria existencia de redes entre las mujeres de todos los sindicatos, para trabajar con más fuerza por las reivindicaciones propias de su género; igualmente, aún son débiles las alianzas con las demás expresiones del movimiento social de mujeres e incluso en muchos sindicatos las mujeres organizadas carecen de una

---

58. *Ibid* pp. 81-82.

conciencia que las impulse a identificarse como parte de este movimiento. En la inexistencia de sensibilidad frente a las necesidades propias, radica en parte la explicación de por qué en muchos sindicatos no se considera necesario crear un área o una secretaría de la mujer.

En los pliegos de peticiones y las convenciones laborales de las tres últimas décadas del siglo XX empezaron a aparecer cada vez con más claridad algunas necesidades de la mujer, pero sólo se mencionaban cuestiones relacionadas con la vida reproductiva –la prima por nacimiento de un hijo o por aborto y la licencia remunerada para el padre– y soluciones para el cuidado de los infantes. Esto se debe observar con detenimiento, ya que por un lado indica que la negociación laboral intermediada por pliegos y convenciones ha perdido importancia, y por otro que las necesidades e intereses de las mujeres no estaban cobijados en el esquema tradicional de las convenciones.

Con este panorama, los problemas ocasionados por la discriminación de las mujeres en el campo laboral afectan su participación y sus posibilidades de organizarse y por ende debilitan su potencial como fuerza social y su incidencia y proyección en el movimiento sindical.<sup>59</sup> Todavía a fines de la década de los noventa, en Antioquia, se reconocía la infravaloración del trabajo de las mujeres dentro y fuera del hogar, la difícil aceptación de la mujer como autoridad o como ley –es el caso de las agentes de tránsito que son irrespetadas e ignoradas<sup>60</sup>–, el desconocimiento de la maternidad como una función social, la doble jornada de trabajo para la mujer que no cuenta con

---

59. Entrevistas a treinta mujeres sindicalistas, ENS, *Seminario nueva dirigente sindical*, Medellín, 1999.

60. Agentes de tránsito sindicalizadas en Adem, 1999.

el apoyo y la colaboración de su compañero o esposo —jornada que se triplica o cuadruplica cuando además estudia y cumple con sus responsabilidades en el sindicato o en otros grupos sociales o comunitarios—, y la existencia de abuso, violencia, acoso y chantaje sexual en el trabajo.

En tanto las mujeres sindicalistas han logrado reflexionar sobre estas circunstancias, se han planteado la necesidad de establecer —a modo de agenda— compromisos de trabajo que convocan un particular interés en el movimiento sindical de Antioquia. Estas propuestas contemplan varios asuntos:

- La búsqueda de unas nuevas formas de trabajo sindical que consideren un manejo de tiempos, espacios y lenguaje, según las necesidades e intereses de las mujeres.
- El acceso al conocimiento sindical, el cual a su vez debe estar permeado por las ideas, análisis, creatividad y propuestas de las mujeres.
- El planteamiento de líneas políticas de actuación permanente que sirvan para buscar en forma activa la manera de llegar a los espacios de poder.
- El acceso a puestos de dirección en igualdad de condiciones y el aumento y la cualificación de la participación.
- El fortalecimiento conceptual para poder interpretar su historia como mujeres y como sindicalistas.
- La resignificación de la historia de sus sindicatos.
- En definitiva, considerar el sindicalismo como una escuela donde se aprende a rescatar la propia identidad y los derechos como mujeres, a dialogar, concertar y negociar.

Las formas como se manifiestan las necesidades, intereses, reivindicaciones o derechos propios de las muje-

res trabajadoras, son muchas y diversas; pero no todas resultan igualmente visibles o se reconocen como tales. Con frecuencia, las amenazas, la represión y la violencia se perciben como algo rutinario y propio del ambiente cultural, se desconocen los riesgos propios del trabajo que están relacionados con la condición de género por la falta de conciencia en tal sentido, se reconoce poco la tensión y otras condiciones biológicas y culturales de las mujeres, los requisitos injustos para el ingreso y los despidos irregulares del trabajo escasamente se asocian con la propia condición de mujeres y en general las arbitrariedades discriminatorias frente al uso del vestido y el maquillaje son poco cuestionadas.

Lo mismo pasa con la desigual remuneración respecto a los hombres, el estancamiento laboral y la falta de ascensos, las limitadas posibilidades para obtener capacitación, permisos, descargas laborales y viáticos, las restricciones a la participación plena de las mujeres en el sindicato y al uso de préstamos en la asociación sindical; estas situaciones también expresan la desigualdad de las mujeres en el ámbito del trabajo y del sindicato, pero muy escasamente se reconocen como discriminatorias. Es evidente el mayor apoyo que se les da a los hombres en el deporte –un tema aparentemente trivial– y sin embargo, faltan programas para fomentar la salud integral, la salud sexual y reproductiva, el descanso y el tiempo libre de las mujeres.

El desconocimiento y la minimización de los derechos femeninos hacen parte de las condiciones culturales predominantes a las cuales se integran en muchas ocasiones las mujeres sin mayores críticas e incluso muchos de los derechos que habían obtenido los trabajadores del sector formal de la economía mediante su lucha sindical, se

han perdido en los últimos años como elementos constitutivos del derecho al trabajo:

La libre elección, las condiciones equitativas y satisfactorias, la protección contra el desempleo, la no discriminación, el salario igual por trabajo de igual valor, la remuneración equitativa y satisfactoria para la existencia de él o ella y su familia acorde con la dignidad humana, la seguridad, y la sindicalización.<sup>61</sup>

A estas pérdidas han contribuido tanto la llamada deslaborización como la consecuente declinación del sindicalismo y por ello es necesario formular un interrogante frente al crecimiento del desempleo y la informalidad: ¿Cómo hacer cumplir ahora los derechos laborales de las mujeres que no están protegidas por el empleo formal y por la organización sindical?

## **5. Sindicatos de mujeres o con predominio de afiliación femenina**

Aunque parecía imposible que sin siquiera ser reconocidas como trabajadoras fundaran un sindicato, las madres comunitarias lo lograron. Se trata de un caso excepcional porque ellas conformaron un sindicato eminentemente femenino que es el más grande del país –sólo hay un hombre padre comunitario en Antioquia– y ha puesto en discusión temas centrales de la discriminación de género: la valoración del trabajo reproductivo, la consideración de la crianza y el cuidado de la infancia como un trabajo que debe ser remunerado y la maternidad como una función social que es también responsabilidad del Estado.

---

61. CUT, Departamento de la Mujer, *Derechos de la mujer trabajadora*, Bogotá, Unep, 1998, p. 33.

El Sindicato de Madres Comunitarias (Sintracihobi) nació en 1989 en Bogotá y es nacional; surgió debido al desmejoramiento del suministro nutricional que se le proporciona a los niños y niñas que están al cuidado de los hogares del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Icbf, y a que el trabajo de las madres comunitarias —entendido como un voluntariado propio del rol femenino— estaba amparado sólo por el reconocimiento de una bonificación y carecía de salario. Aunque en este caso surge la pregunta acerca del carácter sindical o asociativo —que es común a todos los grupos de mujeres trabajadoras que ven la necesidad de iniciar una lucha colectiva por sus derechos—, las madres comunitarias son las más decididas y claras en asumir la figura institucional del sindicato.

Las madres comunitarias de Medellín se empezaron a organizar en 1993 porque supieron de la existencia de Sintracihobi en Bogotá y entonces las dos iniciativas se encontraron. En Antioquia, las primeras reuniones se llevaron a cabo en medio de los miedos, las violencias familiares y las amenazas de cierre de los hogares infantiles, y en la primera época las madres comunitarias lucharon por los niños y niñas que estaban a su cuidado.

El trabajo más allá de los límites del propio hogar y principalmente la experiencia de la organización, han provocado en las mujeres madres comunitarias cambios personales que las han impulsado hacia la conquista de la autonomía y la valoración personal, luchando con gran valentía y empeño de superación en medio de todas las dificultades. Por ejemplo, un anhelo presente en la mayoría de ellas es continuar sus estudios aunque “hay dificultades para las madres que quieren seguir estudiando por el tiempo que no les da”. Según dice una entrevistada, “el Icbf está pidiendo el grado de bachiller [...] estamos de



acuerdo con la cualificación, pero [...] es necesaria la organización”.<sup>62</sup>

Hacia 1994 las madres comunitarias empezaron a pensar y hablar de sus propios derechos sin dejar de defender los derechos de la infancia y comenzaron a verse como trabajadoras y no sólo como madres. Este momento coincidió con su participación en el *Congreso de la mujer trabajadora* que se realizó en ese año y fue producto del acompañamiento que la organización de madres comunitarias recibió desde el comienzo por parte del Departamento de la Mujer de la CUT y el Área Mujer de la Escuela Nacional Sindical, ENS.

