

**TRABAJO, GÉNERO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR
FINANCIERO COLOMBIANO**

El caso BANCOLOMBIA

**MAGDA A. ORTEGA VERA
TESIS DE MAESTRÍA**

**DIRECTORA
LUZ GABRIELA ARANGO**

**Universidad Nacional de Colombia
Facultad de Ciencias Humanas
Escuela de Estudios de Género
Bogotá, D.C.
2006**

DEDICATORIA

DEDICO ESTA TESIS A MI MADRE

MUJER ANCESTRAL Y TRANSGRESORA

A su ejemplo de vida, a su fortaleza y a su innata inteligencia. La figura femenina más prominente en mi vida, de cuyo ejemplo aprendí los primeros pasos por el sendero del feminismo.

A MI HIJO

A quien le correspondió una madre SINDICALISTA Y FEMINISTA y esa mixtura no se vive de manera "normal", no sé si haya sido para él una experiencia fácil o difícil, sólo sé que ha sido diferente. A su solidaridad y compañía y a su comprensión. Por el honroso honor de compartir graduación.

A LAS MUJERES SINDICALISTAS

De las que he aprendido y con quienes he trasegado los difíciles y duros caminos del acontecer sindical y porque ellas me inspiraron esta tesis.

A LAS COMPAÑERAS Y COMPAÑERO DE LA MAESTRIA

Porque los logros individuales se tomaron en logros colectivos, al superar el simple encuentro de la clase. Un grupo humano con calidad y calidez.

AGRADECIMIENTOS

A todas las profesoras de la maestría, que con su posicionamiento como mujeres-pares con nosotras, permitieron que fuese capaz de llegar hasta el final. Pero quiero resaltar a tres de ellas:

MAGDALENA LEÓN

MUJER HACEDORA DE CAMINOS

Quien marcó la influencia definitiva en mi aproximación a los estudios de género y a la posibilidad de reconocermme como feminista, sin prejuicios ni temores.

DONNY MEERTENS

Por su compromiso con nuestra promoción. Se convirtió en el baluarte necesario para llegar hasta el final. Gracias a su apoyo y a su mano amiga.

LUZ GABRIELA ARANGO

Por su profunda generosidad, comprensión y respeto. Por todo el apoyo que me brindó. Por su infinita paciencia y su enorme capacidad para mantener vivo en mí el deseo de terminar. Por sus enseñanzas y aportes.

BERTINA CALDERON Y NOHORA TOVAR

Amigas y cómplices. Ellas hicieron parte del equipo de trabajo en el proyecto de la OIT, que dio como resultado esta tesis. A su esfuerzo y compromiso.

Al profesor JAVIER PINEDA

Por su interés en mi trabajo y propiciar el acercamiento con el proyecto USDOL/OIT.

A NORMAN SCHIPULL

Por hacer coincidir los intereses del proyecto USDOL/OIT con los míos. A su complicidad con mi causa y todo su apoyo.

A todas las mujeres que participaron de esta investigación

INDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCION

CAPITULO I

GÉNERO, TRABAJO Y SINDICALISMO.....	1
La construcción social de la división sexual del trabajo.....	4
Relaciones entre producción y economía.....	8
Mercado laboral y formas de discriminación.....	13
El papel de la cultura organizacional.....	17
El trabajo de las mujeres y la globalización de la economía.....	21
Mujeres, género y sindicalismo.....	26

CAPITULO II

SINDICALISMO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COLOMBIA..	34
Los cambios de la década de 1960.....	42
El sindicalismo bancario.....	45
Ley 50 de 1990.....	49
Globalización y Sector Financiero.....	52
El sector financiero en Colombia.....	55
Negociación colectiva y sindicalismo de industria en el sector financiero.....	61

CAPITULO III

MUJERES TRABAJO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	70
Negociación colectiva y derechos laborales de las mujeres.....	78
Intereses de género y negociación colectiva. El caso de Colombia..	88
Algunos datos sobre el empleo femenino en la década del 90.....	96
El empleo femenino en el sector financiero.....	99
Breve reseña del Banco.....	101

CAPITULO IV

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y RELACIONES DE GÉNERO EN BANCOLOMBIA.....	102
Organización y división sexual del trabajo.....	114
Composición de la fuerza laboral.....	122
Políticas de salarios, formación y evaluación: ¿Discriminación de Género?.....	135
Hacer compatibles familia y trabajo: ¿Un problema de las mujeres?.....	152
Relaciones Sindicales y Relaciones de género.....	166
Sindicatos, negociación colectiva y relaciones de género.....	182
 CONCLUSIONES.....	 196
 BIBLIOGRAFIA.....	 205

RESÚMEN

La masiva incorporación laboral de mujeres al sector financiero, hace parte de las estrategias emprendidas por las empresas en el contexto de la globalización económica para adoptar una imagen renovada y competitiva. Las características de su demanda están orientadas por las concepciones tradicionalmente asociadas con el trabajo femenino: estereotipos de mayor responsabilidad (producto de las necesidades creadas por la maternidad), más disciplina, disponibilidad para seguir órdenes, cumplimiento y honradez, se refuerzan con los de juventud, presentación personal (belleza) y estudios, como parte de las necesidades de un/a trabajador/a adaptado a los nuevos requerimientos de la cultura organizacional de la empresa.

El presente estudio se propuso indagar por la inclusión de los intereses de las trabajadoras y su representación en la Negociación Colectiva, a partir de analizar en los actores del conflicto (Banco-Sindicatos), qué relaciones de género desarrollan y como se relacionan. Se encontró que Bancolombia reproduce mediante mecanismos sutiles unas veces, ocultos otras, la discriminación y subordinación tradicional de las mujeres en el trabajo. La maternidad se convierte en atractivo para la vinculación laboral más no para su reconocimiento social, al estar asociada a la condición de pobreza-necesidad.

Los sindicatos dirigidos mayoritariamente por hombres, tampoco reconocen la discriminación laboral femenina y se orientan hacia los intereses "generales" (de clase) que desconocen las particularidades de los sujetos del trabajo por lo cual, los intereses y las demandas de las mujeres en el trabajo todavía no hacen parte de las agendas sindicales. Internamente en sus relaciones, también reproducen la división sexual del trabajo, asignándole a las lideresas los cargos bajos y las tareas reproductivas. A través de los "controles" políticos impiden el avance y la organización de las mujeres. A su vez las lideresas no desarrollan identidad de género que les permita interpelar estas condiciones en sus liderazgos y representar los intereses y demandas de las trabajadoras.

Las trabajadoras aún no son conscientes de su discriminación y no se reconocen como sujetos del trabajo. No obstante su mayor vinculación al empleo remunerado también obedece a las transformaciones que desde las mujeres se ha hecho del espacio laboral y las convierten en un potencial sujeto de cambio, que estaría indicando su incursión a futuro en la representación de sus derechos. Para la realización de este estudio se realizaron una encuesta a la empresa y a los sindicatos, que fueron complementadas con entrevistas individuales y a grupos y dos historias de vida. Se revisó información documental de la empresa y los sindicatos.

ABSTRACT

The massive labor recruitment of women by the financial sector makes part of the strategies undertaken by the companies in the context of the economic globalization, in order to adopt a renovated and competitive image. The characteristics of their demand are guided by the conceptions which are traditionally related to work performed by women: stereotypes of a greater responsibility (as a result of the needs created by maternity), more discipline, readiness to follow orders, execution and honesty, are all reinforced by those of youth, personal presentation (beauty) and educational level, as part of the needs of an employee (male or female) to fit the new requirements of the organizational culture of the company.

The present study is intended to investigate about the inclusion of employees' interests and its representation into the Collective Negotiation, starting from analyzing inside both parties of the conflict (Bank-Labor unions), what gender relationships they develop and how they are related. It was found that Bancolombia reproduces by means of some mechanisms, sometimes subtle, sometimes hidden, the level of discrimination and the traditional subordination of women in their jobs. Maternity becomes something attractive only to be hired but not to get social recognition, since they are associated to the condition of poverty-necessity.

Unions, mostly directed by men, don't recognize either labor discrimination of women and they are guided towards the "general" interests (interests of status) that ignore the particularities of those individuals of work, which means that those interests and demands made by women in their jobs are not still a priority for unions. In their relationships, they also reproduce a sexual division of work, assigning low-range positions and reproductive tasks to female leaders. Through political "controls", they prevent women from achieving their own progress and organization. At the same time, female leaders don't develop a gender identity that allows them to fight for these conditions in their leaderships and to represent the interests and demands of female employees.

Female workers are not still aware of their discrimination and they are not recognized as individuals of work. Despite the increasing level of women labor recruitment, this has also been a result of the transformations that they have made of their work environment, which turn them into potential individuals of change; that would be indicating its future participation in the representation of their rights. In order for this study to be performed, surveys to the company and the unions were carried out, and they were supported by single interviews (one-at-a-time) and group interviews, and by two lifetime histories. Information from the records of the company and the unions was obtained and checked out.

INTRODUCCIÓN

Identificar la discriminación en sus diferentes manifestaciones es en sí mismo un problema complejo. Las variadas formas como se expresa, están acompañadas de procesos culturales, sociales y políticos que impiden reconocerla con facilidad, al punto que la naturalizan y legitiman. Es todavía más difícil cuando ésta se manifiesta en el campo cultural, por las sutilezas que alcanza, el grado de subjetividad que la acompaña y las complejas formas de su expresión. Lo anterior explica la dificultad para que los trabajadores y las trabajadoras se asuman como sujetos sociales y apropien como suya la necesidad de organizarse en torno a una identidad social que los/las represente en sus intereses y les permita actuar como sujetos conscientes. La compleja imbricación que se establece en el mundo laboral, entre **economía, política y cultura**, hace sutiles e imperceptibles los hilos que reproducen la discriminación.

Se podría considerar que la mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral es un indicativo para medir cambios trascendentales en la posición que hoy ocupan en el mundo del trabajo. Sin embargo, los estudios realizados indican que estos cambios están referidos fundamentalmente al avance cuantitativo y que el lugar de las mujeres como sujetos sociales sigue estando mediado por la construcción social y la naturalización cultural, construida históricamente. Los cuestionamientos iniciales a permanecer únicamente en su rol doméstico, mantener la guarda de la moralidad familiar y los prejuicios acerca de la debilidad de su cuerpo, se mantienen como problemas a ser resueltos individualmente, debiendo combinar una doble posición respecto al trabajo, - productivo y reproductivo- como forma de mantenerse incluidas en la fuerza laboral. El trabajo se ofrece a las mujeres "en igualdad de condiciones con los hombres", pudiendo participar de él "sin abandonar el lugar asignado como propio", de su construcción social.

Desde hace ya varias décadas los estudios de género pusieron en evidencia la discriminación laboral de las mujeres, convirtiendo en incuestionable la desigualdad existente entre los sexos en el mundo del trabajo. Sin embargo, pese a que cada vez son más frecuentes las voces que se unen para denunciarlo, todavía no son muy claras las formas que asume la representación de sus intereses y menos aún, a quien y cómo le corresponde asumirlos. Podría pensarse que le corresponde a las mujeres en su condición de trabajadoras, para lo cual habría que indagar si reconocen la forma como se expresa, así como verificar en las organizaciones sociales

que existen para representarlas, si se han hecho y cómo, voceras de sus demandas.

Estas reflexiones y la pregunta por la representación de los intereses de las mujeres en el trabajo, me condujeron a indagar por la inclusión de sus derechos en la negociación colectiva, para pasar del diagnóstico a la acción, de tal manera que la discriminación laboral hacia las mujeres asuma rostro humano en el complejo campo de las relaciones laborales, que encuentran su más alta expresión en la confrontación de intereses de la negociación colectiva. No obstante, la pregunta por los intereses en juego en la negociación colectiva, implica el examen de cada uno de los actores que hacen parte de ella y las relaciones que establecen entre sí, por lo que se hace necesario examinarlos individualmente, para establecer las relaciones sociales que desarrolla y qué expresiones toma con los otros actores del conflicto colectivo.

