

La promoción de los derechos laborales colectivos desde una perspectiva de género a  
partir de la aplicación de escuelas formativas

María Alejandra Aguilera Blanco

Trabajo de grado para optar por el título de Abogada

Directora

Marely Constanza Cely Silva

Abogada

Tutora de la entidad

Elvia María Saucedo Guerra

Abogada

Universidad Industrial De Santander

Facultad De Ciencias Humanas

Escuela De Derecho y Ciencia Política

Bucaramanga

2023

### **Dedicatoria**

Para quienes guardamos tantos apegos de los que no aprendemos a despedirnos y aun así sabemos que poder decir adiós, es crecer.

### **Agradecimientos**

A mi mamá por enseñarme tanto sobre el amor paciente, constancia y tranquilidad. Cada vez que pierdo la fe en el mundo, sé que siempre estarás para hacerme recobrar la fe en esta vida.

Para mi papá, que me demuestra todos los días que el amor a distancia sí existe y me enseñó que no importa cuántos años llueva, siempre valdrá la pena seguir respirando y siempre mantener los brazos abiertos a quien lo necesite. Gracias por ser mi superhéroe de carne y hueso.

A mi hermano y su familia, por recibirme como si no hubiesen pasado casi 16 años y convertirse en otra razón para seguir caminando.

A Silvia, por sostenerme tantas veces aun cuando caía con las mismas piedras.

A mis compañeras y compañeros de Red Surgiendo, por confiar en mí para tantas cosas en las que ni yo misma me tenía fe. Por darme las razones más importantes para vivir, el amor al pueblo.

A Juanito, por mostrarme nuevas formas de amar y de sanar. Por hacerme la vida tan feliz que no me cabe en el pecho tantos sentimientos hermosos. Por convencerme tantas veces de seguir adelante con este proyecto. La vida ha florecido tan lindo desde que estamos juntos.

A Victoria, Laura, Mariana, Óscar, Daniela y Johanna, porque todos estos años guerreándola para sacar esta carrera adelante han valido la pena y tuve a los mejores compis para hacerlo.

A Amparito, por ser mi modelo a seguir como mujer, militante y amiga. Que nuestros caminos se sigan cruzando en cualquier esquina del mundo.

A Dani por ser mi resguardo.

Y a quienes fueron mi guía para esta práctica y que sin proponérselo han salvado tantas vidas desde la docencia:

Al profe Diego le agradezco por la paciencia y por alejarme del dolor y el bullicio cuando más lo necesitaba; por hacerme ver nuevas formas desde la que podemos construir poder popular.

A la profe Mare, por recordarme que militar no implicar sufrir y que está más que justificado luchar todos los días por nosotras y las que vienen detrás.

### Tabla de Contenido

Introducción.....	11
1. Planteamiento del problema .....	13
2. Objetivos .....	15
2.1. Objetivo General.....	15
2.2. Objetivos Específicos .....	15
3. Alcance del trabajo.....	16
4. Metodología.....	17
5. Características de la institución .....	19
6. Marcos de referencia .....	20
6.1. Marco de antecedentes jurídicos .....	20
6.2. Marco Teórico.....	23
6.3. Marco conceptual.....	27
7. Materialización de la práctica.....	31
7.1. Desarrollo de la práctica jurídico social .....	31
7.1.1. Caracterización de organizaciones sindicales que participarán de las jornadas formativas. 33	
7.1.1.1. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (SINTRAINAGRO) . 34	
7.1.1.2. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Producción Agroindustrial y Labores en Materia Alimentaria Sostenible (SINTRAPALMAS).....	35
7.1.1.3. Central Unitaria de Trabajadores (CUT) .....	36
7.1.2. Diseño de la Primera Jornada de Formación Laboral con Mujeres de SINTRAINAGRO.. 36	
7.2. Implementación de las Jornadas Formativas “Equidad de género en el trabajo” .....	37
7.2.1. Desarrollo de la primera jornada de equidad de género en el trabajo con Mujeres de SINTRAINAGRO.....	38
7.2.2. Segunda jornada de formación en equidad de género en el trabajo con Mujeres de SINTRAPALMAS – Puerto Wilches.....	44
7.2.3. Tercera jornada de formación en equidad de género en el trabajo con Mujeres del sector minero energético – Bogotá.....	50
7.2.4. Cuarta jornada de formación en equidad de género en el trabajo con Mujeres de con Mujeres del sector minero energético – Bogotá.....	56
7.3. Desarrollo de la cartilla “Equidad de género en el trabajo y sindicatos” .....	58
7.4. Componente teórico .....	62
7.4.1. Techos de cristal.....	63
7.4.2. Suelos pegajosos. ....	64
7.4.3. Acoso laboral (mobbing). ....	64
7.4.4. Violencia psicológica. ....	65

7.4.5. Acoso y violencia sexual.....	65
7.4.6. Brecha salarial de género.....	65
7.4.7. División sexual del trabajo.....	66
7.4.8. Equidad de género en la legislación colombiana .....	67
7.4.8.1. Igualdad real y efectiva.....	67
7.4.8.2. Corresponsabilidad .....	68
7.4.8.3. No discriminación.....	68
7.4.8.4. Progresividad.....	68
7.5. Asesoría jurídica gratuita brindada a los sindicatos palmeros (SINTRAPALMAS y SINTRAINAGRO). .....	70
7.5.1. Proyección de acciones jurídicas para SINTRAINAGRO, Seccional Minas. ....	71
7.5.2. Proyección de acciones jurídicas para SINTRAPALMAS, Puerto Wilches.....	72
7.5.3. Jornada de formación sindical en torno a seguridad social y estabilidad reforzada en SINTRAPALMAS – Puerto Wilches.....	73
7.6. Componente Teórico.....	74
7.6.1. Antecedentes históricos de la seguridad social y calificación de invalidez en Colombia....	74
7.6.2.Seguridad Social y Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral según la jurisprudencia.	77
7.6.3. Ius Variandi.....	78
8. Conclusiones.....	80
Referencias Bibliográficas .....	83

**LISTA DE FIGURAS**

<b>Figura 1.</b> Jornada de formación en SINTRAINAGRO, seccional Minas (foto 1). .....	43
<b>Figura 2.</b> Jornada de formación en SINTRAINAGRO, seccional Minas (foto 2). .....	44
<b>Figura 3.</b> Jornada de formación SINTRAPALMAS, Puerto Wilches (foto 1). .....	49
<b>Figura 4.</b> Jornada de formación SINTRAPALMAS, Puerto Wilches (foto 2). .....	50
<b>Figura 5.</b> Jornada de formación sector Minero Energético, Bogotá (foto 1). .....	54
<b>Figura 6.</b> Jornada de formación sector Minero Energético, Bogotá (foto 2). .....	55
<b>Figura 7.</b> Jornada de formación sector Minero Energético, Bogotá (foto 3). .....	55
<b>Figura 8.</b> Cartilla de equidad de género en el trabajo sindicatos (foto 1). .....	60
<b>Figura 9.</b> Cartilla de equidad de género en el trabajo sindicatos (foto 2). .....	61
<b>Figura 10.</b> Cartilla de equidad de género en el trabajo sindicatos (foto 3). .....	62
<b>Figura 11.</b> Jornada de asesorías jurídicas en SINTRAINAGRO, seccional Minas .....	71
<b>Figura 12.</b> Jornada de capacitación laboral en SINTRAPALMAS, Puerto Wilches .....	74

**Lista de Apéndices**

**Ver apéndices adjuntos y pueden ser consultados en la base de datos de la Biblioteca**

**UIS**

Apéndice A. Cartilla de equidad de género en el trabajo sindicatos.

## Resumen

**Título:** La promoción de los derechos laborales colectivos desde una perspectiva de género a partir de la aplicación de escuelas formativas\*

**Autor:** María Alejandra Aguilera Blanco\*\*

**Palabras Clave:** Equidad de género, sindicalismo, derecho de asociación, violencias de género, libertad sindical.

### Descripción:

Desde hace años el derecho a asociación ha sido reconocido por la comunidad internacional y la normatividad jurídica, sin embargo, este derecho ha tenido múltiples veces problemáticas a la hora de aplicarse, que va desde las propias que se presentan en la relación y conflictos con la empresa, hasta las mismas dificultades que se presentan al interior de los sindicatos respecto a la participación de los trabajadores en términos de constancia y equidad de género.

Por ello, este trabajo de grado se centra en ahondar sobre la relación directa que hay entre la poca participación que existe de las mujeres en los sindicatos y la formación jurídica y política respecto a temas de equidad y violencias de género en los espacios laborales. Para ello se diseñan e implementan diferentes espacios de formación jurídico política que permitan caracterizar las violencias que viven las mujeres en los ambientes laborales y sindicales, cuáles son y si estos tienen impacto sobre la participación de ellas en los escenarios de participación política y sindical.

Es de esta forma, que se busca entender el sindicalismo como un espacio donde deben existir condiciones dignas para quienes hacen parte de los mismos se sientan libres, cómodos y seguros para desarrollar los objetivos políticos, jurídicos y estratégicos que se planteen los trabajadores en defensa de sus derechos.

---

\* Trabajo de Grado

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Directora Marely Cely.

### Abstract

**Title:** Promoting collective labor rights from a gender perspective through the application of training programs\*

**Authors:** María Alejandra Aguilera Blanco\*\*

**Key Words:** Gender equity, unionism, right to association, gender-based violence, labor freedom.

#### Description:

For years, the right to association has been recognized by the international community and legal regulations. However, this right has often encountered various challenges when it comes to its implementation. These challenges range from issues that arise in the relationship and conflicts with the company to the difficulties that occur within the unions themselves regarding worker participation in terms of consistency and gender equity.

Therefore, this thesis focuses on delving into the direct relationship between the limited participation of women in unions and their legal and political education regarding gender equity and gender-based violence issues in the workplace. To achieve this, various legal and political training spaces are designed and implemented. These spaces aim to characterize the violence experienced by women in work and union environments, identify their types, and assess whether they have an impact on women's participation in political and union activities.

In this way, the goal is to understand unionism as a space where there should be dignified conditions so that those who are part of it feel free, comfortable, and secure in pursuing the political, legal, and strategic objectives that workers set out to defend their rights.

---

\* Bachelor Thesis

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Directora Marely Cely.

## Introducción

El derecho a sindicalizarse empezó a ser reconocido desde el siglo XIX, y concretamente desde 1948 mediante el Convenio número 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se reconoció el principio de la libertad de la asociación sindical que tiene como uno de sus objetivos reconocer que todo trabajador y empleado, sin ningún tipo de distinción o autorización previa, pueden constituir libremente las organizaciones que crean convenientes y afiliarse a las mismas para mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la paz.

Así mismo, la libertad sindical está necesariamente ligado al derecho a la libertad, seguridad, a la libre expresión, a la reunión y asociación, a vivir una vida libre de violencia, y en general, al respeto de sus derechos económicos y sociales, como el salario justo, seguridad social, vivienda y salud (Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, 2020).

En ese sentido las mujeres no tienen restricción alguna para hacer parte o crear sus propios sindicatos, y en general para ejercer su libertad de asociación, y más en países como el nuestro donde el sindicalismo se convierte en una de las herramientas más importantes para defender sus derechos laborales y para cuidar el territorio en el que viven. Sin embargo, en la realidad existen múltiples dificultades para que afiliación de mujeres en los sindicatos crezca y aún, cuando ya hacen parte de los mismos, participen activamente de éstos, dichas dificultades están directamente relacionadas con el tiempo que dedican mayoritariamente las mujeres al trabajo doméstico, a los estereotipos de género que recaen sobre las mujeres frente a desempeñar roles que históricamente han sido ocupados por hombres y a las violencias de género que atraviesan tanto en los espacios públicos como en los privados y aíslan a las víctimas de escenarios donde tengan un papel

protagónico, sumando al riesgo en términos de derechos humanos que ya de por sí implica ser sindicalista en Colombia.

Es entonces, cuando el principio de igualdad y no discriminación contemplado en el Convenio número 98 de la OIT y el artículo 1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adquiere relevancia al entenderse como un eje clave para promover la inclusión de la mujer en los escenarios sindicales, ya que son estos los que permiten generar debates sobre generar condiciones laborales de igualdad y dignidad humana, los cuales necesariamente deben abordarse desde una perspectiva de género.

## 1. Planteamiento del problema

En Colombia de cada 100 trabajadores, menos de 5 se encuentran afiliados a algún sindicato y la mayoría hacen parte del sector público (Escuela Nacional Sindical, 2021). Esto deviene de muchos factores, entre ellos el riesgo que representa ser sindicalista por las constantes amenazas, asesinatos y precaria legislación que proteja los derechos y el empleo de quienes se sindicalizan, tan es así, que la Confederación Sindical Internacional ubica a Colombia como uno de los 10 peores países en el mundo para los trabajadores en el 2021 (Confederación Sindical Internacional).

Esta violencia antisindical empeora en zonas rurales donde la presencia del Estado es aún menor y las brechas a partir de las desigualdades de género son marcadas, por ejemplo, las labores del cuidado, del hogar y todas aquellas actividades no comprendidas en el sistema de cuentas nacionales, es decir, no remuneradas, están en cabeza de mujeres rurales en un 92,5% frente a un 60,5% de los hombres (Gómez, L. V., 2020), porcentaje incluso mayor que para las mujeres urbanas.

Es por ello, que una de las tareas dentro de cada organización sindical debe girar en torno a garantizar el cierre de brechas de género, desigualdades y garantizar las mismas garantías de seguridad y de participación para el ejercicio sindical, aun cuando esto implique cuestionar las formas y pensamientos que predominan en los integrantes de los sindicatos. Lo anterior implica no solo incluir dentro de las juntas directivas a alguna mujer, sino replantear las prioridades en los escenarios formativos del sindicato, de esta forma, la formación política y jurídica en torno a asuntos de género para quienes integren las organizaciones sindicales podrá ser la herramienta para garantizar la participación activa y constante de las mujeres, iniciando por crear conciencia de la

necesidad de sindicalizarse, como una forma de garantizar los derechos laborales, pero también de materializar la prioridad de que las mujeres también estén en el centro de las discusiones por mejores condiciones laborales en sus territorios y espacios de trabajo.

## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivo General**

Promover los derechos de las mujeres obreras del Magdalena Medio Santandereano y Sur del Cesar a través del diseño e implementación de espacios de formación jurídica y política.

### **2.2. Objetivos Específicos**

Diseñar espacios de formación jurídica y política con un enfoque de género que promueva la participación de las mujeres obreras en los escenarios públicos que permita la defensa de sus derechos laborales.

Desarrollo de espacios de formación jurídica y política con enfoque de género para las mujeres obreras del Magdalena Medio Santandereano y Sur del Cesar.

Identificar las problemáticas o discriminaciones de género y laborales que existan en las trabajadoras del Magdalena Medio Santandereano y Sur del Cesar.

Brindar asesoría y asistencia jurídica a los sindicatos que pertenecen las mujeres objeto de esta práctica.

Construir una herramienta que contengan elementos pedagógicos y didácticos que sintetizen las conclusiones de los espacios de formación político y jurídico.

### **3. Alcance del trabajo**

En esta práctica jurídico social se pretende generar una escuela de formación político jurídica para las mujeres obreras del Magdalena Medio Santandereano y Sur del Cesar, que promueva la participación de las mismas en los escenarios de sindicalismo y que brinde herramientas jurídicas para la defensa de sus derechos laborales y la defensa en sus territorios, iniciando con el reconocimiento de las violencias que afrontan diariamente como un problema cultural y social, que se ejercen no solo en los espacios patronales-trabajadores, sino también dentro de los mismos ejercicios sindicales. Por ello, es necesario la formulación y desarrollo de espacios de formación que permita el replanteamiento de estas prácticas, a su vez que generar mecanismos y estrategias para prevenirlas.

Igualmente, estos espacios formativos, esperan generar cohesión y concientización entre las mujeres obreras, que finalmente fortalezca en el largo plazo, el ejercicio sindical en los territorios donde conviven.

Por último, se espera generar un material pedagógico y didáctico donde se condensen las experiencias que se expresen en los espacios formativos y los contenidos teóricos y conceptuales. Esto con el objetivo de permitir la réplica las escuelas de formación político jurídica en más mujeres obreras de diferentes partes del país.

#### 4. Metodología

Para esta práctica jurídico social se utilizará el método de investigación acción participativa (IAP), ya que la implementación de la escuela de formación se plantea iniciando cada escenario formativo realizar un diagnóstico de las tareas, condiciones laborales y sociales que atraviesan a las mujeres obreras del Magdalena Medio Santandereano y Sur del Cesar; trabajo que debe realizarse con la participación y protagonismo de quienes asisten, ya que son ellas quienes experimentan en su día a día las violencias en sus espacios de trabajo.