A pesar de los avances en materia organizativa y del empeño puesto en el asunto, no fue posible obtener el reconocimiento de las madres comunitarias como trabajadoras:

Se ha logrado un mejoramiento en ciertas condiciones, pero ese asunto ha sido imposible de resolver hasta el momento, pese a toda la lucha organizativa, política y estratégica que han desarrollado. En estas condiciones, las bases se declaran inconformes por el papel del sindicato en esta materia.<sup>63</sup>

Frente a la dificultad de identificarse como trabajadoras, las madres comunitarias buscaron asesoría y le entablaron una demanda al Estado porque “todo colombiano tiene derecho a organizarse, así no tenga patrón”.<sup>64</sup>

Una gran fortaleza de las madres comunitarias sindicalizadas en momentos de crisis como el actual, es la red de relaciones que establecen entre sí, entre las seccionales,

---

62. Entrevista a madre comunitaria y dirigente de Sintracihobi, noviembre de 2003.

63. Entrevista a Marta Cecilia Londoño del Programa Mujer de la ENS.

64. Entrevista a una dirigente de Sintracihobi.

con otros sindicatos y ONG y con el movimiento social de mujeres. Frente a la propuesta de convertirlas en cooperativas, ellas esperan acompañamiento y apoyo; el momento actual es delicado porque realmente se hallan frente a la posibilidad de perder todos estos años de organización y lucha para ser trabajadoras y exigirle al Estado que cumpla su responsabilidad de pagarles con un salario el trabajo de cuidar a los infantes de los sectores pobres. A esta situación se le agrega el debilitamiento interno que pueden causar las divisiones y la indiferencia de los demás sindicatos y organizaciones de mujeres. ¿Qué hacer entonces frente a la amenaza de ser atomizadas?

[...] con el plan de gobierno de Uribe que quiere convertirlas en cooperativas [...] no se sabe [...] les plantean es que se dediquen a otras actividades para aumentar sus ingresos [...]. El Icbf no se ha pronunciado [...] Van a deslaboralizar más el trabajo de ellas, que ni siquiera se reconoce como trabajo, es un gran retroceso [...]; se generan muchas angustias y dudas, porque no se sabe si se desintegraría o no el sindicato [...]. Se han desarrollado capacitaciones sobre cooperativismo y hay algunos municipios donde funcionarios del Icbf vienen acolitando la conformación de cooperativas [...]. El Icbf no tiene una posición clara al respecto [...]. Sintracihobi tiene una posición y también la CUT: se van a analizar los diferentes tipos de cooperativas, con eso no se dice que se aceptan, pero se está escudriñando cuál podría significar alguna ganancia para ellas; hay posiciones encontradas [...]. La ENS trabaja también en asocio con la CUT y hacemos análisis sobre lo que implicaría el cambio de programa en cuanto a derechos laborales, pero tampoco hay una posición definida; [...] lo ideal es seguir como estaba el programa hasta hoy y le hemos dicho al Icbf que nos sustente qué es lo que no está funcionando.<sup>101</sup>

---

65. Entrevista a Marta Cecilia Londoño de la ENS.

Las madres comunitarias mostraron en las entrevistas una posición clara y valiente: “El Estado no se empobrece si nos paga [...] si este presupuesto no se exige para el cuidado de la infancia seguramente iría para fortalecer la guerra”. Y aunque las entidades asesoras no han definido su posición, preocupa la pérdida de los derechos laborales en el caso de constituirse en cooperativas y por eso continúa el debate para encontrar alternativas.

Secularmente, para poder trabajar lejos de sus hogares las madres han utilizado la estrategia de buscar el apoyo de familiares, amigas y vecinas que les cuidan a los hijos pequeños. Ésta es la fortaleza que aprovechó el Estado para crear el Programa de Madres Comunitarias, dándole inicio a una responsabilidad estatal que debe completarse con el reconocimiento del cuidado de los infantes como un trabajo remunerado.

Las madres comunitarias siguen peleando por sus derechos laborales. Su trabajo comunitario fue formalizado por el Estado a cambio de un auxilio monetario y esto las hizo pensar que pudieran ser trabajadoras del Estado. Han dado la lucha como medio para hacer visible el trabajo reproductivo en la sociedad; pero ahora, con este Estado neoliberal que cree que las funciones en lo social no le competen sino que deben ser asumidas por agentes privados, se pone en duda su permanencia.

Quienes utilizan los servicios de los hogares comunitarios son mujeres con empleos informales, que no garantizan ni siquiera el salario mínimo legal y no tendrían los ingresos para la matrícula de un servicio privado que es en lo que se podrían convertir ahora las cooperativas [...]. Esas pequeñas empresas empezarían subsidiadas, porque la parte de alimentación sería en convenio con el Icbf y el Municipio, pero es de

esperarse que tales subsidios sean temporales. Así se empezaría a trabajar sobre una fantasía donde el costo de alimentación e infraestructura sería cubierto por otros agentes, pero el trabajo de las madres no [...]. Ellas se alejarían todavía más de su calidad como trabajadoras; serían empresarias débiles en riesgo de quiebra y sin ninguna relación con el Estado. Adicionalmente, el cuidado de los niños(as) en medio de la violencia en los barrios populares, volvería a quedar en las redes de solidaridad entre las mujeres, la misma estrategia que coptó el Estado para recibir aplausos por su gran idea de madres comunitarias; [...] y volveríamos a asumir esa carga privadamente, gratuitamente, por el hecho de ser mujeres y madres, como nuestra obligación femenina.

Acabar con ese sindicato es quitar los derechos y volver a la discriminación e invisibilización de nuestro trabajo reproductivo; tendríamos que reflexionar entonces en la consigna de la Ruta Pacífica de las Mujeres: ‘Ni guerra que nos acabe ni paz que nos oprima’. [...] Empezaría una competencia entre mujeres, en unos barrios populares donde no hay forma de pagar bien servicios privados [...]. Su posición de sujetas políticas en la sociedad se empezaría a quebrar [...]. Se debe pelear porque no pierdan los derechos que han logrado y mirar las posibilidades de trabajo decente.<sup>66</sup>

Como sucede en muchos sindicatos, así sean aquellos donde predominan las mujeres, los pocos hombres que hay<sup>67</sup> están en espacios de poder y tal situación motiva variadas opiniones femeninas. Mientras algunas lo toman como algo natural, otras lo cuestionan:

---

66. Entrevista a Liliana Moreno, economista, ENS, Medellín, 2004.

67. En la entrevista a Marta Cecilia Londoño del Programa Mujer de la ENS, ella afirma que ‘pueden haber alrededor de quince padres afiliados a nivel nacional’.

Ahora hay hombres [...] uno es el presidente de una subdirectiva [...] son pocos, pero hay que trabajar mancomunadamente [...] pelean por lo mismo que nosotras peleamos.<sup>68</sup>

Frente a los padres comunitarios, una entrevistada plantea lo siguiente:

En Antioquia creo que hay un solo hombre y es el presidente de la subdirectiva Rionegro hace como tres años. Aquí cada seccional tiene su junta directiva y se hacen reuniones, se convoca a algunas de las miembros, pero no hay una junta Antioquia; lo que sí tienen es que con la participación directa de las seccionales en la nacional, se nombran los cargos principales de la junta nacional y son quienes tienen la vocería de Antioquia. Actualmente son tres: Gloria Carvajal la vicepresidenta, Ligia Acevedo la presidenta de Copacabana que es la vocal nacional y Débora Montoya, la vicepresidenta de Medellín está en la mesa negociadora en la nacional [...]. El hombre va delegado de la seccional de Rionegro pero no está en la junta nacional [...]. En los procesos de formación es el único que aparece; conversé con él para preguntarle cuáles son los mecanismos de participación y formación que ha promovido para formar las otras líderes para que se vayan empoderando, porque si no, significaría dejar a este hombre permanentemente en este sindicato. Yo lo he cuestionado bastante, hay que hacer ese seguimiento porque a mí me ha preocupado que donde hay tantas madres comunitarias lleve ya tanto tiempo un hombre quien es la cara visible. ¿Y es que no hay otras líderes de mostrar en Rionegro?<sup>69</sup>

En nuestra sociedad conviven muy diversos comportamientos, desde la más notoria sonoridad hasta los más

---

68. Entrevista a Débora Montoya, madre comunitaria, dirigente de Sintracihobi, noviembre de 2003.

69. Entrevista a Marta Cecilia Londoño de la ENS,

variados modelos patriarcales de rivalidad; estos comportamientos tienen también su expresión en los sindicatos de mujeres, o de mayoría femenina. Las crisis y los conflictos más frecuentes en las juntas directivas se relacionan muchas veces con la falta de experiencia de las mujeres para manejar el poder y con su socialización que ha sido calcada del modelo jerárquico y autoritario. El relevo en los cargos y el temor a perder los liderazgos que se han ganado, son fuentes de conflicto.

En el esfuerzo por construir modelos nuevos para que las mujeres puedan manejar la organización y el poder por sí mismas, las madres comunitarias han procurado resguardar su sindicato de la manipulación externa de los partidos, los grupos políticos y las religiones. Esta experiencia organizativa de las madres comunitarias, con todos sus logros, limitaciones y metas, es tan importante que merece un análisis más profundo y extenso.