Aunque la investigación sobre la discriminación de las mujeres tiene importante documentación, en Colombia no se han realizado estudios específicos sobre la negociación colectiva que permitan identificar en cada uno de los actores sociales del conflicto, las relaciones de género que establecen. Es también muy frecuente en los estudios sobre los intereses de las mujeres en la negociación colectiva que se han realizado fundamentalmente en América Latina, que se aluda únicamente a su ausencia y a las posibilidades de su inclusión, sin indagar por las características de los actores sociales, de tal manera que al evidenciarlas, busquen su transformación incluyendo, por supuesto, a las trabajadoras.

Es aquí donde radican los intereses del presente estudio. En la pregunta por quienes son los sujetos de la negociación colectiva y cómo se relacionan entre sí, qué lugar ocupan las mujeres en ella, en su doble rol como trabajadoras, para analizar cómo son concebidas por la empresa, qué lugares ocupan, cómo se perciben a sí mismas como trabajadoras y en quien delegan la representación de sus intereses. Por otro lado, en su papel de sujetos de derechos para examinar cómo se perciben, de qué manera se relacionan con los sindicatos, qué participación y representación tienen.

De otro lado indagar en los sindicatos por las relaciones que establecen con las trabajadoras, la representación de sus intereses en la Negociación Colectiva y la inclusión y representación de las mismas en la estructura sindical. Para tratar de responder a estos interrogantes, se adelantó un estudio de caso en una entidad del sector financiero denominada, BANCOLOMBIA, por tratarse de uno de los sectores con mayores desarrollos y compromiso en el proceso de globalización económica, los

cuales han significado profundas transformaciones en los procesos administrativos, tecnológicos y de trabajo, que lo colocan como puntal en la modernización exigida a las empresas. Uno de los aspectos más llamativos de los cambios ocurridos ha sido el incremento de la fuerza de trabajo femenina desde hace ya varias décadas, precisamente cuando se empezó a plantear que el sector financiero debía abrirse a la internacionalización de la economía, como parte de su estrategia de modernización y apertura a la competencia.

Además de lo anterior, en el presente trabajo también se involucra mi experiencia personal como lidereza en el movimiento sindical precisamente del sector financiero y la experiencia definitiva en mi vida como mujer y como sindicalista, del encuentro con la teoría de género, que desde el Primer Congreso de la Mujer Trabajadora de la CUT (Central Unitaria de Trabajadores/as) en 1987, marcaron la expresión de mi liderazgo sindical y político. Pero fue definitivamente mi encuentro con la academia a través de la maestría de estudios de género, la que me condujo a preguntarme por la representación de los intereses de las mujeres en el mundo del trabajo y en el sindicalismo, de su inclusión en los pliegos de peticiones, de la expresión de sus diferencias y la valoración como sujetos sociales con derechos.

Otros dos elementos se involucran en los intereses del presente estudio. Entre los diferentes procesos sindicales que se desarrollaron en la década del ochenta y que tuvieron su concreción a comienzos de los noventa, hay dos que tienen relación directa con los interrogantes que se plantean como parte de este estudio. De un lado, en 1991 se produce la creación del sindicato de industria del sector financiero, el cual se materializó en la UNEB, con la perspectiva de mejorar la representación y las condiciones de la negociación colectiva para los/as trabajadores/as. De otro lado, como resultado del primer congreso de la mujer trabajadora de la CUT, quedaron sentadas las bases para los posteriores desarrollos del trabajo de las mujeres dando así surgimiento al Departamento de la Mujer en 1993 y su influencia sobre los sindicatos filiales de la CUT, proceso del cual hice parte y que condujo en el año de 1993 a iniciar un trabajo más consciente en la Secretaría de la Mujer en la UNEB¹ (Unión Nacional de Empleados Bancarios) y la sensibilización y participación de un importante sector de liderezas.

Analizar si estos procesos han influido en la visibilización e inclusión de los derechos de las mujeres en los pliegos de peticiones y cómo se han materializado en la negociación colectiva; verificar si los desarrollos

¹ Sindicato al cual pertenezco

propiciados desde el Departamento de la Mujer de la CUT han contribuido a aportar argumentos y claridades a las sindicalistas o a los sindicatos para la inclusión de los intereses de las mujeres; y por otro lado, mirar si el proyecto de sindicato de industria ha logrado el objetivo que se propuso de mejorar las condiciones de la negociación colectiva, cuáles han sido sus avances y cuáles sus limitaciones, hacen parte de los intereses del presente estudio.

El resultado del trabajo que aquí se presenta estuvo precedido por varias dificultades y cambios, como en todo proceso. Uno de ellos estuvo relacionado con las pretensiones iniciales de este estudio. La primera propuesta que presenté, incluía analizar esta problemática en seis bancos, con el objetivo de examinar y comparar las diferentes culturas organizacionales y procesos administrativos. Sin embargo, la experiencia demostró que ingresar a estas instituciones y obtener información no es una tarea fácil, por cuanto se trata de empresas grandes y piramidales. Había pocas posibilidades de llegar hasta su dirección no solo porque son muy jerárquicas, sino también por los poderosos intereses económicos en juego, basados fundamentalmente en la competencia, debido a lo cual no exponen fácilmente sus procesos laborales al examen de terceros. Dicho de otra manera, las instituciones del sector financiero son una de las expresiones más sofisticadas del gran capital.

Una segunda dificultad la presentaba mi doble condición de investigadora y de lidereza sindical, para lo cual, el conocimiento de algunos aspectos referidos al tema sindical y del proceso de las mujeres de la CUT y de la Uneb, sesgaban mi postura como investigadora, resultando en ocasiones más difícil discernir el tema sindical que el laboral. Adicionalmente, el sindicato no aportaba mayores soluciones ya que la UNEB no solo desestima la importancia de estos estudios sino que carece de información organizada sobre la cuestión laboral en los bancos.

Finalmente este estudio pudo realizarse gracias al proyecto USDOL/OIT que se desarrollaba en ese momento en Colombia, enfocado hacia el “Mejoramiento de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva”. Pude establecer un acuerdo con ellos para adelantar un estudio que sirviera a los intereses del proyecto y también me permitiera utilizar la información recogida en el trabajo de campo para el desarrollo de mi tesis. Es por esto que los datos aquí contenidos, tanto la información cuantitativa como la cualitativa, provienen del estudio que se denominó “Negociación Colectiva y Relaciones Laborales con Enfoque de Género”, estudio de casos en Bancolombia y Fabricato, realizado por la autora de esta tesis, entre octubre de 2004 y marzo de 2005.

Es preciso también aclarar que el presente estudio tiene la limitación de orientarse hacia el sector formal de la economía y al trabajo tradicional que se conociera de contratación directa y negociación colectiva y por lo tanto, ni en sus análisis generales ni en el trabajo de campo, involucra al trabajo informal. No obstante es importante llamar la atención sobre los nuevos procesos de informalización del trabajo que se entrecruzan dentro del sector formal de la economía, como en este caso el financiero, a través de múltiples formas de flexibilización, trabajo tercerizado y subcontratado, como lo señalaran Todaro y Yáñez², los cuales dentro de este trabajo no se estudiarán. Para abordar el análisis de las diferencias de género en las relaciones laborales, se indagó específicamente por las condiciones de trabajo del personal femenino³ y por el papel que cumplen en la interlocución de sus intereses las organizaciones sindicales y las relaciones que establecen con las trabajadoras.

El estudio describe y analiza las relaciones laborales y sindicales para explicitar los contenidos de género que se manifiestan en la negociación colectiva: cómo son incluidos por los sindicatos los intereses de las mujeres en los pliegos de peticiones, cómo se definen con las empresas y de qué forma asumen las trabajadoras la interpelación y representación de sus derechos con las organizaciones sindicales y los empleadores. Busca visibilizar las características que toman las relaciones de género en estos dos contextos – laboral y sindical – y su expresión en la negociación colectiva.

Metodológicamente se trata de un estudio de caso que recoge información cuantitativa y cualitativa sobre los elementos básicos que caracterizan las relaciones laborales y la negociación colectiva mediante una encuesta diligenciada por la empresa. Esto se complementó a través de una segunda versión de preguntas por escrito buscando precisar la información y profundizar en aspectos específicos sobre las condiciones de trabajo del personal femenino. La misma encuesta se aplicó a las organizaciones sindicales con el objetivo de conocer su versión sobre las condiciones que se generan en el marco de la negociación colectiva y las valoraciones desde sus respectivas ópticas, de las relaciones laborales.

Los resultados obtenidos mediante la encuesta fueron complementados con información cualitativa a través de entrevistas a representantes de los empleadores y de las organizaciones sindicales. En el caso de los sindicatos se decidió entrevistar por separado a la dirigencia sindical masculina de la

² Todaro, Rosalba y Yáñez, Sonia. 2004. El Trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género.

³ Desde este punto de vista, este trabajo no contempla el análisis de las relaciones laborales desde las dinámicas de género masculinas y la influencia de sus identidades y condiciones en las dinámicas sindicales y de negociación.

femenina, para establecer las diferentes percepciones que aportaban cada una de las partes desde sus expectativas, visiones, construcciones sociales y experiencias de vida. Las entrevistas fueron complementadas con historias de algunas lideresas⁴ que han hecho parte de las mesas de negociación colectiva, a fin de conocer la valoración de sus vivencias positivas o negativas y la perspectiva que aportan a la representación de los intereses de las trabajadoras.

La información recibida de las empresas y los sindicatos se contrastó con entrevistas individuales y grupales a trabajadoras, buscando escuchar sus propias versiones e interpretaciones en torno a su experiencia laboral, visión de la negociación colectiva e intereses de representación. También se realizaron entrevistas individuales a ejecutivas, las cuales hablaron como empresa, sobre las relaciones laborales y desde sus experiencias personales, como trabajadoras.

Se realizaron entrevistas individuales con gerentas de zona, de cuenta, de oficina y de selección, con analistas, asesoras y auxiliares. También se realizaron entrevistas a grupos de composición mixta por cargos, donde estuvieron secretarias, asesoras comerciales y analistas, con diferente afiliación sindical y sin afiliación a ninguno de los sindicatos. Además de los anteriores perfiles laborales y sindicales de las trabajadoras entrevistadas se tuvo en cuenta diferencias de edad, antigüedad en el banco, estado civil y número de hijos e hijas. Adicionalmente, se consideró la pertenencia a los bancos fusionados (Colombia y BIC) y la vinculación directa a la actual Organización Bancolombia.

Para efectos de presentación de la información, a las empleadas de nivel medio y alto se les denomina ejecutivas, y a las trabajadoras de base se les denomina como trabajadoras. A nivel de la empresa se realizó entrevista al Gerente de Gestión Humana, y se menciona en el estudio como la empresa. La entrevista tuvo dos momentos, el primero en Diciembre de 2004 y el segundo en Enero de 2005.

Finalmente se revisó documentación proporcionada por la empresa y por los sindicatos, a fin de verificar y cruzar información obtenida en las encuestas y entrevistas. El estudio se realizó en Medellín en donde se encuentra la Casa Matriz de Bancolombia y la sede del Comité Nacional de Empresa⁵ de la UNEB, y en la ciudad de Bogotá donde se encuentra la sede de la Junta

⁴ El término se usa desde hace varios años entre grupos de lideresas sindicales colombianas y está tomado del Módulo VI "Esbozos para Nuevos Liderazgos" en Un Indecente Deseo Escuela de Formación de Líderes Mujeres 1995. Victoria Hurtado, Guadalupe Santacruz y Alejandra Valdés, Instituto de la Mujer Santiago de Chile

⁵ Forma organizativa de representación en cada banco, que adopta la UNEB donde tiene afiliados

Nacional de Sintrabancol y dependencias de Bancolombia. El periodo de estudio se inicia con la fusión de los bancos Colombia e Industrial Colombiano en 1998, proceso que le da vida a la nueva Organización Bancolombia y termina en 2005.

