

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

**La División Sexual del Trabajo y su Influencia en el Ejercicio del Derecho de Asociación  
Sindical de las Trabajadoras de la Agroindustria de la Palma en el Magdalena Medio**

**Kelli Vannesa Celis Hernández y Carlos David Niño Daza**

**Trabajo de Grado Presentado como Modalidad de Práctica Jurídico Social para Optar por  
el Título de Abogado**

**Director**

**Diego Alfredo López Porras**

**Magister**

**Tutora**

**Elvia María Saucedo Guerra**

**Abogada**

**Universidad Industrial de Santander**

**Facultad de Ciencias Humanas**

**Escuela de Derecho y Ciencia Política**

**Bucaramanga**

**2022**

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

*“Siempre han sido ellos quienes han tenido en sus manos la suerte de la mujer, y nunca han decidido en función de su interés, sino que siempre han tenido en cuenta sus propios proyectos, sus temores y sus necesidades. Cuando han reverenciado a la diosa-madre ha sido porque la Naturaleza los atemorizaba; tan pronto como el útil de bronce les ha permitido afirmarse frente a ella, han instituido el patriarcado; el estatuto de la mujer lo define entonces el conflicto entre la familia y el Estado;”*

***Simone de Beauvoir***

*“También la educación es privilegio de minorías. ¿Qué educación recibe el obrero que a los trece años baja a las minas o va a cultivar el campo?*

...

*Dejemos atrás las formas ambiguas que dicen: derecho al trabajo o a cada uno el producto íntegro de su labor. Nosotros proclamamos el derecho al bienestar, el bienestar para todos.”*

***Piotr Kropotkin***

**Dedicatoria**

A mis papás, a quienes amo y han sido mi más grande apoyo y motivación en los proyectos que me he propuesto. Mi padre por sus consejos donde me inculcó la determinación y tenacidad. Mi madre por sus esfuerzos y cuidados que hicieron de mi la mujer que soy.

*Kelli Vannesa Celis Hernández*

A mis padres, trabajadores, quienes con su fuerza y energía lograron propiciarme todas las condiciones necesarias para formarme; y que el día de hoy, y de ahora en adelante, pueda poner ese conocimiento al servicio de otros trabajadores.

*Carlos David Niño Daza*

### **Agradecimientos**

A Diego López, por inculcarme la justicia social a través del derecho laboral.

A la dra. Marely Cely Silva, por ser mi fuente de inspiración y de mi más profunda admiración por la fuerza que representa.

Al Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches por acogerme y hacer parte.

A Carlos, por acompañarme y apoyarme en cada circunstancia, y con quien estaré siempre profundamente agradecida por permitirme crecer a su lado.

A los amigos que me llevo de esta etapa, por ser confidentes y apoyarnos cuando nos necesitábamos.

***Kelli Vannesa Celis Hernández***

Le agradezco a Fernando, por abrirme los ojos al pensamiento crítico y a las visiones alternativas del mundo. Le agradezco a Diego por enseñarme que existen formas alternativas de utilizar el derecho a favor de la justicia social y la transformación. Le agradezco a Mare, por inspirarme siempre a avanzar, por ser un ejemplo constante de lucha, de perseverancia y de amor desinteresado. Le agradezco a Elvia por su formación profesional y su liderazgo humano y comprensivo. Le agradezco a Andrey por enseñarme que la genialidad siempre supera a la norma y que a veces solo falta buena compañía. Le agradezco a Enith por su colaboración diaria y por recibirme y enseñarme su bello pueblo natal. Le agradezco a Luzmi por estar siempre pendiente de mí y ayudarme con todo lo que necesité. Le agradezco a los compañeros y amigos que me acompañaron durante los 5 años de estudios. Le agradezco a Kelli por haber estado a mi lado durante todo este proceso y haberme apoyado, fortalecido y recordado el sentido de las cosas

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

cuando yo parecía olvidarlo. Le agradezco a todos los trabajadores y trabajadoras con los que pudimos trabajar, quienes son verdaderos ejemplos de resistencia, de esperanza, de esfuerzo y de dignidad.

Finalmente, le doy las gracias a Dios, por haber hecho todo esto posible.

*Carlos David Niño Daza*

**Tabla de contenido**

Introducción .....	17
1. Propuesta.....	18
1.1. Información del proyecto.....	18
2. Planteamiento del problema.....	18
3. Alcance del trabajo .....	20
4. Objetivos .....	22
4.1. Objetivo General.....	22
4.2. Objetivos específicos .....	22
5. Metodología .....	23
6. Información sobre la Organización.....	23
6.1. Misión .....	24
6.2. Visión.....	25
7. Marcos de referencia.....	26
7.1. Marcos de antecedentes jurídicos .....	26
7.1.1. Internacional. ....	26
7.1.1.1. Constitución de la OIT (1919) y la Declaración de Filadelfia (1944). ....	26
7.1.1.2. C087- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).....	27
7.1.1.3. C098 – Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm.98).....	27
7.1.1.4. C100 – Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). ....	27

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

7.1.1.5. C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). .....	27
7.1.2. Nacional – Constitucional.....	28
7.1.3. Nacional – Legal. ....	30
7.1.3.1. Código Sustantivo del Trabajo.....	30
7.1.4. Nacional – Jurisprudencia.....	31
7.1.4.1. Corte Constitucional. ....	31
7.2. Marco Teórico.....	32
7.2.1. Trabajo por OIT (Levigo, 2004). ....	32
7.2.2. La naturaleza esencialmente distinta entre el derecho del trabajo y el derecho privado - (Vallecilla, 2018) .....	32
7.2.3. Sobre el desequilibrio de fuerzas y la disparidad entre empleador y trabajador – (Caamaño, 2004).....	33
7.2.4. División sexual del trabajo y su impacto en el sindicalismo por Marina Luxx.....	33
7.2.5. La economía feminista y la división sexual del trabajo – Ignasi Brunet Icart, Carlos Santamaría Velasco.....	34
7.3. Marco conceptual.....	36
7.3.1. Sexo.....	36
7.3.2. Género.....	36
7.3.3. Orientación Sexual.....	37
7.3.4. División sexual del trabajo.....	37
7.3.5. Doble Jornada Laboral.....	37
7.3.6. Trabajo productivo.....	37
7.3.7. Trabajo doméstico o reproductivo. ....	37

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

7.3.8. Libertad de asociación y libertad sindical.....	38
7.3.9. Negociación colectiva.....	38
7.3.10. Democracia Sindical.....	38
8. Cronograma.....	39
9. Cronograma de reuniones con el director.....	40
10. Primer informe práctica jurídico social.....	41
10.1. Introducción.....	41
10.2. Objetivos.....	42
10.2.1. Objetivo general.....	42
10.2.2. Objetivos específicos.....	42
10.3. Metodología.....	42
10.4. Desarrollo Objetivo específico No. 1.....	43
10.5. Desarrollo Objetivo específico No. 2.....	44
10.5.1. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Producción Agroindustrial y Labores en Materia Alimentaría Sostenible – Sintrapalmas, seccional Puerto Wilches.....	44
10.5.2. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – Sintrainagro, seccionales Puerto Wilches, San Alberto y Minas.....	45
10.6. Desarrollo Objetivo específico No. 3.....	45
10.6.1. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Producción Agroindustrial y Labores en Materia Alimentaría Sostenible – Sintrapalmas, seccional Puerto Wilches.....	45
10.6.2. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – Sintrainagro, seccionales Puerto Wilches, San Alberto y Minas.....	46
10.7. Actividades Adicionales.....	47

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

10.7.1. Jornadas de caravanas jurídicas. ....	47
10.7.2. Atención presencial en la Oficina del CAL. ....	49
10.7.3. Jornada de formación en género y enfoque diferencial en el trabajo. ....	50
10.7.4. Acompañamiento a la Asamblea General de los Sindicatos de la Agroindustria de la Palma de Aceite. ....	52
11. Segundo informe práctica jurídico social .....	53
11.1. Introducción .....	53
11.2. Objetivos .....	54
11.2.1. Objetivo general.....	54
11.2.2. Objetivos específicos .....	54
11.3. Metodología .....	54
11.4. Desarrollo objetivo específico No. 4 .....	54
11.4.1. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Producción Agroindustrial y Labores en Materia Alimentaría Sostenible – Sintrapalmas, seccional Puerto Wilches. ....	55
11.4.2. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – Sintrainagro, seccionales Puerto Wilches, San Alberto y Minas.....	55
11.5. Desarrollo objetivo específico No. 5 .....	57
11.5.1. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Producción Agroindustrial y Labores en Materia Alimentaría Sostenible – Sintrapalmas, seccional Puerto Wilches. ....	57
11.5.2. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – Sintrainagro, seccionales Puerto Wilches, San Alberto y Minas.....	58
11.6. Actividades Adicionales .....	58
11.6.1. Jornadas de Caravanas Jurídicas. ....	58

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

11.6.2. Atención presencial en la Oficina del CAL.....	59
11.6.3. Jornadas de capacitación.....	59
11.6.3.1. Jornada de capacitación en Pelaya, Cesar.....	59
11.6.3.2. Jornada de capacitación en La Gloria, Cesar.....	61
12. Tercer informe práctica jurídico social.....	62
12.1. Introducción.....	62
12.2. Objetivos.....	63
12.2.1. Objetivo general.....	63
12.2.2. Objetivos específicos.....	63
12.3. Metodología.....	63
12.4. Desarrollo Objetivo específico No. 6.....	63
12.4.1. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Producción Agroindustrial y Labores en Materia Alimentaría Sostenible – Sintrapalmas, seccional Puerto Wilches.....	63
12.4.2. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – Sintrainagro, seccional Puerto Wilches.....	64
12.4.3. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – Sintrainagro, seccional San Alberto.....	65
12.4.4. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – Sintrainagro, seccional Minas.....	66
12.5. Actividades Adicionales.....	67
12.5.1. Jornadas de caravanas jurídicas.....	67
12.5.2. Atención presencial en la Oficina del CAL.....	67
12.5.3. Acompañamiento a la movilización del 1 de mayo.....	68

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

12.5.4. Encuentro de los sindicatos palmeros para la planeación estratégica.....	70
13. Informe final práctica jurídico social.....	71
13.1. Introducción.....	71
13.2. Objetivos.....	71
13.2.1. Objetivo general.....	71
13.2.2. Objetivos específicos.....	72
13.3. Metodología.....	72
13.4. Desarrollo Objetivo específico No. 7.....	72
14. Conclusiones.....	83
Referencias bibliográficas.....	88
Apéndices.....	92

**Lista de Figuras**

Figura 1. Caravana Jurídica en la sede sindical de Sintrainagro, seccional San Alberto. ....	48
Figura 2. Caravana Jurídica en la sede sindical de Sintrainagro, seccional Puente Sogamoso ....	49
Figura 3. Cubículos en los que se realizaba la atención a los trabajadores en la oficina del CAL. .....	50
Figura 4. Actividad lúdica pedagógica para la evaluación del aprendizaje .....	51
Figura 5. Fotografía con las participantes al finalizar la jornada.....	51
Figura 6. Asamblea general de los sindicatos de la agroindustria de la palma de aceite.....	52
Figura 7. Consultas de los trabajadores .....	53
Figura 8. Trabajadores solicitando asesoría jurídica sobre cesantías y su retiro. ....	59
Figura 9. Capacitación en Pelaya, Cesar (foto 1).....	60
Figura 10. Capacitación en Pelaya, Cesar (foto 2).....	60
Figura 11. Capacitación en Pelaya, Cesar (foto 3).....	61
Figura 12. Capacitación en La Gloria, Cesar .....	62
Figura 13. Afiliados Sintrapalmas .....	64
Figura 14. Afiliados sintrainagro -Pto Wilches .....	65
Figura 15. Afiliados sintrainagro -San Alberto.....	66
Figura 16. Afiliados sintrainagro - Minas.....	66
Figura 17. Jornadas de caravanas jurídicas.....	67
Figura 18. Movilización 1 de mayo .....	69
Figura 19. Asamblea 1 de mayo .....	70
Figura 20. Encuentro de los sindicatos palmeros para la planeación estratégica .....	71

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

Figura 21. Formato de encuesta .....	73
Figura 22. Respuestas preguntas 1-4 .....	74
Figura 23. Respuesta pregunta 5.....	74
Figura 24. Respuesta pregunta 6.....	75

**Lista de Tablas**

Tabla 1. Cronograma .....	39
Tabla 2. Cronograma de reuniones con del director .....	40

### Resumen

**Título:** La división sexual del trabajo y su influencia en el ejercicio del derecho de asociación sindical de las trabajadoras de la agroindustria de la palma de aceite en el Magdalena Medio. \*

**Autor:** Kelli Vannesa Celis Hernández y Carlos David Niño Daza.\*\*

**Palabras Clave:** Trabajo, División, Mujer, Sexo, Género, Derechos, Derecho del Trabajo, Organización Sindical, Sindicalización, Asociación, Palma De Aceite, Discriminación

### Descripción

En Colombia, uno de los sectores económicos más productivos y que mayor crecimiento viene presentando en las últimas décadas es el de la palma de aceite. Este se concentra principalmente en la zona del Magdalena Medio, abarcando diversos departamentos como Santander, Cesar y Magdalena, ocupando grandes extensiones de tierra para las plantaciones y generando una fuente importante de empleo para los habitantes de estas regiones.

A pesar del gran auge de la agroindustria de la palma de aceite, esta prosperidad no se ve reflejada de la misma manera en las condiciones laborales y económicas de los trabajadores, quienes desde la década del 70 han tenido que organizarse en forma de sindicatos como mecanismo de protección y garantía de sus derechos.

Es bien sabido que en las relaciones laborales existen dos extremos opuestos con una disparidad de fuerzas evidente: por un lado, el empleador, dueño de las plantaciones y extractoras y quien goza de los amplios réditos económicos de la producción; y por el otro, el trabajador, quien únicamente cuenta con su fuerza de trabajo para garantizar su subsistencia, y por lo tanto es sujeto de protección del derecho del trabajo. No obstante, lo anterior, existe una persona aún más vulnerable que el trabajador, y es precisamente la mujer trabajadora.

En este trabajo analizaremos algunas de las condiciones especiales que se le imponen socialmente a las mujeres y determinaremos si las mismas se traducen efectivamente, o no, en una limitación al ejercicio del derecho de asociación sindical y de la participación en cargos de dirección dentro de dichas organizaciones en la agroindustria de la palma de aceite del Magdalena Medio.

---

\*Trabajo de grado

\*\*Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director: Diego Alfredo López Porras

**Abstract**

**Title:** The sexual division of labor and its influence in the exercise of the right of union association of oil palm agroindustry female workers within middle Magdalena. \*

**Authors:** Kelli Vannesa Celis Hernández y Carlos David Niño Daza. \*\*

**Keywords:** Labor, Division, Woman, Sex, Gender, Rights, Labor Law, Union Organization, Unionization, Association, Oil Palm, Discrimination

**Description:**

In Colombia, one of the most productive economic sectors and one that has shown the greatest growth in recent decades is oil palm. This is concentrated mainly within middle Magdalena region encompassing various departments such as Santander, Cesar, and Magdalena, occupying large tracts of land for plantations and generating an important source of employment for the inhabitants of these regions.

Despite the great boom in the oil palm agroindustry this prosperity is not reflected in the same way in the labor and economic conditions of workers, who since the 70's have had to organize themselves in the form of unions as a mechanism of protection and guarantee of their rights.

It is well known that in labor relations there are two opposite extremes with an evident disparity of forces: On the one hand, the employer, owner of the plantations and extractors and who enjoys the large economic returns of the production; and on the other, the worker, who only has his labor force to guarantee his subsistence and therefore is subject to labor law protection. Despite the above, there is a person even more vulnerable than the worker, and it is precisely the working woman.

In this Bachelor of Laws thesis, we will analyze some of the special conditions that are socially imposed on women and we will determine if they translate effectively, or not, into a limitation to the exercise of the right of union association and participation in management positions within said organizations in the oil palm agroindustry of Magdalena Medio.