A su vez durante el desarrollo de cada una de las jornadas de formación se mantendrá la dinámica de interacción constante con las asistentes, ya que si bien se quieren compartir elementos teóricos, históricos, conceptuales y jurídicos, la construcción de conocimiento e insumos que resulten de cada jornada deberán ser construidos de forma bilateral permitiendo que mediante el manifestar sus vivencias se encuentren las mujeres entre sí y establezcan lazos de solidaridad más fuertes como conciencia sobre las herramientas jurídicas que tienen para su protección.

El trabajo contará con el desarrollo de cuatro jornadas de formación político jurídica, donde se esperan desarrollar temáticas en torno a la caracterización de las violencias de género que se viven en el ámbito laboral y sindical, ¿quiénes las ejercen y de qué forma?; los conflictos a nivel laboral que viven las mujeres en torno a salarios, estabilidad, seguridad social, entre otras, ¿cuáles han permanecido en el transcurso de la historia? y ¿cuáles son nuevos?; la distribución de las tareas domésticas y de crianza al interior de sus hogares; herramientas jurídicas que permitan la defensa de sus derechos laborales y fundamentales, mediante la exposición de las normativas internacionales y nacionales. Todo lo anterior, con el objetivo de lograr situar las causas del por

qué las mujeres suelen abstenerse de participar en espacios públicos como el sindicato o los espacios de interlocución con las empresas.

La última etapa, constará de consolidar un material pedagógico y didáctico, desarrollado a partir de las conclusiones y resultados que arrojen cada una de las jornadas formativas, que sirva para replicar estas escuelas con otras mujeres de la región.

De forma transversal se pretende realizar acompañamiento jurídico a los trabajadores sindicalizados del sector de la Palma con el objetivo de implementar los conocimientos adquiridos durante el transcurso de la carrera universitaria.

## **5. Características de la institución**

Los Centros de Atención Laboral (CAL) son un proyecto de la Escuela Nacional Sindical, los cuales tienen principalmente dos objetivos: el primero, ofrecer asesoría jurídica y psicosocial a los trabajadores de los siguientes sectores: caña de azúcar, puertos, flores, minería y palma de aceite; y el segundo, formar a los trabajadores sobre sus derechos laborales.

Así, no solamente se crea una relación de apoyo jurídico, sino que se orienta y se comparte el conocimiento sobre los procedimientos y en general, toda la normativa que regula el derecho laboral en el país y garantiza los derechos laborales de los y las trabajadoras (Lo anterior citado a partir de la página web del Centro de Atención Laboral).

## 6. Marcos de referencia

### 6.1. Marco de antecedentes jurídicos

**Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación número 87 de 1948**, donde se reconoce en el artículo segundo que todos los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el derecho a afiliarse a las mismas.

**Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva número 98 de 1949**, el cual reconoce en su artículo tercero que cada país deberá crear los organismos pertinentes para garantizar el respeto al derecho de sindicación.

**La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW, por sus siglas en inglés- (1979)**, reconoce en su artículo séptimo que los Estados parte de esta convención promoverán todas las medidas posibles para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y garantizarán la posibilidad de que estas participen en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país (ítem c). Así mismo, contempla en su artículo 11 que toda mujer, en las mismas condiciones de igualdad con los hombres, tendrá el derecho al trabajo, y a las mismas oportunidades de empleo.

**Las recomendaciones generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas (1986)**, que comprende la revisión de cuestiones que afectan a las mujeres y la formulación de recomendaciones para que los Estados atiendan dichas cuestiones y tomen decisiones para resolverlas.

**Artículo 39 de la Constitución Política de Colombia (1991)**, refiere al derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado.

**Artículo 43 de la Constitución Política de Colombia (1991)**, reconoce que los hombres y mujeres tienen igualdad en derechos y oportunidades, y que éstas últimas no pueden ser sometidas a ninguna clase de discriminación.

**Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia (1991)**, El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

**Artículo 10 del Código sustantivo del Trabajo de Colombia:** Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.

**Artículo 11 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia:** El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes.

**Ley 731 de 2002:** dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.

**Ley 823 de 2003:** dicta las normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres con el objetivo que las mujeres puedan vivir una vida libre de violencias tanto en el ámbito privado como en el público. Puntualmente, en el artículo 12, numeral 2, establece que el Ministerio de la Protección Social desarrollará las campañas necesarias para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

**Ley 1496 de 2011:** se busca garantizar la igualdad salarial y de retribución laboral entre hombres y mujeres; igualmente busca que todos los trabajadores y trabajadoras tengan la misma protección y garantías y queda abolido cualquier tipo de distinción a partir del género o sexo.

**Sentencia T-230/1994, Corte Constitucional de Colombia:** Reconoce que los sindicatos, desde su origen han obedecido a un propósito igualitario dentro de una realidad socio-económica, caracterizada por la subordinación y dependencia. Es por ello, que los derechos laborales se construyeron como una respuesta del Estado a las demandas de justicia e igualdad provenientes de la sociedad, y es allí, donde el sindicato se configura como la manifestación organizativa del reconocimiento institucional de tales derechos, y por medio del cual se hacen efectivos.

**Sentencia C-797 de 2000, Corte Constitucional de Colombia:** Desarrolla el derecho a la libertad como un derecho de todos los trabajadores a asociarse libremente en torno a la creación de organizaciones permanentes, la defensa de intereses comunes y de afiliarse o retirarse a

organizaciones ya existentes. Así mismo, implica la facultad de la organización sindical a determinar su objeto, condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión de sus miembros, órganos representativos, entre otros.

**Sentencia C-038/2021, Corte Constitucional de Colombia:** Manifiesta que el ordenamiento jurídico colombiano debe deshacerse de rezagos patriarcales que reproducen la idea de una supuesta incapacidad por parte de las mujeres para definir su propio curso de acción, además que debe garantizar que las mujeres construyan su identidad y desarrollen según sus criterios sus propios planes de vida y debe prohibirse a toda costa que el empleador establezca reglas distintas entre hombres y mujeres sin justificación constitucionalmente válida.

## 6.2. Marco Teórico

La división sexual del trabajo se puede situar desde que se relegó a las mujeres a la esfera reproductiva y del hogar, y a los hombres al ámbito ‘productiva’ y público. Aun cuando las mujeres entraron al mercado laboral, su incursión ha estado marcado una profunda división sexual del trabajo, que se basa en entender el reparto de las actividades, profesiones y labores según el sexo o género, entonces, la esfera de la vida privada se infravalora ya que es asociada a las mujeres y por ende, se vincula al trabajo reproductivo y doméstico; y por otro lado, la pública, que está sobrevalorada al estar relacionada con los hombres, la participación del trabajo productivo y espacios públicos (Rovetto, & Millán, C., 2019).

Esta división sexual se ha caracterizado por dos principios: el de separación, es decir, hay trabajos para hombre y otros que solo son para mujeres; y el segundo principio, el jerárquico, un trabajo de hombre vale más que uno de mujer (Magliano, 2019). Dicha división se ha mantenido

con los años porque se ve como algo natural e incuestionable, ya que está ligada a la percepción social que entendemos como trabajo femenino y masculino (Magliano, 2019). Esto a su vez se suele llamar como las áreas ‘blandas’, es decir, de servicios y cuidados, que están valoradas negativamente (asociada a lo femenino) y son una gran limitación a la hora de que las mujeres puedan acceder a cargos de jerarquía y puestos de mando, no solamente en cargos ejecutivos empresariales, también en los espacios asociativos gremiales y sindicales (Rovetto, & Millán, C., 2019).

Es de esta forma como la OIT ha señalado que hay una desproporción entre el porcentaje de mujeres afiliadas y mujeres dirigentes sindicales en puestos de decisión. Las mujeres representan apenas un 28% a nivel mundial en los órganos de toma de decisiones y un 30% en Latinoamérica (Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, 2020). Y aun cuando se logra ascender a puestos directivos, suele ser en cargos como secretarías de la mujer o de asistencia social.

Si bien estas situaciones están fundadas a partir de la injerencia del sistema patriarcal en todas las esferas de la vida, tanto privada como pública, también vale señalar, que estos escenarios en el sindicalismo no cambian porque no hay una disputa, cuestionamiento y señalamiento de estas dinámicas dentro de las organizaciones, o si la hay, es minoritaria.

Para romper con estos esquemas dentro de las organizaciones sindicales debe trazarse objetivos como los siguientes: presencia proporcional de la cantidad de mujeres en los sindicatos y una representación de sus intereses y preocupaciones en la gestión y negociación sindical, lo cual quiere decir que hayan más mujeres en las mesas de negociación, lo cual implica que las experiencias de las mujeres no sean ignoradas bajo la excusa de un interés general, sino que sean determinantes en las propuestas y proyecciones del sindicato (Secretaría General de la

Organización de los Estados Americanos, 2020). Es decir, la participación de la mujer en los sindicatos será mayor cuando sientan representados sus intereses dentro de estos y, además se fortalezcan sus capacidades generando espacios donde puedan manifestar en voz alta sus perspectivas y experiencias, a la par que se fortalecen sus herramientas argumentativas y de debate. Lo anterior, puede incentivarse a partir del establecimiento de escuelas políticas y jurídicas que se desenmarquen de la metodología y lógica tradicional del aprendizaje donde solo el “profesor” comparte su conocimiento, ignorando por completo situarse en los contextos de cada lugar a donde acude.

Aquí también vale resaltar que los sindicatos no están dedicados exclusivamente a la defensa de los intereses profesionales de sus miembros ni son apolíticos, ya que el concepto de obrero no está definiendo únicamente una mera relación laboral, sino que es toda una forma de vida, determinada por las condiciones de asalariados, como por el lugar que ocupa en la estructura social y los derechos políticos que disfruta. Incluso, haciendo memoria, las primeras luchas de los obreros fueron ampliamente políticas, porque primero tuvieron que luchar para ser admitidos como ciudadanos antes de serlo como obreros (el derecho al voto, a la igualdad ante la ley y a la asociación) (Gaspar Rul-lán Buades, 1988). Es así como las organizaciones sindicales, en muchos países y sobre todo en Colombia, han sido un sujeto político determinante en la política, y su participación en las movilizaciones sociales ha sido fundamental y más aún en sindicatos rurales donde la defensa no se limita al reconocimiento de los derechos laborales frente a los empleadores, sino a la defensa del territorio en el cual habitan, también atravesado por diferentes sucesos relacionados con el conflicto armado interno.

Entendiendo el sindicalismo de esta forma, está aún más llamado a generar escenarios equitativos e igualitarios entre sus miembros, y una de las formas para lograrlo es mediante el

ejercicio educativo y pedagógico, incluso, las mismas estrategias políticas que se traza el sindicato y sus propuestas han sido generadas a partir de diversos ejercicios de formación y es así, como plantear escuelas de formación política y jurídica con el objetivo de suplir y enseñar aquello que en las instituciones educativas oficiales o privadas no se ofrece, con un acceso más abierto a las comunidades que lo necesitan. El diseño de estas escuelas se comprenderá a partir de la adopción de las pedagogías críticas, como las de Paulo Freire, que se entienden desde dos perspectivas: una acción de resistencia a políticas nocivas para los territorios, y como una respuesta a las necesidades de los movimientos sociales y comunidades de las que emergen (Brusilovsky, S., Cabrera M., Bargas N., 2015).

Una de las características más importantes de la construcción de estas escuelas, tienen que ver con la inclusión de experiencias y saberes previos de los estudiantes así como de sus intereses, sin embargo, no se puede depender únicamente de las necesidades subjetivas de cada persona, es por ello, que éstos deben vincularse con los contenidos que se proponen en las escuelas y de esta forma también se ayuda a nutrir la perspectiva del relacionamiento de los contenidos con los elementos de clase, género, raza, etc., es decir, cómo cada contenido aplica y se vive en cada comunidad o cada sujeto a partir de estos elementos (Brusilovsky, S., Cabrera M., Bargas N., 2015).

Se entiende pues, que la realización de las escuelas de formación política y jurídica hacia las mujeres obreras y sindicalistas del Magdalena Medio Santandereano y Sur del Cesar, se quiere centrar en dar herramientas para responder ante las dinámicas propias entre las relaciones de trabajadores y empleador (que suelen estar ligadas a parámetros jurídicos), y también a incentivar la participación política y la perspectiva de las mujeres en la toma de decisiones y proyecciones

del sindicato, sintiéndose en ambos escenarios cómodas y no expuestas ante posibles violencias de género.

### 6.3. Marco conceptual

**Sindicatos:** Son una manifestación del derecho de asociación sindical, el cual está protegido por el bloque de constitucionalidad y la constitución política. Así mismo, el sindicalismo en Colombia se configura como una construcción histórica donde los trabajadores no solo se organizan en torno a intereses netamente laborales, sino que han estado presente en escenarios de defensa de los intereses nacionales como: procesos de privatización; defensa de los bienes públicos; defensa, transformación y promoción de las comunidades, de las políticas nacionales en salud, educación, en reforma agraria, entre otros temas de índole económico, social, laboral y político (Jaimes Becerra M., Jaimes Marín, L., & Moreno Piedrahita, C., 2019).

**Libertad Sindical.** Es un derecho humano que conforma los principales valores de la Organización Internacional del Trabajo y consiste en el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente las organizaciones que creen necesarias para la negociación colectiva y el diálogo social (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

La libertad sindical puede entenderse desde dos aspectos: individual o colectivo. Desde lo individual como la facultad de los empleadores y trabajadores para afiliarse o abstenerse de pertenecer a una asociación, de fundar una organización sindical y a desarrollar actividad sindical. Y desde la perspectiva colectiva, es el derecho a constituir estas organizaciones para defender, organizar y mejorar el sector que representen (Ostau de Lafont-de León, 2017).

**Liderazgo Femenino.** Significa promover en las mujeres la capacidad para asociar ideas, liberando miedos y apostando por sus derivas, con el fin de obtener soluciones más contextualizadas y singulares a los problemas que se enfrentan. A su vez construir puentes de diálogo que permitan descubrir necesidades, denunciar desigualdades e impulsar una cultura de equidad y sororidad (Cano, 2017).

**Perspectiva de género / Enfoque de género.** El enfoque de género supone tener en consideración las diferencias entre mujeres y hombres, los derechos de cada uno/a y las relaciones que se establecen entre ambos sexos. Así mismo, esta perspectiva propone incluirse en todos los planos de la sociedad de forma transversal, ya que en todos ellos existen perjuicios y producen desigualdad. En ese sentido, se entiende que la lucha por la igualdad debe ser compartida y generalizada en la sociedad (Ramos, 2012).

**Roles de género.** Es una categoría que se refiere a los roles socialmente construido que expresan valores, conductas y actividades asignadas hacia hombre y mujeres, los cuales variarán de acuerdo al contexto social y cultural en el que se encuentre situado. También refiere a los papeles, expectativas y normas que se espera que las mujeres y hombres cumplan en la sociedad, por tanto, marcan una posición dentro de la estructura social, la cual suele estar marcada sobre la desigualdad, por eso, algunas actividades o características son socialmente valoradas como más importantes, mientras que otras son menos trascendentes (Saldívar et al., 2015).

**Equidad de género.** La equidad de género se basa en brindar a mujeres y hombres las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno, que les permita acceder a los derechos que tienen (AC SUR, 2004).

Para el contexto laboral, la equidad es un elemento central para la Agenda de Trabajo Decente y hace referencia a todas aquellas formas de desigualdad y exclusión que afectan a las personas basados ya sea en su sexo, condiciones socio económicas, raza, etnia, nacionalidad, creencias políticas y religiosas. Hablar de trabajo decente acarrea entender un trabajo productivo, adecuadamente remunerado y desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Entonces, el concepto de trabajo decente está necesariamente ligado con un trabajo libre de cualquier discriminación (Abramo, 2006).

**Violencias basadas en género.** Son hechos cotidianos que se expresan en las relaciones laborales ya sean verbales, gestuales, físicas, psicológicas y sexuales, originada por razones del sexo o género de la persona que está siendo agredida. Es considerada como una de las manifestaciones de las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres, donde estas últimas suelen ser las más afectadas por situaciones de discriminación y subordinación social, asociadas a los roles socialmente atribuidos que terminan afectando su vida pública, entre ellos el ambiente laboral (Acevedo et al., 2009).

**Pedagogía del oprimido.** Se propone como una pedagogía humanista y liberadora por Paulo Freire, comprendida en dos momentos: la primera, quienes hacen parte de este proceso pedagógico, oprimidos, como los nombraría Freire, van descubriendo el mundo de la opresión y se van comprometiendo en la práctica con su transformación; y el segundo momento, donde una vez se transforma la realidad, esta pedagogía pasa a ser la propuesta permanente de hombres y mujeres para su proceso de liberación (Freire P., 2006).