La fusión empresarial propició el surgimiento de dos organizaciones sindicales que también han vivido profundos procesos de transformación de sus culturas sindicales, formas de relacionamiento con la empresa y con los trabajadores y trabajadoras y en uno de los casos, de sus estructuras de funcionamiento. Los dos sindicatos que hay en Bancolombia tienen historias diferentes, propias de las relaciones laborales anteriores en las cuales desarrollaron su actividad, de las concepciones políticas y sociales que han enmarcado su quehacer y ellas se reflejan en las relaciones que establecen con la nueva empresa.

El presente trabajo está organizado en cuatro grandes capítulos. En el primero se desarrolla un análisis conceptual de los contenidos de género que subyacen a la división sexual del trabajo, haciendo un recorrido histórico que permite ver la forma como se reproduce a través de diferentes mecanismos como la segmentación del mercado laboral, que involucra otras divisiones, hasta llegar a las expresiones que toma en el contexto de la globalización económica. Se incluye en el análisis, la reproducción de la división sexual del trabajo por el movimiento sindical, como parte de las organizaciones del patriarcado que no cuestionan las estructuras jerárquicas y de poder, sino que las refuerzan, haciéndolas funcionales.

El segundo capítulo presenta algunos antecedentes históricos del movimiento sindical en Colombia y de la negociación colectiva hasta nuestros días, mostrando hitos como su surgimiento a partir de las luchas de las/os trabajadoras/as, su institucionalización por parte de los gobiernos de la época a través de la cooptación de las dirigencias sindicales, los cambios ocurridos en las décadas del sesenta y setenta producto de los cambios en América Latina y las profundas transformaciones en curso desde la década del ochenta hasta la actualidad, que tienen en grave crisis la institución sindical y la negociación colectiva. Se muestra el desarrollo del sindicalismo en el sector bancario, hasta la materialización del proyecto de sindicato de industria a través de la UNEB, exponiendo algunas realizaciones y limitaciones del proceso y el estado actual de la negociación colectiva. Los cambios en el sector financiero y el papel que juega actualmente en la economía nacional y mundial, son importantes para entender las dificultades por las que pasa el movimiento sindical bancario.

Como uno de los temas necesarios en este trabajo, se incluye en el tercer capítulo el análisis de la negociación colectiva desde una perspectiva de género, a partir de un estudio realizado por Laís Abramo y Marta Rangel en seis países de América Latina que analiza los contenidos y el estado actual de los desarrollos y avances de los intereses de las mujeres y a través de ellos, su representación por parte de las organizaciones sindicales. Aunque las autoras son críticas de los pocos avances en materia de derechos para las mujeres incorporados en las negociaciones colectivas y de cómo la gran mayoría se enfoca hacia la protección de la maternidad, lo cierto es que el estudio nos permite constatar el formidable atraso que en esas materias aun tenemos las trabajadoras en Colombia.

En el último capítulo se desarrolla el contenido empírico producto de la presente investigación. Allí se expone el análisis del caso Bancolombia y los principales hallazgos en relación con los actores sociales que hacen parte de la negociación colectiva: de un lado la empresa, con sus concepciones y prácticas sobre el trabajo de las mujeres y las oportunidades que les ofrece asociadas a ellas; y por el otro los sindicatos, con sus desarrollos desiguales y sus diferencias, las cuales se proyectan hacia las trabajadoras y el banco y se expresan en la negociación colectiva. En el transcurso de todo el análisis de este capítulo están las trabajadoras, incluyendo de manera diferenciada a las lideresas sindicales, con sus diversas percepciones y logros como sujetos del trabajo y de derechos laborales y sindicales. Finalmente en las conclusiones se sintetizan los principales resultados, esperando que ellos logren aportar en relación con los objetivos propuestos en el presente trabajo.

CAPITULO I

GÉNERO, TRABAJO Y SINDICALISMO

El análisis histórico de Joan Scott sobre el trabajo de las mujeres en Inglaterra, Francia y Estados Unidos en el siglo XIX, puso en evidencia los discursos mediante los cuáles se naturalizó la subordinación de las mujeres, cuando la economía política convierte el trabajo doméstico en actividad propia del sexo femenino por disposición de la naturaleza, excluyéndolo de la economía y de las estadísticas nacionales¹. En su estudio Joan Scott² considera que la manera como se problematizó el ingreso de las mujeres a la industria, además de visibilizarlas, las convirtió en objeto de investigación y en un tema de la historia.

Scott centra el análisis en los discursos que se construyeron en el siglo XIX cuando las mujeres ingresaron a la producción, pues aunque desde antes estaban trabajando fuera de sus casas e iban de un lugar a otro en busca de mejor remuneración y mantenían su presencia en diversos tipos de trabajos, esto no se percibía como problema pues no estaba claramente delimitado el espacio de trabajo fuera del hogar. Al contrario, se aceptaba que las mujeres trabajaran dentro de la casa, considerando que de esta manera compaginaban con éxito la actividad productiva y el cuidado de los hijos, el trabajo y la vida doméstica. Lo que entró en cuestión entonces, fue la localización espacial del trabajo de las mujeres.

¹ Arango, Luz Gabriela. 1999. "Género, Globalización y Reestructuración Productiva", en: Globalización, Apertura Económica y Relaciones Industriales en América Latina. Arango, Luz Gabriela y López Carmen Marina, Comp. Facultad de Ciencias Humanas, U.N. Colección CES. Santafé de Bogotá. Pp 118-137.

² Scott, Joan, 1993 "La mujer trabajadora en el siglo XIX" en: Historia de las Mujeres, el siglo XIX: Cuerpo Trabajo y Modernidad. Georges Duby y Michelle Perrot, Taurus, Madrid. Pp. 99-130

El lugar se torna fundamental por las relaciones que se establecen entre éste y el cuerpo femenino. De esta manera se teje una serie de discursos que construyen un prototipo de mujer trabajadora, con características definidas en torno al sexo, “sustentado” en la opinión de médicos, economistas, legisladores, y empleadores, quienes concluyeron como hechos observables y verificables que el cuerpo de las mujeres era débil, delicado y dotado por “naturaleza” de condiciones especiales que las hacían solo aptas para cierto tipo de labores.

Esta forma de interpretar el trabajo femenino dio lugar a considerar la división sexual del trabajo como una “división natural”, creando una fuerza de trabajo femenina escindida, adecuada solo para cierto tipo de actividades asociadas con las labores domésticas, convirtiéndola en mano de obra barata y acentuando las diferencias en el mundo laboral entre hombres y mujeres. Unido al discurso que se construyó sobre su debilidad física se articularon otros, según los cuales las mujeres solo eran productivas en cortas e interrumpidas etapas de su vida, jóvenes (entre 15 y 25 años) solteras, incluyendo la maternidad como una distinción que le impedía estar en el trabajo y asociándola directamente con el trabajo doméstico, propio de su rol femenino.

El sexo se tornó en una condición de distinción para analizar el trabajo y definir teorías, a través de las cuales se clasifican actividades “propias de mujeres” y otras como “propias para hombres”, definiéndole de esta manera, sexo al trabajo. Estas concepciones se trasladaron al salario. El discurso de la **economía política** pretendía probar que el salario de los hombres debía ser suficiente para el sostenimiento de la familia, esto es, que debía incluir sus costos de subsistencia y reproducción siendo para ellos signo de estatus y posición familiar; mientras que el de la mujer se consideraba un salario

individual, (solo para ella), complementario, pues se suponía que debía depender del hombre. Además se pensaba que su labor productiva no era completa pues debía dedicar más tiempo al cuidado y atención de los hijos.

La legislación ocupó un papel importante al lado de estas teorías porque ahondó la división sexual del trabajo al considerar a las mujeres incapaces (en la ley), para realizar determinado tipo de labores, necesitadas de protección y por lo tanto en dependencia vital de los hombres. Las argumentaciones físicas, morales, prácticas y políticas, justificaron las diferencias salariales, la asignación de características, cualidades y estatus diferentes al trabajo femenino y al masculino, que hicieron de las trabajadoras un grupo especial con problemas diferentes a los clásicamente asociados con la fuerza de trabajo. A través de la legislación se definió la reproducción como la función primaria y la actividad productiva como secundaria, en la vida de las mujeres.

Los empleadores, asimilando las diferencias que caracterizaban los puestos de trabajo con las personas, terminaron por atribuirle sexo a los empleos: las actividades que requerían dedos ágiles, cuidado y delicadeza eran consideradas femeninas; aquellas que exigían fuerza, resistencia, velocidad y habilidad eran signo de masculinidad. En función de ello, también se definieron **las tecnologías**, ahondando aún más la brecha sexual de las labores.

Scott plantea que esta interpretación de la historia de las mujeres en el trabajo dio lugar a lo que se denominó "ideología de la domesticidad" o "doctrina de las esferas separadas". Ella prefiere describirla como "el discurso que en el siglo XIX concebía la división sexual del trabajo como una división <<natural>> del mismo". Scott, llama la atención sobre el hecho de

que esta división hacia parte del contexto de la retórica del capitalismo industrial sobre divisiones más generales del trabajo. "...La división de tareas se juzgaba como el modo más eficiente, racional y productivo de organizar el trabajo, los negocios y la vida social; la línea divisoria entre lo útil y lo "natural" se borró, cuando el objeto en cuestión fue el género..."³

La construcción social de la división sexual del trabajo

La división sexual del trabajo es un rasgo universal inherente a todas las sociedades, aunque varía la forma como se presenta y los mecanismos a través de los cuales se expresa en cada una de ellas, por lo que no se pueden buscar causas únicas si no que éstas deben analizarse con referencia a los contextos donde se producen.

Para Dolors Comas d'Argemir⁴ no es la división del trabajo la que crea relaciones sociales, por el contrario, son las relaciones sociales las que concretan determinadas maneras de distribuir el trabajo. Siendo así que la división del trabajo es un punto de llegada que contiene dos aspectos: por un lado, es el resultado de un determinado estado de las fuerzas productivas y por el otro, es producto de las relaciones sociales que le son inherentes.

El trabajo posee una naturaleza y un significado distintos en cada sociedad y por lo tanto no todas las sociedades reconocen lo mismo como trabajo. Tomando como ejemplo la caza, ésta puede ser para unas sociedades un deporte o una distracción, mientras que para otras, puede ser una forma de subsistencia. Es por ello que por la palabra trabajo se pueden entender

³ Ibid., pág. 101.

⁴ Comas, d'Argemir, Dolors. 1995. "Trabajo, Género, Cultura" La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres. Icaria. Institut Català d'Antropologia

cosas diferentes, incluso en algunas lenguas ni siquiera existe. Para Pahl⁵ “el trabajo tiene que ver específicamente con la producción de bienes y con su distribución. Pero trabajo no es solo lo que hace la gente, incluye también relaciones sociales que se concretan en contextos sociales específicos”.

El antropólogo Francés Maurice Godelier⁶, plantea que el trabajo como una actividad puramente económica no existe, sino que es un acto de carácter múltiple. Por un lado, se compone de fuerzas y relaciones sociales de producción; por el otro, de relaciones sociopolíticas, jurídicas, culturales e ideológicas, correlativas a dichas formas de producción.

Sin embargo, al considerarlo una actividad propiamente humana, Dolors Comas lo define dentro de una visión más integral que involucra el trabajo reproductivo al plantear: “cuando hablamos de trabajo expresamos sintéticamente el conjunto de actividades, relaciones sociales, saberes y representaciones que se ponen en contribución para producir y distribuir bienes y servicios y para reproducir el proceso mismo por el que se crean y distribuyen, tales bienes y servicios”⁷.