---

\*Bachelor thesis

\*\*Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director: Diego Alfredo López Porras

### **Introducción**

En el presente trabajo de investigación analizaremos la influencia de la división sexual del trabajo sobre los procesos de afiliación y participación de mujeres dentro de las organizaciones sindicales de la agroindustria de la palma. Se procederá a tener en cuenta los elementos conformadores de esta división y las cargas respectivas que se le imponen a las mujeres, como la doble jornada laboral, esto es, trabajo productivo y trabajo reproductivo, y la triple dimensión de la mujer como trabajadora, como madre/esposa y como activista; esto con el fin de determinar si existe relación alguna entre esta situación y los bajos índices de participación y asociación sindical de las mujeres trabajadoras en este sector productivo. Todo esto se desarrollará en el marco de las labores y funciones propias del CAL, durante la ejecución de la práctica jurídica.

## 1. Propuesta

### 1.1. Información del proyecto

**Título:** La división sexual del trabajo y su influencia en el ejercicio del derecho de asociación sindical de las trabajadoras de la agroindustria de la palma de aceite en el Magdalena Medio.

**Nombre de la estudiante:** Kelli Vannesa Celis Hernández

**Nombre del estudiante:** Carlos David Niño Daza

**Nombre de la entidad:** Centro de Atención Laboral (CAL) sede Puerto Wilches

**Dirección:** Cra 6 No. 5 – 65, Puerto Wilches, Santander

**Características de la entidad:** brindar asesoría jurídica a los trabajadores y las trabajadoras de la agroindustria de la palma de aceite, en temas de derecho laboral, seguridad social y libertad sindical.

**Profesor de la Escuela de Derecho que dirigirá la práctica social:** Diego Alfredo López Porras

**Profesional de la entidad tutor de la práctica social:** Elvia María Saucedo Guerra

## 2. Planteamiento del problema

La agroindustria de la palma de aceite es indudablemente uno de los sectores económicos que más protagonismo ha venido cobrando en las últimas décadas en el país, sin embargo, es al mismo tiempo uno de los sectores en los que se ha evidenciado una gran cantidad de vulneraciones a los derechos laborales, tanto individuales como colectivos, y en el que los trabajadores y las trabajadoras presentan condiciones socioeconómicas realmente precarias.

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

Es por ello que se crean los Centros de Atención Laboral y se decide establecer específicamente una sede en el municipio de Puerto Wilches, en donde se concentran una gran cantidad de empresas palmeras que desarrollan labores de plantación y extracción, y por consiguiente, la región cuenta con la presencia de algunos de los principales sindicatos de esta agroindustria.

Durante los años que ha prestado sus servicios, el Centro de Atención Laboral ha podido evidenciar las numerosas formas en las que las empresas palmeras desconocen deliberadamente los derechos laborales de sus trabajadores, mientras que al mismo tiempo limitan y condicionan sus posibilidades de acceso a las organizaciones sindicales.

Los sindicatos juegan un papel fundamental en esta zona puesto que les permite de alguna manera a los trabajadores ejercer un contrapeso al poder magnificado del empleador, provocando espacios de discusión y reivindicación sobre los derechos laborales y la distribución de la riqueza producida en la empresa.

De esta forma, los trabajadores han conseguido varios logros históricos en materia de derechos que se traducen en mejores condiciones de vida para ellos y sus familias, demostrando lo importante y valioso de la organización obrera frente al poder económico y presentándose como el mecanismo ideal para alcanzar estas mencionadas condiciones mínimas de dignidad, tanto en el empleo, como fuera de este.

Lo anterior no quiere decir que ya todo se encuentra solucionado y que los sindicatos equilibran perfectamente el poder del empleador, puesto que si bien, se han obtenido victorias importantes, aún queda un muy largo camino por recorrer en materia de respeto a los derechos y en cuanto a la distribución económica.

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

En el marco de este panorama precario de derechos, se ha podido identificar una constante, y es precisamente que las mujeres se encuentran en un nivel de vulnerabilidad mayor al presentado por los trabajadores hombres; sumado a lo anterior, también se ha podido percibir que dentro de las organizaciones sindicales las trabajadoras componen un porcentaje muy reducido dentro de los afiliados, y en muy pocos casos estas ocupan cargos de poder dentro de las juntas directivas de las mismas.

Esto puede ser comprendido cuando se toman en cuenta los distintos roles que se les imponen a uno u otro sexo y las condiciones especiales que rodean a cada uno y que les asignan labores distintas en la sociedad. Es aquí cuando cobra relevancia hablar sobre la división sexual del trabajo. Las dificultades de acceso al empleo, la maternidad, la economía del cuidado, los prejuicios machistas y la discriminación, son algunos de los elementos que condicionan la realidad de las mujeres en general y que también entran a jugar un papel importante al momento de entender el contexto del trabajo en la palma.

Lo que este trabajo pretende identificar es si existe alguna relación entre estas condiciones especiales que rodean a la mujer y los bajos porcentajes de afiliación de las trabajadoras a los sindicatos y la ocupación de puestos de dirección en los mismos. Por lo anterior, se analizará si ¿La división sexual del trabajo incide en la afiliación sindical y la participación en cargos de poder de las trabajadoras dentro de los sindicatos de la agroindustria de la palma de aceite?

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

Del presente trabajo de investigación se espera obtener una respuesta clara respecto de la pregunta problema planteada; en el caso particular se espera que dicha respuesta sea afirmativa, y

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

poder identificar cuáles de esos elementos conformadores de la división sexual del trabajo son los que terminan impactando y condicionando de manera efectiva las posibilidades de afiliación sindical y el acceso a los cargos de la junta directiva de las trabajadoras del sector. Teniendo determinados estos elementos, será posible analizar en qué medida inciden sobre el asunto y cuáles de estos representan los mayores obstáculos para el ejercicio fundamental del derecho de asociación.

De igual manera, se espera que las conclusiones obtenidas en este trabajo funcionen como fundamento para posteriores esfuerzos que permitan continuar avanzando en la reducción de estas condiciones desiguales. Se espera que este estudio dé lugar al surgimiento de otros trabajos, que no se centren solamente en los aspectos investigativos y académicos, sino que puedan materializarse y traducirse en una participación real y efectiva a las mujeres dentro de los sindicatos, y que sus banderas de lucha sean integradas dentro del movimiento obrero en general.

## **4. Objetivos**

### **4.1. Objetivo General**

Determinar si existe una relación entre la poca afiliación y baja participación de las mujeres en cargos de poder y dirección en las organizaciones sindicales de la agroindustria de la palma y la división sexual del trabajo como elemento condicionador.

### **4.2. Objetivos específicos**

Conocer a profundidad el proceso productivo de la agroindustria de la palma, las labores que se desarrollan dentro de la misma y la forma como estas se reparten entre trabajadores hombres y trabajadoras mujeres.

Conocer los procesos de afiliación a las organizaciones sindicales de la agroindustria de la palma.

Conocer los procesos relacionados con la elección de los cargos de poder y dirección dentro de las organizaciones sindicales y demás dinámicas relacionadas dentro de la agroindustria de la palma.

Determinar si existen normas internas dentro de los sindicatos de la agroindustria de la palma relacionadas con cuotas de participación basadas en género.

Establecer si dentro de las organizaciones sindicales de la agroindustria de la palma existen estrategias de promoción y difusión encaminadas a fomentar e incrementar la participación de las mujeres trabajadoras en las mismas.

Solicitar a las organizaciones sindicales datos y estadísticas respecto a los porcentajes de participación y afiliación sindical basados en el sexo de los y las trabajadoras de la agroindustria de la palma.

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

Detectar los distintos elementos propios de la división sexual del trabajo que inciden en los procesos de afiliación al sindicato y la participación en cargos de dirección dentro del mismo, por medio de la comunicación con los y las trabajadoras de la agroindustria de la palma.

### **5. Metodología**

La metodología de este trabajo constará inicialmente de una fase de recolección de datos e información, los cuales se recopilarán a través de la comunicación directa con los y las trabajadoras de la agroindustria de la palma por medio del formato de la entrevista, en el cual se realizarán preguntas orientadas a dar claridad sobre los elementos relacionados con el tema de estudio en cuestión.

De igual manera, se solicitará a las organizaciones sindicales correspondientes el suministro de datos y estadísticas previamente realizadas, en caso de tenerlas, para complementar la información obtenida de los relatos de los entrevistados. Una vez recopilada esta información, se procederá al desarrollo de una segunda fase, en la cual se realizará un análisis de la misma destacando los factores importantes e influyentes para el problema planteado y los elementos recurrentes y comunes dentro de los distintos testimonios obtenidos. A partir del análisis de la información se podrán extraer las conclusiones objetivas que permitirán dar respuesta a la pregunta de la investigación.

### **6. Información sobre la Organización**

La práctica jurídica se realizará en el Centro de Atención Laboral (CAL) sede Puerto Wilches, el cual nace con el propósito de proteger los derechos laborales de los trabajadores de las

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

malas prácticas de los empleadores, así como de realizar procesos de formación con los sindicatos para fomentar la defensa del derecho de asociación, la libertad sindical y el trabajo decente.

El CAL se sitúa en el centro del proceso del posacuerdo en la búsqueda de obtener una paz estable y duradera que, al mismo tiempo, logre mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las zonas rurales del país; razón por la cual se le da énfasis al fortalecimiento de los sindicatos de dichas regiones. Específicamente, el CAL – sede Puerto Wilches centra su actividad dentro de las organizaciones sindicales de la agroindustria de la palma de cera.

La Escuela Nacional Sindical (ENS) es la organización encargada de impulsar y operar el proyecto que condensa los diferentes Centro de Atención Laboral que existen en el territorio, el cual cuenta con el apoyo económico del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de América como forma de aportar al fortalecimiento de la libertad sindical y la protección de los derechos laborales en Colombia.

El CAL cuenta con convenio activo con la Escuela de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Industrial de Santander para permitir la fácil y continua vinculación de los estudiantes en calidad de practicantes como forma de validar su trabajo de grado; modalidad bajo la cual se encuentra el presente trabajo de investigación.

### **6.1. Misión**

Los Centros de Atención Laboral – CAL hacen parte de un proyecto de la Escuela Nacional Sindical financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Tienen el objetivo de ofrecer asesoría legal y psicosocial para trabajadoras y trabajadores de la caña de azúcar, puertos, flores, minería y palma de aceite, sectores priorizados por el Plan de Acción Laboral en el marco del TLC con los Estados Unidos.

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

Estos centros también se proponen formar a los trabajadores sobre estándares y derechos laborales. De esta manera, ellas y ellos no solo recibirán apoyo a través de acciones que reivindiquen sus derechos laborales y a trabajar en entornos más seguros y saludables, sino conocimiento sobre los procedimientos, requisitos y documentación necesaria para iniciar inspecciones o buscar asistencia y soluciones legales por parte del Estado (Centro de Atención Laboral, 2020).

### **6.2. Visión**

En el año 2023, en cada uno de los departamentos de Colombia, cada central sindical del país contará con un Centro de Atención Laboral, que consolide la atención integral a los trabajadores de los sectores priorizados a nivel nacional. Esto se llevará a cabo a través de la atención jurídica de las solicitudes de asesoría y consecuentemente de las acciones jurídicas pertinentes para la defensa de los derechos labores, la atención en seguridad y salud en el trabajo, la protección de la seguridad social, la libertad sindical, y en general, de los derechos constitucionales de los trabajadores. Lo anterior será posible a través de los avances en infraestructura, en el impacto jurídico-social que permita la consolidación del proyecto como un coadyuvante en las realidades sociales y políticas de las distintas organizaciones sindicales en tratándose de la defensa de sus derechos laborales.

Adicionalmente, las y los trabajadores recibirán orientación y asesoría siempre bajo el principio de gratuidad y de integralidad que incluya además la atención psicosocial con profesionales y estudiantes al servicio del pueblo. Asimismo, se promoverá la realización de procesos formativos para los y las trabajadoras de los sectores priorizados en las áreas de derecho laboral individual, colectivo, seguridad social y salud laboral.

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

Los CAL promoverán la formación jurídica-social de los y las estudiantes de las áreas de Derecho y Trabajo Social, con un enfoque al servicio comunitario de manera que se formen profesionales con sentido social y crítico ante las violaciones a los derechos laborales de los sectores más vulnerados sistemáticamente por las empresas.

### **7. Marcos de referencia**

#### **7.1. Marcos de antecedentes jurídicos**

##### **7.1.1. Internacional.**

###### **7.1.1.1. Constitución de la OIT (1919) y la Declaración de Filadelfia (1944).**

El acto constitutivo de la OIT tuvo lugar como una de las partes del Tratado de Versalles en 1919. Actualmente, ha sido enmendada en seis oportunidades y se le anexó en 1944 la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la OIT, la cual tiene cuatro principios fundamentales sobre la dignidad humana:

1. El trabajo no es mercancía
2. La libertad de expresión y de asociación es esencial
3. La pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad en todas partes.
4. La guerra contra las carencias se debe desatar con vigor implacable.

Por consiguiente, la constitución de la OIT está compuesta por el Preámbulo, cuarenta artículos y un anexo “La Declaración de Filadelfia”. (Organización Internacional del Trabajo, 1944).

**7.1.1.2. C087- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).**

Este precepto jurídico internacional contiene proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, así pues, establece que los trabajadores podrán afiliarse en cualquier momento siempre que se respeten los estatutos de las organizaciones, lo cuales serán determinados por sus mismos integrantes (Organización Internacional del Trabajo, 1948).

**7.1.1.3. C098 – Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm.98).**

Protege la asociación sindical a través de la previsión de la protección del trabajador de actos de discriminación que tengan por objeto evitar que este se asocie o deje de ser miembro de una organización sindical, o que se despidan o perjudique al trabajador por causa de ser socio de un sindicato (Organización Internacional del Trabajo, 1949).

**7.1.1.4. C100 – Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).**

Por el cual se adoptan diferentes disposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Organización Internacional del Trabajo, 1951).

**7.1.1.5. C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).**

Por medio del cual se recuerdan instrumentos internacionales pertinentes contra la discriminación de la mujer, y se reconoce el derecho de toda persona a tener un trabajo libre de violencia, acoso específicamente las por razones de género. Lo anterior puesto que podría constituir una violación a los derechos humanos. Se reconoce, asimismo, que las prácticas de violencia y acoso en el mundo del trabajo afecta la salud psicológica, física y

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

sexual de las personas, así como su dignidad y su entorno familiar y social, lo cual en el caso de las mujeres y niñas las afecta de manera desproporcionada (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

### **7.1.2. Nacional – Constitucional.**

El derecho colectivo del trabajo dentro de la perspectiva constitucional comprende:

**Artículo 13.** Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará abusos o maltratos que contra ellas se cometan (Constitución Política de Colombia [Const], 1991, art. 13).

**Artículo 25.** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas (Const., 1991, art. 25).

**Artículo 38.** Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad (Const., 1991, art. 38).

**Artículo 39.** Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución (Const., 1991, art. 39).

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública (Const., 1991, art. 39).

**Artículo 53.** 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 (Const., 1991, art. 53).

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

**Artículo 55.** Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo (Const., 1991, art. 55).

**7.1.3. Nacional – Legal.**

**7.1.3.1. Código Sustantivo del Trabajo.**

**Artículo 353.** Derecho de Asociación. Consagra la libertad que tienen trabajadores y empleadores de asociarse en defensa de sus intereses (Código Sustantivo del Trabajo [CST], 1951, art. 353).

**Artículo 354.** Protección del Derecho de Asociación. Consagra los actos que se consideran atentatorios contra el derecho de asociación sindical por parte del empleador (CST, 1951, art. 354).

**Artículo 356.** Sindicato de Trabajadores. Consagra las clasificaciones de los sindicatos de trabajadores entre: de empresa, de industria o por rama de actividad económica, gremiales, de oficios varios (CST, 1951, art. 356).

**Artículo 358.** Libertad de Afiliación. Consagra que los estatutos de las diferentes organizaciones sindicales serán los que regulen el ingreso y participación de sus socios (CST, 1951, art. 358).

**Artículo 359.** Número Mínimo de Afiliados. Establece el número de afiliados que deberá tener un sindicato para constituirse o subsistir (CST, 1951, art. 359).

**Artículo 361.** Fundación: Consagra que se deberá suscribir un acta de fundación donde se expresen los nombres de los iniciadores y la actividad que ejerzan y los vincule, junto con el objeto de la asociación (CST, 1951, art. 361).