La ubicación de las empleadas del hogar como trabajadoras formales o informales tiene unos límites difusos, máxime cuando la mayoría de las mujeres que se dedican a esta labor —en la década de los años ochenta conformaban el 75% de la fuerza laboral femenina en las cinco principales ciudades del país— trabajan por días y con una enorme inestabilidad. Aunque no existe un consenso al respecto, frecuentemente se considera que el servicio doméstico pertenece al sector informal de la economía y es así como Fedeta, por ejemplo, incluyó en 1986 a las trabajadoras del hogar en dicha categoría.<sup>70</sup>

En Antioquia hay varias asociaciones de trabajadoras domésticas con una fuerte influencia religiosa, una de ellas es el Grupo Asociativo de Empleadas del Hogar de Antioquia, Gadehan, que existe desde 1987 y está afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadoras del Servicio Domés-

---

70. Iván Darío Osorio, *Historia del sindicalismo...*, op. cit., p. 124.

tico, Sintrasedom, también a la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar. Sin embargo, aún con la existencia de estas asociaciones, las trabajadoras del servicio doméstico enfrentan cotidianamente el irrespeto y el desprecio:

Nos llaman sirvientas, cachifas y mantecas, y nos señalan de ladronas [...] a veces tenemos que trabajar en lugares desagradables, donde pagan muy poco o simplemente no pagan, otras veces en ambientes con buenas comodidades económicas pero de mucha violencia. ¿Pensiones y seguridad social? A la gran mayoría les desconocen sus derechos laborales con largas jornadas de trabajo y sin respeto por los horarios, a veces puede uno trabajar hasta quince horas o más, aunque no siempre es el mismo ritmo.<sup>71</sup>

Pero la discriminación de este grupo de trabajadoras no se presenta únicamente en el espacio de trabajo sino que involucra varios aspectos:

Siempre hemos querido pertenecer a la CUT y no hemos podido, las feministas nos aceptan pero nos tienen como las brutitas –no podemos opinar, no podemos hablar– [...] igual en los programas de la Alcaldía, nunca nos tienen en cuenta porque no trabajan los domingos y nosotras no podemos reunirnos sino ese día [...]. También hay discriminación por nuestra procedencia, por ser pobres, por venir del campo, por ser mestizas o negras, por nuestra apariencia, por nuestra forma de vestir y también por no ser de aquí; aunque por ser madre soltera no, hay un alto índice de mujeres en esa situación [...], pero hay trabajadoras domésticas que son mujeres niñas embarazadas y ese es uno de los problemas que más nos preocupa.<sup>72</sup>

---

71. Entrevista a la trabajadora del hogar Blanca Manuela Acevedo. Medellín, febrero de 2004.

72. Entrevista a Yeni del Carmen Hurtado Mosquera, presidenta de Sintrasedom. Medellín, febrero 29 de 2004.

En general, las trabajadoras domésticas deben enfrentar la soledad y el abandono:

La mayoría no cuentan con familia que las acoja o proteja en su ancianidad [...]. Casi siempre cuando trabajan internas en una casa de familia permanecen solteras y si se casan deben abandonar el trabajo. No forman familia pero son madres.<sup>73</sup>

Ellas consideran el matrimonio como un trabajo doméstico gratis y casi todas lo eluden, como dice una de las entrevistadas: “Tengo tres hijos. No me casé porque ese amarre por toda la vida no me convencía”.<sup>74</sup>

Cuando se tiene un trabajo tan exigente como el de las enfermeras, la combinación de la actividad sindical y la vida en familia, sumada en muchas ocasiones al hecho de ser estudiantes, participantes en diversas asociaciones y organizadoras de eventos académicos, sólo es posible si los hijos y el compañero afectivo cambian su mentalidad para brindarle a la mujer el apoyo necesario. Aún así, las dificultades de las enfermeras para tener una participación sindical no sólo dependen de la propia familia sino también de la actitud de las compañeras de trabajo, pues algunas cuestionan el liderazgo y la sindicalización de sus pares porque no permanecen al lado de los hijos y el marido:

Mientras mis compañeras tenían la idea de que yo no sabía hacer nada en la casa sino en la calle y me decían que yo no parecía casada porque hacía lo que me daba la gana, mis hijas no me critican sino que me preguntan: ¿vos cómo hiciste?<sup>75</sup>

---

73. *Ibid.*

74. Entrevista a la trabajadora del hogar Blanca Manuela Acevedo.

75. Entrevista a Alba Helena Correa, dirigente de Anec. Medellín, 2004.



En cuanto a la organización, tanto la Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia, Anec, –seccional Antioquia– como la Asociación Nacional de Enfermeras Certificadas, Andec, fueron fundadas por mujeres e igualmente éstas tienen la mayor parte de la afiliación porque también hay algunos hombres que pertenecen a ellas. Así mismo, la dirección de las agremiaciones de enfermeras ha estado eminentemente en manos de las mujeres y sus casos merecen un estudio aparte.

El manejo del poder en el sindicato suscita preocupación entre sus dirigentes debido a la falta de relevo generacional y al desgano generalizado para participar en la directiva, por eso el futuro de la organización sindical se percibe como inseguro:

Tenemos muchos enemigos del sindicalismo, el más reciente es el proyecto de ley que establece las colegiaturas como mecanismo de participación para el recurso humano de salud, a fin de que negocien salarios y condiciones de trabajo [...] están preparando a las sociedades científicas para que reemplacen a los sindicatos [...] El contrato sindical es otra amenaza porque hay otras formas de contratación, está en discusión que las asociaciones agrupemos a los socios por cooperativas [...] los últimos gobiernos han buscado todas las estrategias posibles para eliminar el sindicalismo y el individualismo al que están llevando a la gente también afecta grandemente a los sindicatos [...] La lucha es dura y quién sabe si habrá gente dispuesta. La directriz es no a las cooperativas [...] No tenemos la solución [...] Los socios vamos a seguir desapareciendo y hay que hacer una proyección diferente para que la nueva generación nos releve [...] Tenemos que pensar en conjunto [...] Hay 280.000 personas trabajando en salud en toda Colombia y la mayoría somos mujeres [...] Debemos estudiar las estrategias entre todos y la ENS tiene que jugar ahí un papel

importante, no sólo se trata de discutir experiencias de otros países, sino que hay que volverlas digeribles.

Otra de las amenazas es que no hemos hecho relevo generacional, todos los sindicatos de la salud están en manos de una generación que se está jubilando [...] Las nuevas generaciones, mientras están en la universidad, son muy conscientes de gremio, pero apenas salen al mercado laboral pierden esa conciencia [...] El problema laboral absorbe otras cosas y no hay relevo [...]. Cuando yo me gradué nos afiliábamos en grupo, ahora hay que ir a convencerlas una por una.<sup>76</sup>

La preocupación por las otras mujeres trabajadoras apenas se manifestó recientemente en el sindicato de las enfermeras, a raíz de la discusión acerca de los riesgos a los que están expuestas las mujeres trabajadoras de las maquilas, las vendedoras ambulantes y las empleadas del servicio doméstico. Sin embargo, no se han propuesto alianzas y se tiene poca conciencia; por ejemplo, se reclaman los propios derechos pero se ignoran los que tienen los empleados que le trabajan a los sindicalistas: “se murieron de miedo con una convocatoria que hice a formar sindicato de empleados de sindicatos”.<sup>77</sup>

Esta corporación la fundaron algunas operarias que trabajan en empresas de la confección del municipio de Donmatías y líderes del sindicato de la fábrica Industrial del Vestido, con el apoyo y la asesoría del Programa Mujer de la Escuela Nacional Sindical. En la actualidad la Casa está posicionada como una asociación de mujeres con peso específico en la vida municipal, después de haber sido en su origen una alternativa frente a la decadencia de la organización sindical provocada por la crisis y

76. Entrevistas a Silvia Zuluaga, Alba Helena Correa y Gloria Arenas, dirigentes de Anec, Medellín, 2004.

77. Entrevista a Alba Helena Correa, dirigente de Anec.

la quiebra de las empresas. En la corporación participan también amas de casa, mujeres desempleadas y algunas empleadas y ex empleadas de las empresas del lugar que en su mayoría son confeccionistas de pantalones de índigo.

La Casa de la Mujer de Donmatías se creó el 13 de diciembre de 1996 como producto de una asamblea en la que participaron 27 socias.<sup>78</sup> Según la opinión de algunas entrevistadas, sus mayores logros han sido permanecer a pesar de las crisis, tener una sede reconocida, disponer de un fondo rotatorio para pequeños préstamos, conseguir que el Municipio creara la guardería y estar posicionadas como actoras públicas; a los candidatos a la alcaldía les presentaron una agenda para las mujeres y consiguieron que personas afines a sus intereses llegaran a ocupar cargos en la administración municipal. Ellas sienten que le están aportando al desarrollo local y al bienestar de todas las mujeres y no sólo a las afiliadas a un sindicato como era su preocupación inicial.

Desde su fundación y a lo largo de casi ocho años, la Corporación Casa de la Mujer Trabajadora ha recibido el apoyo del Programa Mujer de la Escuela Nacional Sindical; este programa ha impulsado la capacitación y ha colaborado en la búsqueda de financiación para los proyectos de formación-educación-capacitación y el montaje del fondo rotatorio. Los proyectos de la corporación se dirigen básicamente a solucionar la mayor urgencia que tienen las mujeres de la zona, es decir, a generar ingresos para que ellas puedan subsistir con sus familias.

El proceso de la Casa de la Mujer Trabajadora ha sido importante por su persistencia y porque ha posicionado a

---

78. En diciembre de 1993 asistieron 45 mujeres a la asamblea anual.

las mujeres como actoras sociales,<sup>79</sup> por el reconocimiento que ha obtenido como asociación de mujeres en Donmatías y sus alrededores y porque sus socias han participado en las actividades del movimiento social de mujeres y se han capacitado como líderes;<sup>80</sup> un logro valioso de la corporación es haber conservado la esperanza en medio de las crisis económicas y ser capaz de buscar alternativas para la generación de ingresos.