Al incluir en el análisis del trabajo las actividades de reproducción, se establece la relación que existe entre la esfera productiva y la reproductiva. Comas argumenta que fue Marx el que introdujo la distinción sobre el trabajo reproductivo reflejando la separación entre la esfera económica y las otras de la vida social propias del capitalismo. Marx⁸ le da una connotación unitaria a la reproducción como parte de la producción, y entiende que “la reproducción tiene lugar tanto en el proceso de trabajo como fuera de él”.

⁵ Citado por Comas d'Argemir Dolors, Op. Cit. Pp. 34.

⁶ Citado por Sarmiento, Libardo y Vargas, Hernán. 2000. El Trabajo de las Mujeres en Colombia. Corporación Viva la Ciudadanía. Bogotá. Pp. 22

⁷ Comas, d'Argemir, Dolors. Op. Cit. Pp.33

⁸ Citado por Comas. op. Cit. Pp. 25

Para Marx no hay separación entre las esferas productiva y reproductiva, ellas actúan como una unidad, pues considera que la existencia de la producción depende de que haya una renovación constante de la fuerza de trabajo que se hace en la esfera reproductiva. Sin embargo, es el análisis de Engels⁹ el que introduce los cambios que el sistema productivo le ha dado a la familia, insistiendo en que no se analicen únicamente las relaciones de producción sino también las de reproducción, admitiendo que la opresión de las mujeres deriva de la asociación que se hace de ellas con la esfera reproductiva y de la desvalorización de ésta por considerarse por fuera de la producción social. "La oposición trabajo/familia pasa a ser la expresión de la separación de funciones y de instituciones entre producción y reproducción, entendidas ahora en su forma más restrictiva"¹⁰.

Esta discusión según Comas es metodológica, pues para el análisis de un modo de producción en general, el género tiene significados específicos que se articulan a las condiciones de reproducción de un sistema productivo históricamente determinado en un contexto dado.

Para Comas la división sexual del trabajo existe en todas las sociedades y se basa en un principio de complementariedad; aunque pueden existir tareas intercambiables, la mayoría son asignadas de forma exclusiva a hombres o a mujeres. Esto se evidencia con más fuerza en las economías de subsistencia donde parece ser más marcada la segregación entre actividades masculinas y femeninas y donde influye el argumento de que cada persona depende de otra de distinto sexo para poder subsistir. "Muchas sociedades resuelven esta necesidad mediante el matrimonio y la

⁹ En su libro *el Origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*, citado por Comas, op. Cit

¹⁰ Comas, d'Argemir, D. Op. - Cit. Pp. 26

institucionalización de la vida doméstica, de manera que los bienes y servicios producidos mediante la división sexual del trabajo circulan a través de los lazos conyugales y las relaciones intergeneracionales”¹¹.

A través del circuito reproductivo se imbrican otras relaciones como las de parentesco que entran a jugar un papel importante en la construcción social de las relaciones de género, las cuales se fundamentan en la sexualidad y más en concreto en las nociones sobre procreación y sobre la reproducción humana. Todas las sociedades reconocen y elaboran diferencias entre los sexos; se trata de identificar mediante qué símbolos y sistemas de significados se representan las diferencias y cómo a través del reconocimiento de las capacidades y habilidades diferenciales se distribuyen las actividades, porque como insiste Comas, “no es la división del trabajo lo que explica la subordinación de las mujeres, sino que es la desigualdad entre mujeres y hombres lo que se incorpora como factor estructurante en las relaciones de producción y en la división del trabajo”¹².

Harris y Young¹³ aportan un análisis más elaborado sobre la reproducción a partir de tres significados distintos, “la reproducción humana o biológica, la reproducción del trabajo y la reproducción social o sistémica”¹⁴. Cada uno de estos significados posee implicaciones distintas para las relaciones de género que afectan de forma más directa a las mujeres en sus condiciones de vida y en sus relaciones laborales, por cuanto quedan asociadas implícita y explícitamente con esta dimensión. Adicionalmente proponen la reconstrucción de la categoría mujer y de los términos matrimonio y

¹¹ Comas, d'Argemir, D. Op.. Cit. Pp, 31.

¹² Ibid., Pp. 35

¹³ Citados por Comas, d'Argemir D, Op. cit.

¹⁴ Ibid., Pp. 28

doméstico, por considerarlos categorías empíricas que contienen relaciones diferentes en distintas sociedades.

Relaciones entre producción y economía

Coincidiendo con la llamada primera ola de los feminismos en el siglo XIX, surgen los reclamos desde diversos escenarios (académicas, militantes políticas, trabajadoras) sobre el derecho de las mujeres a tener empleo, y la denuncia de las desigualdades ya observables en las condiciones laborales y salariales. Desde entonces se empieza a configurar un campo en la economía llamado **economía feminista**, que plantea una crítica a los paradigmas neoclásico y marxista, en su forma de analizar la situación socio económica de las mujeres.

La crítica fundamental que le plantea a la vertiente neoclásica radica en su pretensión de racionalizar los roles tradicionales de los sexos, reforzando el status quo existente, y al marxismo le critica su pretendida neutralidad de género en conceptos como proletariado, explotación, producción y reproducción así como la supuesta convergencia natural de intereses económicos entre hombres y mujeres por ser de clase trabajadora¹⁵.

También cuestiona el sesgo androcéntrico de la economía al representarse de manera abstracta el mundo, omitir y excluir de sus análisis a las mujeres y a la actividad fundamental que éstas realizan, impidiendo de esta manera plantear sus situaciones específicas. Pujol¹⁶ lo señala así, <<la economía ha desarrollado una metodología que en gran medida no puede “ver” el comportamiento económico de las mujeres>>.

¹⁵ Carrasco Cristina. 1999. Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas. Icaria Antrazyt Barcelona. Pág. 12.

¹⁶ Citado por Carrasco, Cristina. Op. Cit. Pp. 3

Entre los temas que analiza la economía feminista se encuentran el trabajo doméstico, diversos aspectos sobre la participación y discriminación de las mujeres en el trabajo, las políticas económicas y sus efectos diferenciados por sexo, problemas de género y desarrollo, la invisibilidad de las mujeres en la macroeconomía y el desarrollo de nuevos enfoques que permitan el análisis global de la sociedad. No se trata, como lo expresa Carrasco, de ampliar los métodos y las teorías existentes para que incluyan a las mujeres, sino que buscan un cambio radical del análisis económico que pueda transformar la disciplina, modificando algunos de sus supuestos básicos hacia una nueva que integre la realidad de hombres y mujeres.

Al respecto Fabiola Campillo sostiene que “la economía real se mueve en dos ámbitos, el de la economía de la producción y el de la economía del cuidado, la reproducción y el bienestar de las personas”¹⁷. Diane Elson¹⁸ plantea el funcionamiento de dos economías: una en que las personas reciben salarios por producir lo que venden en los mercados, ésta es considerada la economía de los bienes, llamada comúnmente “la economía”, propiamente dicha y la otra es, una economía oculta, invisible, la economía del cuidado. La diferencia radica en que la segunda es realizada mayoritariamente por mujeres, sin distinción de raza, edad o etnia, no constituye trabajo remunerado ni se contabiliza en las cuentas nacionales. La interrelación entre estas dos economías, afecta de manera diferenciada a hombres y a mujeres y tiene efectos sociales desiguales para los dos sexos. El trabajo doméstico que está asociado con la maternidad y por lo tanto con las mujeres, ha merecido importantes estudios al punto que se ha llegado a establecer distinciones entre actividades domésticas económicas, cuando

¹⁷ Campillo, Fabiola, 1998, “El trabajo doméstico no remunerado en la economía”, en *Macroeconomía, Género y Estado*, DNP-GTZ, TM Editores, pp 99-125.

¹⁸ Citada por Campillo, F. Op. Cit.

éstas pueden ser realizadas por una tercera persona. Margaret Reid¹⁹, pionera de este planteamiento, quien más tarde fue respaldada por otros economistas afirma que, "si una actividad del hogar puede y es delegada a un/a trabajador(a) asalariado(a), la actividad debe considerarse económicamente productiva"²⁰. Esta definición no toma en cuenta el valor que pueda tener el servicio o el bien que se genere para resolver necesidades, que es como se mide el valor de las mercancías en el mercado, si no que se centra en el enfoque de que lo económicamente productivo, es lo que se monetiza.

Las diferencias entre el trabajo reproductivo y el productivo no se refieren únicamente a la ausencia de remuneración del trabajo reproductivo, sino también a la naturaleza y formas que asume, el lugar donde se realiza, y las condiciones en que se efectúa sin que pase por el mercado. Todaro y Gálvez²¹ al analizar la forma como se organiza, advierten que no tiene una división de tareas fijas, sus secuencias y horarios son flexibles de acuerdo al manejo del tiempo y gustos de quienes lo realizan y no existe estandarización del proceso y el producto, caracterizándolo como trabajo artesanal.

En relación con las condiciones en que se realiza, Campillo analiza que no hay división técnica del trabajo puesto que la persona que lo ejecuta no está separada de los medios de producción. No tiene un campo de acción determinado puesto que en algunos momentos o tareas se confunde con expresiones de afecto y valores como solidaridad, altruismo y protección a los más frágiles, mostrando vínculos ideológicos con la economía de

¹⁹ Citada por Campillo, F. Op. Cit.

²⁰ Ibid., pp. 99

²¹ Citadas por Campillo, Op. Cit.

mercado y, carece de separación de funciones entre dirección y coordinación y las de realización práctica.

Según lo plantea Campillo, diversos estudios sobre la división sexual del trabajo coinciden en señalar tres elementos que caracterizan al trabajo doméstico: **la invisibilidad** al considerar que las actividades que se realizan en el hogar son la expresión natural, por extensión de la función reproductiva femenina: procrear, dar a luz y amamantar. Esta en relación con el cuidado de la familia y su reproducción social. La **no contabilidad** ya que no produce riqueza y por lo tanto no se registra como parte del proceso económico. Los sistemas contables incorporan unidades típicamente económicas, en tanto el propósito es la producción de bienes y servicios transables en los mercados. La **no remuneración** tiene que ver con las dos anteriores, pero además no tiene connotación de trabajo porque no se hace para un patrón o empleador, está ligado con la maternidad y los afectos.

En este mismo sentido Christine Delphy²², considera que no es el tipo de tareas que realizan las mujeres en el hogar las que no son remunerables, sino que es el matrimonio al convertir a las mujeres en esposas, el que hace salir a la mujer del mercado para realizar trabajos que sirven a la producción, al mercado, por lo tanto lo que hay que mirar son las relaciones de producción.

El trabajo doméstico además, tiene consecuencias en la formación de las identidades de género tanto masculinas como femeninas, basadas en la división del trabajo: hombre productor, mujer reproductora y consumidora; hombre trabajador en lo público y económico, mujer trabajadora en lo

²² Arango, Luz Gabriela, 2005, Conferencia inaugural en la VIII promoción de la Maestría de Sociología de la Universidad del Valle.

privado-doméstico. Genera abundante mano de obra que se desempeña en el trabajo doméstico con una alta flexibilidad para ajustarse a los cambios de la macroeconomía.

Al analizar los efectos que esto tiene para la economía, Campillo considera que el mercado se favorece con el trabajo reproductivo, al contrario de lo que pasa en la vida y en las condiciones económicas de las mujeres. Entre los factores que analiza, se encuentran:

Subsidiar la producción para el mercado. Al producirse transferencia de valor de la economía de la casa a la economía de mercado, se produce subvención del trabajo doméstico al sector empresarial. Además en el hogar se realizan labores de producción que no se visibilizan ni contabilizan en las cuentas nacionales, existiendo subregistro del trabajo realizado en el espacio privado, como por ejemplo, el que se hace a través del sector informal de la economía.