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

**Artículo 362.** Estatutos. Establece la libertad de creación de sus estatutos y reglamentos (CST, 1951, art. 362).

**Ley 584 del 2000.** Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del código sustantivo del trabajo.

**7.1.4. Nacional – Jurisprudencia.**

**7.1.4.1. Corte Constitucional.**

**Sentencia t-230/94:** “En su origen, y a través de su desarrollo, el sindicato ha obedecido a un propósito igualitario dentro de una realidad socio-económica caracterizada por la subordinación y la dependencia. Los derechos laborales se construyeron como una respuesta del Estado a las demandas de justicia e igualdad provenientes de la sociedad. El sindicato es la manifestación organizativa del reconocimiento institucional de tales derechos y, por consiguiente, el medio a través del cual se hacen efectivos”. (Corte Constitucional, t-230, 1994).

**Sentencia SU- 555/2014:** “Los convenios de la OIT aprobados por Colombia hacen parte de la legislación interna, de conformidad con el inciso 4 del artículo 53 de la CP; algunos de estos convenios integran el bloque de constitucionalidad, si cumplen con los requisitos consagrados en el artículo 93 Superior, es decir que se traten de tratados derechos humanos intangible, que han sido aprobados por el Congreso y de conformidad con el procedimiento constitucional establecido. Estos instrumentos serán parámetros de control constitucional y algunos tratados hacen parte del bloque de constitucionalidad en sentido lato, y por tanto, sirven como referente para interpretar los derechos de los trabajadores y darle plena efectividad al principio fundamental de la protección del trabajador y al derecho al trabajo.” (Corte Constitucional, SU- 555, 2014).

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

**Sentencia T-293/2017:** donde se abordan los siguientes temas: “ESTEREOTIPOS DE GÉNERO ESTADO-Deber de velar por la inserción laboral de las mujeres y de garantizar su estabilidad en cargos tradicionalmente ocupados por los hombres. ERRADICACIÓN DE LA INEQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO-Normatividad nacional e internacional ESTEREOTIPOS DE GÉNERO-Cargos de pilotos son un escenario restringido para las mujeres.” (Corte Constitucional, SU- 293, 2017).

### 7.2. Marco Teórico

#### 7.2.1. Trabajo por OIT (Levigo, 2004).

La OIT define el trabajo como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.”

#### 7.2.2. *La naturaleza esencialmente distinta entre el derecho del trabajo y el derecho privado* - (Vallecilla, 2018)

Ante la consideración que se tenía del derecho laboral como un área contractual del derecho privado, fue necesario hacer precisiones teóricas que permitieran vislumbrar los elementos que hacían absolutamente distintos estos dos derechos. Es ahí cuando el autor referido manifiesta que “en un principio los tratadistas del Derecho Laboral tuvieron como propósito principal precisar las diferencias esenciales entre la naturaleza de los contratos civiles y el fenómeno por el cual una persona prestaba una labor a favor de otra”.

Esta distinción implica necesariamente el reconocimiento de la disparidad entre las partes y no un acuerdo de voluntades entre particulares de condiciones idénticas, como en el derecho

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

civil, sino una relación que contaba con un extremo fuerte, constituido por el empleador, y uno débil, correspondiente al trabajador.

### ***7.2.3. Sobre el desequilibrio de fuerzas y la disparidad entre empleador y trabajador – (Caamaño, 2004)***

“La legislación que fue configurando paulatinamente al Derecho del Trabajo como una rama especial del Derecho se dictó con una finalidad muy precisa, cual fue, poner fin a las situaciones de abuso y de explotación que afectaban a una gran cantidad de trabajadores asalariados que prestaban servicios en fábricas u otros recintos industriales. Estos abusos se derivaban de la diferencia del poder negociador de empresarios y trabajadores, lo que colocaba a los primeros, en razón de su superioridad económica, en condiciones de dictar unilateralmente los términos del contrato que determinaba el monto de la remuneración y la naturaleza de los servicios a realizar, mientras que, por el contrario, la manifestación de voluntad del trabajador se limitaba en gran medida a aceptar o a rechazar el empleo ofrecido, del cual dependía, en muchos casos, su propia subsistencia y la de su grupo familiar.”

### ***7.2.4. División sexual del trabajo y su impacto en el sindicalismo por Marina Luxx.***

Marina Luxx sostiene que la división sexual del trabajo es el mayor impedimento, por ser invisible, que tiene una mujer para ejercer la democracia. Lo anterior, pues los hombres son quienes dirigen la administración pública y toman decisiones, mientras que a las mujeres se les impone la obligación de la reproducción de dos formas diferentes, la primera de ellas, como la reproducción de la especie pero también como reproductoras de todo el sistema de producción capitalista.

Aborda el informe realizado por la Organización Internacional del Trabajo, en el año 2016, donde se encuentra que las mujeres en los países en desarrollo invierten 4 horas y 30 minutos

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

diariamente en el trabajo de cuidado no remunerado, a diferencia de los hombres, que invierte solo 1 hora y 20 minutos. Asimismo, se encontró que un hombre desempleado invierte menos horas en el trabajo doméstico que una mujer que tiene un empleo de tiempo completo. Adicionalmente a esta situación, hay que tenerse en cuenta que hay una gran cantidad de mujeres que no registran como trabajadoras formales y que ganan al menos un 40% menos que sus pares hombres. Incluso, en las mujeres que sí ejercen un empleo formal, hay una brecha salarial del 27%.

En Argentina, existe una ley de cupo femenino sindical, que demanda que al menos el 30% de los cargos de comisiones directivas sean ejercidos por mujeres. Sin embargo, sólo el 5% de las organizaciones sindicales cumplen con esta ley, por lo que, queda en evidencia que, incluso existiendo una ley que pretende regular esta problemática, por sí sola no garantiza la ‘eliminación de los prejuicios de género’.

Se concluye que antes de hablar si las mujeres ganan lo mismo que los hombres por la misma tarea, es menester que se hable de las posibilidades reales que tienen las mujeres de acceder a trabajos que históricamente han sido ocupados por hombres sin razón alguna (Luxx, 2019).

### *7.2.5. La economía feminista y la división sexual del trabajo – Ignasi Brunet Icart, Carlos Santamaría Velasco.*

Esta perspectiva feminista del trabajo y de la economía pretende deconstruir las costumbres y creencias fundacionales en las que se sustentan la superioridad del trabajo realizados por los hombres e invisibiliza y desvalorizado los trabajos realizados por las mujeres. Específicamente pretende el reconocimiento del trabajo doméstico y del cuidado como una dualidad de labores a la que la mujer se ve sometida cuando al mismo tiempo se desempeña laboralmente en un trabajo formalmente reconocido por el modelo capitalista.

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

Plantean los autores, que precisamente este desconocimiento de las actividades domesticas como un trabajo, es el causante del problema de la división sexual del trabajo y consecutivamente de la repartición de bienes y servicios en el mercado.

Se sostiene que no debe existir una teoría dualista en la que el trabajo implique intrínsecamente una relación de desigual de poder haciendo parte del sistema capitalista, pues no se trata solamente de que la ley de la oferta y la demanda, que en nada tiene en cuenta las condiciones o limitaciones técnicas, sociales en un mercado de trabajo que per se no es abierto ni homogéneo. Es decir, que finalmente se demuestra que las diferencias de las condiciones desiguales que sufre una mujer respecto de los hombres, en el mercado laboral, están predeterminadas por aspectos que no hacen parte solo de las dinámicas del mercado, sino que tienden a ocurrir una segregación ocupacional por su condición en la familia que les impide acceder a una carrera laboral, y a experiencia laboral, de la misma forma que lo haría un hombre.

Por otro lado, la teoría de la economía feminista de corte marxista, sostiene que las mujeres históricamente han sido concebidas útiles como “ejército de reserva laboral”, en la que su dependencia parcial del salario del hombre las convierte en trabajadoras de segunda clase, pues son las mujeres las que a través de su trabajo doméstico o de reproducción generan plusvalía, que el capital explota con el salario al trabajador directamente, y el medio por el cual explota a las trabajadoras no asalariadas a través de sus parejas hombres. Lo anterior se encuentra resumido en la frase “El hombre en la familia es el burgués; la mujer representa en ella al proletariado” (Brunet y Santamaria, 2016).

### **7.3. Marco conceptual**

#### **7.3.1. Sexo.**

De acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española, el sexo está definido como la condición orgánica que distingue genítalmente entre mujeres y hombres (Real Academia Española, 2022).

#### **7.3.2. Género.**

En 1955 el antropólogo John Money introdujo el concepto de roles de género se entiende como los compartimientos social y culturalmente asignados a hombres y mujeres.

Robert Stoller definió la identidad de género como un concepto independiente y desvinculado del sexo biológico, y que se determina de acuerdo con las costumbres y experiencias particulares del sujeto.

Gayle Rubin lo ha definido como la interpretación cultural e histórica particular que cada sociedad le ha asignado a la diferenciación sexual de lo masculino y lo femenino.

Emilce Dio Bleichmar postula que el concepto de género se refiere al proceso por el cual los individuos se convierten en hombre y mujeres, a través de la apropiación de las características particulares que la sociedad y la cultura le atribuye a los masculino y lo femenino (Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo, 2006).

En palabras de Judith Butler: “Una nace su sexo, pero llega a ser su género”, realizando la caracterización del sexo como elemento inmutable y automáticamente distintivo, y del género como la significación que adquiere el cuerpo con relación a lo cultural (López, 2012).

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

### ***7.3.3. Orientación Sexual.***

Se ha definido tradicionalmente como la inclinación o preferencia sexual del individuo, pudiendo ser principalmente hacia miembros del sexo opuesto (heterosexual), miembros del mismo sexo (homosexual) o miembros de ambos sexos (bisexual), entre otras (Soler, 2005).

### ***7.3.4. División sexual del trabajo.***

Consiste en un reparto social desigual del trabajo y del saber con relación al sexo (Anzorena, 2008). Una segmentación del trabajo productivo (Sánchez, 2016) y reproductivo (doméstico) e implica la división de recursos, responsabilidades y atribuciones particulares.

De acuerdo con el glosario de Talleres por la igualdad, la división sexual del trabajo consiste en la división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres de acuerdo con los roles de género propios de la sociedad en la que se desenvuelven (Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones, 2022).

### ***7.3.5. Doble Jornada Laboral.***

Consiste en la carga que deben asumir las mujeres al asumir el trabajo doméstico o reproductivo no remunerado al mismo tiempo que el trabajo productivo remunerado (Saavedra, 2017).

### ***7.3.6. Trabajo productivo.***

Conocido también como trabajo asalariado, es en el que se realiza el intercambio de la prestación de un servicio o labor a cambio de una remuneración – salario- en la esfera mercantil, para la producción de bienes y servicios para el intercambio (Anzorena, 2008).

### ***7.3.7. Trabajo doméstico o reproductivo.***

Hace referencia al trabajo y cuidado que se realiza en los hogares por fuera de la esfera mercantil y productiva, por lo cual, quien realiza, pese a disponer del tiempo y la energía necesaria

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

para el mismo, no obtiene remuneración alguna por este (Saavedra, 2017). Consiste principalmente en el conjunto de cuidados necesarios para el mantenimiento de la vida y la reproducción del ser humano, tales como alimentación, higiene, educación y demás (Euskal Estatistika, 2022).

### ***7.3.8. Libertad de asociación y libertad sindical.***

Es la libertad que habilita la participación efectiva de los trabajadores en la política económica y social de un Estado. Los trabajadores tienen la libertad de constituir organizaciones para la promoción, defensa y obtención de derechos laborales en un ejercicio democrático (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

### ***7.3.9. Negociación colectiva.***

De acuerdo con la OIT, es un mecanismo para lograr soluciones favorables a los posibles conflictos económicos y sociales que pueden presentarse entre los trabajadores y empleadores, y lograr entablar compromisos y obligaciones respectivas entre estos. Desempeña una función democratizadora de la economía y la distribución de la riqueza (Organización Internacional del Trabajo, 2008).

### ***7.3.10. Democracia Sindical.***

Este concepto hace referencia a las reglas internas de elección de los dirigentes sindicales, y el escrutinio y verificación de los resultados de dicha elección (Bouzas, 2000). También ha sido definida como una forma de organización a través de la voluntad mayoritaria de la organización sindical (Radiciotti, 2012).



### 9. Cronograma de reuniones con el director

**Tabla 2.**

*Cronograma de reuniones con del director*

Actividad	Marzo				Abril				Mayo				Junio			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Primera reunión en la que se abordan los temas necesarios para la correcta introducción a la práctica, siendo estos los conocimientos adquiridos correspondientes al área de derecho laboral, la atención integral a los trabajadores y demás elementos a tener en cuenta.																
Segunda reunión para realizar seguimiento al avance de la práctica y el cumplimiento de los respectivos objetivos específicos planteados. Entrega del primer informe.																
Tercera reunión que nuevamente monitorea la evolución de la práctica y el trabajo en pro de los objetivos planteados. Entrega del segundo informe.																
Cuarta reunión en la que se analiza lo avanzado hasta el momento y se hace la entrega del tercer informe.																
Quinta y última reunión, en la cual se abordan las conclusiones del trabajo de grado y se realiza el balance general de la práctica. Entrega del informe final.																

## **10. Primer informe práctica jurídico social**

### **10.1. Introducción**

El Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches se ha caracterizado desde sus inicios por no limitarse a brindar atención jurídica y asesoría en derecho a los trabajadores de las regiones, sino a entablar relaciones profundas de confianza y legitimidad con los sindicatos del sector económico de la palma. Esta cercanía con las organizaciones sindicales ha permitido que se construyan cronogramas de trabajo en pro de la lucha obrera y popular.

Así pues, durante el primer momento del desarrollo de la presente práctica, el área enfocada al fortalecimiento organizativo del CAL se encargó de presentar a los sindicatos una nueva propuesta de trabajo, en el marco del comienzo de una nueva fase del proyecto, la cual se ocuparía, no solamente de la atención jurídica y las jornadas de formación en derecho, sino que también se encargaría de realizar reuniones de planeación estratégica, contemplando las posibles acciones políticas y la presentación de acciones jurídicas de alto impacto. De igual forma, contemplaría la realización de actividades investigativas y la incorporación del área de atención psicosocial para las y los trabajadores afectados moral, emocional o psicológicamente por las violaciones particulares desplegadas por las empresas del sector.

En este primer informe abordaremos el primer momento de la práctica jurídico social, documentando el desarrollo de las primeras actividades que se realizaron con las organizaciones sindicales de la región y exponiendo la forma en la que se fueron cumpliendo los objetivos específicos planteados y presupuestados para estas fechas.

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

### **10.2. Objetivos**

#### ***10.2.1. Objetivo general***

Determinar si existe una relación entre la poca afiliación y baja participación de las mujeres en cargos de poder y dirección en las organizaciones sindicales de la agroindustria de la palma y la división sexual del trabajo como elemento condicionador.

#### ***10.2.2. Objetivos específicos***

- Conocer el proceso productivo de la agroindustria de la palma, las labores que se desarrollan dentro de la misma y la forma como estas se reparten entre trabajadores hombres y trabajadores mujeres.
- Conocer los procesos de afiliación a las organizaciones sindicales de la agroindustria de la palma.
- Conocer los procesos relacionados con la elección de los cargos de poder y dirección dentro de las organizaciones sindicales y demás dinámicas relacionadas dentro de la agroindustria de la palma.

### **10.3. Metodología**

Tal y como fue manifestado en el apartado de la metodología general del trabajo, la información requerida fue recaudada a través del diálogo directo con las y los trabajadores de la palma, quienes son conocedores de primera mano de los aspectos a indagar y los que podían transmitirnos de la mejor manera la información que requeríamos. Adicionalmente, para el cumplimiento de los objetivos específicos No. 2 y No. 3, se solicitó a las organizaciones sus estatutos de constitución en los que se encontraban los procedimientos específicos correspondientes a los procesos de afiliación y de elección de las juntas directivas.

#### **10.4. Desarrollo Objetivo específico No. 1**

Las empresas palmeras ubicadas en la zona del Magdalena Medio generalmente se encargan de dos grandes actividades: 1. La siembra y cosecha de la palma de aceite y, 2. La extracción del aceite del furto de la palma.