Por otro lado, es evidente que la Casa de la Mujer Trabajadora de Donmatías se ha alejado del perfil de una asociación sindical y se está acercando, en identidad y en funciones, a las asociaciones municipales femeninas o a las ONG de mujeres; esto se debe a que la casa no busca

---

79. La Corporación Casa de la Mujer Trabajadora de Donmatías tenía el siguiente programa institucional en el año 2001: participar en la marcha del 8 de marzo y elaborar la “agenda ciudadana”, es decir, una propuesta de política social dirigida a la “implementación de servicios de cuidado infantil para niños (as) de 0 a 5 años, hijos e hijas de las mujeres trabajadoras del municipio”; esta propuesta se la expusieron a dos candidatos a la alcaldía del municipio y logró interesar al Icbf y a la diócesis de Santa Rosa. Como programas de capacitación y formación estaban los talleres de liderazgo femenino –para la formulación y elaboración de proyectos– y el seminario *Ciudadanía para el ejercicio del voto programático* que se realizó en Riogrande con la asistencia de quince personas; en este seminario surgió la idea de formular la “agenda ciudadana”. Además, se iban a dictar los talleres para socias denominados “Mujer, derechos y paz”, véase: Corporación Casa de la Mujer Trabajadora, *Boletín informativo*, Donmatías, N° 1, marzo de 2001.

80. El 25 de noviembre, la Casa de la Mujer Trabajadora –con la asesoría de la ENS– participó en un programa sobre los derechos de las mujeres que fue emitido por la emisora local. El 8 de marzo lo conmemoró conjuntamente con la ENS y la administración municipal y para ello hizo una amplia programación que incluyó una conferencia sobre derechos de la mujer e identidad femenina, a la celebración –donde hubo rifas y serenata– acudieron 150 mujeres del municipio. Las socias de la corporación participaron indirectamente en la movilización nacional de las mujeres contra la guerra en Bogotá y dos de ellas asistieron al *Seminario nueva dirigente sindical* programado por la ENS, véase: Corporación Casa de la Mujer Trabajadora, *Boletín informativo*, Donmatías, N° 2.

exclusivamente defender los derechos laborales de las mujeres que se emplean temporalmente en las empresas de confecciones de Donmatías. El sueño de la corporación es construir empresa—eso sí con un carácter colectivo— y para ese fin adquirió ya un espacio y las máquinas; las mujeres recibieron capacitación para aprender el arte de la costura e iniciaron una experiencia de producción de camisas.

Estos procesos además del acompañamiento y apoyo que se les pueda brindar, merecen ser analizados y evaluados como una importante experiencia, para derivar de ellos enseñanzas y pautas de trabajo.

Aproximadamente un 10% de la mano de obra vinculada a la producción del banano en el Urabá antioqueño está compuesta por mujeres que empacan el producto de exportación y adelantan tareas de lavado, secado, corte y sellado de la fruta; este trabajo se considera menos pesado que el de la siembra, para el cual se contratan sólo hombres. El tipo de contratación es muy particular y depende de la producción, algunas mujeres pueden trabajar todos los días y otras lo hacen tres días a la semana.

Desde 1995, el Área Mujer Trabajadora de la ENS inició un proyecto de promoción, formación y apoyo a las trabajadoras de las bananeras, por ese entonces en la región se vivía una aguda crisis de violencia con el consecuente desplazamiento y empobrecimiento de la población.

Aunque las convenciones colectivas que mejoran las condiciones de los trabajadores no establecen diferencias en materia de género, las mujeres pierden al obtener las mismas reivindicaciones que los varones porque ellas no están en igualdad de condiciones en cuanto a salud, salario y servicios de apoyo. A esto se le suma otra situación

agravante: las mujeres y los hombres de la región de Urabá pasan por muchas conyugalidades en el transcurso de la vida y de cada una quedan hijos a cargo de mujeres solas y carentes de apoyos sociales.

Una particularidad de la zona es que el total de las mujeres trabajadoras están afiliadas a Sintrainagro, porque a todas las personas que se vinculan a la producción bananera se las sindicaliza automáticamente. Sin embargo, la participación de las mujeres fue mínima hasta que un proceso de acompañamiento del Área Mujer de la ENS tuvo cierto impacto: en 1996, Sintrainagro creó por estatutos una secretaría de la mujer dirigida por una de sus líderes y además las trabajadoras se sintieron motivadas para participar en los comités obreros,<sup>81</sup> a cuyos espacios no habían ingresado antes por considerarlos propios de hombres o por no sentirse capacitadas para desempeñar funciones en ellos. Cuando había unas 300 fincas afiliadas se quebró el estigma y las mujeres empezaron a autopostularse, esto es un indicador de su empoderamiento. También se logró que las trabajadoras empezaran a participar en eventos de capacitación y representación, especialmente en la Coordinadora Centroamericana de Trabajadoras Bananeras; dos mujeres entre las líderes más avanzadas fueron elegidas por sus compañeras.

En 1998 se realizó el *I congreso de mujeres bananeras* en Apartadó, con la intención de fortalecer su identidad de mujeres y de trabajadoras bananeras; se buscaba que el sindicato empezara a interesarse por la problemática específica de las mujeres y que ellas mismas la reconocieran como suya. Con el apoyo de Sintrainagro y la Asociación de Productores Bananeros, Augura, se trató el tema

---

81. A los comités obreros asisten dos delegados de cada finca escogidos por elección popular.

del acoso sexual<sup>82</sup> como un fenómeno de violencia en el ámbito laboral y sindical. En el congreso se reconoció el liderazgo de una de las trabajadoras más destacadas –Alicia Murillo– y se impulsó la idea de trabajar para que mujeres de cada una de las subdirectivas del eje bananero –Carepa, Chigorodó, Apartadó y Turbo– participaran en el proceso de capacitación como dirigentes sindicales. Por primera vez se eligieron delegadas al *Congreso de la CUT* que se reunió ese año.

La participación de las mujeres en la Junta Directiva Nacional no había sido posible hasta ese momento<sup>83</sup> porque los dirigentes carecían de conciencia y no creían que las mujeres pudieran ejercer la representación, para entonces era prácticamente imposible que ellas participaran, ni siquiera como suplentes. El sindicato discriminaba a las mujeres y desconocía su carácter de dirigentes y aún hoy es inimaginable una junta directiva con paridad de género en Sintrainagro porque la expresión del patriarcado en la organización sindical es evidente. Todavía en la región existe una gran dificultad para reconocer las capacidades de las mujeres y las que se empoderaron más lo hicieron gracias a su fortaleza para vencer los obstáculos de todo tipo.<sup>84</sup>

---

82. “Violencia contra sindicalistas propiamente no hay. Hubo trabajadoras asesinadas en la época pero relacionadas con ataques sexuales. Hay un problema muy grave de acoso sexual en la región y dentro del sindicato. Muchas mujeres que pasaron por el proceso de capacitación admitieron, reconocieron y les preocupaba. Recibimos testimonios de muchas mujeres en donde se utilizaban mecanismos de acoso sexual para que ellas accedieran al empleo”, entrevista a Rocío Pineda, 2004.

83. Yolanda Rueda logró pertenecer a la junta directiva de la subdirección de Turbo y se candidatizó para la junta nacional.

84. Por ejemplo, una dirigente se informó por sí misma y cuidadosamente sobre la legislación para defender a unos trabajadores víctimas de una injusticia laboral y logró que los reintegraran: “Esto fue muy mal visto por la junta y en vez de promover a una mujer con tantas capacidades,

Enfrentar y superar esas estructuras culturales tan férreas no ha sido fácil, máxime en un sindicato como éste que tiene tanto poder en la contratación laboral. Mientras en el resto del país los trabajadores van por un lado y los patrones por otro, en Sintrainagro –debido al proceso de la guerra en Urabá– se llegó a un acuerdo de consenso, diálogo y concertación entre empresarios y sindicato; en las bananeras la contratación pasa entonces por la aprobación del sindicato y éste es un factor de poder muy grande.

Adicionalmente, en el caso de Sintrainagro hay una imbricación entre el sindicato y el movimiento político y las mujeres son también las cónyuges o compañeras de los hombres que dirigen la organización; en este sindicato las mujeres tienen una “cuádruple coyunda” –personal, laboral, sindical y política– y así desenredar los hilos de la discriminación no es una tarea simple. La clave de la problemática de las mujeres trabajadoras bananeras es su autonomía, la cual se ve como un factor amenazante tanto para el sindicato como para los compañeros y las otras mujeres.

Otro limitante de peso es que las afiliadas a Sintrainagro han tenido menos oportunidades para capacitarse, sensibilizarse y formarse y están muy aisladas del movimiento social de mujeres. El Programa Mujer de la ENS fue su primer vínculo con el feminismo y el movimiento de mujeres, pero antes de eso ellas no tenían la posibilidad de encontrarse con mujeres que participaran de otra manera en los sindicatos.<sup>85</sup> Aunque un 80% de la pobla-

---

lo que se hizo fue opacar esa tarea, no invitarla a actividades, negarle la participación en eventos nacionales. La aislaron, subvaloraron su capacidad y su compromiso y sin embargo ella sigue por el reconocimiento de sus compañeras (os)”.

85. En el sindicato se ha intentado contactar a las empleadas bancarias y del magisterio y a las madres comunitarias.



ción localizada en la región es negra de ascendencia chocona,<sup>86</sup> ellas están alejadas –por ejemplo– del movimiento de afrocolombianos porque éste no tiene presencia en la zona. Un factor más que contribuye a la discriminación es que estas mujeres realizan un trabajo agroindustrial circunscrito al campo y en medio de la pobreza.