Es por ello, que esta pedagogía se sitúa como una metodología donde los hombres y mujeres oprimidos por el sistema económico, político y social, no conciben la realidad y las opresiones que existen como un ‘mundo cerrado’ del cual no pueden salir, sino como una situación

que sólo los limitan y que pueden transformar (Freire P., 2006). A modo de conclusión, esta pedagogía se centra en los siguientes presupuestos: concepción sobre la educación; dimensión comprometida que connota a su tarea; y la vocación práctica de todo proceso educativo para ser verdaderamente educativo (Molina F., 2011).

**Teorías de las pedagogías críticas.** Según Molina, M. es el estudio del problema educativo, la reflexión y revisión científica del quehacer educativo, sus diversas relaciones y temáticas; cómo ha sido y lo que ha hecho la educación hasta el día de hoy. De la misma forma, la pedagogía crítica responde a varias visiones y corrientes teóricas sobre aspectos sociales, culturales, políticos y educativos de la escuela (entendida como la educación formal). Es por ello, que esta implica no solamente centrarse en el objeto de estudio o al método de las investigaciones, sino a la postura que se asuma frente a ellas. Algunos autores de estas teorías son: Gramsci, Althusser, Habermas, Paulo Freire, entre otros (Molina F., 2011).

**Teoría crítica del derecho.** Apunta a que el Estado y el Derecho son portadores de violencia mítica; utilizan la coacción para lograr el consentimiento forzado de situaciones que implican diferentes tipos de violencia física, material o simbólica y que generan sufrimiento, explotación y subordinación, y en ese sentido, no se da por cumplido su objetivo de regirse por la búsqueda de la justicia.

De esta forma, la teoría crítica del derecho en consonancia con la crítica feminista del Derecho y el Estado, aportan a comprender cómo se reproduce la violencia en contra de la mujer desde el Estado (Hernández D., 2020).

**Feminismo interseccional.** Esta corriente del feminismo introduce las nociones de raza, clase social, religión, etnia, entre otras, para entender las violencias que atraviesan las mujeres, de

esta forma, muestran como todas estas nociones (interseccionalidades) deben formar parte del discurso de los derechos humanos y las luchas a favor de las mujeres (Valiña C., 2019).

## 7. Materialización de la práctica

### 7.1. Desarrollo de la práctica jurídico social

Siendo el principal objetivo de esta práctica, es la promoción de los derechos de las mujeres obreras a través del diseño e implementación de espacios de formativos jurídicos y políticos, es tarea de la primera fase de esta práctica pensarse el diseño de las jornadas formativas en cuanto a contenidos, dinámicas, pedagogía, formas de compartir el conocimiento, entre otras. Por ello, los primeros objetivos a desarrollar son los siguientes:

- Diseñar espacios de formación jurídica y política con un enfoque de género que promueva la participación de las mujeres obreras en los escenarios públicos que permita la defensa de sus derechos laborales.
- Identificar las problemáticas o discriminaciones de género y laborales que existan en las trabajadoras del Magdalena Medio Santandereano y Sur del Cesar.

Para iniciar el cumplimiento del primer objetivo, es decir, el diseño de los espacios formativos se realizó una reunión con la directora de la práctica Marely Cely, con quien se estableció el nombre de los espacios “**Jornadas Formativas En Equidad De Género En El Trabajo**” y sentaron las bases para la construcción de estos escenarios trazando unas temáticas generales que deben tenerse en cuenta a la hora de construir los contenidos, como son los siguientes:

- Los conflictos principales en la historia del sindicalismo desde una perspectiva de género.
- Conceptos sobre las violencias de género.
- Conceptos básicos sobre el derecho laboral colectivo.
- Problemas conceptuales y metodológicos para la participación de las mujeres en el trabajo y sindicato.
- Herramientas para la defensa de los derechos laborales de las mujeres.
- El papel del sindicalismo en los conflictos políticos, ambientales, sociales y territoriales.

Así mismo, se plantea que para las jornadas formativas haya una participación activa con las asistentes ya que se espera desarrollar el segundo objetivo (identificación de problemáticas o discriminaciones de género) en el transcurso de todas las jornadas, es decir, esta caracterización debe ser continua porque cada sindicato tiene incidencia en diferentes empresas y territorios, si bien podrán establecerse similitudes en las vivencias y violencias que experimentan las mujeres en cada empresa y sindicato, hay particularidades en medio de estas que tienen que tenerse en cuenta para los resultados de esta práctica, así como para hacer de forma adecuada las dinámicas pedagógicas, trabajos en grupo, preguntas orientadoras, entre otras. Por ello se realizará una pequeña caracterización de los sindicatos con quienes se estará trabajando en el transcurso de estos meses.

Por otra parte, se plantea en este mismo espacio buscar una reunión con directivos de la CUT para compartir la propuesta y recoger insumos para los espacios que se organicen.

En torno a las escuelas formativas, se propone iniciar con una jornada con mujeres del sindicato Sintrainagro en el corregimiento de Minas en San Alberto, Cesar y realizar las siguientes con Sintrapalmas, Puertos Wilches; USO, Bucaramanga y Sintraelecol, Bucaramanga. Dichas jornadas permitirán realizar una caracterización de los conflictos relacionados con el

género que han atravesado las mujeres en sus sindicatos y empresas. Es por ello, que dentro de la estructura de las jornadas siempre deben realizarse reflexiones y debates en torno a la importancia de la participación de la mujer en espacios políticos y laborales; y segundo, conceptualización de todas aquellas situaciones o violencias que viven en el ámbito laboral y que a su vez se convierten en barreras a la hora de participar política y laboralmente.

Se define, que el desarrollo de las dos tareas anteriormente plasmadas se realizará en el siguiente orden:

1. Caracterización de las organizaciones sindicales con quienes se trabajará y desarrollarán las jornadas formativas.
2. Reunión con algún directivo o integrante de la CUT para compartir la propuesta y recoger insumos para el diseño de las jornadas formativas.
3. Diseño de las jornadas formación laboral en equidad de género en el trabajo, tiene como objetivo principal el diagnóstico sobre sus principales conflictos, barreras a la hora de participación y defensa de sus derechos laborales, todo desde una perspectiva de género.

#### *7.1.1. Caracterización de organizaciones sindicales que participarán de las jornadas formativas.*

En torno a esta caracterización, vale resaltar que en el país existen 4 tipos de sindicatos: **De empresa**, conformado por trabajadores de varias profesiones o especialidades, pero siempre prestan sus servicios a la misma empresa; **De industria**, trabajadores que prestan sus servicios a distintas empresas, pero éstas se agrupan en la misma industria o rama de actividad económica; **De gremio**, formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad; **De oficios varios**, conformado por empleados de profesiones diversas, podrá conformarse siempre y cuando

en el lugar de trabajo no existan trabajadores con la misma profesión, actividad u oficio (Silvia, s.f.).

A su vez, estos sindicatos están divididos según su estructura: sindicatos de primer grado, donde confluyen sindicatos gremiales, de empresa, industria, actividad económica, generales u oficios varios; sindicatos de segundo grado, mismas federaciones, donde se agrupan indistintamente de su clase (empresa, industria, gremial, etc.), se necesitan mínimo 10 sindicatos afiliados para las locales o regionales y para la federación nacional, profesional o industrial no menos de 20 sindicatos afiliados; por último, los sindicatos de tercer grado o confederaciones, compuestas por federaciones u organismos que pertenezcan a sindicatos de primer y segundo grado, se les considera como máxima autoridad en la jerarquía sindical (Grupo Geard, 2023).

De esta forma, se describirán los sindicatos con quienes se articulará en el transcurso de esta práctica socio jurídica:

#### **7.1.1.1. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (Sintrainagro). Es**

una organización sindical que para el 2016 recogía aproximadamente 32.000 afiliados, 22.000 de ellos en la zona bananera y el resto en los sectores de la caña de azúcar en el Valle del Cauca, palma africana en el Magdalena Medio y floricultura en la sabana de Bogotá (Agencia de Información Labora, 2016).

Para cuestiones de esta práctica, se desarrollará concretamente con la seccional del corregimiento de Minas en San Alberto, Cesar. En esta zona se ubica la empresa Palmas del Cesar, que se creó a inicios de la década del 60, para el cultivo de palma y extracción de aceite de palma. Dicha compañía, para situar a sus trabajadores, instalaron unos campamentos para 250 personas, los cuales tenían una deficiente ventilación y ubicaban hasta dos trabajadores en catres,

no fue sino hasta 1977 que la empresa instaló en los campamentos agua potable, sistema de electrificación, alimentación en mejores condiciones (Castaño, 2019). Es decir, el corregimiento de Minas nació prácticamente a la par del crecimiento de dicha empresa en la zona.

Para Sintrainagro su historia se puede mirar desde dos puntos de vistas: el legal, desde la creación de su personería jurídica (1978) y como actor social de la lucha de los trabajadores agrarios que empezó en 1989 y hereda la lucha de los sindicatos que se unieron a ellos luego de que el gobierno nacional les suspendiera su personería jurídica (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, s.f.).

Por último, en su misión contemplan el fortalecimiento del Estado social de Derecho, la profundización de la democracia económica, social y política, la defensa de los intereses y el mejoramiento de la calidad de vida de sus afiliados, de los sectores populares y el pueblo en general (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, s.f.).

#### **7.1.1.2. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Producción Agroindustrial y Labores en**

**Materia Alimentaria Sostenible (Sintrapalmas).** Se definen así mismo como expresión organizativa y de coordinación de obreros agrícola en Puerto Wilches, creada en 1971 en la empresa Palmas y Extractora Monterrey S.A. Este sindicato ha estado marcado por una historia de estigmatización y señalamientos hacia sus integrantes de pertenecer y tener vínculos con grupos insurgentes, proceso que se intensificó cuando grupos de autodefensa irrumpieron completamente la zona; incidiendo así en una disminución del porcentaje de afiliaciones para los años 2008-2009. Dicho panorama empeoró con la agresión por parte de la fuerza pública que contribuyó a consolidar una imagen negativa del ejercicio sindical (Castaño, 2013).

Aun así, ellos mismos se manifiestan como una escuela de ciudadanos que aún sobreviven

y están dispuestos a entregar su vida por la dignidad y el orgullo Wilchense, y manifestar que su sindicato constituye historia en un pueblo de obreros (Sintrapalmas, s.f.).

**7.1.1.3. Central Unitaria de Trabajadores (CUT).** La Central se constituyó en 1986 por iniciativa de diversos sectores que representaban diversas corrientes ideológicas, buscando la centralización organizativa. En medio de las crisis organizativas que venían teniendo las demás centrales que existían en la época desde la Coordinadora de Unidad Sindical se anunció realizar el Congreso de la Unidad Sindical con el “noble propósito de construir una central sindical unitaria, clasista, democrática y progresista”. Y fue en este espacio donde 1.800 delegados en representación de 45 federaciones y casi 600 sindicatos construyeron y aprobaron la declaración de principios, plataforma de lucha, estatutos y eligieron Comité Ejecutivo para permitir el nacimiento de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) (Comunicaciones CUT, 2011).

**7.1.2. *Diseño de la Primera Jornada de Formación Laboral con Mujeres de Sintrainagro.***

A continuación, se describe el desarrollo del primer encuentro:

1. Se hace una presentación de las participantes en el espacio y de qué labores desempeñan en la empresa.
2. Se inicia el encuentro con la siguiente pregunta: ¿es más difícil para las mujeres participar en el sindicalismo?
3. Se presentan diferentes conceptos relacionados con tipos de violencias que se viven en el ambiente laboral a causa del género como: estereotipos de género, división sexual del trabajo, techos de cristal, suelos pegajosos, violencia y acoso sexual en el trabajo, violencia psicológica, brecha salarial de género.

4. Se señalan los derechos que se están violando a partir de la realización de las conductas y violencias descritas en el anterior punto.
5. Se comparte los convenios internacionales que existen y ha acogido Colombia entorno a la protección de los derechos de las mujeres y espacios seguros en el trabajo.
6. Se cierra con un trabajo en grupo donde se asigna un caso a cada equipo y deberán señalar qué violencias se presentan en dicha situación y, por ende, qué derechos se están vulnerando.

Se establece que bajo la anterior estructura se mantendrá para todas las jornadas formativas, o sea, preguntas orientadoras, exposición de la temática propia de cada jornada y actividades en grupo o individuales que permita evaluar los conocimientos adquiridos.

## **7.2. Implementación de las Jornadas Formativas “Equidad de género en el trabajo”**

Para este momento, habiendo ya establecido los contenidos, insumos y estrategias de participación necesarias, se empiezan a desarrollar las jornadas de formación y dándole cumplimiento a los objetivos:

- Desarrollo de espacios de formación jurídica y política con enfoque de género para las mujeres obreras del Magdalena Medio Santandereano y Sur del Cesar.
- Identificar las problemáticas o discriminaciones de género y laborales que existan en las trabajadoras del Magdalena Medio Santandereano y Sur del Cesar.

Vale recordar que estos objetivos son de continuo desarrollo, ya que el desarrollo encuentros para formar con enfoque de género en el trabajo es de los objetivos principales de esta práctica socio jurídica y a su vez el segundo objetivo se relaciona a que por medio de estos

espacios se logre una caracterización más clara de lo que viven las mujeres en torno a violencias de género en el trabajo.

### ***7.2.1. Desarrollo de la primera jornada de equidad de género en el trabajo con Mujeres de Sintrainagro.***

Teniendo en cuenta el diseño que se construyó en el primer informe se desarrolló la primera jornada de formación en equidad de género en el trabajo el 10 de mayo de 2023 en el corregimiento de Minas correspondiente al Municipio de San Alberto, con aproximadamente 20 mujeres sindicalizadas a Sintrainagro (también hubo una participación de aproximadamente 4 hombres sindicalistas en la misma).

Después de la correspondiente presentación de las participantes se respondió la pregunta: ¿es más difícil para las mujeres participar en el sindicalismo?, frente a lo cual respondieron que Sí por las siguientes razones:

- Después de salir del trabajo tienen que encargarse de las tareas domésticas, preparar comida y sobre todo el cuidado de sus hijos e hijas.
- Hay una creencia generalizada que las mujeres no pueden ocupar cargos directivos en el sindicato porque tienen menos capacidades o dejarán rápidamente “botados” sus puestos por no soportar la carga u otras responsabilidades relacionadas con el hogar.
- Entre las mismas mujeres no hay una red de apoyo para impulsar a las compañeras a participar constantemente en el sindicato, más bien en muchas ocasiones se desprestigia a la mujer que cumple tareas que normalmente son desarrolladas por hombres.
- A las parejas sentimentales de las mujeres no les gusta que ellas compartan espacios rutinariamente con hombres y el sindicato al verse como un espacio de hombres, se

despiertan celos y reclamos.

- Cuando las mujeres empezaron a asumir en la empresa labores que cotidianamente realizaban los hombres, estos últimos incluso se iban de los espacios de trabajo para no compartir con ellas y les enfatizaban que no serían capaces de cumplir con dichas ocupaciones. Esto fue cambiando con el tiempo, ya que las mujeres se esforzaron para cumplir de igual forma y mejor estas tareas frente a los hombres, sin embargo, estas conductas no permitieron que las mujeres inicialmente se sintieran en confianza para participar en otros escenarios, como los sindicales, con hombres.
- La persecución sindical también es un factor que lleva a muchas a no sindicalizarse por miedo a despidos o tratos diferenciales estigmatizadores por parte de la empresa.

Después de las respuestas, se manifiesta que la importancia de hablar de estas situaciones es lograr identificar que no suceden de forma aleatoria y que responden a todo un patrón cultural y social, es por ello que es fundamental señalar estos comportamientos como violencias que no pueden ser normalizadas y que le suceden a la gran mayoría de mujeres. Por ello, se dio paso a explicar que estas conductas son derivadas de dos conceptos: división sexual del trabajo y estereotipos de género; y de estos se derivan algunas violencias que se presentan en el ámbito laboral, techos de cristal, suelos pegajosos, acoso sexual, violencia psicológica y brecha salarial de género.

A partir de ello se señalan derechos que se están violando a partir de la realización de dichas violencias: derecho constitucional a la igualdad consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política; derecho constitucional a tener un trabajo en condiciones dignas y justas, artículo 25 de la Constitución Política; derecho constitucional a la libre asociación y a hacer parte de un sindicato, artículo 38 y 39 de la Constitución Política; ante el artículo 43 de la Constitución

Política la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, por ende, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación; artículo 44 de la Constitución Política, contempla el derecho a la integridad física, además que el Estado deberá proteger contra toda forma de abuso sexual; igualdad de todos los trabajadores ante la ley, con la misma protección y garantías, descrito en el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo; el no establecimiento de diferencias salariales por razones de sexo, contemplado en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por otro lado, se hace mención a convenios internacionales en torno a la protección de los derechos de las mujeres como lo es la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979), donde se recalca que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna, a su vez que la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, bienestar del mundo y la causa de la paz.