Dentro de las actividades misionales de las empresas que poseen plantaciones los trabajadores pueden desempeñar funciones de siembra, de polinización, de poda o “deshoje”, de cosecha o corte de fruto, de alzadores de fruto o “muleros” y de transporte del fruto a los centros de acopio o extractoras. En las plantaciones las mujeres se encargan únicamente de las labores de siembra y de polinización, conformando un número reducido dentro de la planta de empleados de la empresa.

Dentro de las extractoras los operarios de planta generalmente se encuentran rotando, encargándose de diversas labores que pueden consistir en el descargue y almacenamiento del fruto, la esterilización del fruto, la supervisión de la línea de extracción del fruto, proceso del cual se obtiene el aceite crudo y el palmiste y se separan los residuos de la sustancia. En las plantas extractoras es muy inusual ver a trabajadoras desempeñando funciones de operario de planta, por el contrario, estas son contratadas para encargarse de actividades de aseo general y oficios relacionados.

Generalmente, las empresas cuentan con servicio de transporte para sus trabajadores, disponiendo de rutas de bus que se encargan de llevarlos del casco urbano a las plantaciones o a la extractora, y de la misma forma, regresarlos de su lugar de trabajo a la cabecera municipal.

También se realizan actividades relacionadas con el manejo de residuos y desechos, el mantenimiento de la maquinaria y demás labores que, si bien son necesarias, no hacen parte de lo

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

que se entiende como el núcleo misional de la industria de la palma de aceite, por lo que es común ver la subcontratación de personal para estos fines a través de empresas SAS.

### **10.5. Desarrollo Objetivo específico No. 2**

Los procesos de afiliación varían de sindicato a sindicato, puesto que estos se encuentran consagrados en los estatutos de cada organización y pueden variar en características como el aporte para la afiliación y la cuota sindical.

En medio del ejercicio de la práctica social fue posible conocer a profundidad el proceso de afiliación de las siguientes organizaciones:

#### ***10.5.1. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Producción Agroindustrial y Labores en Materia Alimentaria Sostenible – Sintrapalmas, seccional Puerto Wilches.***

En sus nuevos estatutos (modificados y aprobados el 16 de febrero de 2019) los trabajadores de la organización determinaron que podrá afiliarse cualquier persona, mayor de 14 años de edad, que ostente contrato de trabajo vigente (en cualquiera de sus formas) con empresas que desarrollen actividades relacionadas con la agroindustria en materia alimentaria. Adicional a lo anterior, podrán hacerse miembros del sindicato los trabajadores que hayan estado vinculados al sector palmero siempre y cuando, al momento de su afiliación, se encuentren vinculados al sector agropecuario y de la industria alimentaria; y a quienes ya han adquirido la calidad de pensionados.

Para ser miembro del sindicato se requiere solicitar por escrito la afiliación al mismo diligenciando un formulario dedicado para este fin. Se deberá pagar una cuota de admisión, equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente, y posteriormente cumplir con el pago de la cuota sindical, la cual corresponde al 1% del salario mensual del trabajador.

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

Adicional a los requisitos anteriores, existe toda una serie de deberes que deben cumplir los afiliados para poder pertenecer a la organización sindical y garantizar su correcto funcionamiento.

### ***10.5.2. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – Sintrainagro, seccionales Puerto Wilches, San Alberto y Minas.***

En los estatutos la organización sindical establece como condiciones de admisión el trabajar en la industria agropecuaria vinculado a través de contrato de trabajo e incluso a mediante cualquier otra forma de contratación civil o comercial. De igual forma, es necesario presentar la solicitud respectiva de admisión, la cual será resuelta por la junta directiva de cada subdirectiva territorial según corresponda.

En este caso, no existe el requisito de pago de la cuota de admisión, sin embargo, los afiliados sí deben cumplir con una cuota sindical equivalente al 2% de su salario mensual, incluidas las demás obligaciones contempladas en los estatutos.

### **10.6. Desarrollo Objetivo específico No. 3**

Relacionado con lo mencionado en el acápite anterior, los procesos electorales de las juntas directivas obedecen a lo establecido en los estatutos de cada organización sindical en particular, así pues, fue posible tener acceso a esta información respecto de los siguientes sindicatos:

#### ***10.6.1. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Producción Agroindustrial y Labores en Materia Alimentaria Sostenible – Sintrapalmas, seccional Puerto Wilches***

La Junta Directiva Nacional será elegida para funcionar durante un periodo de dos años, siendo conformada por 10 integrantes más dos delegados para la comisión de reclamos. Los cargos de este organismo son los siguientes:

- Presidente

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

- Vicepresidente
- Secretario General
- Tesorero
- Fiscal
- Coordinador Comisión de Organización, Solidaridad y Relaciones Intersindicales
- Coordinador Comisión de Educación, Promoción Social y Comunicación
- Coordinador Comisión de Recreación, Deporte y Cultura.
- Coordinador Comisión de Asuntos Laborales y Negociación Colectiva.
- Coordinador Comisión de Asuntos Agropecuarios.

El proceso de elección de la Junta Directiva comenzará durante la asamblea general de afiliados, en donde se presentarán las listas de los nuevos candidatos y los cargos a los que aspiran, y en este espacio se realizará la votación que definirá la conformación del órgano de dirección.

### ***10.6.2. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – Sintrainagro, seccionales Puerto Wilches, San Alberto y Minas***

Las Juntas Directivas Nacionales y Seccionales serán elegidas para funcionar durante periodos de 6 años, y las mismas estarán conformadas por 5 miembros principales y 5 miembros suplentes, quienes ocuparán los siguientes cargos:

- Presidente
- Vicepresidente
- Secretario General
- Tesorero
- Fiscal

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

Para la elección de la Junta Directiva Nacional y las Subdirectivas y Comités seccionales los trabajadores aspirantes a estos cargos deberán organizarse en planchas de elección e inscribirlas ante la secretaria general o nacional, según corresponda. Cada plancha debe estar conformada mínimo por el 50% de candidatos para los cargos sometidos a elección.

Las planchas deben aportar las respectivas hojas de vida de los aspirantes, quienes no podrán hacer parte de más de una de estas.

Para la elección, la Junta Directiva Nacional diseñará y expedirá el reglamento y procedimiento particular para cada proceso en particular.

### **10.7. Actividades Adicionales**

Adicional al cumplimiento de los objetivos específicos previamente descritos, en el marco de nuestra práctica jurídica realizamos otra serie de actividades relacionadas con las labores misionales de la entidad tal y como se expondrá a continuación:

#### ***10.7.1. Jornadas de caravanas jurídicas.***

Las caravanas jurídicas son un servicio prestado por el CAL que consiste en el traslado del practicante a los territorios, distintos al de la sede principal de la oficina, que cuentan con una gran presencia de trabajadores de palma y con una fuerte influencia de este sector económico en su contexto.

Así pues, para el caso del CAL de Puerto Wilches, fueron 3 los territorios a los que nos estuvimos movilizand durante el periodo que comprendió la práctica, siendo estos los siguientes:

- Puente Sogamoso, corregimiento del municipio de Puerto Wilches, Santander
- San Alberto, Cesar
- Minas, corregimiento de San Martin, Cesar

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

Estuvimos asistiendo a las sedes sindicales de Sintrainagro de estas zonas prestando el servicio de asesoría y elaboración de acciones jurídicas, las cuales iban desde derechos de petición, acciones de tutela e incidentes de desacato, hasta descargos disciplinarios, recursos de apelación en procesos de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral, querellas administrativas y liquidaciones de prestaciones sociales, entre otras.

Se destinaron días específicos de la semana en los que se realizarían estas actividades, siendo así que la estudiante Kelli Celis se encargaba de viajar a San Alberto y Minas los días miércoles y jueves; y el estudiante Carlos Niño se dirigía el jueves a Puente Sogamoso.

A continuación se aportarán los registros fotográficos de estas jornadas:

### **Figura 1.**

*Caravana Jurídica en la sede sindical de Sintrainagro, seccional San Alberto.*



**Figura 2.**

*Caravana Jurídica en la sede sindical de Sintrainagro, seccional Puente Sogamoso*

***10.7.2. Atención presencial en la Oficina del CAL.***

Como parte de las labores propias que realizamos como practicantes estuvimos asistiendo semanalmente al municipio de Puerto Wilches prestando los servicios de asesoría y elaboración de acciones jurídicas en la oficina del CAL. Allí suministramos orientación jurídica a los trabajadores de la palma que se acercaban a relatarnos sus dificultades y consultar con nosotros lo que debían hacer.

**Figura 3.**

*Cubículos en los que se realizaba la atención a los trabajadores en la oficina del CAL.*

***10.7.3. Jornada de formación en género y enfoque diferencial en el trabajo.***

El día 26 de marzo de 2022 se realizó en la sede sindical de Sintraproaceites, seccional San Alberto, jornada de formación con las trabajadoras afiliadas a dicho sindicato en la que se abordaron temas relacionados al género, al enfoque diferencial basado en este concepto en el derecho laboral y en las condiciones particulares que rodean a las mujeres en el trabajo, las cuales en ocasiones pueden generar condiciones de acoso y discriminación.

Se organizó una primera parte en la que se expuso el tema y posteriormente se realizó un ejercicio lúdico pedagógico para afianzar los conocimientos aprendidos a lo largo de la actividad.

A continuación se anexan los registros fotográficos del evento:

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

**Figura 4.**

*Actividad lúdica pedagógica para la evaluación del aprendizaje*

**Figura 5.**

*Fotografía con las participantes al finalizar la jornada.*



## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

**10.7.4. Acompañamiento a la Asamblea General de los Sindicatos de la Agroindustria de la Palma de Aceite.**

El 27 de mayo de 2022, se realizó en el municipio de San Alberto Asamblea General de los Sindicatos de la Agroindustria de la Palma de Aceite en la que se encontraron las distintas organizaciones sociales del sector económico para socializar y discutir asuntos relacionados con la lucha obrera y la promoción y defensa de los derechos laborales colectivos.

Durante esta jornada, estuvimos acompañando la asamblea, recibiendo las consultas de los trabajadores y brindándoles las orientaciones jurídicas correspondientes a cada caso, de igual forma, se ratificó el compromiso del CAL con la defensa de los derechos laborales y el ejercicio del derecho al servicio de los trabajadores y la clase obrera.

**Figura 6.**

*Asamblea general de los sindicatos de la agroindustria de la palma de aceite*



**Figura 7.***Consultas de los trabajadores***11. Segundo informe práctica jurídico social****11.1. Introducción**

En el transcurso de los meses subsiguientes continuaron las jornadas de brigadas jurídicas, donde se brindaba asesoría a los y las trabajadoras de la agroindustria de la palma del Magdalena medio. Estos solicitaban principalmente asesoría en temas de seguridad social: pensión, atención y trámites de calificación de pérdida de la capacidad laboral con ARL, y salud. También se solicitaba atención en acompañamiento de acciones constitucionales y querellas ante el ministerio de trabajo.

Como segundo informe se propuso a través del cronograma de actividades la realización de acciones tendientes a indagar a profundidad el objeto de la investigación, de manera que se logró el acercamiento con las figuras normativas y organizativas que rigen los sindicatos de la agroindustria de la palma escogidos.

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

### **11.2. Objetivos**

#### ***11.2.1. Objetivo general.***

Determinar si existe una relación entre la poca afiliación y baja participación de las mujeres en cargos de poder y dirección en las organizaciones sindicales de la agroindustria de la palma y la división sexual del trabajo como elemento condicionador.

#### ***11.2.2. Objetivos específicos***

- Determinar si existen normas internas dentro de los sindicatos de la agroindustria de la palma relacionadas con cuotas de participación basadas en género.
- Establecer si dentro de las organizaciones sindicales de la agroindustria de la palma existen estrategias de promoción y difusión encaminadas a fomentar e incrementar la participación de las mujeres trabajadoras en las mismas.

### **11.3. Metodología**

La metodología utilizada para la consecución de los objetivos planteados consistió nuevamente en el estudio de los estatutos de las organizaciones sindicales respectivas. Dentro de estos documentos pudimos encontrar ciertas disposiciones que fueron útiles para hacer el análisis de la información respecto de los objetivos planteados. Particularmente, pudimos concluir lo siguiente:

#### **11.4. Desarrollo objetivo específico No. 4**

Este objetivo tiene como propósito conocer si en los estatutos de las organizaciones sindicales seleccionadas de la agroindustria de la palma contienen disposiciones que incluyan una cuota de género para desempeñar los cargos de dirección y poder, lo cual es fundamental para determinar si el sindicato está comprometido con la participación efectiva de las mujeres en los espacios de toma de decisión y dirección.

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

**11.4.1. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Producción Agroindustrial y Labores en Materia Alimentaria Sostenible – Sintrapalmas, seccional Puerto Wilches.**

En los estatutos de esta organización no se tuvo en consideración disposiciones relacionadas con la cuota de participación basada en género. No existe mención alguna en ninguno de los 75 artículos acerca de la participación de la mujer en el ejercicio de la actividad sindical, con reglamentación especial con enfoque de género para los cargos de poder y dirección. Sin embargo, es menester recalcar dos aspectos importantes de los estatutos de la organización:

Está redactado de forma inclusiva: todo el texto normativo contiene modificaciones de los pronombres como ‘la’ y ‘las’, junto con la modificación de los sustantivos de manera que las mujeres que hacen parte del sindicato se sepan destinatarias del mismo.

El comité de Organización, solidaridad y relaciones intersindicales, en el artículo 29, establece que una de sus funciones será levantar una estadística de las trabajadoras del sindicato

A pesar de la ulterior disposición, realmente el sindicato no tuvo en cuenta una estrategia que permitiera asegurar la participación de las mujeres en el sindicato, pues no incluyó dentro de sus estatutos ninguna política basada en género que considerara la necesidad de que también las mujeres participen activamente de los cargos de dirección y poder, como de los espacios sindicalizados, de manera que puedan expresar y trabajar en pro de las vulneraciones que viven conjuntamente.

**11.4.2. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – Sintrainagro, seccionales Puerto Wilches, San Alberto y Minas.**

No se encuentran disposiciones especiales en los estatutos de la organización relacionadas con la participación de la mujer en los cargos de poder y dirección en los 58 artículos que

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

componen el texto. Sin embargo, se encuentra que en los estatutos se concertó que, dentro de la estructura administrativa y operativa del Sindicato, operaría un Departamento de Organización.

Se establece en el párrafo segundo del artículo 21 que, el departamento de Organización del sindicato tendrá como una de sus funciones, crear el área de la mujer y la familia, sin embargo, no se establece qué actividades serán realizadas por este departamento. Asimismo, se establece que la coordinadora nombrada por la Junta Directiva Nacional, podrá ser miembro o no de las juntas directivas.

En este caso, reluce que se pensó un avance o reconocimiento para las mujeres dentro del ámbito sindical, sin embargo, no se especifica con claridad qué funciones desempeñará el área de la mujer, como tampoco se especifican beneficios o ayudas que recibirían para el ejercicio sindical. En el mismo sentido, es menester recalcar que al ser este un estatuto nacional, esta área de la mujer solamente regiría de forma nacional, no contando las seccionales específicamente como San Alberto o San Martín de la presencia de una comisión especial territorial que tenga un enfoque de género.

Finalmente, a pesar de hacerse mención de un área especializada para temas de mujeres y familia, realmente no se avizora un avance significativo que implique la participación efectiva de las mujeres en los cargos de dirección y poder, incluso, se llega a recalcar que la coordinadora de dicha área a pesar de ser una mujer, puede ser escogida entre las juntas directivas (seccionales) o no. Lo anterior implica, que el área especializada de la mujer, no contaría necesariamente con una mujer que desempeñe funciones de poder y de dirección, sino que esta puede ser escogida entre los miembros de la organización.

### **11.5. Desarrollo objetivo específico No. 5**

Este objetivo como propósito principal establecer si dentro de los estatutos de la organización, como a través de la cercanía con el sindicato y sus actividades, se pudo evidenciar que desplegaba estrategias tendientes a la promoción y difusión de la afiliación y participación de las mujeres trabajadoras de la agroindustria de la palma.