Las trabajadoras de las bananeras, mediante un proceso de acompañamiento y asesoría, han adquirido conciencia acerca de su derecho a participar en las dinámicas sindicales en igualdad de condiciones y han entendido que su estatuto de trabajadoras es tan válido como el de los varones: si ellas pagan cuotas como los afiliados hombres, entonces también tienen derecho a participar en procesos de capacitación y tecnificación y a que se les proporcione estabilidad laboral. Igualmente, ellas se han hecho conscientes de la especificidad de su problemática de salud.

Aunque en forma minoritaria, las mujeres empezaron en 1998 a participar en el comité de pliegos. En ese entonces para ellas eran desconocidas las dinámicas que caracterizan la elaboración de un pliego de peticiones y la manera como se adelanta la negociación de una convención colectiva.

Las rivalidades entre mujeres se manifiestan en el desconocimiento de las habilidades, capacidades y potencialidades de sus congéneres, en la deslegitimación de la autoridad femenina y en la manera como ellas utilizan las relaciones con los hombres para sentirse superiores a otras mujeres; además, las mujeres que adquieren cierto nivel de liderazgo también empiezan a creer que están por encima de sus compañeras.

---

86. En la zona también hay gente de la sabana cordobesa, “chilapos” y algunos inmigrantes del interior del país.

Establecer sonoridad y solidaridad es un proceso largo y muy complejo, ya que está mediado por una relación con los hombres que no se utiliza para aumentar los niveles de cooperación. El ejercicio del poder de las mujeres que trabajan en las bananeras ha sido hasta ahora una emulación del liderazgo masculino, ellas no establecen relaciones equitativas entre pares, sino de dependencia en medio del autoritarismo. A las mujeres de la región del Urabá antioqueño les hace falta un acompañamiento sonoro –no instrumental– de los movimientos sociales y como los proyectos fracasan porque no parten de sus necesidades particulares,<sup>86</sup> entonces los programas deben estudiar su condición específica.

---

87. Por ejemplo, los programas no tienen en cuenta la trashumancia propia de la región, donde es normal abandonar el trabajo y decir: “me voy a ver a la abuela dos meses al Chocó”, así, también se van a buscar otro empleo.

## CONCLUSIONES

En materia de trabajo y participación de las mujeres, el siglo XX fue escenario de importantes cambios. Entre muchos otros elementos, el reconocimiento económico y social, su espacio laboral en diversas actividades, su capacitación y calificación se han modificado, como también los discursos en torno a la condición de la mujer y a su desempeño social; no obstante, en la práctica se le ha seguido discriminando y sus posibilidades de participación han sido limitadas. Por tales razones, para realizar una mirada a la mujer trabajadora en Antioquia a lo largo del siglo XX, fue necesario contextualizar su papel histórico e identificar los diferentes momentos de su participación a lo largo de la centuria.

Las condiciones del mercado laboral y el desempeño de las labores cotidianas en el hogar han definido la realidad de la mujer trabajadora y sus posibilidades de organización y participación en ámbitos sociales, asociativos, sindicales y políticos. A tales condiciones se suman las directamente relacionadas con la cultura predominante

que desconoce, cuestiona o subvalora el aporte fundamental de la mujer a la sociedad.

Mujeres en su mayoría jóvenes, solteras, analfabetas, de origen rural y con escasos recursos económicos, conformaron la oferta laboral de los inicios de la industrialización en Antioquia. En las primeras décadas del siglo XX muchas de ellas participaron activamente en huelgas y protestas, contribuyeron a la organización sindical y cuestionaron la discriminación y las difíciles condiciones de trabajo en fábricas y talleres; en algunos casos desempeñaron liderazgo y defendieron ideas socialistas y comunistas, pero quizás lo más significativo fue que rompieron con el rol tradicional de la mujer sujeta al espacio del hogar.

El empleo femenino predominó durante las primeras décadas del siglo XX en la industria textil antioqueña, igualmente las mujeres también se vincularon a otros oficios y ocupaciones con menores requerimientos de preparación y con remuneraciones más bajas. Las diferencias de formación y capacitación para el trabajo entre hombres y mujeres, la descalificación social, económica y cultural del trabajo femenino, y en general la discriminación contra la mujer, reforzada por los discursos religiosos y patriarcales en los que se insistía en la necesidad de preservar el papel de la mujer únicamente como de madre y esposa, contribuyeron a profundizar las diferencias y discriminaciones entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo.

A mediados del siglo XX, en medio de una aguda violencia y de una compleja polarización política en el país, se desarrollaron diversos procesos que influyeron las décadas siguientes: la urbanización se intensificó, aumentó la dinámica de la industrialización y creció el aparato es-

tatal; los derechos de asociación, negociación y huelga fueron restringidos y el sindicalismo sufrió un grave estancamiento. En este contexto, la situación sociopolítica y económica de las mujeres se transformó de una manera significativa, su vinculación a la producción industrial empezó a mostrar cambios en cuanto a su distribución por sectores y al papel de las regiones en la distribución del empleo, progresivamente fueron marginadas de los sectores de mayor modernización y comparativamente sus condiciones de trabajo y remuneración fueron más desfavorables.

La tendencia a la masculinización de la fuerza de trabajo favoreció el que a la mujer se le planteara como meta dedicarse al cuidado de su familia; aquellas que tuvieran un empleo por fuera de su hogar debían asumirlo a costa de una doble jornada, y aunque continuaran en su actividad laboral y contribuyeran al ingreso familiar, su vinculación se consideraba temporal, excepcional y complementaria, y se les reconocía como esposas, madres y amas de casa antes que como trabajadoras. Era claro que bajo tales condiciones el nuevo papel de la mujer no encajaba en el modelo tradicional de familia.

La realidad de la mujer trabajadora se transformó. La relación entre el papel de la mujer en la familia y su papel en el mundo laboral cambió, se limitaron aún más las posibilidades de trabajo y de participación social de las mujeres con menores recursos económicos, y así cada vez más parecían alejadas de la opción sindical y de la actividad política.

En medio de la consolidación industrial del país, desde la década de los sesenta, se aceleró la urbanización y creció el sector servicios, la economía informal y el subempleo; el sector terciario y las actividades margina-

les captaron masivamente la oferta laboral de las mujeres, y sólo después fue creciente el interés por su capacitación y profesionalización. A lo largo de la década de los setenta, con la generalización del uso de métodos de planificación familiar, el aumento de la escolaridad media y los cambios culturales, fue posible que las mujeres se plantearan nuevas aspiraciones: una mayor autonomía sexual, familiar y laboral y otras expectativas frente al empleo y a las condiciones de trabajo. El aumento de las separaciones, las madres solteras, los abandonos y los divorcios, obligaron a muchas mujeres a enfrentar solas y sin recursos económicos la condición de jefas de familia.

Durante las últimas tres décadas del siglo XX y los primeros años del siglo XXI se desarrollaron movilizaciones en distintos sectores sociales, se desplegó una represión violenta y se produjo un notorio deterioro económico y social. La descomposición de los partidos tradicionales y la atomización de la izquierda, hizo disminuir el interés en el movimiento sindical para capitalizarlo políticamente. Entre las experiencias de mayor trascendencia se destaca el Movimiento Social de Mujeres, el cual surgió en medio de la crisis y logró posicionar sus propuestas y discusiones en el ámbito del sindicalismo, orientadas básicamente a revalorar el concepto de trabajo y a lograr que en las asociaciones sindicales se estableciera una democracia incluyente y sin discriminación de género. Es de destacar que en un momento en el cual había una baja generalizada de la afiliación sindical, las mujeres aumentaron su vinculación, cualificaron su organización, su expresión propia, su conciencia y su participación política.

A pesar de todas las restricciones sociales, políticas y culturales, las mujeres en Antioquia no han estado ausen-

tes de los procesos de organización y participación sindical logrando ocupar espacios de dirección y decisión mediante diversas acciones encaminadas a lograr reconocimiento, valoración, interlocución y poder de negociación. A estos procesos se han vinculado mujeres con una relación laboral formal, como también trabajadoras independientes y amas de casa que no están empleadas o que participan de las nuevas formas laborales que caracterizan estos últimos tiempos.

Es posible entonces señalar que en el contexto del siglo XX, claramente se diferencian dos grandes momentos en cuanto a la realidad, participación y organización de la mujer trabajadora en Antioquia; momentos que se corresponden con la primera y segunda mitad de la centuria en medio de las cambiantes condiciones sociales, culturales, económicas y políticas de la región. Las razones que permiten diferenciar los dos momentos se relacionan con el comportamiento de la vinculación laboral de las mujeres, los sectores a los que se vincularon, los niveles de capacitación para el trabajo, las remuneraciones, su compromiso con las actividades del hogar y la manera como se reconoce el papel de la mujer en la sociedad. Durante la segunda mitad del siglo XX aumentó la actividad laboral de las mujeres por fuera del hogar, pero disminuyó su vinculación al sector industrial que había caracterizado a la región en las primeras décadas del siglo XX.

Si bien, antes como ahora razones culturales y políticas han impedido hacer visible el papel de la mujer en la sociedad, el desinterés y el descuido institucional por registrar información o producir estadísticas con una perspectiva de género también han agravado el panorama. Ante tal situación, hoy se deben realizar mayores esfuerzos para

resolver estas deficiencias, promover un trato equitativo con las mujeres y evitar la discriminación.