Por último, el cierre del espacio se da en torno a un trabajo en grupo, donde cada equipo deberá leer un caso e identificar qué violencias se desarrollan allí y qué derechos se están vulnerando. Varios casos fueron los siguientes:

- *“Carolina tiene un jefe que constantemente está haciendo comentarios sobre su cuerpo y la ropa que utiliza, por ejemplo: ‘que lindas se le ven las piernas con esa falda Carolina’, ‘vuelva a ponerse esa falda que me gustó el otro día para verle desde mi oficina sus piernas’. Y en las últimas semanas ha ido a sentarse al lado del puesto de Carolina con la excusa de explicarle una función nueva del computador y le ha empezado a tocar las piernas y la espalda”.*
  - Las mujeres sindicalistas identificaron el acoso sexual y violencia psicológica

como violencias ejercida en este caso y la violación del derecho fundamental a la integridad física.

- *“Sofía fue escogida hace 3 meses como dirigente sindical, sin embargo, hay un grupo de compañeros del sindicato que continuamente le están diciendo que ella no es capaz de llegar ni a los 6 meses en el cargo, que cuestionan sin argumentos sólidos sus propuestas, la han excluido socialmente dentro del sindicato desde que está en ese cargo y cuando hay asamblea si se enteran que alguna de las propuestas que se van a hablar la promovió Sofía hacen todo lo posible para que sea rechazada”*.
  - o Se identifican estereotipos de género y techos de cristal, y la vulneración de los derechos de igualdad del artículo 13 de la Constitución Política y de la igualdad de condiciones y oportunidades para mujeres y hombres del artículo 43 de la Constitución Política.
- *“Camila tiene la oportunidad de acceder a un diplomado en el próximo semestre, sin embargo, tiene que optar por alguno de los dos siguientes: 1. PROGRAMACIÓN; 2. PRIMEROS AUXILIOS. Al comentarle a sus compañeros de trabajo sobre sus opciones estos le han dicho que el más adecuado para ella por ser mujer es el de primeros auxilios, que todo lo que tenga que ver con programación es mejor dejárselo a los hombres porque es más complicado y requiere de conocimientos matemáticos que sobre todo lo desarrollan los hombres”*.
  - o Se identifican la división sexual del trabajo, estereotipos de género y suelos pegajosos que a su vez vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- *“En la empresa Palmitas S.A. se está reuniendo la junta directiva para decidir quién ocupará el cargo de Enrique, quien falleció hace dos meses y dirige una de las secciones más importantes de la empresa. En los perfiles que están evaluando aparece el de ANTONIA, una de las trabajadoras más disciplinadas que tienen, sin embargo, la descartan porque al ser una mujer naturalmente le falta capacidad de mando, autoridad”*.
  - Se identificaron techos de cristal y estereotipos de género, que vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a la igualdad en términos generales y a tener un trabajo en condiciones dignas y justas.
- *“Mayerli ha intentado sindicalizarse múltiples veces, pero su pareja sentimental se lo ha impedido porque eso implicaría que ella comparta mucho tiempo con otros hombres o estar más tiempo por fuera de la casa porque tendría que asistir a las reuniones sindicales y ella tiene mucho por hacer en la casa. A su vez, sus jefes en el trabajo le insisten que el sindicalizarse es para hombres y que podría cambiar el trato que tienen hacia ella por afiliarse al sindicato”*.
  - Se señalan estereotipos de género, violencia psicológica y sueldos pegajosos. A su vez que se vulneran los derechos a la igualdad e incluso los de asociación y libertad para sindicalizarse.

Para finalizar, se cierra con la pregunta ¿estas violencias y sucesos obstaculizan la participación de las mujeres dentro del sindicato?, a lo cual se señalan las siguientes conclusiones:

- Los problemas de participación no solo derivan de las violencias que se dan en el marco de las relaciones trabajadora-empleador, también de los espacios donde confluyen los mismos trabajadores y trabajadoras.
- La formación con enfoque de género debe ser desarrollada en la misma medida para

hombres y para mujeres obreras.

- Cuando hay escenarios de violencia hacia las mujeres es natural que estas se abstraigan de participar en los escenarios sindicales o cualquier otro de la esfera pública porque cualquier acción que hagan termina siendo recriminada y estigmatizada.
- Sigue existiendo una desigualdad amplia en el tiempo que destinan mujeres y hombres a las labores domésticas. El trabajo de crianza y cuidado del hogar e hijos sigue estando recargado hacia las mujeres y también se convierte en una barrera para que las mujeres puedan participar activamente.

***Figura 1.***

*Jornada de formación en Sintrainagro, seccional Minas (foto 1).*



**Figura 2.**

*Jornada de formación en Sintrainagro, seccional Minas (foto 2).*



**7.2.2. Segunda jornada de formación en equidad de género en el trabajo con Mujeres de Sintrapalmas – Puerto Wilches.**

Esta segunda jornada se desarrolló en la sede de Sintrapalmas en Puerto Wilches con la participación de 10 mujeres del sindicato, la mayoría llevan poco tiempo afiliadas al sindicato.

Para este espacio se desarrollan las siguientes temáticas:

- Conflictos principales en la historia del sindicalismo desde una perspectiva de género.
- Herramientas para denunciar las violencias de género en el trabajo.

De esta forma el primer ítem se dividió en tres momentos:

**La visión hacia las mujeres cuando se insertan en el mercado laboral durante el siglo**

**XIX:**

Se referenciaba a la mujer trabajadora como un problema nuevo y que había que resolver pronto, también se concebía que el trabajo en la mujer era una “etapa corta” que

finalizaría cuando se casara o tuviese hijos y solamente bajo una excepción podría volver a trabajar, cuando su esposo se encontraba en una situación que no le permitiere mantener a la familia. Todo lo anterior justificado bajo el presupuesto que las mujeres compaginaban únicamente con aquellas labores domésticas, de cuidado y de crianza (Scott, 1993).

Por otra parte, en esta época ya existían los sindicatos, los cuales mayoritariamente estaban conformados por hombres, ya que éstos últimos obstaculizaban la entrada de mujeres a estos ya que las veían como una amenaza y aceptaban la inevitabilidad del hecho que los salarios femeninos fueran inferiores a los de los hombres, así como que el físico de las mujeres determinaba su destino social como madres y amas de casa, por tanto, ninguna mujer podría ser una buena trabajadora y sindicalista (Scott, 1993).

### **Experiencias de las primeras huelgas obreras protagonizadas por mujeres:**

Para este apartado se enfocó en compartir dos elementos: por qué entraban a huelga las mujeres en este momento y las consecuencias que hubo por lo mismo.

La primera experiencia remitida fue el 8 de marzo de 1857 en Nueva York donde las mujeres de una fábrica textilera entraron en huelga exigiendo la reducción de la jornada laboral y el fin del trabajo infantil, lo cual dejó como saldo 120 mujeres muertas por arma de fuego y algunas quemadas por un incendio provocado en las instalaciones de la fábrica.

Para 1908 el panorama se repite en Chicago y Nueva York donde 15.000 mujeres entraron en huelga exigiendo la reducción de la jornada laboral, mejores salarios y el derecho al voto.

En 1909 se conoció la “huelga de camiseras de Nueva York” donde 20.000

mujeres (inmigrantes europeas y de familia judía) denunciaban no tener los mismos salarios que los hombres, tener jornadas semanales de 65 a 75 horas, tener que pedir permiso para ir al baño, y el tener que traer sus propios materiales básicos para trabajar como agujas, hilos y máquinas de coser. Esta huelga fue reprimida por policías y tribunales judiciales quienes inventaron cargos y condenaron a muchas a presión, tanto que en estos espacios se llegó a decirles a las mujeres ‘‘usted está en huelga contra dios y la naturaleza’’.

El 25 de noviembre de 1911 más de 123 trabajadoras y 23 trabajadores, la mayoría inmigrantes murieron en un incendio de una fábrica que se incendió y se encontraba cerrada bajo llave mientras ellos trabajaban, práctica recurrente de la empresa bajo la excusa de evitar robos.

### **Experiencia colombiana en cabeza de Betsabé Espinal y María Cano:**

La historia de Betsabé Espinal se sitúa en Medellín, Colombia. Ella lideró un movimiento de trabajadoras que exigían un aumento del 40% en sus salarios, mejores condiciones laborales y el cese de arbitrariedades en el trabajo ya que para la fecha solían penalizarlas por llegar tarde, enfermarse sin avisar, pararse al baño, dañar la maquinaria, eran obligadas a trabajar enfermas porque con sus zapatos podían dañar el piso de la fábrica y expuestas al acoso sexual y violencia física por parte de supervisores y administradores (Agencia de Información Laboral, 2017). Aunque con esta huelga se consiguió la reducción de la jornada laboral a 9 horas y 50 minutos, se logró el aumento salarial, regularon al sistema de multas y mejores condiciones de higiene, Betsabé fue despedida junto a varios trabajadores a raíz de la huelga.

Por su parte, María Cano se resalta como una líder que realizó varias giras por

Colombia para unir a los trabajadores en torno a la reivindicación por los 3 ochos (8 horas de trabajo, 8 horas de descanso y 8 horas de ocio), así como por el apoyo para la huelga contra la United Fruit Company el 5-6 de diciembre de 1928, que resultó en lo que posteriormente se conocería como la Masacre de las Bananeras.

Respecto al segundo ítem, se compartió el marco normativo en torno denunciar cualquier situación de acoso laboral, el marco normativo son: Ley 1010 de 2006 la cual adoptó medidas para prevenir, sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo; la Resolución número 652 del 30 de abril de 2012 por el Ministerio del Trabajo, mediante la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de Entidades Públicas y Empresas Privadas y la Resolución número 1356 del 18 de julio de 2012 por el Ministerio del Trabajo, que modifica parcialmente la resolución 652 de 2012 en torno a la composición de los comités, su periodicidad para las reuniones, entre otras cosas.

Por tanto, quien se encuentre como víctima de un acoso laboral se debe acudir inicialmente al comité de convivencia laboral de la empresa donde trabaja, si éste no soluciona el problema podrá acudir al inspector del trabajo del lugar del domicilio con la misma solicitud que remitió ante el comité de convivencia de la empresa. Si no hubiese inspector de trabajo se podrá acudir a las inspecciones de la policía o defensoría del pueblo y en último lugar al personero municipal. Igualmente, cada municipio tiene sus propios números y oficinas de atención frente a estas situaciones, en ciudades como Bucaramanga existen líneas exclusivas para la orientación a mujeres víctimas de violencia de género.

En medio del desarrollo de la actividad se hicieron preguntas orientadoras para que las trabajadoras participaran y escribieran en un papel que les fue entregado al inicio del espacio.

La primera pregunta se realizó para hacer un sondeo sobre las situaciones de violencia de

género que se da en el desarrollo de sus vidas laborales y sindicales.

- **¿Qué les han dicho en el transcurso de su vida que no pueden hacer por ser mujeres?**
  - “Que no podemos capacitarnos y formarnos para cualificar nuestras capacidades y conocimientos, incluso a las capacitaciones sindicales siempre van hombres”.
  - “Me dijeron que nunca podría avanzar trabajando en el sector de la palma, sin embargo, he demostrado que sí he podido. Años atrás ni siquiera había mujeres en el sector de la palma porque siempre se dice que es un trabajo para hombres”.
  - “No nos permiten ser obreras en labores que impliquen fuerza, la empresa es muy drástica con las mujeres y no aplica un enfoque diferencial en torno a la realización y cumplimiento de tareas”.
  - “Me ponen trabas para participar en los espacios sindicales, se ven muchos machismos al interior del sindicato y frente a algunos procesos disciplinarios que la empresa ha abierto no se reacciona de la misma forma si fuese hacia un hombre o una mujer”.

Las siguientes preguntas fueron enfocadas en identificar qué reivindicaciones que se expusieron en el transcurso de la charla aún son vigentes y cuáles son nuevas.

- “Aún los jefes se molestan si nosotros llegamos a enfermarnos o tenemos que salir del puesto de trabajo para ir a atender a nuestros hijos si sufrieron de algún accidente o enfermedad”.
- “Existe discriminación para contratar a mujeres que ya tengan hijos, que estén embarazadas o incluso si tiene planes de quedar embarazada en el corto o mediano plazo. Esto porque la empresa da limitados permisos, la mayoría sin remuneración y se suele ver a las mujeres con estas características como un gasto para la empresa

por la cantidad de permisos que tendrían que otorgarles”.

- “Nosotras actualmente no tenemos baños para mujeres en las zonas donde trabajamos”.
- “Las licencias o incapacidades pagas por el periodo menstrual, ya que a algunas les llega muy fuerte y en otros lados se ha reconocido incapacidades por estos dolores, pero en la empresa es imposible concebir este tema”.

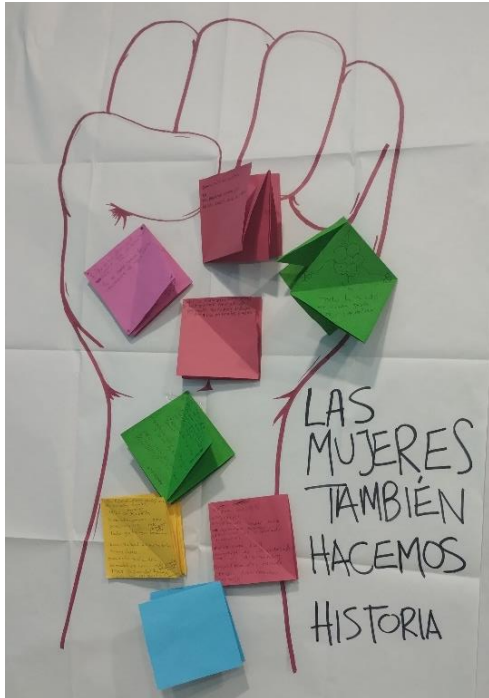
**Figura 3.**

*Jornada de formación Sintrapalmas, Puerto Wilches (foto 1).*



**Figura 4.**

*Jornada de formación Sintrapalmas, Puerto Wilches (foto 2).*



**7.2.3. Tercera jornada de formación en equidad de género en el trabajo con Mujeres del sector minero energético – Bogotá.**

La tercera jornada se desarrolló con la participación de 15 trabajadoras de Sintraelec-Bucaramanga y la USO-Bucaramanga en Bogotá, en el marco de un encuentro de mujeres del sector minero energético, y se compartieron los siguientes temas:

- Conceptos sobre violencias de género en el trabajo.
- El papel del sindicalismo en los conflictos políticos, ambientales, sociales y territoriales.

En torno al ítem de violencias de género en el trabajo se utilizó la misma metodología que en la primera jornada de formación, se compartieron los conceptos en torno a estereotipos de género, división sexual del trabajo, techo de cristal, suelos pegajosos, violencia sexual y

psicológica, brecha salarial de género. A su vez se realizaron preguntas para incentivar la participación de las trabajadoras: ¿es más difícil para las mujeres participar en el sindicalismo? y ¿creen que estas violencias influyen en la baja participación de las mujeres en el sindicato?, frente a lo cual respondieron lo siguiente:

- “A nosotras nos quieren sacar de los espacios de participación, suelen hablar entre ellos para evitar que nosotras asistamos y cuando llegamos cuestionan nuestra presencia”.
- “Los hombres suelen ver nuestra participación como un riesgo para su liderazgo”.
- “Cuando nosotras viaticamos en el sindicato, porque tenemos que asistir a encuentros, cuestionan esto, según ellos, nosotras deberíamos sacar de nuestro bolsillo y cubrir la mitad de los gastos, pero los viáticos para los demás compañeros, no tienen problema ni se cuestionan”.
- “Cada vez que nosotras nos reunimos o hablamos, dicen que estamos conspirando contra ellos”.
- “Cuando damos ideas en espacios políticos ellos suelen tomarlas como tuyas y explicarlas por nosotras”.

Como segundo momento, para abrir paso a la discusión sobre el papel del sindicalismo en los conflictos políticos, ambientales, sociales y territoriales, se realizó la pregunta: ¿tienen los sindicatos el deber de participar escenarios que no estén directamente relacionados con la empresa?, en torno a esta pregunta las participantes respondieron lo siguiente:

- “Sí, por ejemplo, para nosotras el tema de la transición minero energética está directamente ligado a un posible cambio en las desigualdades sociales en el territorio, a la pobreza y las condiciones dignas de vida (servicio de agua, energía, etc.), el sindicalismo a la vez lucha por eso”.