#### ***11.5.1. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Producción Agroindustrial y Labores en Materia Alimentaria Sostenible – Sintrapalmas, seccional Puerto Wilches.***

No existen disposiciones adicionales a la contenida en el artículo 29, que contempla una de las funciones desempeñadas por el comité de Organización, solidaridad y relaciones intersindicales, la cual específicamente no refiere sólo a las mujeres, sino también a los trabajadores. Entre las funciones principales de dicho comité se encuentra la de velar por el crecimiento cuantitativo y cualitativo de la organización sindical. Lo anterior se pretende conseguir a través de la promoción de reuniones con los trabajadores que expliquen claramente los objetivos y el alcance del sindicato y el sindicalismo en general, todo ello persiguiendo la organización y la formación en los valores del trabajo.

De lo anterior es deducible que el sindicato sí cuenta con un interés de expansión, en el que se proponen la capacitación de los trabajadores y trabajadoras sindicalizadas o no, con el fin de conseguir una adherencia al sindicato. No obstante, es claro que la propuesta no va dirigida solamente a la mujer, por el contrario, también va dirigida a hombres. Por lo anterior, es válido afirmar que el sindicato a pesar de tener una estrategia de reunir más miembros, realmente no tiene una estrategia pensada con enfoque de género que promueva y facilite la afiliación de mujeres al sindicato.

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

### ***11.5.2. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – Sintrainagro, seccionales Puerto Wilches, San Alberto y Minas.***

No existe disposiciones tendientes a promover la afiliación sindical. Por lo anterior, tampoco existe disposiciones especiales para fomentar la participación de la mujer en los espacios sindicales. Sin embargo, en el párrafo dos del artículo 21, se establece que el Departamento de Organización del Sindicato tendrá como función de diseñar y promover actividades que sitúen a las mujeres trabajadoras en una posición acorde con su papel en la organización sindical y la sociedad en general.

Lo anterior, a pesar de ser una disposición prometedora, no deja de ser ambigua. No detalla de forma concisa a qué se refiere el sindicato respecto de la posición de la mujer y su participación en el sindicato y la sociedad. Esto puede dar lugar a imprecisiones o interpretaciones contrarias a los fines de la organización, especialmente cuando en el reglamento no existe otra disposición con la que se pueda interpretar de forma sistemática la premisa.

Aun cuando existe la mención de la mujer en el estatuto, realmente es acertado afirmar que no contiene una política o estrategia tendiente a incluir a las mujeres en los espacios sindicales, sin embargo, es de anotar, que tampoco contiene una política de adherencia para los hombres.

## **11.6. Actividades Adicionales**

### ***11.6.1. Jornadas de Caravanas Jurídicas.***

Las jornadas de caravanas jurídicas se realizaron de igual manera que en el primer mes de actividades. En atención jurídica en la sede principal de Sintrainagro, seccional San Alberto, se llevó a cabo asesoría jurídica a trabajadores de la palma de las empresas Ceresagro S.A. y Agroingenium. De igual manera se continuaron los viajes a Minas y Puente Sogamoso para recoger las consultas de los trabajadores.

**Figura 8.**

*Trabajadores solicitando asesoría jurídica sobre cesantías y su retiro.*

***11.6.2. Atención presencial en la Oficina del CAL.***

Continuamos acudiendo semanalmente a la sede principal del CAL en Puerto Wilches prestando los servicios de asesoría y elaboración de acciones jurídicas. Se continuaron recopilando las consultas de las y los trabajadores, quienes generalmente denunciaban la vulneración a derechos laborales y derechos fundamentales.

***11.6.3. Jornadas de capacitación.*****11.6.3.1. Jornada de capacitación en Pelaya, Cesar.**

Las jornadas de capacitación se realizaron de forma sucesiva, siendo la primera población visitada Pelaya, Cesar, el 22 de abril de 2022. En esta oportunidad los temas jurídicos que se desarrollaron durante el encuentro fueron: La estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta y los derechos de la asociación sindical. Asimismo, se contó con la presencia del practicante y del abogado móvil del CAL.

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

**Figura 9.**

*Capacitación en Pelaya, Cesar (foto 1)*

**Figura 10.**

*Capacitación en Pelaya, Cesar (foto 2)*



**Figura 11.**

*Capacitación en Pelaya, Cesar (foto 3)*

**11.6.3.2. Jornada de capacitación en La Gloria, Cesar.**

De igual forma, el 23 de abril, se llevó a cabo jornada de capacitación jurídica en La Gloria, Cesar. Esta reunión fue dirigida por el practicante enteramente, con apoyo del profesional móvil de la organización. Los temas jurídicos expuestos fueron los derechos laborales principalmente vulnerados por las empresas de la industria palmera, específicamente: La estabilidad laboral reforzada y la tercerización laboral ilegal.

**Figura 12.**

*Capacitación en La Gloria, Cesar*



## **12. Tercer informe práctica jurídico social**

### **12.1. Introducción**

En este tercer informe abordaremos el cumplimiento del objetivo específico previsto para la fecha de entrega del mismo, así como las actividades adicionales que se realizaron con ocasión de las labores propias del CAL. Adicionalmente, es importante mencionar que durante este periodo se logró entablar una mesa de diálogo con los principales sindicatos palmeros del país y realizar un proceso de planeación estratégica respecto del futuro del derecho del trabajo en Colombia, analizando las posibles acciones políticas y jurídicas en aras de la obtención de condiciones dignas para la agroindustria de la palma y para la generalidad de trabajadores del país.

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

### **12.2. Objetivos**

#### ***12.2.1. Objetivo general.***

Determinar si existe una relación entre la poca afiliación y baja participación de las mujeres en cargos de poder y dirección en las organizaciones sindicales de la agroindustria de la palma y la división sexual del trabajo como elemento condicionador.

#### ***12.2.2. Objetivos específicos.***

Solicitar a las organizaciones sindicales datos y respecto a la participación y afiliación sindical basados en el sexo de las y los miembros de los sindicatos de la agroindustria de la palma.

### **12.3. Metodología**

Para el cumplimiento del objetivo previsto se entabló comunicación con las organizaciones sindicales preguntando si las mismas estaban dispuestas a permitirnos conocer los datos precisos sobre el número total de trabajadores afiliados y los porcentajes de participación basados en el sexo de sus miembros.

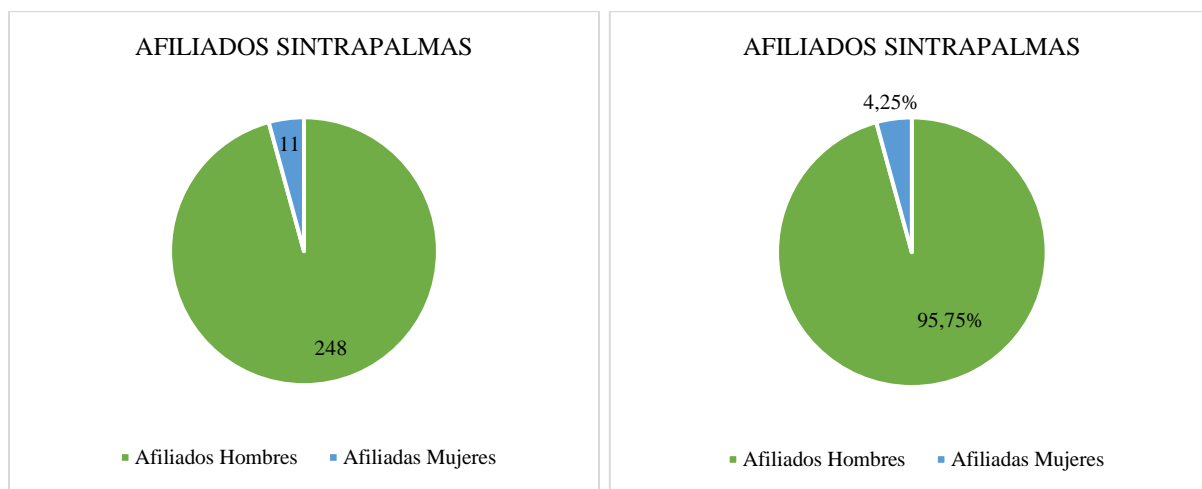
### **12.4. Desarrollo Objetivo específico No. 6**

Dentro de lo conversado con las organizaciones sindicales fue posible obtener los siguientes datos respectivamente:

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

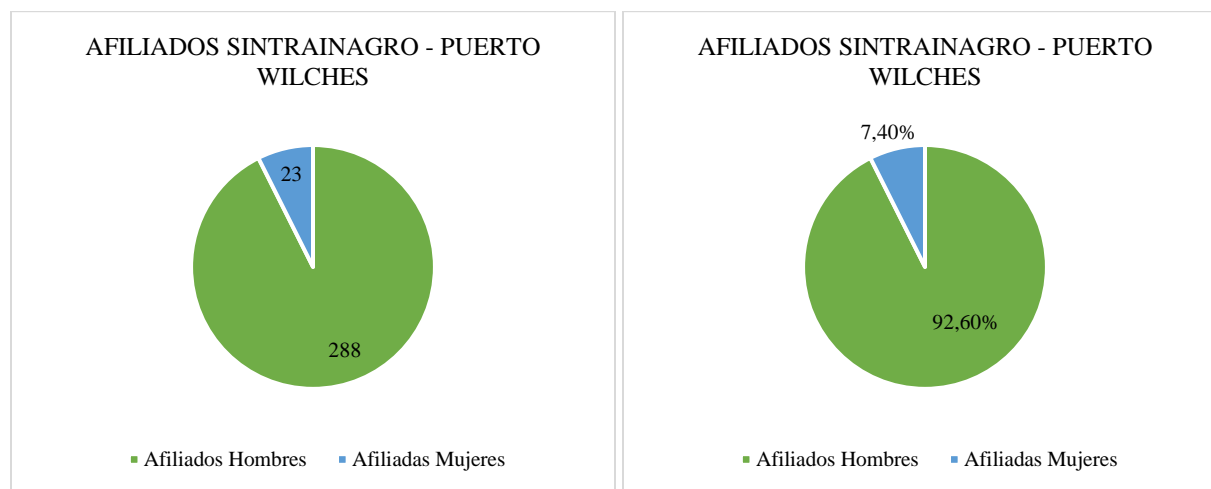
##### ***Materia Alimentaria Sostenible – Sintrapalmas, seccional Puerto Wilches***

Sintrapalmas, seccional Puerto Wilches, cuenta con un total de 259 trabajadores afiliados, de los cuales tan solo 11 son mujeres trabajadoras de la industria de la palma de aceite, esto es, el 4,25% de los miembros de la organización sindical. Adicional a lo anterior, no hay ninguna mujer que ocupe cargo alguno dentro de la junta directiva del sindicato.

**Figura 13.***Afiliados Sintrapalmas*

***12.4.2. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – Sintrainagro, seccional Puerto Wilches***

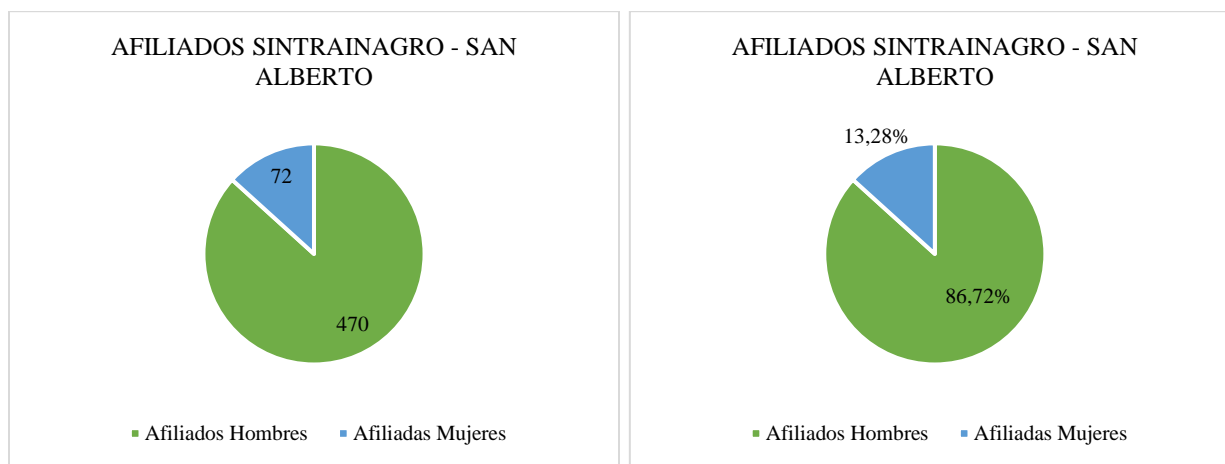
Sintrainagro, seccional Puerto Wilches, tiene un total de 311 trabajadores afiliados. De este total, hay un número de 23 trabajadoras vinculadas con la organización, sin embargo, ninguna mujer ocupa cargos dentro de la junta directiva del sindicato, por lo que puede presumirse que no existe una representación femenina fuerte dentro de la organización.

**Figura 14.***Afiliados Sintrainagro -Puerto Wilches*

#### ***12.4.3. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – Sintrainagro, seccional San Alberto***

En Sintrainagro, seccional San Alberto, hay un total de 542 afiliados, siendo 72 de estos, mujeres trabajadoras. Lo anterior nos arroja un porcentaje de 13,28% de participación femenina. Cabe resaltar que dentro de la Junta Directiva los cargos de la vicepresidencia y la tesorería son ocupados por mujeres.

Estos datos nos permiten colegir que esta es la seccional que cuenta con una mayor participación femenina tanto en términos numéricos como porcentuales, y que adicional a esto, cuenta con una importante representación de las mujeres al encontrarse presentes en el órgano máximo de dirección del sindicato. Si bien existe una gran disparidad en términos de afiliación femenina y masculina, Sintrainagro, seccional San Alberto, es la subdirectiva que presenta mejores condiciones de igualdad, inclusión y representación de las trabajadoras en su estructura organizativa y su base obrera.

**Figura 15.***Afiliados Sintrainagro -San Alberto*

#### ***12.4.4. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – Sintrainagro, seccional Minas***

En la subdirectiva de Minas, tenemos un total de 378 trabajadores, 29 de ellos mujeres, representando el 7,67% de los afiliados de la organización sindical, sin que ninguna de ellas ocupe algún cargo dentro de la Junta Directiva.

**Figura 16.***Afiliados Sintrainagro - Minas*

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

**12.5. Actividades Adicionales*****12.5.1. Jornadas de caravanas jurídicas***

Como se ha mencionado en los informes anteriores, durante este periodo de la práctica continuamos realizando las actividades de caravanas jurídicas movilizándonos a los territorios habituales recibiendo las consultas de los trabajadores y apoyando a los sindicatos en la elaboración y presentación de acciones jurídicas.

**Figura 17.*****Jornadas de caravanas jurídicas******12.5.2. Atención presencial en la Oficina del CAL***

Como se documentó en los anteriores informes, la atención presencial en la oficina del CAL en Puerto Wilches continuó prestándose y se continuaron la elaboración de acciones jurídicas para la defensa de los derechos laborales y fundamentales de los trabajadores, quienes acudían constantemente buscando orientación y la reivindicación de su dignidad como seres humanos.

### ***12.5.3. Acompañamiento a la movilización del 1 de mayo***

Como Centro de Atención Laboral, se estuvo acompañando y cubriendo la manifestación que se dio con ocasión a la conmemoración del 1 de mayo, día internacional de los trabajadores. Esta fecha tiene un significado absolutamente importante dentro del movimiento obrero y la lucha sindical, pues rememora las condiciones absurdamente inhumanas bajo las que se vieron sometidos los trabajadores durante la revolución industrial y la lucha organizada que tuvo que darse para conseguir garantías fundamentales bajo la consigna de las 8 horas (8 horas para trabajar, 8 horas para descansar y 8 horas para la recreación). Este movimiento derivó finalmente en la huelga general y posterior masacre de Haymarket, en la que murieron, a manos de la policía, un número aproximado de 4 a 8 trabajadores (el número exacto se desconoce hasta el día de hoy), y centenares de estos fueron capturados de manera ilegal y torturados por su participación en la manifestación.

Este día es utilizado para recordar y reafirmar las condiciones que definen la identidad de la clase trabajadora, la cual ha obtenido sus derechos y garantías por medio de la lucha organizada, la cual ha cobrado la vida y la libertad de un sinnúmero de trabajadores a lo largo del mundo. La conmemoración del 1 de mayo es una muestra de que aún existe un larguísimo camino por recorrer en materia de justicia social, bienestar y dignidad, y es por ello que, en el marco de las labores de fortalecimiento organizativo, promoción y defensa de los derechos laborales, el CAL realizó acto de presencia en las movilizaciones que se suscitaron en Puerto Wilches y San Alberto.