Por otra parte se considera que las mujeres que trabajan no realizan tareas del hogar, estableciendo una *disyunción entre trabajo y empleo*, - trabajo remunerado y no remunerado -, cuando lo que realmente sucede es que las mujeres se ven abocadas a la doble y triple jornada, en el caso de quienes realizan otra actividad.

Amortiguador de las crisis. En períodos de crisis las amas de casa refuerzan la intensidad del trabajo doméstico para amortiguar las pérdidas del poder adquisitivo de los salarios. Esto eleva el tiempo de trabajo para las mujeres, por cuanto se recortan derechos sociales que antes asumía el Estado, lo que implica dedicar tiempo al cuidado de enfermos, niños/as, ancianos/as en el hogar, mayores desplazamientos con el fin de bajar costos de transportes o

dedicar más tiempo a la preparación de alimentos que antes no se hacían en el hogar.

Efectos depresores sobre los salarios. Según Teresita Barbieri²³, mientras existan contingentes de trabajadoras no pagadas e invisibles los salarios se regularán por la oferta y la demanda del trabajo que se realiza fuera del hogar, sin establecerse la interdependencia entre las dos formas de trabajo.

Todos estos efectos se hacen más gravosos en el caso de las mujeres jefas de hogar o en los sectores más empobrecidos o con menor preparación para el trabajo. Adicionalmente el trabajo doméstico no remunerado que realizan las mujeres se convierte en un colchón que amortigua las crisis del capital y contribuye en su proceso de acumulación y reacomodación.

Mercado laboral y formas de discriminación

La realización del trabajo reproductivo mayoritariamente por las mujeres ha conllevado su identificación con determinados tipos de actividades en el mercado laboral, creando una segmentación que las afecta de manera particular por cuanto los trabajos realizados por las mujeres son asociados preferencialmente con la actividad doméstica o con las atribuciones sociales en relación con lo femenino.

No obstante que desde hace ya varios años se produce una creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral, aún es mayoritaria su ubicación en posiciones desventajosas, trabajos menos cualificados, rutinarios y mal remunerados, incorporando a otras divisiones del trabajo

²³ Citada por Campillo, F, op. Cit.

como las de clase y las que crea el mercado laboral, otras propias de las clasificaciones por género. Aunque estas formas de segregación no se manifiestan de manera absoluta, existen grados y tendencias que muestran estas construcciones de género.

A este respecto Hakim²⁴ distingue dos grandes tipos de segregación laboral: de una parte la llamada **segregación horizontal**, es aquella que se produce cuando “determinado grupo de personas se concentra mayoritariamente en un número relativamente pequeño de ocupaciones y se encuentra total o parcialmente ausente de las demás”. La otra, llamada **segregación vertical**, se presenta cuando la “concentración de determinados grupos se produce en los niveles ocupacionales inferiores, en tanto que otros se reparten por todas las categorías o se sitúan solo en las superiores”.

De esta manera aunque no exclusiva, las mujeres ocupan mayoritariamente profesiones como las de educación y salud e igualmente se encuentran en los diferentes sectores de servicios, como el comercial, financiero, de transportes, telecomunicaciones y servicios públicos. Igualmente en la ubicación dentro de la pirámide ocupacional de las empresas, se encuentran en cargos tradicionalmente identificados con cualidades femeninas como los de secretarias, recepcionistas, servicios generales, auxiliares, operarias y en general dentro del rango del personal administrativo de las empresas que generalmente se ubican en la base de la pirámide ocupacional, dando paso a otras divisiones del trabajo.

Identificar la discriminación de las mujeres en el trabajo actualmente, requiere entender que la desigualdad de género ha experimentado

²⁴ Citada por Comas d'Argemir, D. Op. Cit. Pp. 57

transformaciones profundas, en relación con las formas que se conocieron en el proceso de incorporación laboral del siglo XIX y las formas que asumió en los países de América Latina en el siglo XX. Es a partir de la década del setenta cuando las mujeres entran de manera masiva y organizada al trabajo remunerado y se hace pública y explícita su presencia en amplios sectores laborales, cambiando las condiciones de su participación laboral y haciéndose más invisibles los mecanismos de su discriminación.

En un reciente estudio realizado en cuatro empresas del sector financiero²⁵ chileno, Eugenia Hola y Rosalba Todaro²⁶ encuentran que la discriminación adquiere nuevas tendencias en las empresas modernas aunque aún no están arraigadas del todo por estar combinadas con formas premodernas que “sobreviven con fuerza y funcionalidad”, mostrando una mixtura entre modernidad y tradicionalismo. Destacan dos rasgos pertinentes para conocer la condición de la mujer y cómo se modifica, produce y reproduce constantemente.

De un lado plantean que no existe una discriminación pública y explícita producto de la legitimación discursiva sobre la inferioridad social de las mujeres; por el contrario, hoy en día es notorio el discurso sobre la legitimidad de sus demandas, la pertinencia de sus derechos y la conveniencia de incorporarlas en la toma de decisiones. Por otro lado, no existe un cuerpo formal legalmente estructurado al interior de las prácticas organizacionales, en el cual radique la causa de la inserción desigual de las mujeres en la sociedad.

²⁵ un banco, una empresa de seguros, una administradora de fondos de pensiones (AFP) y una empresa de servicios financieros.

²⁶ Hola Eugenia y Todaro Rosalia. 1993. “La Reproducción de la Discriminación en la Empresa Moderna” en: Mujeres y Trabajo en América Latina. Nea Filgueira. Comp. Greemu – Iepala. P.121

Advierten las autoras que en las sociedades industriales modernas las mujeres siguen siendo discriminadas en todas las esferas del acontecer social, aunque la desigualdad pasa por profundas transformaciones. Opera así, a pesar de que el marco legal en que se desenvuelve el acontecer económico y político no pretende discriminar explícitamente a las mujeres, "...las nuevas formas de discriminación serán más persuasivas que represivas, más ideológicas que coercitivas, más sutiles que brutales..."²⁷.

La discriminación como la definen Hola y Todaro es entendida como "cualquier trato desigual que tiene lugar no por sus características idiosincráticas, sino en tanto perteneciente a una categoría desvalorada socialmente y al interior de la organización"²⁸. En el convenio 111 de la OIT, sobre "Discriminación en Ocupación o Empleo", es definida como "toda distinción, exclusión o presencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (o cualquier otra razón especificada por el Estado miembro) cuyo efecto sea anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación"²⁹.

Con arreglo al anterior convenio no se consideran como discriminaciones las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado. Para el caso la OIT advierte dos tipos o formas que presenta la discriminación, directa e indirecta. La primera existe cuando la legislación, las normas o las prácticas mencionan explícitamente un factor dado como el sexo, la raza, el origen nacional, la religión, etc, para negar la igualdad de oportunidades. La segunda se presenta cuando las

²⁷ Ibid., Pág. 121

²⁸ Ibid., Pág. 134

²⁹ OIT 2001. Instructivo Manual de Convenios. Ginebra. Suiza.

prácticas o las normas parecen neutrales, pero engendran, de hecho, exclusiones³⁰.

Para la OIT el principio de igualdad en el trabajo implica que “todos los individuos deben tener las mismas oportunidades de adquirir plenamente los conocimientos teóricos y prácticos y la formación y capacidad que se requieren para las actividades económicas que hayan de llevar a cabo”³¹. Precisa que al adoptar medidas de promoción de la igualdad, procede tener presente la diversidad cultural, la lengua y otras circunstancias como las familiares, que en el caso de las mujeres se constituyen en uno de los fundamentos de su desigualdad en el trabajo.

Fernanda Wanderley precisa aún más el concepto relacionándolo directamente con la discriminación ocupacional, la cual “comprende las acciones de distinción, exclusión o restricción basadas en características personales como sexo, etnia, raza o edad que tienen por objeto o por resultado limitar, anular o alterar el reconocimiento y recompensa económica por trabajo de valor equivalente”³². Desde estos diferentes enfoques, la discriminación directa e indirecta como nos proponemos analizarla en el presente trabajo, está basada en la observación de las formas y mecanismos de exclusión, subordinación y desigualdad de género que se presentan específicamente con las mujeres en el trabajo.

³⁰ La Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.2001. Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Subregional de la OIT para los Países Andinos. Reproducción del Proyecto OIT/USDOL. Lima Perú

³¹ Ibid., Pág. 19.

³² Wanderley, Fernanda. 1996. Discriminación ocupacional y de ingresos por género. Ministerio de Desarrollo Humano, Secretaría de Asuntos Étnicos, de Género y Generacionales. Subsecretaría de Asuntos de Género La Paz. Bolivia. Pág., 24.

El papel de la cultura organizacional

Como plantean Hola y Todaro no basta con decir que la discriminación existe al interior de la organización, es importante poder decir cómo se produce y cómo se conjugan y combinan factores propios de la empresa, con factores de las personas y las relaciones que se establecen entre ambos. De esta manera la cultura organizacional se convierte en un indicador útil para observar la situación laboral de las mujeres y dar ideas de los cambios que se vislumbran en las empresas consideradas modernas o avanzadas.

De acuerdo con estas autoras, “la cultura organizacional designa un sistema de significados compartidos entre los miembros produciendo un entendimiento común sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Esto distingue una organización de otra”³³. Estos sistemas de significados compartidos moldean conductas, por lo cual se espera que los individuos de una organización así estén en distintos niveles o tengan diferente formación, describan la cultura en términos semejantes. La cultura se puede pensar como un sistema de control social potencial, por tanto, entre más fuerte sea, menos necesidad tiene de crear normas y reglas formales, ya que las pautas habrán sido internalizadas, es decir, la cultura define las reglas de juego.

Una vez establecida la cultura organizacional, busca conservarse mediante prácticas de manejo de personal como son los procesos de selección, los criterios definidos para la evaluación del desempeño, los métodos que se implementan para el otorgamiento de premios, las actividades de capacitación y la promoción ascendente, garantizando así que los empleados

³³ HOLA E, TODARO, R. Op. Cit. Pág. 126.

“encajen con la cultura”. Adicionalmente esto se refuerza “premiando” a quienes la acogen y “castigando” a quienes se oponen a ella.

Para Zoraida Castillo y Ricardo Barrero³⁴ la cultura organizacional es “un marco de referencia compartido, son los valores aceptados por el grupo de trabajo que indican cuál es el modo esperado de pensar y actuar frente a situaciones concretas. Esta señala las prioridades y preferencias globales que orientan los actos en la organización”. Esta cultura organizacional se forma a través de los esquemas culturales, las ideas, los valores, creencias y pautas de conducta, propiciando una interacción entre cultura organizacional e instituciones de la sociedad como la familia, la educación, la religión, entre otras.

Se establece entonces una interacción entre las relaciones de género que se expresan en la sociedad, y la cultura que se da al interior de las organizaciones. El género atraviesa la estructura de las organizaciones, sus prácticas y políticas. En su estudio Castillo y Barrero identifican cinco elementos sobre cómo actúa la dimensión de género en las organizaciones:

- ❖ **La división sexual del trabajo** que se reproduce formal e informalmente al interior de las organizaciones, presentando inclusión y exclusión de hombres y mujeres en trabajos y cargos. Como resultado se producen categorías de ocupaciones femeninas y masculinas.
- ❖ **División sexual de la autoridad** es frecuente encontrar más hombres que mujeres ejerciendo cargos de autoridad.
- ❖ **División espacial por sexos** en términos de distribución del poder y las funciones; los asuntos importantes de las empresas que son el centro del

³⁴ Castillo Zoraida, Barrero Ricardo. 2000. Relaciones de Género en el Sector Financiero de Santa Fe de Bogotá, D.C. en: Estudios sobre Economía y Género. Consejería Presidencial para la Equidad de las Mujeres, Proequidad GTZ, Pontificia Universidad Javeriana Departamento de Economía. Santafé de Bogotá. Colombia. Págs. 29 a 66.

poder, son del interés de los hombres y decididos por ellos; la fachada o apariencia, es el espacio de las mujeres, la periferia o las márgenes.