- “Sí, en municipios donde nosotras vivimos el extractivismo es pan de cada día, en ocasiones hemos tenido que dar la pelea frente a la multinacional porque para extraer quieren desviar o acabar con fuentes hídricas, y en esos momentos la lucha se traslada más allá de la empresa”.
- “Sí, en muchos espacios tenemos que llegar a darnos discusiones con el gobierno en torno a la construcción de políticas públicas o leyes que se quieren implementar, en ese momento nuestra actividad política está direccionada hacia el gobierno y el Estado”.
- “Definitivamente sí, porque para nosotras que nos peleamos todos los días por espacios equitativos y con equidad de género, cuestionamos la carga que tenemos entorno al trabajo doméstico y que no es equitativa con los hombres y si bien también cuestionamos a la empresa en torno a los puestos de trabajo que según ellos son los más aptos para nosotras por ser mujeres, esta lucha de la equidad de género se traslada a nuestros hogares, al sindicato, a la sociedad”.

Posteriormente, se recurrió a nombrar algunos ejemplos de sindicatos de primer grado que contemplan en sus objetivos la participación más allá de los escenarios patronales-trabajadores, como es el caso del Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario (Sinaltrainal), la Unión Sindical Obrera (USO), el Sindicato de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia (Sintraunicol), así como de sindicatos de tercer grado como la Central Unitaria de Trabajadores.

Por ejemplo, los miembros de Sinaltrainal manifiestan que el sindicato “nace al calor de la lucha contra la política de las empresas y del Estado colombiano y al fragor de la unidad sindical y popular”, teniendo como objetivos “resolver en el largo plazo el problema nacional agroalimentario; coadyuvar en la conquista de la soberanía, la democracia, la paz y el bienestar

de las mayorías; aportar a las corrientes de integración latinoamericana a plasmar una alternativa diferente a la imperialista en este hemisferio; por ello eso implica actuar reconociendo la necesidad de luchar más allá de los intereses económicos de los trabajadores (Jaimes y Moreno, 2019). Por su parte, la USO en sus estatutos contempla en sus objetivos “fomentar la unión y el apoyo de sus afiliados y estrechar los vínculos de entendimiento sindical con los demás gremios, comunidades, organizaciones sociales y asociaciones de trabajadores nacionales e internacionales” (Unión Sindical Obrera, s.f.). Igualmente, Sintraunicol, en el mismo apartado de objetivos de sus estatutos establece “Promover la articulación del sindicato con las demás organizaciones sindicales, sociales, nacionales e internacionales, así como los sectores cívicos, campesinos, comunales, populares, estudiantiles y étnicos que promuevan la defensa de los derechos humanos, laborales y sociales (Sintraunicol, 2024). Por último, la CUT en su declaración de principios y naturaleza se define así misma como una organización sindical unitaria, clasista, pluralista, democrática, solidaria, progresista y antiimperialista, así como establece que “luchará por el respeto absoluto a la autodeterminación de los pueblos, por el cumplimiento irrestricto de los principios de no intervención y por la solución pacífica de los conflictos entre las naciones. En tal sentido combatirá toda forma de opresión imperialista, que signifique la violación de la soberanía nacional, el colonialismo, el neocolonialismo, el fascismo y la discriminación racial. Apoya solidariamente a los pueblos del mundo que luchan por su liberación nacional y social...” (Central Unitaria de Trabajadores, 2015).

De esta forma, se cierra esta jornada manifestando que con estos ejemplos se logra constatar que varios sindicatos contemplan en el desarrollo de sus funciones tareas más allá de la interlocución con sus superiores en la empresa donde laboran, y sin dejar de ser esta parte de sus objetivos fundamentales, el carácter propio del sindicalismo se debe a su participación constante

frente a la construcción de propuestas políticas y de movilización ante las diversas situaciones que atraviesan el país, es imposible hablar de un sindicalismo neutral, por ejemplo, en muchas regiones del país se depende del estado del ecosistema y medioambiente (tierras fértiles, recursos hídricos, etc.) para poder desempeñar las labores propias en el trabajo o para su vida cotidiana, por ello los trabajadores se introducen en medio de estas disputas para participar como un sujeto que se manifiesta, denuncia e interlocuta con las instituciones o corporaciones respectivas. La materialización de todo esto se ha dado en la participación de los sindicatos dentro de movimientos sociales como en su momento nutrieron la conformación del movimiento político A Luchar, acuerdo político-sindical que aglutinó expresiones del movimiento sindical organizado que compartían la oposición a los diálogos de paz de 1984 porque se analizaba que su objeto era conciliar para apaciguar las luchas sociales (Fajardo, 2017). Así mismo, se observó la participación activa de las organizaciones sindicales en el estallido social del 2021.

***Figura 5.***

*Jornada de formación sector Minero Energético, Bogotá (foto 1).*



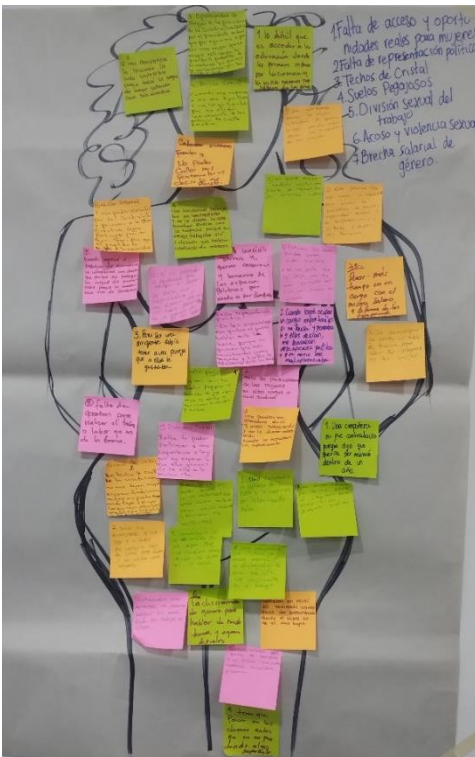
**Figura 6.**

*Jornada de formación sector Minero Energético, Bogotá (foto 2).*



**Figura 7.**

*Jornada de formación sector Minero Energético, Bogotá (foto 3).*



**7.2.4. Cuarta jornada de formación en equidad de género en el trabajo con Mujeres de con Mujeres del sector minero energético – Bogotá.**

Para esta segunda jornada, asistieron las mismas compañeras del tercer espacio. Este día se centró en realizar las “Historias de vida de estas mujeres” en torno a su vida en el sector minero energético enfatizando en el inicio, es decir, cómo iniciaron en este sector; los impactos positivos y negativo que han tenido en su vida estar en este sector y ser sindicalista de allí; y por última los sentimientos que la han atravesado todos estos años en su trabajo y actividad política.

En torno al inicio de su experiencia en el sector minero energético:

- “Yo ingresé al sector minero energético de casualidad, yo fui una de las primeras mujeres operadoras de planta. Para poder ingresar me tocó negar tener un hijo, aunque me sentía culpable de esto. Los primeros años en la empresa fueron difíciles por la cultura al interior de las plantas, tuve que cambiar mi forma de actuar y hasta de hablar para intentar encajar y tener turnos de trabajo. Llegué sin saber que era y para qué era un sindicato, luego entendí que mi lugar es defender mis derechos y los de los demás”.
- “Inicié en el sector haciendo un reemplazo de vacaciones, después de un mes me siguieron llamando para realizar más reemplazos, pero un día una compañera renunció y presenté la prueba sacando 100, por eso, fui contratada. En el 2008 ingresé a la junta directiva de la subdirectiva de Quindío pasando por cargos de secretaría, tesorería y vicepresidenta, hasta llegar al actual, fiscal. Es de aclarar que desde que entré a la empresa me afilié al sindicato donde he venido trabajando por todos los afiliados”.
- “En el 2014 cuando tomé la decisión de lanzarme como delegada de las subdirectivas Cartagena, me brindó el apoyo un dirigente nacional aun cuando yo era contratista y trabajadora de la parte de aseo y cafetería. De esta forma me convertí en la primera mujer

delegada de la subdirectiva con 102 votos”.

- “En el año 2014 ingresé como aprendiz a realizar mis prácticas como técnica en mantenimiento de equipos mineros, durante ese año aprendí muchísimo, fui bien recibida por mis compañeros ya que la mayoría eran hombres. Terminé mi año de prácticas y retorné en el 2017 como empleada de una contratista donde duré 4 meses, después en julio de 2017 ingresé directamente en la empresa y a los dos años firmé contrato a término indefinido”.

Respecto a los impactos positivos:

- “Garantías para mi familia y para mí en torno a salud, vivienda y educación; hacer parte de un sindicato y poder postularme a sus cargos; conocer compañeras/os que me han apoyado; capacitarme en esta área”.
- “Adquirir un empleo estable y poder terminar mi carrera como administradora financiera; poder ser la persona que da el sustento a mis padres; poder adquirir casa propia; haber llevado a mis padres a la costa en avión y darle en los últimos años una mejor calidad de vida”.
- “Que hoy tenemos espacios para nosotras y nos hacemos cada vez más visibles; compartir con compañeras de otras regiones e intercambiar ideas; que nos reconozcan como líderes sindicales y hablen de nuestro trabajo de campo”.
- “Como mujer me dieron la oportunidad de trabajar en un área que se creía era solo para hombres”.

Impactos negativos:

- “Discriminación, machismo, desgaste laboral, ambiente laboral tóxico”
- “Haber tenido que hacer política para obtener un empleo; no haber podido ascender por

ser sindicalista y pertenecer a la junta; ser discriminada por los mismos compañeros”.

- “Sufrí de acoso laboral por la condición de ser mujer y trabajadora de servicios laborales; también no tuve apoyo cuando me lancé a la directiva porque soy mujer y se cree que no tenemos capacidades; la tercerización de los puestos; el montón de barreras que nos colocan en las mismas directivas para ejercer nuestros cargos”.
- “Todavía existen hombres que se creen que las mujeres no somos capaces de desempeñar trabajos fuertes”.

Finalmente, los sentimientos que las han habitado estos años:

- “Impotencia, estrés, coraje, alegría, depresión, empatía, compañerismo, ansiedad”.
- “Frustración, alegría, tristeza”.
- “Alegría, rabia, tristeza, depresión, llantos, satisfacción”.

### **7.3. Desarrollo de la cartilla “Equidad de género en el trabajo y sindicatos”.**

Finalizada la etapa de la realización de jornadas formativas se procedió a cumplir con el último objetivo de este trabajo de grado:

- Construir una herramienta que contengan elementos pedagógicos y didácticos que sintetizen las conclusiones de los espacios de formación político y jurídico.

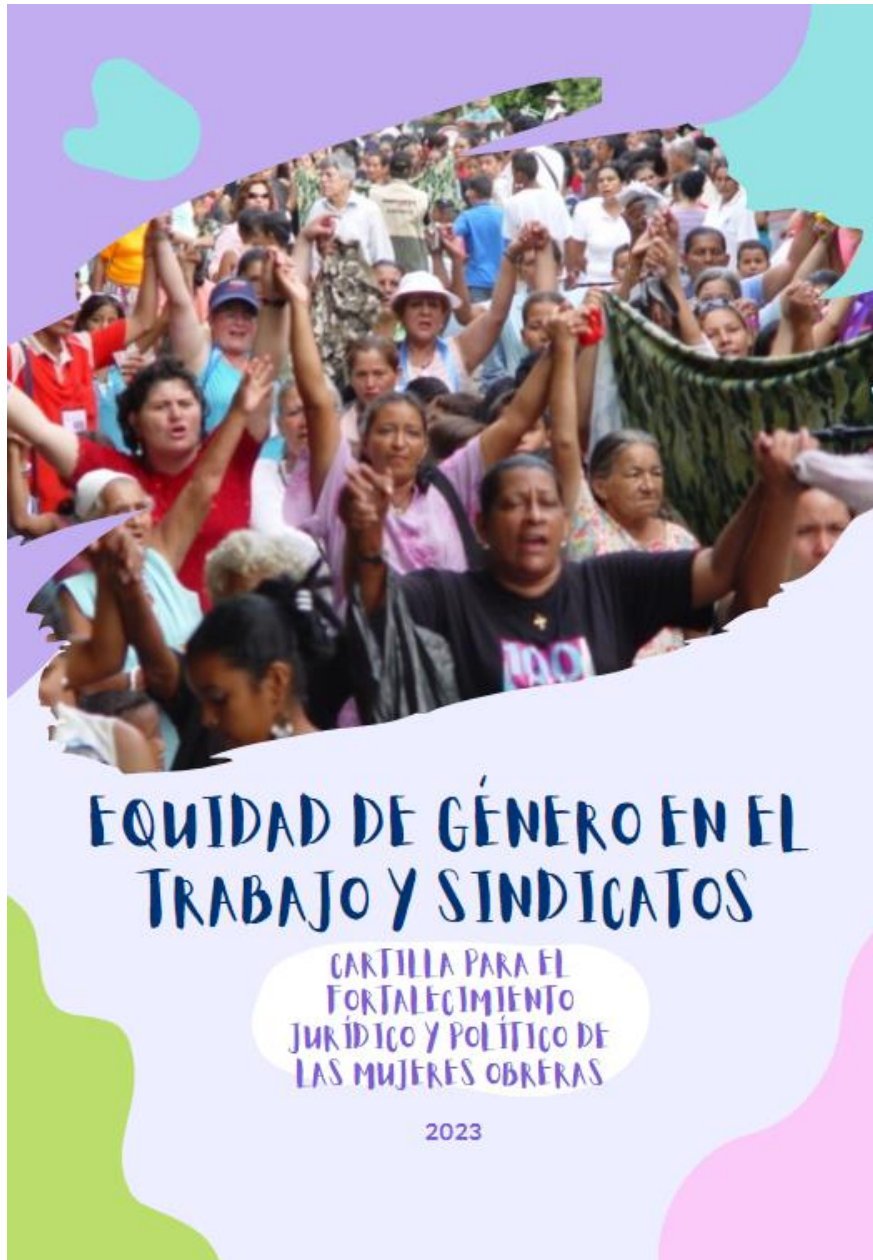
Este objetivo nace del reconocimiento que estos escenarios que se dieron no estuvieron presentes todas las mujeres que hacen parte de los sindicatos, y por tanto, aún queda mucho trabajo de socialización y formación en estos asuntos. Entonces, el fin de esta cartilla es trasladar los conocimientos, conceptos, experiencias y actividades que se llevaron a cabo en las jornadas de forma concisa, sencilla y práctica, para que otras mujeres sindicalistas puedan replicarlas y llevarlas a la práctica con más compañeras.

Es así como la cartilla presenta el siguiente índice:

- ¿Para qué la cartilla?: Se explican las razones por las cuales se consolida esta cartilla, entre ellos el fortalecimiento de la formación política y jurídica de las mujeres sindicalizadas.
- Las mujeres también construimos historia: Se recogen experiencias de las primeras huelgas protagonizadas por mujeres obreras y se resalta el papel político en el mundo obrero de María Cano y Betsabé Espinal.
- ¿Es más difícil para las mujeres participar el sindicalismo?: Se comparten respuestas de las mujeres asistentes a los diferentes talleres.
- Violencias de género en el trabajo: Se explican aquellos conceptos como techos de cristal, suelos pegajosos, acoso sexual, entre otros.
- ¿Por qué nos suceden estas cosas?: se sitúa la raíz de estas violencias como el patriarcado, división sexual del trabajo y roles de género.
- Lo jurídico para las mujeres: Se plasman algunas leyes que protegen y reconocen los derechos de las mujeres en el área laboral.
- Actividades para realizar con compañeras: Se condensan las dinámicas que se hicieron en las jornadas formativas y promueven la participación.