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

**Figura 18.***Movilización 1 de mayo*

Una vez finalizada la movilización, los sindicatos convocaron a una asamblea popular amplia en la que se estuvieron ofreciendo los servicios de asesoría y atención jurídica a los trabajadores y a la comunidad en general de Puerto Wilches.

**Figura 19.***Asamblea 1 de mayo****12.5.4. Encuentro de los sindicatos palmeros para la planeación estratégica***

Los días 24 y 25 de mayo, se realizó en el hotel San Juan de Girón el primer encuentro de los sindicatos palmeros en el que se realizaron varias sesiones de formación y de planeación, con el fin de determinar una hoja de ruta de acciones políticas y jurídicas estratégicas en materia de la defensa y reconocimiento del derecho del trabajo. En esta reunión se tocaron temas relativos a la intermediación y tercerización laboral, a la formalización, a la negociación colectiva y demás temáticas importantes que permitiera brindarles herramientas a los sindicatos en sus labores organizativas.

**Figura 20.**

*Encuentro de los sindicatos palmeros para la planeación estratégica*



### **13. Informe final práctica jurídico social**

#### **13.1. Introducción**

En este informe final se documenta el cumplimiento del último objetivo específico y se marca el cierre del objetivo principal. Para este punto se tienen los elementos necesarios para poder identificar algunos de los principales elementos de la división sexual del trabajo que más influencia tienen sobre las trabajadoras de la agroindustria de la palma. A partir de este punto, la labor consiste en realizar el análisis de los mismos para poder afirmar si existe una relación entre estos y la escasa afiliación de las trabajadoras a los sindicatos de la región y su poca representación en las juntas directivas, o no.

#### **13.2. Objetivos**

##### ***13.2.1. Objetivo general***

Determinar si existe una relación entre la poca afiliación y baja participación de las mujeres en cargos de poder y dirección en las organizaciones sindicales de la agroindustria de la palma y la división sexual del trabajo como elemento condicionador.

### ***13.2.2. Objetivos específicos***

Detectar los distintos elementos propios de la división sexual del trabajo que inciden en los procesos de afiliación al sindicato y la participación en cargos de dirección dentro del mismo, por medio de la comunicación con los y las trabajadoras de la agroindustria de la palma.

### **13.3. Metodología**

Para el desarrollo de este objetivo tomamos en cuenta varios elementos de análisis. En primer lugar, consideramos varios de las consultas que nos fueron presentadas por trabajadoras mujeres solicitando orientación jurídica en las atenciones presenciales. Segundo, volvimos sobre la información obtenida en el desarrollo de los objetivos específicos cumplidos en los informes anteriores y, finalmente, pusimos en marcha la realización de encuestas con el objetivo de conocer la percepción de las trabajadoras del sector respecto de la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales de la agroindustria de la palma.

### **13.4. Desarrollo Objetivo específico No. 7**

Las encuestas que se repartieron a las trabajadoras estaban compuestas por 6 preguntas, cada una orientada a develar la percepción de las encuestadas sobre diversos temas relevantes para la investigación, quienes contestaban de manera anónima. Así pues, la encuesta se elaboró de la siguiente manera:

**Figura 21.***Formato de encuesta*

#VamosAICAL

**ENCUESTA: DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO EN EL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL PALMERO**

1. ¿Pertenece actualmente o anteriormente perteneció, o tuvo relación cercana con un sindicato de la industria de la palma?
- Si, ¿Cuál? \_\_\_\_\_
  - No

Si la respuesta es "No" pasar a la pregunta 5

2. ¿Hace parte de la Junta Directiva del sindicato?
- Si
  - No
3. ¿En el sindicato existían normas internas que exigían una participación mínima de las mujeres en los cargos de dirección? (cuotas basadas en genero)
- Si
  - No
4. ¿Existe en el sindicato estrategias de promoción y difusión encaminadas a incrementar la participación de las mujeres?
- Si
  - No
5. ¿Cuáles considera usted que son los limitantes de las mujeres para que ejerzan el sindicalismo?
- Falta de tiempo
  - Falta de educación/formación en el tema
  - Falta de ingresos
  - Falta de apoyo
  - Falta de interés
  - Rechazo por parte de la pareja y familia
  - Discriminación en el entorno sindical
  - Represalias por parte de la empresa
  - Ninguno de los anteriores
  - Otro, ¿Cuál? \_\_\_\_\_

6. ¿Qué cree usted que es necesario para fomentar la participación de las mujeres en el sindicalismo de la agroindustria de la palma?

---



---



---

Dirección: Calle 7 Número 9 - 63  
Barrio la Ciénaga  
Celular: 317 346 0957

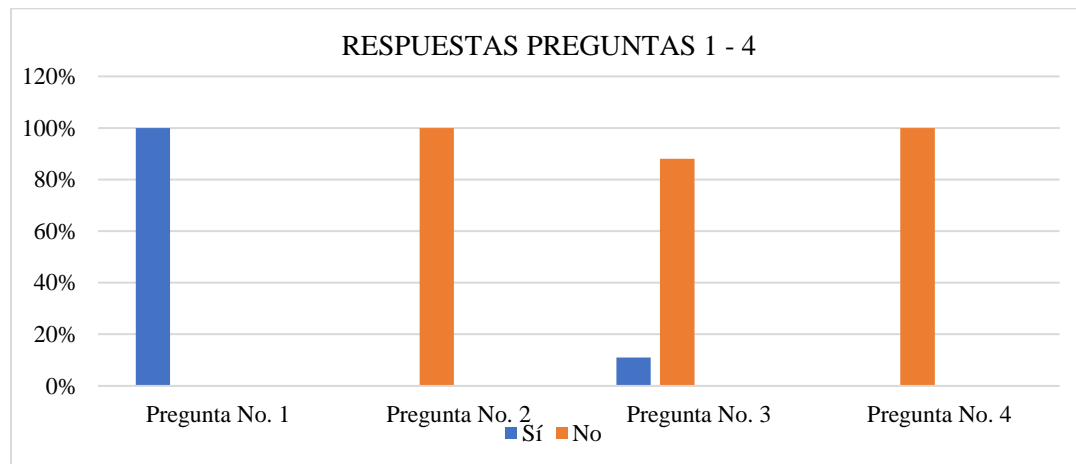


## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

Los resultados fueron medianamente similares respecto de la mayoría de preguntas y a continuación realizaremos el análisis de las respuestas suministradas:

**Figura 22.**

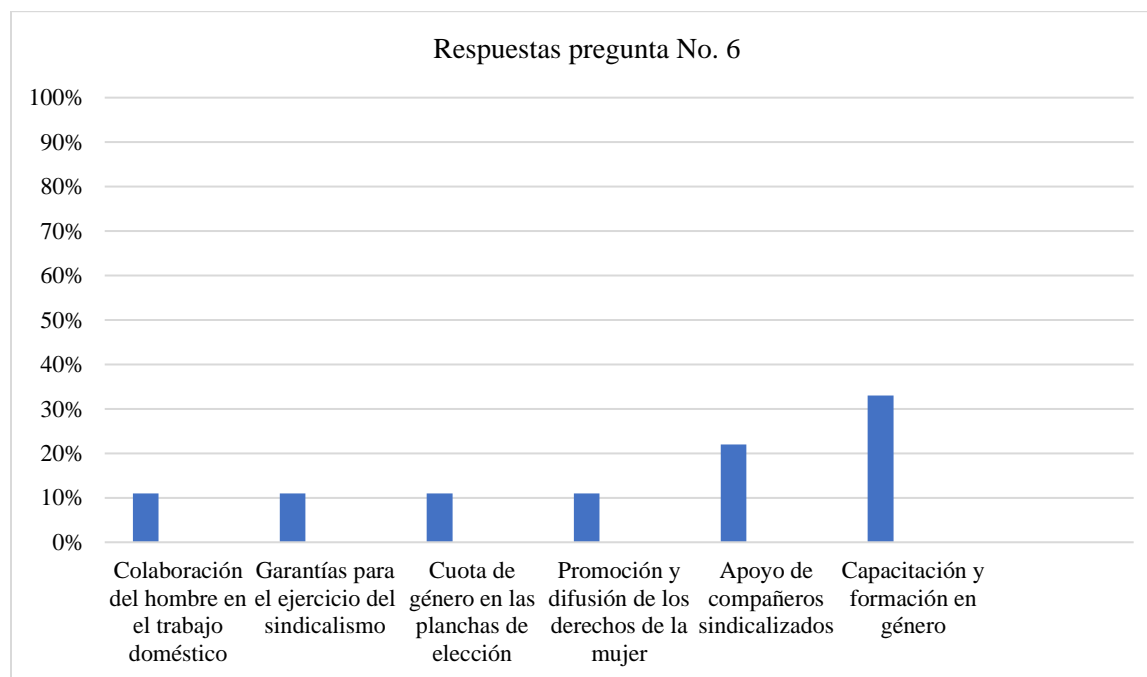
*Respuestas preguntas 1-4*



**Figura 23.**

*Respuesta pregunta 5*



**Figura 24.***Respuesta pregunta 6*

Después de analizados los datos de las encuestas practicadas y los demás elementos mencionados, es posible sacar las conclusiones que llevarán a la respuesta del problema planteado, el cual traemos a colación: ¿La división sexual del trabajo incide en la afiliación sindical y la participación en cargos de poder de las trabajadoras dentro de los sindicatos de la agroindustria de la palma de aceite? Para responder a esta pregunta, primero tenemos que instalar el contexto de lo que se vive en la región y ver como este afecta de manera desigual a las mujeres que habitan el mismo,

Puerto Wilches es un municipio del departamento de Santander, ubicado en la ribera del río Magdalena a la altura media de su recorrido por la geografía del país, razón por la cual la zona es conocida como el Magdalena medio. Históricamente ha sido un municipio caracterizado por la desprotección estatal y el abandono institucional, golpeado fuertemente por la violencia, el

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

paramilitarismo y el narcotráfico, así como también víctima constante de pésimas administraciones envueltas en escándalos de corrupción.

Esto no es lo único que caracteriza al pueblo, puesto que el mismo alberga en su subsuelo grandes cantidades de yacimientos de petróleo, haciéndolo sumamente atractivo para la exploración y explotación de estos, tal y como se ha venido evidenciando en los últimos años con las propuestas orientadas a la implementación del fracking.

La otra riqueza del municipio se encuentra sobre su superficie, la cual se encuentra ocupada en su mayoría por extensas plantaciones de palma de aceite, siendo la actividad económica más grande y productivo de la región y representando la principal fuente de empleos de la zona. La agroindustria de la palma de aceite es y ha sido uno de los sectores productivos más importantes en el país, teniendo la capacidad de generar réditos económicos muy grandes y brindándoles a sus dueños unas ganancias indiscutiblemente abundantes.

A pesar de que Puerto Wilches goza de estas dos materias primas que son el objeto de explotación de grandes sectores productivos de Colombia, el municipio no ha logrado desarrollarse como se esperaría de un lugar con condiciones similares, teniendo un gran porcentaje de sus habitantes viviendo en condiciones de pobreza y de indignidad, con pocas oportunidades de desarrollar un proyecto de vida y teniendo que conformarse con instituciones educativas de mala calidad, con muchas carencias y altos índices de deserción.

Lo anterior propicia un ambiente generalizado que desestimula la educación y que termina por hacerle creer al joven que su mejor opción para sobrevivir en la sociedad es acceder a un puesto de trabajo en alguna empresa de palma del sector. No obstante lo anterior, la situación de los trabajadores palmeros es un reflejo a escala de lo que se vive en todo el municipio. Estos no gozan de la misma bonanza y prosperidad económica generada por las empresas palmeras, las cuales, por

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

el contrario, no dudarían en despedirlos cuando ya no representen el mismo valor productivo dentro de sus lógicas eficientistas.

Los trabajadores de la palma de aceite son, no solamente algunos de los que peores condiciones socioeconómicas presentan en el país, sino también de los que sufren más violaciones a sus derechos laborales, haciéndolos una población vulnerable y desprotegida frente a la aparente plenipotencia de las empresas de la zona.

Si bien esta radiografía de la región ya es bastante cruda y desoladora, existe una población en mayores condiciones de vulnerabilidad y precariedad, y consiste en las mujeres trabajadoras. Estas deben lidiar con todo lo anterior y con toda una serie de situaciones de su entorno que dificultan mucho más su desarrollo personal y complejizan todas las dinámicas que se desenvuelven alrededor de ellas. Así pues, realizaremos un recuento de estos elementos particulares en la mujer en distintos escenarios de su vida y como los mismos inciden en el eje central de la presente investigación.

El primer entorno en el que se comienzan a notar las condiciones desiguales es dentro del hogar, incluso en las etapas más tempranas de la infancia, en la que las niñas ven como en su casa su madre desarrolla siempre un rol de servicio, de servicio a los hombres, quienes tienen la responsabilidad de trabajar y proveer económicamente al sostenimiento de sus hogares, mientras que a su vez disfrutan de las atenciones de su compañera mientras ocupan su tiempo libre en actividades varias.

Desde este primer momento, a la mujer se le cría con esa visión, y se le van inculcando poco a poco los valores del servicio, un servicio que se le debe prestar a los hombres de la casa, sean adultos o no, los cuales pocas veces se involucran en las tareas domésticas tan necesarias para el sostenimiento de la familia.

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

Posteriormente, cuando la mujer deja atrás a su núcleo de la infancia y decide formar un nuevo hogar con un hombre, estos mismos procesos se repiten, pues es ella quien debe desarrollar todas las labores de la economía del cuidado, la que finalmente sostiene a la economía productiva y al capital.

Esto lo podemos entender si tenemos en cuenta de que el trabajador necesita encontrar alimento en la mesa y una cama tendida para descansar y recuperar las energías necesarias para desempeñar sus labores. También necesita encontrar su ropa lavada y planchada lista para ser usada en su trabajo y necesita que el baño en el que hace sus necesidades se encuentre limpio y en condiciones agradables. Adicionalmente, necesita que su casa en general se encuentre en condiciones higiénicas suficientes para no contraer enfermedades, lo cual interferiría con el desarrollo normal de su trabajo, pero aun así, si en algún momento llegase a caer enfermo, necesita recibir los cuidados y atenciones necesarios para superar su condición de salud y retornar a sus labores.

Todas esas tareas, denominadas como trabajo doméstico, son las que terminan sosteniendo y viabilizando el trabajo productivo, que es finalmente el que genera la riqueza en los sistemas, y que es desarrollado principalmente por hombres. Sin embargo, el trabajo doméstico casi siempre está a cargo de la mujer y representa una carga de esfuerzo igual o incluso mayor a los trabajos productivos, aun así, estas labores no son remuneradas.

Ahora bien, si la mujer, ya sea por una decisión libre o porque su voluntad se encuentra condicionada por sus necesidades de subsistencia, accede a un trabajo productivo, debe asegurarse que el mismo no interfiera con sus obligaciones domésticas, las cuales constituyen una prioridad en la escala de sus responsabilidades personales, no solamente por la carga cultural y social de estas, sino también por las necesidades biológicas como la alimentación y el descanso. Esto

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

teniendo en cuenta que si la mujer no se encarga de realizar este trabajo, nadie más va a hacerlo por ella.

Lo anterior, sin embargo, no es tan fácil y materializable como parece, pues existe otro entorno que ejerce presión y condiciona el comportamiento de las mujeres, y este no es otro distinto a la sociedad y la comunidad en general. Esa comunidad ajena al hogar pero permeada y forjada por las mismas realidades que se gestan dentro de este. Es así por lo que se ve mal a los ojos de la sociedad que una mujer “abandone” a su hogar y a sus hijos por irse a trabajar, cuando debiera estar dedicada a la maternidad y al servicio a su hombre.

Cuando alguna mujer rompe con estas directrices culturales obtiene una sanción moral que puede manifestarse en mayor o menor medida, dependiendo también de las condiciones particulares que la rodeen. Esta sanción moral y social, si bien puede parecer poca cosa y resultar insignificante para algunos, es una realidad tangible que efectivamente condiciona e incide sobre el comportamiento y la libre decisión de las mujeres, aun cuando el hecho de buscar empleo obedece a cuestiones puras de necesidad.