Los años setenta marcaron importantes cambios. En el campo internacional se dividió el movimiento comunista, aparecieron nuevas expresiones culturales que permitieron una mayor y más libre participación de las mujeres en la vida social, y en el país el sindicalismo independiente amplió su presencia, se radicalizaron los empleados públicos y se politizaron distintos sectores sociales; entonces tuvieron lugar nuevas y mayores movilizaciones en donde las mujeres incrementaron la actividad de sus grupos y su expresión política, se multiplicaron las invasiones de predios, se establecieron amplias zonas de asentamientos tuguriales y se efectuaron numerosos paros cívicos y protestas sociales donde las mujeres tuvieron un nuevo espacio de participación, más allá del sentido corporativo predominante en el movimiento sindical.

Durante la década de los noventa, entre marchas y protestas campesinas, el sindicalismo colombiano convocó a la búsqueda de una posición unitaria y adoptó la inclusión formal de la discriminación de la mujer como tema de discusión. Pero la implementación de la apertura económica exigió una fuerte reestructuración del mundo laboral, la aplicación de políticas de flexibilización y nuevas formas de organización de la producción, se avanzó en el proceso de privatización y en el desmonte de las políticas sociales, con lo cual la atención y el debate se orientaron hacia estos asuntos.

El comportamiento del empleo industrial femenino no estuvo aislado de la presencia de las mujeres en la sociedad civil y en los espacios sindicales. Ellas participaron activamente en las luchas obreras entre 1950 y 1970,



protagonizaron huelgas o se solidarizaron con ellas, y apoyaron los diversos movimientos cívicos que tuvieron lugar en los barrios; pero su presencia en la dirección sindical fue mínima y su participación en las organizaciones no ha sido suficientemente reconocida. No obstante, en estos años, tímidamente se empezaron a ventilar temas y a adelantar debates sobre las condiciones de la mujer trabajadora.

La baja participación de las mujeres en los organismos de dirección de los sindicatos y de las centrales, y el poco surgimiento de cuadros dirigentes femeninos, ha sido en Colombia y en Antioquia una realidad similar a la que se vive en América Latina. La triple jornada de trabajo de las mujeres sindicalizadas, las culturas sindicales y las políticas que se definen desde las centrales con respecto a la organización y selección de prioridades en las reivindicaciones que conciernen a la mujer, son sólo algunas de las razones que explican la baja participación sindical de las mujeres. Pero además contribuyen la debilidad del sindicalismo en Colombia y la desconfianza y el cuestionamiento que provocan las prácticas sindicales.

A estas razones se suma la baja cobertura del sindicalismo colombiano. Las luchas y las reivindicaciones no corresponden realmente a los intereses de la mayoría de los trabajadores del país, ya que el movimiento sindical ha aglutinado principalmente a trabajadores formales, a personas que tradicionalmente se han desempeñado en el trabajo asalariado y que en el país representan una minoría.

Las mujeres se han vinculado mayoritariamente al sector informal porque el sistema laboral formal las marginó, en muchas ocasiones no median contratos y las condiciones de trabajo no son claras; y normalmente carecen de prestaciones, primas y servicio de salud. Muchos de

estos trabajos se realizan en el propio domicilio o en microempresas donde hay pocos trabajadores o no se tiene contacto con otras personas, lo que impide la organización de sindicatos. El desempleo es otro factor que cuenta: las tasas de desempleo entre las mujeres son más altas que entre los hombres y esto genera una sobreoferta de mano de obra que el mercado laboral no puede absorber, deteriorando sus condiciones de vinculación.

Es importante anotar, además, que a las mujeres se les plantean problemas laborales, no sólo por ser trabajadoras sino por ser mujeres; ellas tienen conflictos por el embarazo, el cuidado de los hijos, las labores domésticas, el acoso y el abuso sexual y la discriminación cultural. Por lo menos hasta los años ochenta estos problemas no fueron tenidos en cuenta por el movimiento sindical; los programas de las centrales nacionales y de las federaciones sindicales antioqueñas se refieren al trabajador en general y no contienen proyectos o propuestas que beneficien en particular a la mujer trabajadora.

Históricamente las mujeres han sido marginadas y se han marginado; y aún hoy hay remanentes de esa actitud de las diversas organizaciones. Si bien entre los líderes del sector público ha sido importante la presencia de las mujeres, en el sector privado y en las centrales obreras continúa la discriminación y la apatía. Las mujeres afiliadas a los sindicatos no participan en las instancias directivas más altas, generalmente ocupan cargos medios y desempeñan tareas mecánicas, organizativas y logísticas que son subvaloradas por los hombres. La apatía y la poca participación sindical derivan de las condiciones culturales en las que se han formado hombres y mujeres. A la falta de confianza de los hombres en las mujeres y de ellas en sus compañeras, se suman los celos por el

liderazgo, la falta de capacitación y manejo de la práctica sindical por parte de la mujer y la ausencia de estímulos específicos que estén de acuerdo con sus necesidades.

Para el conjunto de las mujeres en el movimiento sindical, las diferencias se expresan en la escasa afiliación de la mujer trabajadora a los sindicatos y la baja participación de las afiliadas en la vida sindical. La temática de género apenas se empieza a tener en cuenta en las organizaciones sindicales, aunque de manera incipiente y sin equidad para la mujer; y lo más crítico es que las direcciones sindicales, en su mayoría masculinas, no consideran que sea necesaria la participación de la mujer, ni valoran su ausencia como un problema de la democracia sindical.

La historia del sindicalismo muestra que a pesar de la creciente participación laboral de la mujer y su protagonismo en las primeras huelgas textileras, en el país en general —y particularmente en la región antioqueña— hay una cultura política que excluye los derechos políticos, económicos y laborales de las mujeres trabajadoras y desconoce el liderazgo sindical femenino. Ante semejante realidad el movimiento sindical debe adoptar la problemática de género como parte integral de su política y su acción, para lograr la unidad de hombres y mujeres frente a propósitos sindicales comunes, que posibiliten construir un proyecto social y cultural humano; un proyecto que defienda los derechos y valore el desarrollo integral de las personas de ambos sexos, rescatando para los hombres su capacidad de expresar los sentimientos y la ternura y para las mujeres el reconocimiento a su capacidad de pensar, opinar y decidir. Sólo así el movimiento sindical contribuirá a que se supere la discriminación y se logre la igualdad como práctica social.

Aún con sus dificultades y limitaciones, las mujeres trabajadoras han realizado un importante recorrido en las organizaciones sindicales del país como fruto de su esfuerzo y dedicación. En 1963 la CTC aprobó la creación de una secretaría de asuntos femeninos, la cual ha permanecido activa desde su fundación, y por la misma época organizó cursos sindicales especiales para la mujer trabajadora; pero en muchas organizaciones sindicales continuaron presentes el asistencialismo y el tutelaje del liderazgo de la mujer, presumiendo que ella no tiene suficientes capacidades para el ejercicio de lo público.

En la década de los años setenta se crearon las secretarías de asuntos femeninos en los sindicatos afiliados a la CGT, pero muchas de ellas fueron dirigidas por hombres. En el caso de esta organización el trabajo de integración y organización de la Comisión de la Mujer se volvió a retomar en 1992, cuando se conformó la Confederación General de Trabajadores Democráticos, CGTD.

La fundación de la CUT marcó un nuevo horizonte. Su consigna “Hacia un sindicalismo de masas” le planteó nuevas perspectivas a los trabajadores y en particular a las mujeres trabajadoras: en 1987 las mujeres lograron concertar que en los estatutos de la nueva central se incluyera la secretaría de asuntos de la mujer y la niñez, un título que expresaba la concepción del rol maternal adjudicado a las sindicalistas; aunque en 1988 se estableció el Departamento de la Mujer Trabajadora, hasta 1991 se presentó un largo período de inercia y la secretaría no cumplió con su perfil. En 1995 comenzó a funcionar la Escuela de Liderazgo Femenino Betsabé Espinosa, con gran reconocimiento en los medios sindicales.

La Escuela Nacional Sindical, ENS, –fundada en 1982– inició en 1992 el Programa Mujer Trabajadora con

el propósito de integrar en las políticas institucionales la perspectiva de género y promover la organización de las mujeres trabajadoras –fueran sindicalizadas o no– teniendo en cuenta el trabajo productivo y el reproductivo.

Durante la década de los noventa y en medio de una crisis económica, sindical y laboral, el sindicalismo se encontró con el feminismo gracias a la participación del Movimiento Social de Mujeres en todo el proceso que condujo a formular la Constitución Política de 1991. La Red Nacional de Mujeres y la CUT, mediadas por el Área Mujer de la Escuela Nacional Sindical y el Departamento Mujer de la CUT, realizaron un encuentro que facilitó la cualificación de las sindicalistas en todo el país y elevó su conciencia de género como mujeres, personas, ciudadanas, trabajadoras, asociadas y dirigentes. Esto sin negar la perspectiva de género que obtuvieron otras centrales donde había mujeres con gran liderazgo y “doble militancia”, es decir, comprometidas al mismo tiempo con el sindicalismo y el feminismo. Sin embargo, la defensa y el reconocimiento de los derechos de la mujer trabajadora estaban lejos de ser incluidos en la práctica cotidiana de la vida sindical.

Muchas organizaciones sociales existentes en el país –diferentes a los sindicatos– han adelantado acciones dispersas sobre reivindicaciones locales en medio de la influencia del movimiento asociativo, cooperativo o mutualista; en este campo las mujeres han sido igualmente excluidas y han logrado una limitada participación gracias a sus propios esfuerzos. Incluso las Juntas de Acción Comunal, JAC, que nacieron en los años sesenta por iniciativa del Estado, son mayoritariamente masculinas, como también lo son las Juntas Administradoras Locales, JAL.