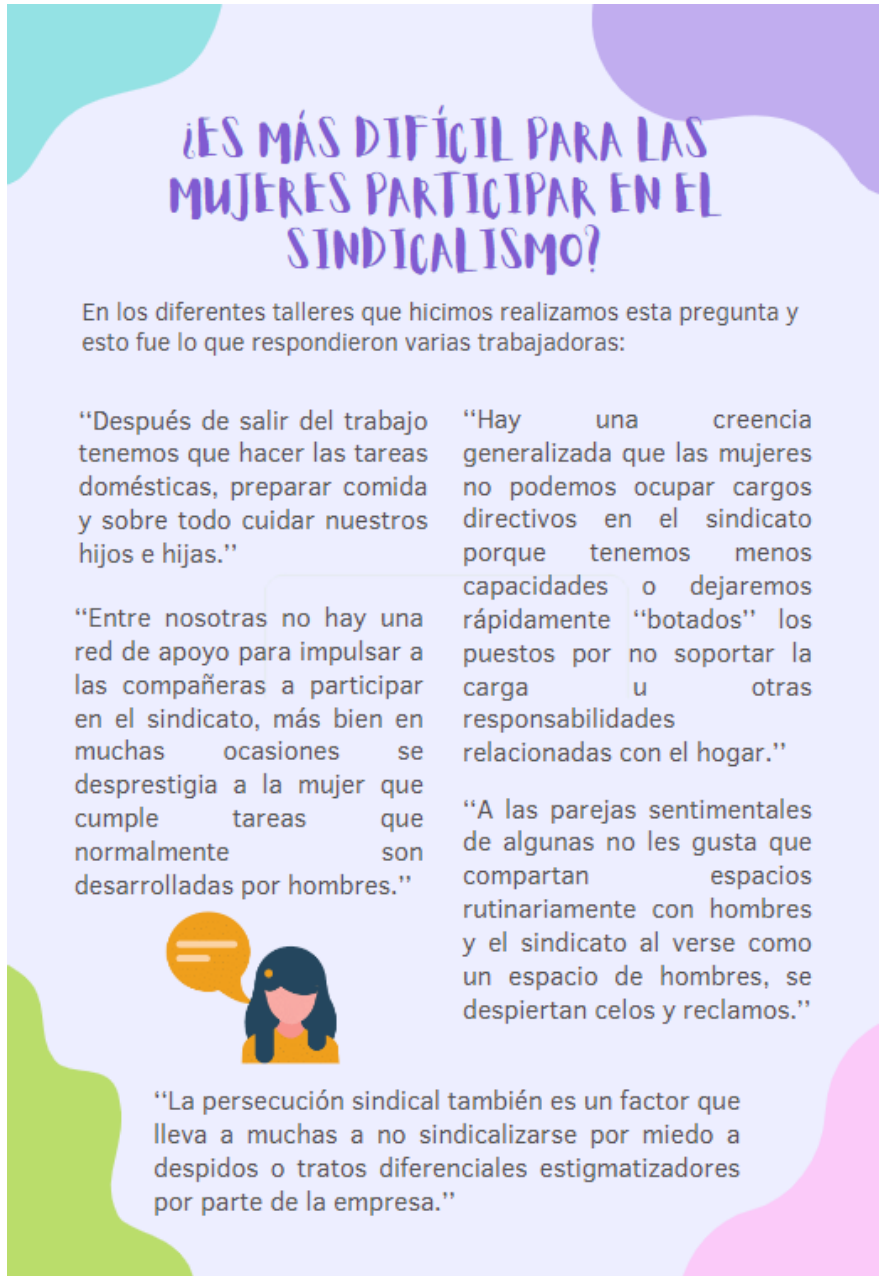
**Figura 8.**

*Cartilla de equidad de género en el trabajo sindicatos (foto 1).*



**Figura 9.**

*Cartilla de equidad de género en el trabajo sindicatos (foto 2).*



## ¿ES MÁS DIFÍCIL PARA LAS MUJERES PARTICIPAR EN EL SINDICALISMO?

En los diferentes talleres que hicimos realizamos esta pregunta y esto fue lo que respondieron varias trabajadoras:

“Después de salir del trabajo tenemos que hacer las tareas domésticas, preparar comida y sobre todo cuidar nuestros hijos e hijas.”

“Entre nosotras no hay una red de apoyo para impulsar a las compañeras a participar en el sindicato, más bien en muchas ocasiones se desprestigia a la mujer que cumple tareas que normalmente son desarrolladas por hombres.”



“Hay una creencia generalizada que las mujeres no podemos ocupar cargos directivos en el sindicato porque tenemos menos capacidades o dejaremos rápidamente “botados” los puestos por no soportar la carga u otras responsabilidades relacionadas con el hogar.”

“A las parejas sentimentales de algunas no les gusta que compartan espacios rutinariamente con hombres y el sindicato al verse como un espacio de hombres, se despiertan celos y reclamos.”


“La persecución sindical también es un factor que lleva a muchas a no sindicalizarse por miedo a despidos o tratos diferenciales estigmatizadores por parte de la empresa.”

**Figura 10.**

*Cartilla de equidad de género en el trabajo sindicatos (foto 3).*

**VIOLENCIAS DE GÉNERO EN EL TRABAJO**

**TECHOS DE CRISTAL**



Se manifiesta en cómo el ambiente ejecutivo para las mujeres es diferente al de los hombres, ya que deben atravesar obstáculos en el trayecto de alcanzar cargo en una estructura superior jerárquica de las organizaciones

Estos obstáculos son códigos no escritos y dispositivos intangibles que están basados en actitudes, pensamientos discriminatorios, prejuicios hacia las mujeres dentro de las empresas.

**SUELOS PEGAJOSOS**

Impedimentos que obligan a las mujeres al cumplimiento de obligaciones familiares, limitando su incorporación, permanencia y ascenso al mercado laboral, lo cual conlleva a que estas accedan a empleos de medio tiempo o con remuneraciones inferiores, es decir, precarizados laboralmente; también se suman situaciones relacionadas con el estancamiento profesional en puestos de trabajo con poca responsabilidad.



#### **7.4. Componente teórico**

Durante estos meses de la práctica jurídico social se tuvo un acercamiento con diferentes mujeres obreras, específicamente de los sindicatos Sintrapalmas, Sintrainagro, USO y Sintraeacol,

lo cual permitió identificar la inequidad de género que aún las mujeres viven en sus ambientes laborales y sindicales, es por ello, que se vuelve necesario crear espacios donde ellas logren identificar que las vivencias que surgen no son de orden aleatorio o son naturales a los escenarios laborales que viven, sino que responden a toda una estructura cultural, social y política que les ha impuesto barreras por medio de las violencias de género, discriminaciones, entre otras, para impedir que participen activamente de los escenarios empresariales y sindicales de forma equitativa a sus compañeros de trabajo. De la misma forma, la caracterización o identificación de estos conflictos derivados del género requieren de espacios formativos que permitan romper con los mismos, es así como la implementación de jornadas de formación y estudio para las mujeres son fundamentales para avanzar en la capacitación política y sobre todo jurídica de sus derechos como trabajadoras, ya que, por medio del conocimiento de los mismos, se pueden trazar diferentes herramientas para su defensa.

De esta forma, vale precisar algunos tipos de violencia más comunes que se dan en el marco laboral:

#### ***7.4.1. Techos de cristal.***

Se manifiesta en cómo el ambiente ejecutivo para las mujeres es diferente al de los hombres, ya que deben atravesar obstáculos en el trayecto de alcanzar cargo en una estructura superior jerárquica de las organizaciones (Meza, 2018), es decir, es una barrera sutil y transparente que se termina convirtiendo en un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de jerarquías corporativas (Ribera et al., 2009).

Esta “barrera” se traduce en obstáculos, códigos no escritos y dispositivos intangibles que están basados en actitudes, pensamientos discriminatorios, prejuicios hacia las mujeres dentro de las empresas que replican sus directivos y que a su vez reflejan las

desigualdades de género que existen en los ámbitos económicos y sociales (González, 2015).

Los techos de cristal se desarrollan en perfiles profesionales de áreas media-altas en las escalas jerárquicas de las empresas, ya que al momento de querer ascender o ser elegida en un determinado cargo en su organización, su deseo se ve truncado por ser mujer aun teniendo las mismas cualidades, aptitudes y actitudes que un hombre (González, 2015).

Si bien discursivamente y en varios escenarios corporativos se extienden banderas de equidad de género y se vociferan principios como “los cargos más relevantes deben ser otorgados de acuerdo a los conocimientos, esfuerzos, capacidades y habilidades de la persona”, sin embargo, la realidad es muy lejana y estos cargos se mantienen inalcanzables para la mayoría de mujeres (González, 2015).

#### **7.4.2. *Suelos pegajosos.***

Se entiende como los impedimentos que obligan a las mujeres al cumplimiento de obligaciones familiares, limitando su incorporación, permanencia y ascenso al mercado laboral, lo cual conlleva a que estas accedan a empleos de medio tiempo o con remuneraciones inferiores, es decir, precarizados laboralmente (Aduna et al., 2021) también se suman situaciones relacionadas con el estancamiento profesional en determinados puestos de trabajo con poca responsabilidad, donde ni siquiera tienen la oportunidad de ascender (García, 2023).

#### **7.4.3. *Acoso laboral (mobbing).***

Todo comportamiento agresivo, hostil y abusivo emocionalmente que es

sistemático y atenta a la dignidad e integridad psíquica y física de una persona, en el marco de una relación laboral, acarreado, poner en riesgo su empleo, degradando el ambiente laboral y suponiendo a su vez un acoso psicológico (Porrás, 2017).

#### **7.4.4. *Violencia psicológica.***

Una de las modalidades del acoso laboral es la violencia psicológica, entendida como aquellas situaciones donde se ejercen maltratos modales, verbales, de forma recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para eliminarlo del lugar que ocupa (Porrás, 2017).

#### **7.4.5. *Acoso y violencia sexual.***

La Organización Internacional del Trabajo la define como una manifestación grave de discriminación por motivos de sexo y una violación de los derechos humanos. Es, entonces, cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo que afecta la dignidad de las personas; este comportamiento cuando es rechazado por la persona a la que va dirigido, se convierte en el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona o afecta su reputación, autoestima, entre otros (Organización Internacional del Trabajo, s.f.).

#### **7.4.6. *Brecha salarial de género.***

Es la diferencia salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la

diferencia media entre los ingresos brutos por hora de los trabajadores. Estos cálculos arrojan que las mujeres tienen menores ingresos a lo largo de su vida, lo que acarrea pensiones más bajas y un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad (Unión Europea, 2014).

En Colombia el porcentaje de fuerza de trabajo femenina para el 2021 fue de 9,7 millones de mujeres, de las cuales 7,9 millones estaban ocupada y 1,7 millones desocupadas. De este grupo de mujeres ocupadas, ellas ganaron 6,3% menos que los hombres en el 2021, y las mayores brechas de ingresos mensuales promedios están relacionadas con mujeres de bajos niveles educativos, rurales y viudas entre los 45 y 54 años, con autorreconocimiento étnico como negra, mulata, afrodescendiente, afrocolombiana y que vivían en hogares con presencia de menores de 18 años (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2023).

A su vez, es fundamental resaltar que estas conductas se derivan de hechos históricos concretos donde se empezó a configurar la división sexual del trabajo en el mundo y de lo que ello ha derivado:

#### **7.4.7. *División sexual del trabajo.***

Esta noción indica que las actividades no se distribuyen de forma neutral y muestra que tanto mujeres como hombres no están en igualdad de condiciones en la esfera doméstica y productiva. Entonces, el mundo del trabajo es asociado a lo masculino y el mundo doméstico a las mujeres, y por tanto, la distinción entre lo público y lo privado diferencia dos esferas, donde la esfera privada connota lo femenino (relacionado a lo emocional, sentimientos, debilidad, etc.) estando subordinada a lo público, como connota de lo masculino (la razón, fuerza, etc.).

Esta división sexual del trabajo no surge propiamente en el sistema capitalista, sin embargo, el surgimiento del aparato estatal, de un sistema económico de intercambio más amplio y una unidad de producción mayor separa del ámbito doméstico, modifica y separa los espacios y tiempos de producción y reproducción, quedando las mujeres relegadas al ámbito privado y los varones al público (Anzorena, 2008).

Si bien las mujeres han venido incursionando en ámbitos y espacios que no suelen ser tradicionalmente ocupados por ellas, en este proceso sufren de invisibilización y desprestigio, ya que aquellas mujeres que se resisten a mantenerse en la esfera de lo privado/doméstico son ejemplo de lo antinatural, anormal, deshonroso, entre otros (Anzorena, 2008).

Ahora, se expondrá el concepto de igualdad de género desde una perspectiva normativa en la legislación colombiana y los principios que se contemplan en torno a esta:

#### **7.4.8. *Equidad de género en la legislación colombiana.***

Inicialmente el Ministerio del Trabajo en Colombia entiende el enfoque de género como un eje orientado a “observar, estudiar y transformar las diferencias culturales, económicas y políticas en la construcción de la condición y posición de hombres y mujeres, que generan desigualdades y se expresan en situaciones de discriminación y exclusión social” (Ministerio del Trabajo, s.f.). Dicho eje se promueve principalmente el cumplimiento de la ley 1257 de 2008 y el decreto reglamentario del sector trabajo 4463 de 2011, los cuales están compuestos por los siguientes principios y/o elementos:

**7.4.8.1. Igualdad real y efectiva.** Contemplada en la ley 1257 en su artículo sexto numeral primero, adjudica al estado la implementación de políticas públicas para lograr el acceso de las mujeres a los servicios y cumplimiento de sus derechos. También el artículo 10 del

Código Sustantivo del Trabajo desarrolla la igualdad de todos los trabajadores ante la ley en el sentido de tener la misma protección y garantías, aboliendo toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón de carácter intelectual o material de la labor, forma o retribución.

Igualmente, el derecho a la igualdad está contemplado en el artículo 13 de la Constitución Política y la sentencia C-038 de 2021 desarrolla este derecho en dos dimensiones: la formal, que busca asegurar la igualdad ante la ley y el deber de no discriminar, realizar tratamientos o establecer ventajas injustificadas sobre un grupo de la población; y sustancial entendida como la exigencia al Estado de promover condiciones necesarias para alcanzar la igualdad real y efectiva de aquellos grupos tradicionalmente marginados y discriminados.

**7.4.8.2. Corresponsabilidad.** Responsabiliza a la sociedad y a la familia de respetar los derechos de las mujeres y contribuir a la eliminación de la violencia contra ellas. Así como de responsabilizar al Estado de prevenir, investigar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres.

**7.4.8.3.No discriminación.** Indica que cualquier mujer independientemente de su circunstancia personal, social o económica, es decir, edad, etnia, orientación sexual, procedencia rural o urbana, religión, etc., deben garantizársele los derechos establecidos en la ley a través de unos estándares mínimos en todo el territorio nacional o por fuera de él.

**7.4.8.4. Progresividad.** Continúa garantía, reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos y prohíbe el retroceso en estos asuntos.

Por su parte el decreto 4463 de 2011 tiene como objeto definir acciones para el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres contemplando en su artículo 3

“Acciones” numeral 2 y 7 considera procesos de sensibilización y capacitación a programas dirigidos específicamente a las mujeres con el fin de desarrollar y mejorar sus capacidades. Este mismo enfoque lo manifiesta el Ministerio del Trabajo en las funciones que deben desarrollarse en relación a la equidad laboral con enfoque de género, ya que en su segundo numeral proponen la creación de espacios para la formación y capacitación de mujeres en áreas importantes para el desarrollo económico y social del país, dándole un enfoque regional según el caso y priorizando necesidades sectoriales (Ministerio del Trabajo, s.f.).

De esta forma, en la jurisprudencia colombiana, concretamente en la sentencia de la Corte Suprema de Justicia SC5039-2021 también se contempla la perspectiva de género en torno a los asuntos de género bajo el entendido de una “herramienta para la erradicación de sesos y estereotipos, permitiendo revelar, cuestionar y superar prácticas arraigadas en nuestro entorno social, que históricamente han sido normalizadas y hoy resultan inadmisibles”.

En conclusión, a nivel nacional se reconoce la desigualdad laboral derivado de una inequidad de género hacia las mujeres, y desde estos dos ámbitos se han creado normas que permitan la desestructuración de estas barreras que no permiten el goce efectivo de los derechos para las mujeres, en este caso, desde el ambiente laboral, y así mismo, se reconoce la importancia de la promoción de estos derechos y su materialidad desde el empoderamiento y capacitación jurídica para las mujeres que permita a ellas identificar cuándo están siendo vulneradas y de qué forma proceder ante estas situaciones, es decir, la formación como un elemento clave para el cumplimiento de políticas públicas y generación de ambientes laborales sanos y equitativos.

### **7.5. Asesoría jurídica gratuita brindada a los sindicatos palmeros (SINTRAPALMAS y SINTRAINAGRO).**

En cumplimiento de uno de los objetivos de esta práctica, aplicando los conocimientos técnicos adquiridos durante la carrera y guiada por mi tutora y directora de la práctica jurídico social, realicé diversas acciones y asesorías jurídicas, las cuales se realizaron principalmente hacia los sindicatos Sintrapalmas y Sintrainagro. El objetivo a cumplir fue el siguiente:

- Brindar asesoría y asistencia jurídica a los sindicatos que pertenecen las mujeres objeto de esta práctica.