- ❖ **Relación trabajo productivo y reproductivo**, las mujeres siguen siendo las principales responsables del cuidado de los hijos y las hijas y del trabajo doméstico. Luego de una jornada laboral similar a la de los hombres, las mujeres continúan con otra jornada laboral no paga en sus hogares.
- ❖ **El acoso sexual**, es un ejemplo claro de las relaciones de poder entre hombres y mujeres en el espacio laboral. Es una forma de control que enfrentan con más frecuencia las mujeres, siendo obligadas a realizar acciones que no desean, por el temor a perder el empleo.

Al respecto Hola y Todaro plantean que en las empresas modernas, cuando la segregación sexual del trabajo aparece como baja, las pautas generales son masculinas, “aparecen como antidiscriminatorias”, porque no existen pautas diferenciales explícitas entre hombres y mujeres, resultando muy difícil de identificar entre otras cosas, porque los patrones de comportamiento se presentan a través de normas informales.

Rasgos que se consideran femeninos como el trabajo en equipo y las habilidades de comunicadoras, son asumidas por las nuevas empresas para flexibilizar las relaciones y producir ambientes de trabajo más humanos, que alienten a los trabajadores y aumenten el compromiso con la empresa. Las mujeres desarrollan mayor sentido de pertenencia porque necesitan encontrar la utilidad de su trabajo para otros, disminuyendo la necesidad de reglas explícitas y de controles estrictos³⁵.

³⁵ Hola, E. y Todaro R. Op. Cit.

Según Castillo y Barrero la cultura organizacional se erige como una barrera para propiciar los cambios de género y lograr la equidad entre los sexos en el trabajo. No es suficiente con centrar las estrategias en el número o que las mujeres se ubiquen en cargos altos, o estén en cargos considerados no tradicionales del trabajo femenino, “eso es solamente parte del proceso”. Los cambios reales dependen de las estructuras, los sistemas y los recursos. Es necesario el apoyo y la voluntad política de quienes tienen el poder³⁶.

El trabajo de las mujeres y la globalización de la economía

Según Lourdes Benería³⁷ estamos presenciando la formación de una nueva fase del capitalismo, lo que podría llamarse “capitalismo global”. Un nuevo orden mundial que tiene tres ejes fundamentales: **la internacionalización de las economías nacionales**, que resulta de la creciente y cada vez más compleja red de lazos e intercambios entre países a distintos niveles – finanzas, inversión, producción, comercio e intercambio, transporte y comunicaciones –; **la competencia a nivel internacional**, que ha lanzado al capital en busca de costos de producción más bajos a nivel mundial y un nivel de **acumulación y expansión de las grandes compañías multinacionales**, conllevando a la fusión de capitales que han liberalizado los mercados domésticos con el fin de poder funcionar lo más libremente posible.

La búsqueda de menores costos en el proceso de producción ha llevado a que el modelo económico incline sus preferencias hacia el empleo femenino. Adicionalmente la nueva inversión transnacional fortalece y expande el sector servicios donde el trabajo de las mujeres adquiere mayor demanda, llegando

³⁶ Castillo, Z y Barrero, R. Op. Cit.

³⁷ Benería, Lourdes, 1994. “La Globalización de la Economía y el Trabajo de las Mujeres”, En: El Trabajo Femenino en América Latina. Bustos Beatriz y Palacio Germán (comp). México. Universidad de Guadalajara e ILSA. pp. 49-76.

incluso la dinámica de la inversión multinacional a tener el poder de crear una nueva fuerza de trabajo femenino³⁸.

Esta preferencia por el empleo de mujeres adquiere rasgos comunes. Según Benería, los estudios que han comparado la mano de obra de empresas transnacionales demuestran que la transferencia de la producción a otros países y la reorganización del proceso de trabajo que la acompaña resulta de una mano de obra más feminizada, reducida en cantidad absoluta, más joven, en condiciones laborales desfavorables y precarias, de bajo costo y mayor productividad³⁹ y sin sindicatos o con organización laboral muy débil. Este fenómeno toma aún más fuerza en las zonas francas, comúnmente llamado **trabajo de maquila**.

Una primera explicación se puede encontrar en la segmentación por sexos del mercado laboral, que produce segregación ocupacional, conllevando a la feminización del trabajo. Una segunda explicación se puede encontrar en las características de género o cualidades atribuidas de manera individual a las mujeres en el trabajo, para las cuales han sido construidas respuestas de las empresas que actúan como normalidades y las hacen aparecer como naturales y propias de las características femeninas.

Dentro de estas se pueden encontrar factores que facilitan el **control de la fuerza laboral**, como la mayor sumisión a la norma, capacidad para seguir órdenes y menor participación en actividades sindicales; otro es **la productividad**, asociada con mayor destreza sobre todo en objetos diminutos o que requieren cuidado, paciencia y mayor disciplina; y ligado a

³⁸ Ibid.,

³⁹ señala la autora que no existen suficientes estudios sobre productividad que permitan llegar a conclusiones generalizables.

las necesidades de las mujeres se encuentra **la flexibilidad laboral**, asociada con las trabajadoras jóvenes o la maternidad, por cuanto implica aceptar labores por horas, contratos de trabajo a tiempo parcial inestables o no renovables, sin reconocimiento a derechos como salud, seguridad social y prestaciones sociales, que abaratan la mano de obra y precarizan el empleo empeorando las condiciones laborales de las mujeres.

Siguiendo a Benería en la coyuntura económica actual del modelo globalizador, las transnacionales privilegian el trabajo femenino porque además de las características anteriormente señaladas, “aumenta la posibilidad de fragmentar la fuerza laboral, de acuerdo con los segmentos productivos que el capital necesita y de concentrar a las mujeres en los procesos productivos que se encuentran en los eslabones más bajos de la jerarquía laboral”⁴⁰. Los empleadores aumentan la oferta de trabajo femenina porque se necesita mano de obra barata, flexible y movilizable que les permita fragmentar la producción o generar concentraciones de trabajadoras en las llamadas maquilas, como parte de la producción para la exportación, siendo esto facilitado por los gobiernos, quienes se encargan de promoverlo como parte de la competencia por la inversión.

El trabajo de las mujeres se convierte en parte de la oferta y la demanda del mercado, de los bienes que entran en competencia para elevar las ganancias del capital, de la acumulación y explotación de mano de obra residual (empleo precario) que facilita la experimentación de procesos cada vez más agudos de explotación laboral. Todo esto es posible aplicarlo de manera “natural” porque el capital se apoya en el patriarcado, el cual Mercedes López caracteriza como “un sistema que se acomoda y se acondiciona a las

⁴⁰ Ibid., pág. 66

circunstancias para mantenerse y reproducirse, a través de una producción ideológica y simbólica que lo legitima y que se basa fundamentalmente en la naturalización”⁴¹.

Adicionalmente el patriarcado se sostiene sobre un paradigma que iguala lo humano con lo masculino y lo masculino con lo humano, y la forma que asume esta equivalencia es la lógica binaria, atributiva y jerárquica. Además, el elemento destacado de este discurso es el de establecer una jerarquía entre los sexos. La división del trabajo, los espacios y las prácticas, se realizan de manera jerárquica por los sexos

El mundo del trabajo está en un momento de profundas transformaciones. De las grandes concentraciones de trabajadores en fábricas, producción en masa, trabajo mecanizado, control de tiempos y movimientos, se pasó a las empresas flexibles, trabajo parcelado y fragmentación de funciones, convirtiendo al antiguo trabajador especializado en una sola función y en la producción homogénea, en polivalente y polifuncional que se hace cargo a la vez de varias labores y es entrenado para realizar múltiples funciones dentro de la empresa.

Luz Gabriela Arango⁴² realiza un análisis sobre diversas posturas en torno a la flexibilidad que ha tomado el trabajo en la actual coyuntura caracterizada por una nueva división internacional del trabajo, entre las cuales destaca la **flexibilidad en la forma de producción**, con alteración de la división técnica del trabajo; la **flexibilidad en la estructura organizacional** de las empresas, con redes de subcontratación y sociedades entre firmas; y la **flexibilidad en**

⁴¹ López, María Mercedes. 1994. "Mujeres, Sindicalismo y Poder" en: Las Mujeres en la Imaginación Colectiva. Fernández, Ana María (comp). Buenos Aires. Paidós. Pp. 339-363.

⁴² Arango, Luz Gabriela. Op. Cit.

el mercado de trabajo, con crecientes desregulaciones y alteraciones en los contratos, costumbres y prácticas que organizan el mercado de trabajo, facilitando la contratación y el despido de trabajadores.

La flexibilización laboral a través de las reformas a las legislaciones en los países del tercer mundo permite una adaptación máxima de la oferta de trabajo a las oscilaciones y requerimientos de la producción y constituye un estímulo a la transnacionalización del capital, generando pérdida de la soberanía nacional, ejerciendo efectos directos sobre la organización sindical de los trabajadores y las trabajadoras, disminuyendo la capacidad de negociación, representación, convocatoria y movilización para mantener los derechos adquiridos o pretender avanzar en la obtención de otros.

Los países llamados de la periferia capitalista que nunca vivieron el estado social ni el derecho protector como se dio en los países capitalistas desarrollados, cuando quisieron equipararse a los países industrializados en materia de producción y derechos, vieron más rápidamente desplomarse sus legislaciones. Producto de esto, se perdieron los derechos que se habían adquirido como parte del reconocimiento a la función social del estado y a la garantía del derecho al trabajo y éste, como derecho del ser humano⁴³. Estos cambios han implicado heterogenización, complejización y fragmentación del mundo del trabajo, planteando alteraciones en su funcionamiento, en las relaciones de trabajo y en los procesos productivos.

Al respecto en su estudio sobre "El trabajo de las mujeres en Colombia", Libardo Sarmiento y Hernán Vargas plantean que "...el nuevo período se caracteriza por un proceso de trabajo flexible, completa movilidad geográfica

⁴³ Palacio, Germán. 1994. "Sueños de Género y Derecho Laboral" En: El Trabajo Femenino en América Latina. Bustos Beatriz y Palacio Germán (comp). México. Universidad de Guadalajara e ILSA. pp. 77-99.

del capital, nuevos signos en los hábitos de consumo, la hegemonía del capital financiero, la individualización de las relaciones laborales, nuevas formas de funcionamiento de los mercados, posicionamiento de los productos y la información como un valor económico estratégico aunque distribuido asimétricamente...”⁴⁴. Estos cambios de carácter estructural han afectado las relaciones de trabajo y han alterado todas las dimensiones sociales y humanas, causando grandes transformaciones en lo económico, social, jurídico, político y cultural.

Mujeres, género y sindicalismo

Las voces de rechazo que produjo la vinculación masiva de mujeres en el siglo XIX a la esfera de la producción, tuvieron resonancia en las dirigencias sindicales de la época. Joan Scott señala que los sindicatos masculinos “trataban de proteger los empleos y los salarios, manteniendo a las mujeres al margen de sus organizaciones y, a largo plazo, al margen del mercado de trabajo”⁴⁵. Esto porque la dirigencia sindical se identificaba con el discurso sobre la división sexual del trabajo, según la cual, las mujeres no son aptas por “naturaleza” sino para cierto tipo de tareas y funciones, entre las cuales estaba ser madres y amas de casa. Las mujeres no podían ser trabajadoras productivas y por lo tanto, tampoco buenas sindicalistas.