En particular, la participación de las mujeres y la adopción de la perspectiva de género en la vida sindical registran algunos avances, en su mayoría debido a la acción de las mismas sindicalistas y a su lucha por crear espacios propios, y por vincularse al movimiento social de mujeres, por solidarizarse con las mujeres desempleadas y con aquellas que trabajan en el sector informal, para apoyarlas en su organización.

Es importante señalar que si bien hubo diferencias entre los distintos tipos de organizaciones y los datos se deben relativizar, la afiliación sindical femenina se incrementó en momentos en los que las empresas sufrían un derrumbe y los sindicatos estaban en peligro; en plena época de crisis sindical hubo un fortalecimiento de la afiliación de las mujeres y se cualificó su acción en las bases y en los pocos puestos directivos que lograron alcanzar. El surgimiento y fortalecimiento de organizaciones sindicales en actividades exclusivas de mujeres que antes no las tenían —como las madres comunitarias—, pudo estar entre las causas del alza en los niveles de afiliación de las mujeres, mientras el auge de la informalidad y los despidos masivos posiblemente influyeron en la disminución relativa de la afiliación masculina, que se incrementó más en los sindicatos de gremio.

En los últimos años las mujeres se perciben visibles en el sindicalismo, no como individualidades —a la manera de los liderazgos de comienzos del siglo XX en Antioquia— sino como colectivo, con intereses comunes y propios. La potencialidad y capacidad de las mujeres organizadas en los sindicatos se empezó a reconocer, en la práctica, en 1991; pero en muchos de ellos todavía no existe un medio propicio para reflexionar y actuar con

respecto a los derechos de las mujeres y en algunos éste es un trabajo marginal.

No obstante los avances obtenidos en cuanto a la integración de los temas de género a las actividades sindicales, en Antioquia aún es limitado este interés y son pocos los avances institucionales en esta materia; sin embargo, esta realidad expresa cambios: las fuerzas sindicales –del sector bancario, el Municipio de Medellín y el magisterio– son diferentes de las que predominaron en la primera mitad del siglo XX, es decir, a los trabajadores de las fábricas y en particular a las obreras textiles.

En años recientes, son las mismas mujeres quienes han sustentado la necesidad de tener ámbitos propios en las organizaciones populares y sindicales, asumir integralmente la equidad de género y trazar políticas de acciones positivas para transformar su condición y posición. A pesar de los conflictos y las contradicciones, los espacios de mujer deberán convertirse en lugares apropiados para debatir, deliberar, solucionar conflictos, llegar a acuerdos, ventilar malos entendidos, estimular, reconocer y autorizar a las compañeras.

Un problema adicional en materia de las condiciones de organización y participación de las mujeres trabajadoras –y esto aplica para el caso de Antioquia–, consiste en que las mujeres que tienen un empleo no ven las necesidades del resto de sus congéneres hasta que los remesones laborales las amenazan o las tocan en lo personal. Frente a la urgencia de defender su puesto de trabajo, algunas –también las sindicalizadas– han perdido la visión social y política de su papel como actoras sociales. Hay una precaria existencia de redes entre las mujeres de todos los sindicatos para trabajar con más fuerza por las reivindicaciones propias de su género. Igualmente, aún son débi-

les las alianzas con las demás expresiones del Movimiento Social de Mujeres e incluso en muchos sindicatos las mujeres organizadas carecen de una conciencia que las impulse a identificarse como parte de este movimiento. En la inexistencia de sensibilidad frente a las necesidades propias, radica en parte la explicación de por qué en muchos sindicatos no se considera necesario crear un área o una secretaría de la mujer.

Con este panorama, los problemas ocasionados por la discriminación de las mujeres en el campo laboral afectan su participación y las posibilidades de organizarse, y por ende debilitan su potencial como fuerza social y su incidencia y proyección en el movimiento sindical. Todavía, a fines de la década de los noventa, en Antioquia se reconocía la infravaloración del trabajo de las mujeres dentro y fuera del hogar, la difícil aceptación de la mujer como autoridad o como ley, el desconocimiento de la maternidad como una función social, la doble jornada de trabajo para la mujer que no cuenta con el apoyo y la colaboración de su compañero o esposo –jornada que se triplica o cuadruplica cuando además estudia y cumple con sus responsabilidades en el sindicato o en otros grupos sociales o comunitarios–, y la existencia del abuso, la violencia, el acoso y el chantaje sexual en el trabajo.

En tanto las mujeres han logrado reflexionar sobre estas circunstancias, se ha planteado la necesidad de establecer –a modo de agenda– compromisos de trabajo que convocan un particular interés en el movimiento sindical de Antioquia. Estas propuestas contemplan varios asuntos.

Son muchas y diversas las formas como se manifiestan las necesidades, intereses, reivindicaciones o derechos propios de las mujeres trabajadoras, pero no todas resul-



tan visibles o son reconocidas como tales. Con frecuencia, las amenazas, la represión y la violencia se perciben como algo rutinario y propio del ambiente cultural, se desconocen los riesgos propios del trabajo relacionados con la condición de género, se reconoce poco la tensión y otras condiciones biológicas y culturales de las mujeres, los requisitos injustos para el ingreso y los despidos irregulares del trabajo escasamente se asocian con la propia condición de mujeres y en general las arbitrariedades discriminatorias frente al uso del vestido y el maquillaje son poco cuestionadas.

Lo mismo pasa con la desigual remuneración respecto a los hombres, el estancamiento laboral y la falta de ascensos, las limitadas posibilidades para obtener capacitación, permisos, descargas laborales y viáticos, las restricciones a la participación plena de las mujeres en el sindicato y al uso de préstamos en la asociación sindical; estas situaciones también expresan la desigualdad de las mujeres en el ámbito del trabajo y del sindicato, pero muy escasamente se reconocen como discriminatorias.

El desconocimiento y la minimización de los derechos femeninos hacen parte de las condiciones culturales predominantes a las cuales las mujeres se integran sin mayores críticas, e incluso, muchos de los derechos que habían obtenido los trabajadores del sector formal de la economía mediante su lucha sindical se han perdido en los últimos años como elementos constitutivos del derecho al trabajo: la libre elección, las condiciones equitativas y satisfactorias, la protección contra el desempleo, la no discriminación, el salario igual por trabajo igual, la remuneración equitativa y satisfactoria para la existencia de él o ella y su familia acorde con la dignidad humana, la seguridad y la sindicalización.

A estas pérdidas han contribuido tanto el desconocimiento de las labores reproductivas que las mujeres realizan en el ámbito del hogar cotidianamente, como la llamada deslaborización y la consecuente declinación del sindicalismo y por ello es necesario reflexionar en torno al crecimiento del desempleo y la informalidad: ¿cómo hacer cumplir ahora los derechos laborales de las mujeres que no están protegidas por el empleo formal y por la organización sindical?, ¿cómo adelantar programas de formación y capacitación que les permitan participar de una manera más activa y decidida?, ¿cómo integrar a las mujeres en la defensa de sus propios derechos y proyectar su acción a la defensa de los derechos sociales? La tarea es ardua y compleja. Debemos aprender de la historia lejana y reciente para orientar acciones que permitan valorar la participación de las mujeres en la sociedad.

## BIBLIOGRAFÍA

- Anuario Estadístico de Medellín*, 1923.
- Anuario Estadístico del Distrito de Medellín*, Medellín, 1922.
- Álvarez Ossa, Lorena, *Condiciones sociolaborales y de seguridad social de las trabajadoras de la confección en Donmatías, norte antioqueño*, Medellín, Escuela Nacional Sindical, 2001.
- Arango, Luz Gabriela, *Mujer, religión e industria. Fabricato 1923-1982*, Medellín, Universidad de Antioquia, 1991.
- \_\_\_\_\_, “El proletariado femenino entre los años 50 y 70”, en: *Historia de las mujeres*, Tomo III, Norma, 1995.
- Archila Neira, Mauricio, “Colombia 1900-1930: la búsqueda de la modernización”, en: Magdala Velásquez Toro, dir., *Las mujeres en la historia de Colombia*, Colección Vitral, Santafé de Bogotá, Norma, 1995, tomo II: Mujeres y sociedad.
- Bedoya, Rocío, *Seminario Nueva Dirigente Sindical*, Medellín, Escuela Nacional Sindical, 2001.
- Bernal, Jorge, “Características de la primera generación de obreras antioqueñas. Del infierno de la explotación a la primera gran huelga”, en: *Historia y cultura obrera. Memorias del II seminario “Investigación sobre la clase obrera”*, Medellín, IPC, ENS y otros, 1987.
- Botero Herrera, Fernando, *La industrialización en Antioquia, génesis y consolidación 1900-1930*, Medellín, Universidad de Antioquia, 1985.
- Brew, Roger, *El desarrollo económico de Antioquia desde la Independencia hasta 1920*, Bogotá, Banco de la República, 1977.
- Buitrago, Marta C., Marta R. Castro e Iván Darío Osorio, “Resultados del Censo; cómo está el sindicalismo antioqueño”, en: *Revista de la ENS*. N° 19; Medellín, Escuela Nacional Sindical, agosto de 1990.
- Cañas Restrepo, Juan José, *Ganarás el pan con el sudor de tu frente*, Medellín, Escuela Nacional Sindical, 2003.