En el marco de la asistencia jurídica gratuita se realizó una visita presencial a Sintrainagro y Sintrapalmas, seccional Minas, recibiendo nuevos casos para acompañar en el transcurso de la Práctica Jurídico Social, así mismo, escuchamos los conflictos laborales que se presentan con la empresa, como abusos del Ius Variandi, incumplimiento de la convención colectiva; a su vez, existen problemáticas en torno a las calificaciones de las Juntas Regionales de Pérdida de Capacidad Laboral, el acceso al sistema de salud frente a accidentes laborales y el sistema pensional, entre otros. Para ello, establecimos varias acciones jurídicas a realizar hacia la empresa.

**Figura 11.**

*Jornada de asesorías jurídicas en Sintrainagro, seccional Minas (foto 1).*



Por último, se proyectó una jornada de formación sindical en Sintrapalmas, Puerto Wilches, según las necesidades que los sindicalistas manifestaron: seguridad social y estabilidad laboral reforzada.

**7.5.1. Proyección de acciones jurídicas para Sintrainagro, Seccional Minas.**

Para este sindicato se realizaron acciones jurídicas torno a los temas de seguridad social y dictámenes de calificación de pérdida de capacidad labora.

Fue entonces cuando se proyectaron tutelas y derechos de petición en torno a la protección del derecho a la salud (ya que la EPS se niega a prestar de forma efectiva sus servicios) y reconocimiento del pago de incapacidades médicas de un trabajador reconocido como sujeto de especial protección por parte del Estado a raíz de la patología que padece.

Así mismo, se realizó seguimientos y derechos de petición al proceso de un trabajador donde la Junta Regional de Calificación de Invalidez señaló que su dictamen correspondía a enfermedad laboral, pero su aseguradora se niega a reconocerlo y apeló ante la Junta Nacional de

Calificación la decisión de la Junta Regional. Se realizaron estas acciones jurídicas a raíz de la negación por parte de la Aseguradora de no prestar sus servicios y debido a que, si bien la aseguradora apeló la decisión de la Junta Regional, esta última no ha remitido el expediente a la Junta Nacional de Calificación para que estudie el caso.

Por último, se realizaron apelaciones hacia la Junta Nacional de Calificación de Invalidez por las decisiones tomadas en la Junta Regional de Calificación.

#### **7.5.2. *Proyección de acciones jurídicas para Sintrapalmas, Puerto Wilches.***

En este sindicato las acciones se centraron hacia la empresa, debido a que vienen reconociendo los derechos de los trabajadores e implementando acciones abusando el ius variandi, un ejemplo de esto, es respecto a la aplicación de la ley 2102 de 2021, la cual reglamenta la disminución gradual de la jornada laboral en el país, sin embargo, esta empresa, decidió que la reducción de la hora se haría dividiría en los 6 días de la semana, es decir de lunes a viernes se disminuirían 10 minutos de la jornada laboral. Frente a lo anterior se realizó una querrela frente al Ministerio del Trabajo argumentando el abuso del ius variandi e incumplimiento del artículo 108 del código sustantivo del trabajo (numeral 4).

Así mismo, se realizó un derecho de petición debido a que el personal administrativo de la empresa se encuentra cumpliendo jornadas laborales de más de 13 horas diarias, las cuales no son reconocidas como trabajo suplementario. Dicha petición solicitó a la empresa la autorización del Ministerio del Trabajo que tuvieron que haber tramitado para la estipulación de jornada suplementaria; se especificara de qué manera la empresa cumple su obligación legal de llevar una relación de horas extras o jornadas suplementarias de sus trabajadores; y la solicitud del reconocimiento del pago de la jornada suplementaria.

Se proyectó una querrela ante el Ministerio del Trabajo debido al incumplimiento de los

acuerdos convencionales por parte de la empresa respecto a los rendimientos y tareas establecidas que debe cumplir el trabajador en torno al cultivo, mantenimiento y cosecha de la palma de aceite.

Nuevamente se apeló al abuso del *ius variandi* y el incumplimiento de la convención colectiva.

Por último, se realizó una denuncia y querrela debido a una agresión que sufrió la sede física de Sintrapalmas, ya que la golpearon con piedras, estropeando la facha y varios vidrios. A la fecha no se tiene conocimiento quién o quiénes estuvieron a cargo de esta agresión. Frente a estas acciones se hizo alusión en la denuncia al artículo 200 de la ley 599 de 2000, es decir, delito de violación de los derechos de reunión y asociación; y para la querrela se aludió a los fundamentos jurídicos de violación del artículo 12 del Código Sustantivo del Trabajo, relativo al derecho de asociación y huelga, del artículo 38 de la Constitución Política, referente al derecho de libre asociación y por último al Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical.

### ***7.5.3. Jornada de formación sindical en torno a seguridad social y estabilidad reforzada en Sintrapalmas – Puerto Wilches.***

Teniendo en cuenta las necesidades que manifestaron los trabajadores y las confusiones que hay sobre los temas, se realizó una capacitación sobre seguridad social y estabilidad laboral reforzada. Durante esta jornada se desglosaron los temas de la siguiente manera:

- Seguridad Social en Salud, Pensión y en Riesgos Laborales
- Estabilidad laboral reforzada y las clases de fuero, sindical, maternidad, discapacidad, acoso laboral.

**Figura 12.**

*Jornada de capacitación laboral en Sintrapalmas, Puerto Wilches (foto 1).*

**7.6. Componente Teórico.****7.6.1. Antecedentes históricos de la seguridad social y calificación de invalidez en Colombia.**

El primer modelo que se adoptó en términos de seguridad social en Colombia, después de la independencia fue el español, que estaba basado en una visión militarista (montepíos militares e instituciones que auxiliaban a las familias de militares que morían en la guerra). Estas siguieron vigentes hasta 1827, cuando se empezaron a crear instituciones como la Caja de Sueldos de Retiro de las Fuerzas Militares, Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, Caja de Auxilios y Prestaciones de la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles. Para 1879 se sancionó la ley 50 que estableció beneficios para personas que sirviendo a la fuerza pública hayan sufrido heridas,

lesiones o contrajeran enfermedades que les impidiera trabajar como antes y pagar la subsistencia. En 1905 la ley 29 propone la creación de un régimen de pensiones a favor de magistrado principales de la Corte Suprema de Justicia mayores de 70 años. La ley 29 de 1912 contempla pensiones a favor de viudas de los presidentes de la república; en 1915 se creó la ley que desarrolla la seguridad social para trabajadores del sector privado y la obligación para empleadores y empresas de brindar asistencia médica e indemnizar por accidentes de trabajo (Moreno et al., 2011).

Varios autores resumen en tres momentos históricos la seguridad social en Colombia previo a la ley 100 de 1993:

1. Finales del siglo XIX hasta el siglo XX, hubo poco desarrollo de la normatividad, el Estado limitó sus acciones a la inspección y vigilancia, así como relacionar sus ejercicios de coacción y educación en higiene y ambiente a las enfermedades y causa. En torno a la creación de los conceptos como accidentes de trabajo y calificación de pérdida laboral, aparecieron con el decreto ley 3743 de 1950 y el Código Sustantivo del Trabajo.
2. Inicia en los años 60, donde se define la seguridad social como servicio público bajo los siguientes principios: solidaridad, universalidad, eficacia, integralidad, unidad y participación. Para esta etapa se divulgó por parte del Consejo Directivo del Instituto Colombiano de Seguros Sociales unas tables de evaluación de incapacidades originadas por lesiones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
3. Enmarcado en la reforma constitucional de 1991 que cambió el sector de seguridad social, ya que se definió como un servicio público y así, aparece como la ley 60 de 1993 que deja desarticulada la seguridad social al servicio de salud, lo que trajo consigo la expedición de la ley 100 de 1993 que integró el sistema de salud al de seguridad social y se proponía

una progresiva ampliación de cobertura y acceso a la salud, mediante la tercerización de este servicio. Esta última ley incorpora la empresa privada al sistema tanto como administrador y prestador; así como describe los actores del proceso: servicio público, fondo de pensiones privadas, fondos de pensiones solidarios, aseguradoras privadas y entidades promotoras de salud (EPS) (Moreno et al., 2011).

En torno a la pérdida de capacidad laboral en 1995 se crea el primer Manual Único para la Calificación de Invalidez, da las primeras nociones de integralidad, objetividad, precisa requisitos y características técnicas de los evaluadores, entre otros (Moreno et al., 2011).

Posteriormente con la aprobación del decreto 917 del 28 de mayo de 1999 se definen que la calificación debe hacerse de forma integral y teniendo en cuenta componentes funcionales biológicos, psíquico y social de las personas. Dicho decreto establece parámetros para definir la minusvalía, la deficiencia y la discapacidad (Solano, 2016), son estos conceptos los que establecerán la pérdida de capacidad laboral. Por último, este decreto crea el actual manual que se aplica en Colombia.

Así mismo, la ley 100 de 1993 reglamenta a más profundidad la valoración de invalidez tratando de superar las valoraciones más subjetivas, es por ello que define que cualquier persona se considerará como inválida a raíz de cualquier causa de origen no profesional, siempre y cuando hubiese perdido el 50% o más de su capacidad laboral, y reitera la responsabilidad de los estados de invalidez a la Administradora de Riesgos Profesionales y las Entidades Promotoras de Salud (Moreno et al., 2011).

### *7.6.2. Seguridad Social y Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral según la jurisprudencia.*

Según la jurisprudencia constitucional el derecho a la seguridad social está íntimamente relacionado con el principio de la dignidad humana ya que hace posible que las personas afronten con decencia las circunstancias que impiden el desarrollo normal de sus actividades laborales, y en general que frente a cualquier suceso que deteriore la salud, calidad de vida o capacidad económica de la persona pueda garantizarse la materialización de sus derechos fundamentales (Corte Constitucional, T-113 de 2021).

Es de esta forma que se empieza a desarrollar e implementar en la Corte el concepto de piso de protección social, como un complemento al esquema de seguridad social para ampliar la cobertura de los beneficiarios y beneficios inicialmente previstos, como su familia para evitar consecuencias negativas ante los riesgos del desempleo, muerte o complicaciones en el estado de salud (Corte Constitucional, T-277 de 2021)

Frente a estos parámetros la Corte también ha reconocido que la calificación de la pérdida de capacidad laboral está consagrada como un derecho para proteger los derechos fundamentales de las personas, independientemente del régimen de seguridad social al que se encuentre afiliado y lo anterior permite asegurar los derechos a la seguridad social, la vida digna y el mínimo vital, esto porque las personas tienen derecho dentro del sistema de seguridad social a recibir una calificación de pérdida de capacidad laboral y que de esto desencadene el logro de prestaciones económicas y asistenciales. Por último, para este caso la Corte señala que dilatar o negar injustificadamente la realización del examen de la pérdida de capacidad laboral es contrario a la constitución y viola con todos los derechos fundamental que de ésta se derivan (Corte Constitucional, T-250 de 2022).

Para cerrar este apartado nos remitiremos a la T-234 de 2023 que sostiene que además de garantizar el acceso al servicio de salud debe sostenerse su continuidad, es decir, no puede ser suspendido, retardado, antes de la recuperación o estabilización del paciente.

### **7.6.3. *Ius Variandi***

Ha sido definido por la Corte como la manifestación del poder subordinante que ejercer el empleador sobre sus trabajadores y se concreta cuando el primero modifica respecto al trabajador la prestación personal del servicio en lo concerniente a lugar, tiempo o modo de trabajo. Para eso han definido dos factores respecto a los cuales pueden hacerse cambios, uno el factor funcional, referente al reparto de competencia y el factor territorial, teniendo en cuenta la sede o lugar de trabajo. Sin embargo, esta facultad no es absoluta porque podría terminar violando derechos fundamentales si se aplica de forma arbitraria o no se justifican adecuadamente los motivos por los cuales se dan los cambios y la necesidad de los mismos (Corte Constitucional, T-682 de 2014).

El límite respecto al *ius variandi* es un triple filtro según los siguientes principios: razonabilidad, es decir, no sea arbitraria; funcionalidad, que obedezca a un motivo atendible; e indemnidad del trabajador, que no provoque deterioro patrimonial o moral (Barovero, 2018).

En ese sentido, el *ius variandi* se ha ejercido bajo dos modalidades, la primera, plasmada anteriormente y consagrada en el artículo 23 literal b del Código Sustantivo del Trabajo, se basa en exigirle al empleador el cumplimiento de órdenes en torno al modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponer un reglamento, adicionalmente, la segunda modalidad siendo de carácter excepcional está en el artículo 58 numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo que consiste en la obligación del trabajador de prestar colaboración en posibles casos de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa/establecimiento, esto quiere

decir, que las condiciones laborales de los trabajadores mientras se den estos casos deben asumir roles y tareas ajenas a las estipuladas en las del contrato de trabajo (Iregui, 2007).

## 8. Conclusiones

El sindicalismo en Colombia surge como una necesidad de los trabajadores de crear una figura que unifique y deleve las contradicciones del sistema económico del cual derivan las diferentes formas de explotación laboral y desigualdad social. Es así, como los sindicatos se configuran como una propuesta organizativa que ha interpelado las condiciones laborales al interior de las empresas y fábricas, y en estos espacios lograr el reconocimiento de derechos para los trabajadores. Sin embargo, su papel no ha estado limitado a estas tareas, también han asumido un rol dentro de las diferentes problemáticas sociales, culturales, económicas y políticas del país, incluso muchos de ellos consagran en sus estatutos funciones tales como ayudar a solventar el problema agroalimentario, luchar por la autodeterminación de los pueblos, la solución pacífica de los conflictos y la articulación con demás organizaciones sociales. Se podría decir entonces, que el sindicato es un sujeto colectivo que desarrolla política y promueve las transformaciones sociales en el país, por ello, está llamado a que dentro de sus espacios acojan principios de solidaridad, igualdad, criticidad, entre otros, y mediante esto fomentar la participación equitativa entre mujeres y hombres.

Sin embargo, lo último aún es un camino largo por recorrer ya que como se constató en los diferentes espacios de formación las mujeres manifiestan una profunda brecha de desigualdad en torno a la participación, capacitación de ellas en los sindicatos y por ende la ocupación de cargos directivos. Así manifiestan que las violencias de género no solamente las ejercen sus jefes o representantes de las empresas donde trabajan sino también sus compañeros de trabajo y del sindicato, quienes terminan replicando estas acciones a partir de preconcepciones donde creen que las mujeres están para cumplir ciertas funciones y tareas (ligadas al cuidado de hogar e hijos, etc.), y cuando llegan a aquellos cargos que han sido históricamente ocupados por hombres son

discriminadas, aisladas y en algunos casos cuestionadas, muchas de ellas ni siquiera tienen la posibilidad de capacitarse o interpelar dichas posturas porque los cupos para espacios formativos donde se pueden capacitar jurídica, discursiva y argumentativamente, son repartidos solo para hombres. En síntesis, es evidente que violencias como techos de cristal, suelos pegajosos, acoso sexual, violencia psicológica, entre otras estudiadas en esta práctica hacen parte del día a día de las sindicalistas y aún así, muy pocas logran identificarlas como violencias sistemáticas y continuas que se producen a raíz de la división sexual del trabajo.

Es por ello, que el desarrollo de las escuelas de formación jurídico política permite que las mujeres se encuentren con sus experiencias y logren identificar que a la mayoría de ellas le suceden situaciones similares y en ese sentido construir propuestas y redes de apoyo para poder afrontarlas y cambiarlas. A su vez, logra empoderar a las mujeres a partir del conocimiento jurídico porque les da herramientas para defender sus derechos ante la ley y diferentes instancias institucionales cuando necesitan denunciar las agresiones o tomar medidas para alejar a sus agresores; y fomenta la creación de nuevas estrategias políticas que pueden darse dentro de los sindicatos, exigirse ante la empresa para evitar violencias como creación de comités de mujeres, propuestas que incentiven la formación femenina para promover la participación de las mismas, incluso remitirse a aquellas experiencias de mujeres que en lo largo de la historia atravesaron por lo mismo.

Es decir, con todos estos espacios formativos, se permite eliminar aquellas barreras y temores que las mujeres tienen a la hora de participar en espacios públicos como los sindicatos o empresas, ya que conocen a qué se están enfrentando y de qué formas pueden romper con estos muros. Vale resaltar, que si bien estos espacios inicialmente son construidos para mujeres, ya que muchas se han cohibido o les han prohibido implícita o explícitamente participar de estos, a su

vez deben replicarse las jornadas con hombres sindicalistas ya que la tarea frente a la equidad de género es un camino bastante largo de voluntades bilaterales donde las mujeres deben crear conciencia sobre las violencias y barreras que las atraviesan, y los compañeros asumir que es su deber como sujetos políticos de desmontar aquellas prácticas que se originan de sus estereotipos de género, así como entender que sin las mujeres no es posible consolidar un sindicalismo crítico, equitativo y transformador.