El congreso de los sindicatos británicos de 1.877 consideró que los miembros de dichas organizaciones tenían el deber <<como hombres y maridos, de apelar a todos los esfuerzos para mantener un estado tal de cosas en que sus esposas se mantuvieran en su esfera propia en el hogar, en lugar de verse arrastradas a competir por la subsistencia con los hombres grandes y

⁴⁴ Sarmiento, Libardo y Vargas, Hernán. 2000. El Trabajo de las Mujeres en Colombia. Corporación Viva la Ciudadanía. Bogotá. Pp.33.

⁴⁵ Scott, Joan, op. Cit. Pág 118.

fuerzas del mundo>>; el congreso sindical de los delegados de Marsella de 1.879, planteó que <<creemos que el lugar actual de la mujer no está ni en el taller ni en la fábrica sino en la casa, en el seno de la familia>>⁴⁶.

Los sindicatos de tipógrafos de Inglaterra, Francia y Estados Unidos admitían la afiliación de mujeres “solamente si estas ganaban los mismos salarios que los hombres”. Aunque algunos sindicatos aceptaron afiliadas (fundamentalmente en la industria textil, del calzado, el tabaco o la vestimenta), en otros casos las mujeres decidieron crear sus propias organizaciones. En 1.889 crearon la Liga Sindical Británica de Mujeres la cual fundó en 1.906 la Federación de Mujeres trabajadoras, organizaciones dedicadas a actividades específicas de mujeres. Cuando las mujeres fueron aceptadas en los sindicatos masculinos se reprodujeron los patrones sociales de subordinación tanto en la asignación de las actividades, como en la exigencia que hacían de autorización escrita de los padres o esposos, para poder participar.

Judith Astelarra analizando la participación política de las mujeres argumenta que la división sexual del trabajo y el sistema de género que la regulan son los que afectan la relación entre los sexos, caracterizándolos como “los procesos y factores que regulan y organizan a la sociedad de modo que ambos sexos sean, actúen y se consideren diferentes, al mismo tiempo que determina cuáles áreas sociales serán de competencia de uno y cuáles del otro”⁴⁷. Al formar la política parte de este sistema, sus actividades y sus organizaciones no están al margen de la división sexual del trabajo, que determina las formas de participación diferenciada que tendrán mujeres y hombres en ella. Desde esta perspectiva, se propone observar cómo son y

⁴⁶ Ibid., pág. 119

⁴⁷ Astelarra, Judith, 1990. “Las Mujeres y la Política” en: Participación Política de las Mujeres. Cis. Madrid. Pág. 7-22, pág., 9

cómo actúan las organizaciones de la política, para analizar el problema desde otra posición y no asignándole esta responsabilidad a las mujeres.

Según Astelarra algunos estudios muestran que las mujeres participan menos en la política en la forma convencional de élites como se le conoce, sin embargo demuestran que tienen otras formas de hacer la política y cada vez son más las que se vinculan a las luchas sociales sin que les interese pertenecer a los partidos políticos ni a los sindicatos. Critica a los sindicatos porque dice, no incluyen en sus plataformas temas del interés de las mujeres, sino que se refieren en exclusiva a cuestiones generales del mundo público de la política, del cual las mujeres están ausentes y no sienten interés por estar.

En cuanto a los sindicatos plantea que estos “representan solo a los trabajadores de las actividades públicas, sin que se hayan planteado jamás la problemática del ama de casa en cuanto trabajadora. Así, estas organizaciones escasamente reflejan los intereses femeninos. No es de extrañar, por tanto, la ausencia de las mujeres en ellas”⁴⁸. De esta manera no solo dejan por fuera los intereses de las amas de casa, sino también, los de las trabajadoras de la esfera pública, al no cuestionarse el sistema de sexo género.

Para Astelarra el feminismo cuestiona la visión androcéntrica desde la que se ha analizado la ausencia de las mujeres de la política, haciéndola ver como un problema de éstas por su falta de motivación y deseo para participar en ella. Propone un enfoque nuevo que cuestione qué es lo que tiene la política que “impide” la participación de las mujeres y qué es lo que pasa, para que

⁴⁸ Ibid., pág. 15

no le interesa a las mujeres. Desde estos dos tópicos se pretenden encontrar las claves para analizar qué es lo que no funciona que no sea desde las mujeres, como siempre se había hecho. Se cambian los referentes del examen para poder indagar en la política misma, cómo es que ésta se desarrolla o qué es lo que plantea, que no le interesa a las mujeres.

La división sexual del trabajo y el sistema sexo-género establecen los parámetros de la organización social y determinan las formas de participación diferenciada que tienen mujeres y hombres en la política. El origen histórico se encuentra en la reproducción de la especie humana, convirtiendo el sistema de sexo-género y/a la dicotomía biológica mujer-hombre en dicotomía social, haciendo que uno de los sexos se ocupe de lo reproductivo asignándole esta tarea a las madres sobre la base de ser ellas las que procrean, convirtiendo la maternidad biológica en maternidad social y para asegurarlo, crea modelos de feminidad, en los que la maternidad se convierte en el principal rol femenino.

Este sistema sexo-género también organiza áreas sociales que tienen otras funciones como la política. El género también ordena a las organizaciones y a las actividades, creándose esferas sociales que se consideran clásicamente masculinas aunque ocasionalmente haya mujeres en ellas y esferas clásicamente femeninas, aunque ocasionalmente haya hombres en ellas. A la política se le considera la esfera de los hombres y al trabajo doméstico, como la esfera de las mujeres⁴⁹.

La familia es un factor determinante en la relación de las mujeres con la política: la crianza como espacio de socialización primaria, establece

⁴⁹ Ibid..

determinado tipo de relaciones que luego se proyectan a otros ámbitos de la vida social y afectan su relación en cualquier ámbito de la actividad pública, el cual está determinado por su rol en la familia. La división sexual del trabajo produce dos tipos de limitaciones para la participación femenina en política: por un lado, al hacerlas responsables del trabajo doméstico, cuando salen al espacio laboral se les recarga la jornada de trabajo, colocando a las mujeres en situación de desventaja frente a los hombres para la participación en política.

De otra parte, la familia también juega un papel determinante en las mujeres al marginarlas a través de la socialización creando unos parámetros de feminidad que las hacen menos preparadas para competir, familiarizarse con el poder y sentir deseos por la política. Los referentes de la socialización regularmente la orientan hacia la pasividad, la tolerancia, la identificación con lo maternal y privado. Esto forma en las mujeres aptitudes diferenciadas con los hombres que les genera inseguridad para participar en espacios de la política, siendo apáticas a pertenecer a espacios donde no encuentran relaciones con su identidad, lo que lleva a refugiarse en los intereses personales del espacio doméstico y privado y delegar en los hombres la política.

En este mismo sentido la ex - dirigente sindical y trabajadora social Berenice Godhino⁵⁰ en su estudio denominado "Sindicalismo cosa de varones" hace un análisis importante de la participación sindical de las mujeres a partir de su entrada masiva al trabajo que a desde la década del setenta fue más visible en América Latina, sobre todo en el sector de los servicios. Así mismo, como parte del auge del feminismo, el crecimiento de la urbanización, la

⁵⁰ Godhino, Maria Berenice. 1991. "Sindicalismo Cosa de Varones" en: Revista ENS, 10 años. Medellín. Págs. 78-86

escolaridad y las luchas sociales y políticas que le han permitido a las mujeres asumirse como sujetos políticos y sociales con derechos, autonomía y libertad.

Godhino plantea las tensiones que se crean al involucrarse un nuevo sujeto social en la escena sindical, por la dificultad que tiene el movimiento sindical para entrever los nexos entre la explotación de clase y la opresión de género, considerando marginal la subordinación que denuncian las mujeres, debiendo ser ellas mismas quienes se apropien de sus intereses. Una forma de minimizar el contenido de sus posiciones es el planteamiento de que las reivindicaciones específicas de las mujeres dividen y amenazan al sindicalismo. Estos temas, plantea la autora, siguen siendo en la práctica de las mujeres, mas no del sindicalismo.

Pese a la presencia laboral de las mujeres y a su participación sindical, estas no se reflejan en las demandas de sus derechos, no existen políticas de atracción del personal femenino ni los sindicatos, liderados mayoritariamente por los hombres, adecuan las estructuras para posibilitar y facilitar la vinculación de las mujeres. Horarios de fines de semana, jornadas hasta altas horas de la noche, reuniones frecuentes con horarios largos, hacen que las mujeres vean como imposible su inclusión en las nóminas de las juntas directivas. De otra parte, en las demandas sindicales no se encuentran incluidos derechos específicos de las mujeres, por lo cual, ellas no sienten necesidad de involucrarse en sus programas.

Finalmente advierte que las dificultades también expresan la auto- exclusión de las mujeres, el aprendizaje social recibido que nos infunde una auto imagen de incapacidad y dependencia, asumiendo con debilidad el liderazgo o reproduciendo los patrones masculinos. Resalta los cambios como parte de

la conciencia de las mujeres como sujetos del trabajo, de sus vínculos estrechos con el feminismo, la obligatoriedad del sindicalismo de aceptarla como sujetos sociales plenos y con derechos.

Lo anterior no quiere decir que las mujeres no estén en las direcciones sindicales, por el contrario, desde siempre han estado presentes, sin que ello equivalga a decir que su presencia obedece a una acción consciente de los sindicatos para convocarlas a participar, o de las trabajadoras como parte de su identidad de sujetos del trabajo con derechos. La presencia de mujeres en las direcciones sindicales es más bien el producto de procesos individuales a veces conscientes y a veces inconscientes de su posición en el trabajo y del derecho que como trabajadora también tiene de representarlos.

En este contexto, Mercedes López en una investigación realizada sobre la participación de las mujeres en la dirección del movimiento sindical en Argentina en la década del ochenta, realiza una mirada a través de tres ámbitos dentro de los cuales se mueven: hogar, trabajo y sindicato, para interrogar cuál es la situación de las mujeres en estos espacios, cómo se mezclan en sus vidas las relaciones que establecen, qué auto evaluación tienen de sus roles y la forma como se organizan para desenvolverse y participar en ellos. López buscó establecer una idea básica de la socialización, sus prácticas y los significados que tenían en las mujeres.

El análisis que se hace de los aspectos psicosociales como la socialización de las mujeres en la formación de los estereotipos que representan, los imaginarios contruidos, los significados que le dan a sus actuaciones y los referentes sociales creados por medio de las instituciones, -familiar, laboral, sindical- hasta llegar a las formas subordinadas como se asumen en el poder, permite concluir que las mujeres tienen una alta valoración del

sindicalismo, al cual le conceden mucha importancia tanto en sus vidas personales como en el país. Aunque el hogar también es un espacio valorado, la mayoría prioriza el sindicato, dejando a otros miembros de la familia el reemplazo en la atención familiar y su compromiso sindical lo asumen personalmente. López, destaca una mayor valoración de las dirigentas hacia el gremio (sindicato) que hacia el género y, las relaciones que establecen entre mujeres aunque son buenas, no son de solidaridad y reconocimiento de su rol, expresando mayor reconocimiento de éstas, a la labor que desarrollan los hombres.

Es precisamente esta ausencia en la construcción de una identidad de género de las lideresas, lo que lleva a esta autora a plantear la creación de espacios para la promoción de la conciencia crítica de las mujeres, que les permita encontrarse por si mismas y operar sobre el diseño de nuevas representaciones, para la construcción de su identidad y el rol de ambos géneros en la sociedad.