Por otra parte, el hecho de acceder a un empleo no es una tarea fácil para las mujeres, siempre existen prejuicios machistas y discriminatorios que dificultan este proceso y que giran en torno a la imaginaria incapacidad de la mujer para trabajar, a los inconvenientes de la maternidad, a la creencia de que son débiles y poco aptas para actividades que requieran esfuerzo físico y demás elementos que hacen parte del imaginario de las personas en la sociedad patriarcal, que se ven acentuados cuando lo que se busca es contratar a un trabajador que de la menor cantidad de problemas posibles y que su rendimiento productivo sea el mayor posible.

Particularmente en la agroindustria de la palma, las mujeres son contratadas únicamente para labores de siembra y polinización, labores consideradas como más sencillas y menos pesadas,

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

mientras que los hombres se encargan del corte y cargue del fruto, bajo el entendido de que son lo suficientemente fuertes para soportar estas labores. Es importante tener en cuenta que existe una mayor oferta de empleo para las labores de corte y recolección de fruto y de operario de planta extractora que para las labores de siembra y polinización, lo que quiere decir que de entrada existe una diferencia muy marcada en las posibilidades de acceso al empleo entre mujeres y hombres en el sector palmero.

Suponiendo que la mujer logra ser contratada, una vez que sorteó los juicios morales de su entorno social cercano y asegurándose de que su trabajo no interferirá con su labor principal del cuidado del hogar y de su familia, esta tiene que enfrentarse a posibles situaciones de acoso laboral y acoso sexual por cuestión de su género, no solamente ejercido por supervisores y superiores, sino también por compañeros de trabajo, todos estos guiados por la concepción machista de que la mujer es inferior al varón, quien se encuentra en una condición de poder y dominación frente a esta última.

La discriminación y las violencias basadas en género son escenarios recurrentes en la industria de la palma de aceite y fuimos conocedores de primera mano de estos al recibir los relatos de las trabajadoras que acudían a nosotros sin saber qué hacer y con temor a tomar alguna acción que pudiera poner en riesgo su trabajo. Enfrentarse a una situación de violencia y acoso en el trabajo es algo que ha terminado afectando gravemente la salud mental de muchas mujeres y que las somete a un estrés y angustia que resulta imposible de sobrellevar en ocasiones y que definitivamente representan un obstáculo dentro de su entorno laboral y que indudablemente condiciona su comportamiento.

Lo anterior puede verse intensificado si es que la mujer muestra señales de querer acercarse o vincularse a la organización sindical de la empresa, puesto que a motivos del acoso laboral y

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

persecución podrían sumarse las diversas prácticas antisindicales que varias empresas palmeras realizan para desestimular la afiliación y debilitar el sindicato.

Si bien estas prácticas, y las posibles represalias del empleador afectan a hombres y mujeres por igual, existen otros elementos que dificultan el acceso de la mujer al sindicato, como pueden ser la minoritaria participación de trabajadoras en la organización y la falta de representación femenina en la junta directiva y comités del sindicato. Estos factores evidentemente son desestimulantes frente a la decisión de vincularse a la organización y de igual manera condiciona el comportamiento de la mujer y las decisiones que toma con base en su racionalización del asunto.

No obstante lo anterior, si la trabajadora aun así decide afiliarse a la organización se encontrará con que en la generalidad de estas existen prácticas machistas y patriarcales dentro de las mismas, en las que los hombres no están dispuestos a ceder su posición de poder y su plataforma de discurso. La discriminación basada en género es una problemática que afecta a los sindicatos desde sus entrañas y aunque se han realizado esfuerzos para erradicar este tipo de concepciones dentro del movimiento obrero, aún existe una predisposición muy grande a subestimar a la mujer como actora política valiosa. Esto ocasiona que sus luchas particulares sean constantemente minimizadas e invisibilizadas, sin comprender que el problema del género es un asunto que puede llegar a ser tan transversal como el asunto de clase.

Otro obstáculo que debe enfrentar la mujer dentro de la organización surge cuando esta quiere hacer parte de alguno de los cargos de la junta directiva del sindicato, pues además de la concepción machista generalizada entre los trabajadores, hay que tener en cuenta que si el número de afiliadas mujeres es minoritario, serán menores las posibilidades de que esta tenga opciones reales de ser elegida en el proceso electoral. La opción más recurrente por la que optan las mujeres es postularse dentro de una plancha de hombres que tengan una fuerte influencia dentro de la

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

organización y que decidan acogerla, sin embargo, esta nunca estará liderando la campaña, ni ocupando los cargos más importantes puesto que los hombres son quienes se encargan de monopolizar los mismos, y aunque decidan abrirle las puertas a una mujer, esta siempre se encontrará a la sombra de estos.

Evidentemente, existe un largo camino de obstáculos que la mujer debe ir sorteando en aras de materializar su afiliación al sindicato y de poder ocupar algún cargo dentro de la junta directiva del mismo, y esto obedece a esos elementos de la división sexual del trabajo que hemos mencionado, lo que nos permite afirmar que sí existe relación entre estos y la participación de las trabajadoras en las organizaciones sindicales de la agroindustria de la palma.

En los diversos entornos que se analizaron (hogar, sociedad, trabajo y sindicato) la mujer cuenta con una especie de papel predeterminado e impuesto, que le relega a tareas o labores distintas a las destinadas a lo masculino, y que condicionan sus decisiones y sus posibilidades de acceso a otros escenarios. Adicionalmente, podemos ver que en estos casos la mujer debe ser entendida bajo una concepción triple, al ser una mujer que debe estar dedicada a su hogar, a su hombre y a sus hijos (trabajo doméstico), mientras que al mismo tiempo es una mujer trabajadora, que debe cumplir con las obligaciones laborales de su cargo (trabajo productivo); sin embargo, al mismo tiempo es una mujer activista, que está involucrada en el movimiento sindical obrero defendiendo y abanderándose de, no solamente las luchas de clase de los trabajadores, sino también de las discusiones en materia de género e igualdad que deben darse en todos los espacios de la organización y del trabajo (trabajo político).

En ese sentido, es evidente que las mujeres sí tienen condiciones desiguales y que su entorno ejerce distintas presiones y pone distintos obstáculos que efectivamente pueden ser la causa de que las mujeres tengan una participación minoritaria dentro de los sindicatos y una casi

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

nula representación dentro del órgano de dirección de los mismos; lo anterior se puede comprender de manera sencilla incluso si analizamos por separado un solo hecho en concreto: el hecho de que existen más posibilidades de empleabilidad para los hombres, y son estos los que ocupan la mayor cantidad de cargos dentro de las empresas.

### **14. Conclusiones**

En el desarrollo del presente trabajo de grado se logró cumplir con los objetivos planteados desde la propuesta teórica del mismo, permitiendo de esta forma conocer a profundidad los procesos productivos, económicos, sociales, y políticos de la agroindustria de la palma, como también lo relacionado con la división sexual del trabajo como elemento condicionador de la participación sindical de las mujeres de la región del Magdalena Medio.

Se determinó a profundidad el proceso productivo de la agroindustria de la palma, teniendo en consideración la división de los cargos por cuestiones de género, encontrándose de esta manera con que, la gran mayoría de puestos de trabajo dentro de las empresas palmeras son ocupados por hombres, quienes desempeñan actividades de corte y recolección de fruto, mientras las mujeres son mayoritariamente empleadas para realizar labores de siembra y polinización, que al ser menor la cantidad de mano de obra necesitada, existen menos vacantes disponibles donde una mujer podría ejercer sus funciones.

Partiendo desde este momento se empieza a avizorar uno de los limitantes que tiene la mujer para acceder al empleo, sin embargo, este no es el primero con el que se encuentra una mujer en etapa productiva. Los obstáculos comienzan desde una temprana edad de acuerdo con el contexto territorial del Magdalena medio, la cual es una comunidad empobrecida, con menores inversiones por el Estado en infraestructura, educación y desarrollo; y que, a pesar de contar con

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

dos de las industrias más fuertes en Colombia, la explotación del petróleo y el agro palmero, sus pobladores no participan de las riquezas obtenidas fruto de su trabajo.

Estas condiciones territoriales disuaden a que la comunidad avance en materia de educación, por lo que el futuro que se proyecta la mayoría de los jóvenes es lograr ser contratado por una empresa petrolera o palmera como obrero de campo. Aunado a lo anterior, las mujeres cuentan adicionalmente con una formación social, que les es impuesta desde que nacen, y les relega el trabajo doméstico y las labores del cuidado. Cuando cuentan con la suficiente edad, dejan el seno de su familia para convertirse en esposas, donde también se enfrentan con la imposición cultural y social, del mantenimiento del hogar, mientras su esposo es quien es el obrero y proveedor.

En caso de que la mujer tome la decisión de querer independencia financiera, se encuentra con prejuicios discriminatorios, sanciones sociales y dificultad de acceso al empleo, principalmente por su condición de mujer. Aun así, una vez superados los limitantes patriarcales, sociales, económicos, culturales, y logrando ser contratada por una empresa palmera, la mujer tiene la gran posibilidad de ser acosada laboral y sexualmente por su género, ya fuera por sus superiores jerárquicos como por sus mismos compañeros.

El panorama anterior es en el que se encuentran miles de mujeres en las zonas del Magdalena Medio, por lo que, es dado afirmar que claramente existe una rémora para el acceso de la mujer al trabajo en la agroindustria palmera.

Ahora bien, para el ingreso a las organizaciones sindicales, la situación no mejora. Desde los estatutos de las diferentes organizaciones sindicales, tales como el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – Sintrainagro, seccional Puerto Wilches, seccional San Alberto y Seccional Minas; y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Producción

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

Agroindustrial y Labores en Materia Alimentaría Sostenible – Sintrapalmas, seccional Puerto Wilches, no cuentan con disposiciones específicas para la afiliación de las mujeres. A pesar de que es clara la diferencia de participación de mujeres y hombres en el sindicato, siendo 4.25% las mujeres afiliadas a Sintrapalmas, 7,4% afiliadas a Sintrainagro, seccional Puerto Wilches, 7.67% las mujeres afiliadas a Sintrainagro, Seccional Minas, y 13.28% las afiliadas en Sintrainagro Seccional San Alberto; no se evidencia una estrategia mancomunada para promover la afiliación de las mujeres en el sindicalismo.

Respecto a las elecciones de los cargos de poder y dirección, la narrativa es similar, toda vez que los sindicatos anteriormente mencionados, desde sus estatutos no cuentan con disposiciones especiales para promover la participación de las mujeres en las planchas de la junta directiva, lo que les permitiría tener mayor posibilidad de acción dentro de las innumerables causas sociales que preocupan y afectan al género. Ya que no existen normas internas relacionadas con cuotas de participación basadas en género en los diferentes sindicatos, lo pertinente sería que existieran estrategias de promoción y difusión encaminadas a fomentar e incrementar la participación de las mujeres, tanto en afiliaciones, como en la participación de elecciones de la junta directa como postuladas. No obstante, ninguna de las organizaciones sindicales con las que se trabajó cuenta con propuestas que logren incentivar, capacitar, incluir, y proteger a las mujeres.

Utilizando el diálogo con las trabajadoras, sindicalizadas y no sindicalizadas, y haciendo uso de las encuestas, se logró evidenciar que las trabajadoras se encuentran con múltiples dificultades para acceder al sindicalismo. El 17% de las mujeres respondió que no cuentan con apoyo, el 17% respondió que no tiene tiempo, y el otro 17% respondió que la razón que considera por la que las mujeres no participan del sindicalismo son las represalias de la empresa. El 14% de las mujeres respondió que temen el rechazo por su pareja y su familia, el 14% remarcó que no

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

cuenta con la formación necesaria y el 14% dice que es por la discriminación que sufren dentro del sindicato. El 4% contestó que no contaba con ingresos y el 3% restante que se debía a la falta de interés.

Es dado afirmar que, la mayoría de las respuestas de las mujeres están enmarcadas dentro de las limitaciones y prejuicios que conlleva ser mujer en la sociedad, entre ellas se encuentran: la falta de tiempo, toda vez que la mujer cuando ingresa a un empleo formal, debe seguir cumpliendo con el trabajo doméstico que le ha sido impuesto social y culturalmente, por lo cual, esto limita que la mujer tenga la posibilidad de destinar sus ratos libres y de ocio a participar del activismo a través de la política y los sindicatos.

Por otro lado, se afirma que no cuentan con apoyo y que temen las represalias de su familia y las del sindicato mismo, lo cual es una práctica machista, que concibe a la mujer como un ser al servicio del hogar, que no puede ni tiene la capacidad intelectual de participar de la esfera pública, de toma de decisiones, y de ostento de poder. Tiene que estar siempre relegada a los espacios privados, donde se la invisibiliza y se la mantiene bajo el yugo patriarcal. Finalmente, se constata como un elemento esencial la falta de conocimientos y saberes para ejercer el sindicalismo, lo que afirma que son las mujeres las más oprimidas y privadas de las posibilidades de desarrollo y crecimiento intelectual, porque no cuentan con tiempo, y no cuentan con los medios económicos para acceder a la educación, toda vez, que es el hombre el proveedor y dueño de la riqueza en el hogar.

En síntesis, hemos visto a lo largo del desarrollo del presente trabajo que, sí existen elementos propios de la división del trabajo que inciden en la cantidad de mujeres que trabajan para las empresas palmeras, siendo estas las menos contratadas por la dinámica productiva de la extracción de aceite de palma. No obstante, también ha quedado en evidencia que la participación

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

de las mujeres en los espacios sindicalizados, específicamente en los cargos de dirección y poder, son transversalizados y condicionados también por prejuicios, prácticas machistas, roles de género impuestos para perjudicar la afiliación y postulación de las mujeres. Esto implica que las mujeres además de contar con todo tipo de obstáculos para desarrollar su proyecto de vida, encuentra a través de quizás la comunidad más accesible a su alcance que es el sindicalismo, una falta de interés y preocupación por estrechar las brechas de discriminación en las que viven, pues hay que entender la baja participación de las mujeres en los sindicatos como la falta de oportunidades que tienen las mujeres para trabajar por mejorar las condiciones que la mantienen relegada y oprimida.

**Referencias bibliográficas**

Anzorena, C. (2008). Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 13(41).

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27904103>

Anzorena, C. (2008). Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 13(41).

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27904103>

Bouzas, J. (2000). *Democracia sindical en México*. Nueva Sociedad.

Brunet, I., y Santamaría, C. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo.

*Culturales*, 4(1), 61-86. <https://www.redalyc.org/pdf/694/69445150003.pdf>

Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones. (2022). *División sexual del trabajo*. <http://www.cdp.udl.cat/tallers/index.php/es/glosario/item/97-division-sexual-del-trabajo>

[trabajo](http://www.cdp.udl.cat/tallers/index.php/es/glosario/item/97-division-sexual-del-trabajo)

Centro de Atención Laboral. (2022). *¿Quiénes somos?* <https://calcolombia.co/quienes-somos/>

Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Art. 353, 354, 356, 358, 359, 361, 362. Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951.

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 13, 25, 38, 39, 53, 55. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia SU-555 de 2014 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-230 de 1994. (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-293 de 2017 (M.P. Alejandro Linares Cantillo).

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. (2006). *Género*.

<https://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/108>

Euskal Estatistika. (2022). *Trabajo doméstico no remunerado*.

[https://www.eustat.eus/estadisticas/tema\\_260/opt\\_2/tipo\\_10/ti\\_trabajo-domestico-no-remunerado-y-cuidados/temas.html](https://www.eustat.eus/estadisticas/tema_260/opt_2/tipo_10/ti_trabajo-domestico-no-remunerado-y-cuidados/temas.html)

López, T. (2012). De Simone de Beauvoir a Judith Butler: el género y el sujeto. *Pasajes: Revista de pensamiento contemporáneo*, 37, 101-107.

Luxx, M. (2019). División sexual del trabajo y su impacto en el sindicalismo. *Revista Derechos en Acción*, 11, 679 – 686. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/100653>

Organización Internacional del Trabajo. (1948). *C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, 1948 (núm. 87).

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100\\_instrument\\_id:312232](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312232)

Organización Internacional del Trabajo. (1994). *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)*.

<https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *La libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva*. <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/freedom-of-association/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso*, 2019 (núm. 190).