### Referencias Bibliográficas

Abramo L. (2006). Trabajo decente y equidad de género en América Latina (1a. ed.). Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de: [https://bibliotecadigital.uchile.cl/permalink/56UDC\\_INST/1uuvhmk/alma991004562949703936](https://bibliotecadigital.uchile.cl/permalink/56UDC_INST/1uuvhmk/alma991004562949703936) (Consultado: Mayo 21, 2023).

Acevedo, Doris, Biaggii, Yajaira, & Borges, Glanés. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. Revista Venezolana de Estudios de la Mujer, 14(32), 163-182. Recuperado de: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-37012009000100012&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012009000100012&lng=es&tlng=es) (Consultado: Mayo 25, 2023).

Aduna Mondragón, A. P., & Medina Salgado, C. (2021). Las mujeres ejecutivas desde el suelo pegajoso hasta el techo de cristal. En la búsqueda permanente de un horizonte quebradizo. GénEros. Revista De investigación Y divulgación Sobre Los Estudios De género, 28(30), 305–332. Recuperado de: <http://ojs.ucol.mx/index.php/generos/article/view/24>

Agencia de Información Laboral (08 de marzo de 2017). Betsabé Espinal, pionera de la lucha de las mujeres por derechos laborales: un suceso poco conocido en la historia de Colombia. Recuperado de: <https://ail.ens.org.co/cronicas/betsabe-espinal-pionera-la-lucha-las-mujeres-derechos-laborales-suceso-poco-conocido-la-historia-colombia/> (Consultado: Junio 01, 2023).

Agencia de Información Laboral (26 de septiembre de 2016). Sintrainagro, y su decidido compromiso con el SÍ en el plebiscito. Recuperado de: <https://ail.ens.org.co/entrevistas/sintrainagro-decenido-compromiso-plebiscito/> (Consultado: Junio 01, 2023).

Anzorena, Claudia. (2008). Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 13(41), 47-68. Recuperado en 19 de septiembre de 2023, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-52162008000200003&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-52162008000200003&lng=es&tlng=es) (Consultado: Junio 05, 2023).

Asociación Para la Cooperación con el Sur Las Segovias, ACSUR. (2004). Cuestiones esenciales sobre género 01. Conceptos Básicos. Recuperado de: [http://redongdmad.org/manuales/genero/datos/docs/1\\_ARTICULOS\\_Y\\_DOCUMENTOS\\_DE\\_REFERENCIA/A\\_CONCEPTOS\\_BASICOS/Cuestiones\\_essenciales\\_sobre\\_genero\\_01.pdf](http://redongdmad.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/Cuestiones_essenciales_sobre_genero_01.pdf) (Consultado: Mayo 21, 2023).

Barovero M. (2018). *Ius Variandi: Límites en su procedencia* (tesis de pregrado). Universidad Siglo XXI, Córdoba, Argentina.

Brusilovsky S., Cabrera M.E., & Bargas N., (2015). *ESCUELAS POPULARES. Propuesta de su pedagogía*. XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de

Buenos Aires, Buenos Aires. Recuperado de: <https://www.academica.org/000-061/880>  
(Consultado: Mayo 15, 2023).

Cano, S. M. (2017). Procesos de empoderamiento y liderazgo de las mujeres a través de la sororidad y la creatividad. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6084953> (Consultado: Junio 03, 2023).

Castaño González, E. (2013). Una historia de despojo El caso del desierto verde de Puerto Wilches. REVISTA CONTROVERSIA, (201), 183-212. Recuperado de: <https://www.revistacontroversia.com/index.php/controversia/article/view/98/99>  
(Consultado: Junio 02, 2023).

Castaño González, E. (2019). Del éxodo humano a la supervivencia organizada. *Memoria histórica Sintraproaceites, seccionales San Alberto y El Copey; Sintrainagro, seccional Minas; Sintragrim, seccionales el Castillo y Mesetas 1970-2018*. Ediciones Escuela Nacional Sindical.

Central Unitaria de Trabajadores, (11 al 13 de Noviembre de 2015). Estatutos CUT. Recuperado de: <https://cut.org.co/wp-content/uploads/2015/11/Estatutos-CUT-2015.pdf>  
(Consultado: Junio 03, 2023).

Centro de Atención Laboral (S.f.). ¿Quiénes somos? Recuperado de: <https://justiciaylibertad.org/about/> (Consultado: Mayo 19, 2023).

Código Sustantivo del Trabajo (CST). Artículos 10 y 11. Diario Oficial No 27.622. 7 de junio de 1951 (Colombia).

Comunicaciones CUT (23 de julio de 2011). Breve reseña Histórica de la constitución de la CUT. Cut.org.co. <https://cut.org.co/breve-resena-historica-de-la-constitucion-de-la-cut/>

Confederación Sindical Internacional. Índice Global de los Derechos de la CSI 2021. Recuperado de: [https://files.mutualcdn.com/ituc/files/ITUC\\_GlobalRightsIndex\\_2021\\_ES.pdf](https://files.mutualcdn.com/ituc/files/ITUC_GlobalRightsIndex_2021_ES.pdf) (Consultado: Mayo 18, 2023).

Constitución Política de Colombia [Const]. Artículos 39, 43 y 53. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Corte Constitucional. Sala Octava de Revisión. Sentencia T-250. M.P. José Fernando Reyes Cuartas; 5 de julio de 2022.

Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-038. MP. M.P. Cristina Pardo Schlesinger; 24 de febrero de 2021.

Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-277. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; 19 de agosto de 2021.

Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-797. M.P. Antonio Barrera Carbonell; 29 de junio de 2000.

Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-113. M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera; 28 de abril de 2021.

Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-682. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; 10 de septiembre de 2014.

Corte Constitucional. Sala Segunda de Revisión. Sentencia T-234. M.P. Juan Carlos Cortés González; 5 de julio de 2023.

Corte Constitucional. Sala Tercera de Revisión. Sentencia T-230. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; 13 de mayo de 1994.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Civil. Proceso 5039-2021 (M.P. Luis Alonso Rico Puerta; Diciembre 10 de 2021).

Decreto 4463 de 2011. Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008. Noviembre 25 de 2011.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, (17 de marzo de 2023). Situación de brecha salarial en Colombia. Recuperado de:

<https://www.dane.gov.co/index.php/actualidad-dane/5603-la-brecha-salarial-en-colombia-no-cede-las-mujeres-continuan-en-desventaja> (Consultado: Junio 05, 2023).

Escuela Nacional Sindical (2021). ¿Crisis del Covid-19 o ausencia del Estado? Informe de Coyuntura Económica, Laboral y Sindical 2020. Recuperado de: [https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2021/04/ENS\\_LAB\\_33\\_Inf\\_Coy\\_2021.pdf](https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2021/04/ENS_LAB_33_Inf_Coy_2021.pdf) (Consultado: Mayo 15, 2023).

Fajardo Cely, D. (2017). Luchas, resistencias y genocidio del movimiento ¡A Luchar! (tesis de posgrado). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.

Freire P. (2006). Pedagogía Del Oprimido (56ed. ed.). Siglo XXI Editores.

García Blaya A., (2023). El techo de cristal, el suelo pegajoso y otros obstáculos en el acceso de la mujer hacia puestos de liderazgo: evidencia y normativa europea (tesis de pregrado). Universidad Politécnica de Cartagena, España.

Gaspar Rul-lán Buades. (1988). Origen político del sindicalismo. Revista de Fomento Social, 171. Recuperado de: <https://doi.org/10.32418/rfs.1988.172.3037> (Consultado: Mayo 15, 2023).

Gómez, L. V. (2020). Relación entre las desigualdades de género y la economía del cuidado en entornos rurales en Colombia. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10554/50776> (Consultado: Mayo 18, 2023).

González Martínez, A. (2015). El techo de cristal.

[https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/33742/TFM\\_GonzalezMartinez%20Ana.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/33742/TFM_GonzalezMartinez%20Ana.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Grupo Geard (30 de enero de 2023). Sindicato de primer, segundo y tercer grado: diferencias y particularidades. Recuperado de: <https://grupogeard.com/co/blog/alianzas/sindicatos-tercer-grado-diferencias-particularidades/> (Consultado: Junio 01, 2023).

Hernández López D., (2020). Teoría crítica y Feminismo jurídico: Dimensiones anti patriarcales. [*Critical Theory and Legal Feminism: Antipatriarchal Dimensions*] RELIGACIÓN. Revista De Ciencias Sociales y Humanidades, 5(26). Recuperado de: <https://doi.org/10.46652/rgn.v5i26.751> (Consultado: Mayo 20, 2023).

Iregui Robledo, N. (2007). La procedencia de la acción de tutela frente al uso arbitrario del Ius Variandi en el derecho laboral colombiano (tesis de pregrado). Universidad de los Andes, Bogotá D.C., Colombia.

Jaimes Becerra M. y Moreno Piedrahita C. (2019). Violencia antisindical y practicas sociales genocidas en Colombia: propuesta de caracterización del sindicato nacional de trabajadores del sistema agroalimentario como grupo nacional víctima de genocidio (tesis de pregrado). Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga, Colombia.

Jaimes Becerra M., Jaimes Marín, L., & Moreno Piedrahita, C. (2019). Violencia antisindical y practicas sociales genocidas en Colombia violencia antisindical y practicas sociales genocidas en Colombia: propuesta de caracterización del sindicato nacional de trabajadores del sistema agroalimentario como grupo nacional víctima de genocidio. [Recurso electrónico]. UIS.

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Enero 23 de 2006. DO. N°46160.

Ley 1496 de 2011. Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. 29 de diciembre de 2011. D.O. No. 48297.

Ley 731 de 2002. Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales. 16 de enero de 2002. D.O. No. 44.678.

Ley 823 de 2003. Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. 7 de julio de 2003. D.O. No. 45245.

Magliano. (2019). La división sexual del trabajo comunitario. Migrantes peruanos, informalidad y reproducción de la vida en Córdoba, Argentina. Revista de estudios sociales (Bogotá,

Colombia), 70, 88–99. Recuperado de: <https://doi.org/10.7440/res70.2019.08>  
(Consultado: Mayo 15, 2023)

Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, (32), 11-31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>.

Ministerio del Trabajo, (s.f.). Equidad Laboral con Enfoque de Género. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero#:~:text=El%20enfoque%20de%20g%C3%A9nero%20est%C3%A1,de%20discriminaci%C3%B3n%20y%20exclusi%C3%B3n%20social> (Consultado: Junio 06, 2023)

Molina, F. H. (2011). ¿Y qué de las pedagogías críticas? *Revista Q*, 5(10). Recuperado de: <https://www.proquest.com/scholarly-journals/y-qué-de-las-pedagogías-críticas/docview/1328122984/se-2> (Consultado: Mayo 20, 2023).

Moreno Angarita, M., Rubio, S. X., & Angarita Rodríguez, D. C. (2011). Valoración de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional en Colombia Antecedentes, realidades y perspectivas de actualización. Instituto de Desarrollo Humano, (Dis) Capacidades, Diversidades.

Organización de Naciones Unidas. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW –. Artículo 7 y 11. Diciembre de 1979.

Recuperado de:

<https://www.unilibrebaq.edu.co/unilibrebaq/pdhulbq/html/Programas/discriminacion.html> (Consultado: Mayo 19, 2023).

Organización de Naciones Unidas. Recomendaciones Generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la mujer. 1986. Recuperado de: [https://www.oas.org/dil/esp/convencion\\_sobre\\_todas\\_las\\_formas\\_de\\_discriminacion\\_contra\\_la\\_mujer.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/convencion_sobre_todas_las_formas_de_discriminacion_contra_la_mujer.pdf) (Consultado: Mayo 19, 2023).

Organización Internacional de Trabajo. Convención número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación el 9 de julio de 1948. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087)

Organización Internacional de Trabajo. Convención número 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva el 1 de julio de 1949. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTUMENT\\_ID:312243](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312243)

Organización Internacional del Trabajo (2019). Libertad Sindical y de Asociación. Recuperado de: [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_152351/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152351/lang-es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo, (s.f.). El acoso sexual en el mundo del Trabajo.

Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_740225.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740225.pdf) (Consultado: Junio 05, 2023).

Ostau de Lafont-de León, F. R. (2017). La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Porras Velásquez N., (2017). Violencia psicológica en el trabajo: aproximaciones desde la perspectiva psicosocial. Integración Académica en Psicología, 5 (13), 20-27. <https://www.integracion-academica.org/attachments/article/147/Integracion%20Academica%20en%20Psicologia%20V5N13.pdf#page=23>

Ramos, P. (2012). Enfoque de género en la inserción socio-laboral. ICB Editores. Recuperado de: <https://www-digitaliapublishing-com.bibliotecavirtual.uis.edu.co/a/109428> (Consultado: Mayo 15, 2023).

Resolución 1356 de 2012 [Ministerio del Trabajo]. Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Julio 18 de 2012.

Resolución 652 de 2012 [Ministerio del Trabajo]. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Abril 30 de 2012.

- Ribera, T. B., Miguel, S. E., & Pérez, C. M. D. (2009). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El “techo de cristal”. In XIII Congreso de Ingeniería de Organización (pp. 133-142). <http://www.adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2009/133-142.pdf>
- Rovetto, & Millán, C. S. (2019). Tensiones entre sindicalismo y feminismos en un periodo de demandas y reivindicaciones para la transformación social. *La Manzana de La Discordia*, 14(2). Recuperado de: <https://doi.org/10.25100/lamanzanadeladiscordia.v14i2.8771> (Consultado: Mayo 15, 2023).
- Saldívar Garduño, Díaz Loving, R., Reyes Ruiz, N. E., Armenta Hurtarte, C., López Rosales, F., Moreno López, M., Romero Palencia, A., Hernández Sánchez, J. E., & Domínguez Guedea, M. (2015). Roles de Género y Diversidad: Validación de una Escala en Varios Contextos Culturales. *Acta de investigación psicológica*, 5(3), 2124–2147. Recuperado de: [https://doi.org/10.1016/s2007-4719\(16\)30005-9](https://doi.org/10.1016/s2007-4719(16)30005-9) (Consultado: Mayo 20, 2023)
- Scott, J. (1993). La mujer trabajadora en el siglo XIX. *Historia de las mujeres*, 4, 425-461. Recuperado de: [https://www.fhuc.unl.edu.ar/olimphistoria/paginas/manual\\_2009/docentes/modulo1/texto3.pdf](https://www.fhuc.unl.edu.ar/olimphistoria/paginas/manual_2009/docentes/modulo1/texto3.pdf)
- Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (2020). La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva

de género. *La libertad de asociación de las mujeres en materia sindical* (p. 46 – 50).

Recuperado de: <http://www.oas.org/es/CIM/docs/MujeresDerechosSindicales-ES.pdf>

Silva, L. (s.f.). Clases de Sindicatos en Colombia. Disacya.com. Recuperado de:

<https://disacya.com/clases-de-sindicatos-en-colombia/> (Consultado: Junio 01, 2023).

Sindicato de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia, (13 de agosto de 2014).

Estatutos SINTRAUNICOL. Recuperado de: <https://sintraunicol.udenar.edu.co/wp-content/uploads/2018/02/ESTATUTOS-SINTRAUNICOL-2017-ACTUALES.pdf>

(Consultado: Junio 03, 2023).

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria. (s.f.). Historia. Recuperado

de: [https://www.sintrainagro.org/?page\\_id=3121](https://www.sintrainagro.org/?page_id=3121) (Consultado: Junio 02, 2023).

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria. (s.f.). Misión. Recuperado de:

[https://www.sintrainagro.org/?page\\_id=2741](https://www.sintrainagro.org/?page_id=2741) (Consultado: Junio 02, 2023).

SINTRAPALMAS. (s.f.). Quiénes somos. Sintrapalmas.org.

<http://sintrapalmas01.blogspot.com/p/quienes-somos.html>

Solano, R. E. (2016). Justicia compensatoria y calificación de pérdida de capacidad laboral en

Colombia. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10554/19453>

Unión Europea, (2014). Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión

Europea.

Recuperado

de:

<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf> (Consultado: Junio 05, 2023).

Unión Sindical Obrera (s.f.). Quiénes somos. Recuperado de: <https://www.uso.org.co/quienes-somos/> (Consultado: Junio 03, 2023).

Valiña C., 2019. Interseccionalidad: Definición y Orígenes. Recuperado de: <https://perifericas.es/blogs/blog/interseccionalidad-definicion-y-origenes#:~:text=El%20feminismo%20interseccional%20tiene%20una,feminismo%20blanco%20hasta%20entonces%20imperante> (Consultado: Mayo 20, 2023).