- Caro, Silvia, “El estado y las mujeres”, en: Magdala Velásquez Toro, dir., *Las mujeres en la historia de Colombia*, Colección Vitral, Santafé de Bogotá, Norma, 1995, Tomo I.
- Cifuentes Pinillo, Catalina, *Tesis de grado en Trabajo Social*, Universidad de Antioquia, Medellín, abril 2004.
- Comisión de Ingreso y Empleo, Mesa de Trabajo Mujer, *Acta N° 4*, agosto 17 de 1995.
- Corporación Casa de la Mujer Trabajadora, *Boletín informativo*, Donmatías, N° 1 y 2.
- CUT, Departamento de la Mujer, *Derechos de la mujer trabajadora*, Bogotá, Uneb, 1998.
- \_\_\_\_\_, *Primera conferencia nacional mujer trabajadora CUT*, Medellín, noviembre 19, 20 y 21 de 1997.
- \_\_\_\_\_, *Trabajo de mujeres; fuerza colectiva; poder para la democracia; poder para la paz*. Memorias III Congreso de la Mujer trabajadora, Bogotá, 3-15 de agosto de 1998.
- \_\_\_\_\_, *Mujer hacemos el cambio, dignificación laboral y participación sindical*, II Congreso de la Mujer Trabajadora CUT, Tesis y propuestas, Santafé de Bogotá, 1994.
- Duby, Georges y Michelle Perrot, *Historia de las mujeres en occidente, el siglo XIX; cuerpo, trabajo y modernidad*, Madrid, Taurus, 1993, Tomo 8.
- Congregación San José Obrero, *El obrero*, Medellín, marzo 2 de 1912. *El Social*, Medellín, julio 8 de 1917.
- Escuela Nacional Sindical, *Seminario nueva dirigente sindical*, informe de sistematización, Medellín, septiembre de 2000.
- Fernández Botero, Eduardo, *Legislación sobre menores*, Medellín, Universidad de Antioquia, 1930.
- Flórez, Carmen Elisa, *Las transformaciones sociodemográficas en Colombia durante el siglo XX*, Bogotá, Banco de la República, Tercer Mundo, 2000.
- Forero de Saade, María Teresa, Leonardo Cañón y Javier Armando Pineda, *Mujer trabajadora nuevo compromiso social*, Bogotá, Estudios Sociales Juan Pablo II, FIEL, 1991.
- García, Flor María. *Donmatías entre el desarrollo y el progreso: un costo para las mujeres*. Investigación diagnóstico de las condiciones sociolaborales de las confeccionistas. Tesis de grado Universidad de Antioquia, Medellín, 1996.
- González González, Fernán E., *Poderes enfrentados. Iglesia y Estado en Colombia*, Bogotá, Cinep, 1997.
- Helg, Aline, “La educación en Colombia. 1946-957”, en: Álvaro Tirado Mejía, dir., *Nueva historia de Colombia*, Bogotá, Planeta, 1989, tomo IV.
- \_\_\_\_\_, “La educación en Colombia 1958-1980”, en: Álvaro Tirado Mejía, dir., *Nueva historia de Colombia*, Bogotá, Planeta, 1989, tomo IV.

- Jaramillo, Ana María, “Industria, proletariado, mujeres y religión”, en: Magdala Velásquez Toro, dir., *Las mujeres en la historia de Colombia*, Colección Vitral, Santafé de Bogotá, Norma, 1995, tomo II: Mujeres y sociedad.
- Londoño Botero, Rocío, “Crisis y recomposición del sindicalismo colombiano (1946-1980)”, en: Álvaro Tirado Mejía, dir., *Nueva historia de Colombia*, Bogotá, Planeta, 1989, tomo III.
- Londoño Urrego, Ofelia, “Elaboración del diagnóstico participativo para el plan de fortalecimiento de la participación sindical de las mujeres en la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)”, Bogotá, OIT, 2002.
- Membreño, Roland y Elsa Guerrero, *Maquila y organización sindical en Centroamérica*, Centro de Estudios y Análisis Socioculturales, Ceal, Centro Editorial de la Mujer, 1994.
- Molina, Gerardo, *Las ideas socialistas en Colombia*, Bogotá, Tercer Mundo, 1982.
- Nieto, Emmanuel e Iván Darío Osorio, “¿Por qué es baja la sindicalización en Colombia? Análisis del III Censo Nacional Sindical 1990”, en: *Revista de la ENS*. N° 19, Medellín, Escuela Nacional Sindical, agosto de 1990.
- Osorio, Iván Darío, *Historia del sindicalismo antioqueño, 1900-1986*, Medellín, Tipografía Sigifredo, 1987.
- \_\_\_\_\_, *Negociaciones colectivas en Colombia. Sindicalismo y gran industria*, Medellín, Universidad Eafit, 1983.
- Poveda Ramos, Gabriel, “Industrialización y economía, 1890-1950”, en: Jorge Orlando Melo, dir., *Historia de Medellín*, Medellín, Suramericana de Seguros, 1996.
- Pulecio, Letty Yolanda, *Aspectos cuantitativos de la situación laboral y sindical de la mujer en Colombia*, Tesis de grado en Trabajo Social, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 1987.
- Ramírez Gómez, Clara, “Desarrollo económico y social de Colombia siglo XX. Población e indicadores sociales”, en: Gabriel Misas Arango, ed., *Desarrollo económico y social de Colombia siglo XX*, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, Cátedra Manuel Ancizar, 2000.
- Restrepo Yusti, Manuel, “La historia de la industria antioqueña, 1880-1950”, en: Jorge Orlando Melo, dir., *Historia de Antioquia*, Medellín, Suramericana de Seguros, 1991.
- Revista Cromos*, Bogotá, noviembre de 1940.
- Reyes Cárdenas, Catalina, *Aspectos de la vida cotidiana en Medellín, 1890-1930*, Bogotá, Colcultura, 1996.
- \_\_\_\_\_, “El gobierno de Mariano Ospina Pérez, 1946-1950”, en: Álvaro Tirado Mejía, dir., *Nueva historia de Colombia*, Bogotá, Planeta, 1989.
- Saavedra, María Claudia, “Tradición laboral y capacitación 1900-1940”, en: Jorge Orlando Melo, dir., *Historia de Medellín*, Medellín, Suramericana de Seguros, 1996.
- Suremain, Marie-Dominique, *Sobre mujer y trabajo*, Medellín, (s. i.), 2001.

- Taborda, Jorge Iván, “María Cano”, en: Magdala Velásquez Toro, dir., *Las mujeres en la historia de Colombia*, Colección Vitral, Santafé de Bogotá, Norma, 1995, tomo I: Mujeres, historia y política.
- Tamayo, Noemí, “Construyendo una perspectiva de género y clase”, en: *Correo Pedagógico*, Medellín, CEID-Adida, Centro de Estudios e Investigaciones Docentes, año 12, número 38, abril de 2002.
- Uribe, María Tila, *Los años escondidos*, Bogotá, Cerec, 1994.
- Velásquez Toro, Magdala, “La condición jurídica y social de la mujer”, en: Álvaro Tirado Mejía, dir., *Nueva historia de Colombia*, Bogotá, Planeta, tomo IV.

**Colección**  
**Ensayos Laborales**

4. Jorge Bernal, Álvaro Zerda y Jorge Giraldo, *Pacto social*, coedición con Viva la Ciudadanía, 1994
5. Emmanuel Nieto y otros, *Crecimiento, productividad y salarios*, 1995
6. Luis Fernando Henao y otros, *Contratos administrativos de prestación de servicios*, 1996
7. Julio Puig Farrás y Béatrice Hartz Son, *La negociación de la flexibilidad del trabajo*, 1999
8. Juan José Cañas, *Ganarás el pan con el sudor de tu frente*, 2003
9. Nelcy Yoly Valencia O., *Puente y abismo*, 2004
10. Clara Elena Gómez V., *Derechos y Reveses*, 2004
11. Juan Carlos Celis O., *Sindicatos y territorio*, 2004.
12. Jaime Alberto Rendón Acevedo, *Economía y empleo, visiones desde los sectores económicos*, 2005
13. Ana Catalina Reyes y María Claudia Saavedra, *Mujeres y trabajo en Antioquia durante el siglo XX*, 2005

Esta investigación identifica tanto las dificultades como los logros de las mujeres en su proceso de empoderamiento en el transcurso del siglo XX, que reivindica un espacio propio para atender sus necesidades de clase y género en el movimiento sindical y en los movimientos sociales en general. Es de advertir que para la ENS este empoderamiento también se convirtió en uno de sus retos en 1992, cuando se creó el Área Mujer Trabajadora.

Por tanto los resultados de esta investigación aportan significativamente a orientar con mayor propiedad las respuestas institucionales a estas problemáticas, que deberán traducirse en nuevas investigaciones, en propuestas pedagógicas y en claras políticas institucionales, tratando de dar respuesta a las preguntas con las cuales las investigadoras cierran las conclusiones. El empoderamiento se afianzará en la medida que se diseñen y apliquen proyectos pedagógicos que propicien en las trabajadoras procesos de autorreconocimiento de los determinantes culturales, ideológicos, políticos y sociales que pesan en sus imaginarios y formas particulares de percibirse.



## ensayos laborales 13

EDICIONES  
**ens** ESCUELA  
NACIONAL  
SINDICAL

ISBN 958820738-X



9 789588 207384