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_C](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_C)

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

[ODE:C190#:~:text=El%20presente%20Convenio%20protege%20a,las%20personas%20en%20formaci%C3%B3n%20incluidos](#)

Organización Internacional del Trabajo.(1949). *C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).*

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_C](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_C)

[ODE:C098#:~:text=Las%20organizaciones%20de%20trabajadores%20y,su%20constituci%C3%B3n%20funcionamiento%20o%20administraci%C3%B3n](#)

Organización Internacional del Trabajo.(1951). *C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).*

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100)

Organización Internacional del Trabajo.(2008). *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.*

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_096124.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf)

Radiciotti, L. (2012). ¿Democracia sindical en Argentina? Un análisis sobre sus condiciones y posibilidades. *Trabajo y Sociedad, 16 (18), 249-266.*

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334690016>

Real Academia Española. (2022). *Sexo*. <https://dle.rae.es/sexo>

Saavedra, L. (2017). Género y salud: estudio sobre la doble jornada laboral en las mujeres y su relación con el autocuidado de su salud. *IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIV Jornadas de Investigación XIII Encuentro de*

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

*Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.


Sánchez, C. (2016). *Beauvoir. Del Sexo al género*. Ediciones Batiscafo.

Soler, F. (2005). Evolución y orientación sexual. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 1(2), 161-173. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67910205>




## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

## Apéndices

## Apéndice A. Material de recolección de datos



**CAL**  
CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL  
— PUERTO WILCHES —

 Centro de Atención Laboral  
 @CALNacional  
 <http://calcolombia.co/>

#VamosAICAL

**ENCUESTA: DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO EN EL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL PALMERO**

1. ¿Pertenece actualmente o anteriormente perteneció, o tuvo relación cercana con un sindicato de la industria de la palma?
  - Si, ¿Cuál? Sindicato, sectorial Puerto Wilches
  - No

Si la respuesta es "No" pasar a la pregunta 5

2. ¿Hace parte de la Junta Directiva del sindicato?
  - Si
  - No
3. ¿En el sindicato existían normas internas que exigían una participación mínima de las mujeres en los cargos de dirección? (cuotas basadas en genero)
  - Si
  - No
4. ¿Existe en el sindicato estrategias de promoción y difusión encaminadas a incrementar la participación de las mujeres?
  - Si
  - No
5. ¿Cuáles considera usted que son los limitantes de las mujeres para que ejerzan el sindicalismo?
  - Falta de tiempo
  - Falta de educación/formación en el tema
  - Falta de ingresos
  - Falta de apoyo
  - Falta de interés
  - Rechazo por parte de la pareja y familia
  - Discriminación en el entorno sindical
  - Represalias por parte de la empresa
  - Ninguno de los anteriores
  - Otro, ¿Cuál? \_\_\_\_\_
6. ¿Qué cree usted que es necesario para fomentar la participación de las mujeres en el sindicalismo de la agroindustria de la palma?
 


Que haya mayor promoción de los derechos y garantías para ejercer el sindicalismo

---




---

Dirección: Calle 7 Número 9 - 63  
Barrio la Ciénaga  
Celular: 317 346 0957



**CAL**  
CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL



**Mens**  
ESCUELA NACIONAL SINDICAL



Centro de Atención Laboral



@CALNacional

<http://calcolombia.co/>

#VamosAICAL

## ENCUESTA: DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO EN EL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL PALMERO

1. ¿Pertenece actualmente o anteriormente perteneció, o tuvo relación cercana con un sindicato de la industria de la palma?

Si, ¿Cuál? Sintraagro - Puerto Wilches

No

Si la respuesta es "No" pasar a la pregunta 5

2. ¿Hace parte de la Junta Directiva del sindicato?

Si

No

3. ¿En el sindicato existían normas internas que exigían una participación mínima de las mujeres en los cargos de dirección? (cuotas basadas en genero)

Si

No

4. ¿Existe en el sindicato estrategias de promoción y difusión encaminadas a incrementar la participación de las mujeres?

Si

No

5. ¿Cuáles considera usted que son los limitantes de las mujeres para que ejerzan el sindicalismo?

Falta de tiempo

Falta de educación/formación en el tema

Falta de ingresos

Falta de apoyo

Falta de interés

Rechazo por parte de la pareja y familia

Discriminación en el entorno sindical

Represalias por parte de la empresa

Ninguno de los anteriores

Otro, ¿Cuál? \_\_\_\_\_



6. ¿Qué cree usted que es necesario para fomentar la participación de las mujeres en el sindicalismo de la agroindustria de la palma?

Formar a los sindicatos en temas de género para que se comprenda la importancia de vincular a las mujeres trabajadoras a la organización y que se respeten sus luchas por la igualdad

Dirección: Calle 7 Número 9 - 63  
Barrio la Ciénaga  
Celular: 317 346 0957





 Centro de Atención Laboral  
 @CALNacional  
 <http://calcolombia.co/>

#VamosAICAL

## ENCUESTA: DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO EN EL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL PALMERO

1. ¿Pertenece actualmente o anteriormente perteneció, o tuvo relación cercana con un sindicato de la industria de la palma?

- Sí, ¿Cuál? SINTA INAGRO San Alberto  
 No

Si la respuesta es "No" pasar a la pregunta 5

2. ¿Hace parte de la Junta Directiva del sindicato?

- Sí  
 No

3. ¿En el sindicato existían normas internas que exigían una participación mínima de las mujeres en los cargos de dirección? (cuotas basadas en género)

- Sí  
 No

4. ¿Existe en el sindicato estrategias de promoción y difusión encaminadas a incrementar la participación de las mujeres?

- Sí  
 No

5. ¿Cuáles considera usted que son los limitantes de las mujeres para que ejerzan el sindicalismo?

- Falta de tiempo  
 Falta de educación/formación en el tema  
 Falta de ingresos  
 Falta de apoyo  
 Falta de interés  
 Rechazo por parte de la pareja y familia  
 Discriminación en el entorno sindical  
 Represalias por parte de la empresa  
 Ninguno de los anteriores  
 Otro, ¿Cuál? \_\_\_\_\_

6. ¿Qué cree usted que es necesario para fomentar la participación de las mujeres en el sindicalismo de la agroindustria de la palma?

Es necesario que desde el sindicalismo se impulsen medidas de promoción y difusión para la afiliación de las mujeres. Que se establezca desde los estatutos la necesidad de participación de la mujer en las juntas directivas y en los espacios de toma de decisiones.

Dirección: Calle 7 Número 9 - 63  
 Barrio la Ciénaga  
 Celular: 317 346 0957





#VamosAICAL

## ENCUESTA: DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO EN EL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL PALMERO

1. ¿Pertenece actualmente o anteriormente perteneció, o tuvo relación cercana con un sindicato de la industria de la palma?
- Si, ¿Cuál? SINTRAPALMAS
  - No

Si la respuesta es "No" pasar a la pregunta 5

2. ¿Hace parte de la Junta Directiva del sindicato?
- Si
  - No
3. ¿En el sindicato existían normas internas que exigían una participación mínima de las mujeres en los cargos de dirección? (cuotas basadas en genero)
- Si
  - No
4. ¿Existe en el sindicato estrategias de promoción y difusión encaminadas a incrementar la participación de las mujeres?
- Si
  - No
5. ¿Cuáles considera usted que son los limitantes de las mujeres para que ejerzan el sindicalismo?
- Falta de tiempo
  - Falta de educación/formación en el tema
  - Falta de ingresos
  - Falta de apoyo
  - Falta de interés
  - Rechazo por parte de la pareja y familia
  - Discriminación en el entorno sindical
  - Represalias por parte de la empresa
  - Ninguno de los anteriores
  - Otro, ¿Cuál? \_\_\_\_\_

6. ¿Qué cree usted que es necesario para fomentar la participación de las mujeres en el sindicalismo de la agroindustria de la palma?
- Ofrecerles el apoyo y el respaldo por parte de aquellos que tienen mas conocimiento en todo el tema, incluso de sus mismos compañeros de base, para que se animen a hacer parte de la directiva. Darles charlas donde se les de a conocer cuan importante es su participacion en la lucha sindical, ya que tambien se benefician de ella.

Dirección: Calle 7 Número 9 - 63  
Barrio la Ciénaga  
Celular: 317 346 0957





 Centro de Atención Laboral  
 @CALNacional  
 <http://calcolombia.co/>

#VamosAICAL

## ENCUESTA: DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO EN EL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL PALMERO

1. ¿Pertenece actualmente o anteriormente perteneció, o tuvo relación cercana con un sindicato de la industria de la palma?

Si, ¿Cuál? Santa Ines Minas  
 No

Si la respuesta es "No" pasar a la pregunta 5

2. ¿Hace parte de la Junta Directiva del sindicato?

Si  
 No

3. ¿En el sindicato existían normas internas que exigían una participación mínima de las mujeres en los cargos de dirección? (cuotas basadas en genero)

Si  
 No

4. ¿Existe en el sindicato estrategias de promoción y difusión encaminadas a incrementar la participación de las mujeres?

Si  
 No

5. ¿Cuáles considera usted que son los limitantes de las mujeres para que ejerzan el sindicalismo?


Falta de tiempo  
 Falta de educación/formación en el tema  
 Falta de ingresos  
 Falta de apoyo  
 Falta de interés  
 Rechazo por parte de la pareja y familia  
 Discriminación en el entorno sindical  
 Represalias por parte de la empresa  
 Ninguno de los anteriores  
 Otro, ¿Cuál? \_\_\_\_\_

6. ¿Qué cree usted que es necesario para fomentar la participación de las mujeres en el sindicalismo de la agroindustria de la palma?




Capacitamos y por falta de tiempo  
por que por parte de mi pareja  
no hay colaboración en el hogar

Dirección: Calle 7 Número 9 - 63  
 Barrio la Ciénaga  
 Celular: 317 346 0957





**CAL**  
CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL  
— PUERTO WILCHES —

 Centro de Atención Laboral  
 @CALNacional #VamosAICAL  
 <http://calcolombia.co/>

**ENCUESTA: DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO EN EL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL PALMERO**


1. ¿Pertenece actualmente o anteriormente perteneció, o tuvo relación cercana con un sindicato de la industria de la palma?
  - Sí, ¿Cuál? SIMPAINAGO
  - No

Si la respuesta es "No" pasar a la pregunta 5


2. ¿Hace parte de la Junta Directiva del sindicato?
  - Sí
  - No
3. ¿En el sindicato existían normas internas que exigían una participación mínima de las mujeres en los cargos de dirección? (cuotas basadas en genero)
  - Sí
  - No
4. ¿Existe en el sindicato estrategias de promoción y difusión encaminadas a incrementar la participación de las mujeres?
  - Sí
  - No
5. ¿Cuáles considera usted que son los limitantes de las mujeres para que ejerzan el sindicalismo?
  - Falta de tiempo
  - Falta de educación/formación en el tema
  - Falta de ingresos
  - Falta de apoyo
  - Falta de interés
  - Rechazo por parte de la pareja y familia
  - Discriminación en el entorno sindical
  - Represalias por parte de la empresa
  - Ninguno de los anteriores
  - Otro, ¿Cuál? \_\_\_\_\_
6. ¿Qué cree usted que es necesario para fomentar la participación de las mujeres en el sindicalismo de la agroindustria de la palma?
 

Se incluye la cuota basada en genero en los planchas cuando hay cambio de juntas directivas - Falta de apoyo de los mismos compañeros trabajadores - que se respete la inclusión de la mujer participativa.  
XO al machismo.

Dirección: Calle 7 Número 9 - 63  
Barrio la Ciénaga  
Celular: 317 346 0957



**CAL**  
CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL



**En**  
ESCUELA NACIONAL



f Centro de Atención Laboral  
 @CALNacional  
 http://calcolombia.co/

#VamosAICAL

**ENCUESTA: DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO EN EL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL PALMERO**

1. ¿Pertenece actualmente o anteriormente perteneció, o tuvo relación cercana con un sindicato de la industria de la palma?

- Si, ¿Cuál? Sin embargo Minas
- No

Si la respuesta es "No" pasar a la pregunta 5

2. ¿Hace parte de la Junta Directiva del sindicato?

- Si
- No

3. ¿En el sindicato existían normas internas que exigían una participación mínima de las mujeres en los cargos de dirección? (cuotas basadas en genero)

- Si
- No

4. ¿Existe en el sindicato estrategias de promoción y difusión encaminadas a incrementar la participación de las mujeres?

- Si
- No

5. ¿Cuáles considera usted que son los limitantes de las mujeres para que ejerzan el sindicalismo?

- Falta de tiempo
- Falta de educación/formación en el tema
- Falta de ingresos
- Falta de apoyo
- Falta de interés
- Rechazo por parte de la pareja y familia
- Discriminación en el entorno sindical
- Represalias por parte de la empresa
- Ninguno de los anteriores
- Otro, ¿Cuál? \_\_\_\_\_

6. ¿Qué cree usted que es necesario para fomentar la participación de las mujeres en el sindicalismo de la agroindustria de la palma?

Que se sigan realizando charlas de género

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Dirección: Calle 7 Número 9 - 63  
 Barrio la Ciénaga  
 Celular: 317 346 0957



## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN



f Centro de Atención Laboral  
 @CALNacional  
 http://calcolombia.co/

#VamosAICAL

## ENCUESTA: DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO EN EL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL PALMERO

1. ¿Pertenece actualmente o anteriormente perteneció, o tuvo relación cercana con un sindicato de la industria de la palma?

- Si, ¿Cuál? Sinopalmas Petro Wilches
- No

Si la respuesta es "No" pasar a la pregunta 5

2. ¿Hace parte de la Junta Directiva del sindicato?

- Si
- No

3. ¿En el sindicato existían normas internas que exigían una participación mínima de las mujeres en los cargos de dirección? (cuotas basadas en genero)

- Si
- No

4. ¿Existe en el sindicato estrategias de promoción y difusión encaminadas a incrementar la participación de las mujeres?

- Si
- No

5. ¿Cuáles considera usted que son los limitantes de las mujeres para que ejerzan el sindicalismo?

- Falta de tiempo
- Falta de educación/formación en el tema
- Falta de ingresos
- Falta de apoyo
- Falta de interés
- Rechazo por parte de la pareja y familia
- Discriminación en el entorno sindical
- Represalias por parte de la empresa
- Ninguno de los anteriores
- Otro, ¿Cuál? \_\_\_\_\_

6. ¿Qué cree usted que es necesario para fomentar la participación de las mujeres en el sindicalismo de la agroindustria de la palma?

Realizar jornadas pedagógicas en donde se promueva una participación activa de la mujer en el sindicato y sus directivas

Dirección: Calle 7 Número 9 - 63  
 Barrio la Ciénaga  
 Celular: 317 346 0957





f Centro de Atención Laboral  
 @CALNacional  
 http://calcolombia.co/

#VamosAICAL

ENCUESTA: DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO EN EL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL PALMERO

1. ¿Pertenece actualmente o anteriormente perteneció, o tuvo relación cercana con un sindicato de la industria de la palma?

Si, ¿Cuál? Sintrapalmas  
 No

Si la respuesta es "No" pasar a la pregunta 5

2. ¿Hace parte de la Junta Directiva del sindicato?  
 Si  
 No
3. ¿En el sindicato existían normas internas que exigían una participación mínima de las mujeres en los cargos de dirección? (cuotas basadas en genero)  
 Si  
 No

4. ¿Existe en el sindicato estrategias de promoción y difusión encaminadas a incrementar la participación de las mujeres?  
 Si  
 No

5. ¿Cuáles considera usted que son los limitantes de las mujeres para que ejerzan el sindicalismo?

Falta de tiempo  
 Falta de educación/formación en el tema  
 Falta de ingresos  
 Falta de apoyo  
 Falta de interés  
 Rechazo por parte de la pareja y familia  
 Discriminación en el entorno sindical  
 Represalias por parte de la empresa  
 Ninguno de los anteriores  
 Otro, ¿Cuál? \_\_\_\_\_

6. ¿Qué cree usted que es necesario para fomentar la participación de las mujeres en el sindicalismo de la agroindustria de la palma?

Socializar con los trabajadores y trabajadoras  
la importancia de la participación de las mujeres

Dirección: Calle 7 Número 9 - 63  
 Barrio la Ciénaga  
 Celular: 317 346 0957