CAPITULO II

SINDICALISMO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COLOMBIA

Las Convenciones Colectivas y el Derecho de Negociación

Las convenciones colectivas son el resultado de los derechos que reconocen y regulan las relaciones del trabajo, como son el **derecho de negociación** y el **derecho de asociación** reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (convenios 87 y 98, respectivamente), que en conjunto conforman los llamados derechos de libertad sindical. Este derecho (de libertad sindical) es a su vez la fuente del **derecho de huelga** que ha sido polémico, complejo y factor de controversia política y económica, desatando a favor y en contra variados intereses. Estos intereses, condicionan las posibilidades de su ejercicio y, por lo tanto la forma como se definen en muchos casos, la negociación y las convenciones colectivas.

Tanto el surgimiento del marco internacional que sirve de normatividad para regular la acción de los estados en materia de reconocimiento y protección de los derechos colectivos del trabajo, como las leyes internas de los países que desarrollan y articulan estas normas, son el producto de la organización y las luchas de las y los trabajadores por el reconocimiento y la obtención de derechos económicos y sociales que regulen las relaciones entre el capital y el trabajo, agudizadas en sus condiciones, a partir de la llamada revolución industrial.

Haciendo un poco de Historia

Particularmente en el caso de Colombia, para 1919 ya existían 26 asociaciones de artesanos registrados legalmente, organizados por oficios (sastres, zapateros, barberos) o por localidades como el sindicato obrero de Medellín o Buga. En las décadas del veinte y el treinta, eran la forma predominante de organización del trabajo, producto de la precaria industrialización del país. Es precisamente con el surgimiento del sector productivo a través de los enclaves extranjeros (petróleo, banano y en menor grado minas de oro) o de sectores como el ferroviario, fluvial o transportes, que empiezan a surgir organizaciones sindicales de obreros, las que en un comienzo se dieron por rama de la economía⁵¹.

Desde la década del veinte algunos sindicatos presentaban peticiones a los empleadores y de inmediato declaraban la huelga como elemento de presión para la negociación. Ante la ausencia de reglamentación por parte del estado, patronos y sindicatos actuaban con criterios particulares, presentándose de forma muy variada los conflictos, generalmente sin mediación del gobierno. Al no haber tiempos establecidos que reglamentaran los mecanismos de negociación, el sindicalismo recurrió a las huelgas de solidaridad para definir los intereses en juego.

Aunque ya en 1919 se había dictado la Ley 78 sobre huelgas y conflictos y en 1920 con la Ley 21 se reglamenta el derecho de huelga⁵², es en 1931 en el gobierno de Enrique Olaya Herrera mediante la Ley 83, que se amplía la noción del derecho de asociación. A la vez que se reconoce el derecho de

⁵¹ Pecaut, Daniel. 1982. Política y Sindicalismo en Colombia. Editorial la Carreta. Segunda edición Bogotá, Colombia.

⁵² Aunque Marcel Silva (2000) hace la aclaración que estas leyes "no regulan el derecho de huelga sino el derecho a no trabajar, eliminando las sanciones penales y civiles para algunos sectores de trabajadores que participen en un cese colectivo de labores". Op. cit. Pág. 41.

asociación y de huelga, se establecieron tres categorías organizativas: de primer grado los sindicatos llamados para la época industriales (empresa), de gremio y de oficios varios; de segundo grado las federaciones territoriales o profesionales y, de tercer grado las confederaciones. Se incluye también la creación de sindicatos mixtos constituidos por patronos y trabajadores⁵³.

Esta ley es muy polémica pues se consideraba que reconocía avances al movimiento sindical, pero también facilitaba la intromisión del gobierno en los asuntos internos de los sindicatos y limitaba su autonomía, aspecto especialmente complejo en la historia del movimiento sindical en Colombia⁵⁴. Como parte de este control además del reconocimiento a la personería jurídica señala el contenido de los estatutos, establece las facultades que pueden tener y sanciona judicialmente (penal) o a través de multas, infracciones que cometan los sindicatos. Les prohíbe participar en política y adquirir bienes con fines de ganancia⁵⁵.

Para Marcel Silva esta ley es el producto de un proyecto suprapartidista dado que el partido liberal tenía la presidencia de la república, pero el partido conservador mantenía las mayorías en el congreso, "...Debe realizarse la combinación de fuerzas entre el liberalismo triunfante y el conservatismo mayoritario en el congreso para aprobar esas leyes de contenido social..."⁵⁶. Daniel Pecaut⁵⁷ considera que el gobierno reconoce oficialmente la organización sindical y reglamenta el derecho de huelga - aunque también le reconoce a los patronos el derecho de reclutar esquiroles - todas estas

⁵³ Silva, Romero Marcel, (2000) *Flujos y Reflujos*, reseña histórica del derecho laboral colectivo colombiano, Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales, segunda edición, Bogotá D.C.

⁵⁴ Para una mayor bibliografía al respecto véase Silva, Marcel, 2000, Puig 1999, Pecaut, Daniel, 1982, entre otros.

⁵⁵ *Ibid.*,

⁵⁶ Silva, Romero Marcel. *Op. Cit.*, Pág., 54

⁵⁷ Pecaut, Daniel. *Op. Cit.*,

medidas, dice, se toman en ausencia de una fuerte presión por parte de los sindicatos.

Según Pecaut las huelgas entre 1930 y 1931 son esporádicas, pero los efectos de la ley 83 contribuyen al fortalecimiento del movimiento sindical aumentando el número de sindicatos. Según censo sindical en 1935 estaban inscritos 541 sindicatos con 42.000 afiliados, muchas de ellos de carácter nacional⁵⁸. Con posterioridad a esta ley la cual sirvió de fundamento al Código Sustantivo del Trabajo, se consagran en la Reforma Constitucional de 1936 aspectos importantes del derecho al trabajo reconociéndolo como una función social que gozaba de protección del Estado, para lo cual éste debía intervenir la economía con el fin de proteger los derechos de las clases trabajadoras. Finalmente el Código Sustantivo del Trabajo se promulga mediante Ley 141 de 1961, y se le van incorporando normas expedidas con posterioridad como el decreto 2351 de 1965 y la ley 39 de 1985.⁵⁹

No obstante la protección legal que se va consolidando en torno al derecho colectivo y el reconocimiento de la libertad sindical a través de la negociación colectiva y la huelga, se empiezan a crear diferentes tipos de trabajadores en función de las limitaciones al derecho a la negociación y a la huelga. De un lado, ésta se concede plenamente para los trabajadores del sector industrial, pero en el caso de los servidores del Estado se establecen dos clasificaciones, los trabajadores oficiales, a los cuales se les permite presentar pliegos de peticiones y negociarlos pero no realizar huelgas; y los empleados públicos, a los cuales se les niega el derecho a presentar pliegos y negociarlos.

⁵⁸ Ibid., Pág. 89

⁵⁹ Ballesteros, Carlos. 1999. "El Marco Institucional y Legal" En: Tendencias y Contenidos de la Negociación Colectiva en Colombia 1990-1997, Programa Acordado Colombia-OIT, Proyecto OIT / MTSS / PNUD, COL / 95 / 003, Capítulo I. Santafé de Bogotá D.C.

A la postre el derecho de huelga se incluye en la Constitución Nacional, pero se excluyen de ella los servicios públicos, sin aclarar de cuáles se trata, lo que posteriormente se amplía a toda clase de servicios, limitando en la práctica la huelga. Las estrechas relaciones entre el movimiento sindical y el partido liberal, particularmente con los gobiernos del presidente López Pumarejo, propician el surgimiento del decreto 2350 de 1944 elevado luego a Ley 6ª de 1945, producto del respaldo que el movimiento sindical le dio al mencionado presidente en su segundo período de gobierno cuando intentó ser derrocado a través de un golpe militar, a mediados del año 1944.

En lo relacionado con el derecho laboral colectivo, el decreto 2350 actualiza la clasificación de la ley 83 de 1931. De una parte, cambia el nombre de sindicato industrial por el de empresa que es como se daba la negociación; de otra parte, crea otros derechos protectores de la acción sindical y la negociación colectiva como el fuero sindical, la retención de cuotas de afiliación sindical directamente por la empresa, adopta el principio de favorabilidad y elimina la facultad de los patronos de contratar esquirols en las huelgas. Sin embargo, a los empleados públicos les prohíbe ejercer el derecho de asociación, actualiza la lista de actividades de servicio público (que es donde más huelgas se realizan) y ordena los tribunales de arbitramento obligatorio para los servicios públicos⁶⁰.

De acuerdo con este decreto, la negociación colectiva adquiere una clara normatividad en la ley que incluye aprobación de pliegos de peticiones, nombramiento de negociadores, conciliadores y árbitros y la celebración de las convenciones colectivas con prioridad en la negociación por empresas, otorgándole la posibilidad a los sindicatos de consultar con sus

⁶⁰ Silva Romero, Marcell. Op. Cit.

organizaciones gremiales⁶¹. Otorga derechos económicos para los trabajadores como el reconocimiento de cesantías, pago de dominicales no laborados, obligación de pagar horas extras, recargos por trabajo nocturno⁶², aspectos que se mantuvieron en la legislación hasta la última reforma laboral.

Finalmente la ley 6ª de 1945, elimina la prohibición a los empleados públicos de integrar sindicatos aunque no les reconoce derecho a la negociación colectiva, ni a la realización de huelgas y tampoco fuero sindical. La noción de sindicatos se amplía a los patronos⁶³, aunque incluye los sindicatos de industria no les otorga ningún poder ni representación en la negociación, quedando prácticamente eliminada la negociación de industria que habían logrado imponer por la vía de los hechos federaciones como Fedenal y Ferrovías, que para entonces ya habían adelantado importantes negociaciones de industria

Avanza en conceder autonomía sindical al quitar disposiciones restrictivas y de control existentes, pero se impone la norma de realizar descuentos por afiliación con destino a la tesorería de los sindicatos con lo cual, los empleadores mantienen el control sobre el número de afiliados, situación que se torna difícil en los períodos de conflicto. La prohibición de paralelismo sindical terminó imponiendo el sindicalismo de empresa. Finalmente las convenciones colectivas se hicieron extensivas a todos los trabajadores.

No obstante la importante obtención de derechos que evidencian signos de ascenso del movimiento sindical como lo muestra la existencia de 1.645

⁶¹ Ibid.,

⁶² Ballesteros, Carlos. Op. Cit.

⁶³ Los industriales crean la ANDI y los comerciantes FENALCO, como forma de independencia y para enfrentar las medidas del gobierno, haciendo más difícil la actividad sindical. Pecaut, Daniel. Op. Cit.

sindicatos para 1947 (162 surgieron en 1944; 441 en 1945 y 116 en 1946)⁶⁴ y el surgimiento de la CTC. como la primera confederación que agrupa a nivel nacional fundamentalmente a los sindicatos de industria, la falta de autonomía conlleva a que las direcciones sindicales sean cooptadas por el partido liberal perdiendo la iniciativa y capacidad de dirección, siendo sumidos en una profunda crisis en la segunda mitad de la década del cuarenta y el cincuenta.

En este mismo período surge la U.T.C. por iniciativa del partido conservador, como parte de las pugnas con el partido liberal por hacerse al control del sindicalismo. La iglesia que desde la década del treinta viene interviniendo en la creación de sindicatos de base campesina principalmente, aporta este acumulado a la creación de la UTC en 1946. Dentro de los principios de la nueva confederación queda expresado que, “adoptará como bases fundamentales de la lucha los principios de la doctrina social católica, preconizada por los pontífices y en ella inspirará y orientará sus campañas dentro de los causes de la ley”⁶⁵.

En sus estatutos queda claramente manifiesta la voluntad y el compromiso con la conformación del sindicalismo por empresa, la lucha por reivindicaciones económicas como único fundamento de los sindicatos y el distanciamiento con las posiciones políticas, oponiéndose a todo lo que hasta ese momento había desarrollado la CTC en sus formas de intervención en la política nacional. En palabras de Marcel Silva, se produce una derechización del país contra el sindicalismo, fundamentalmente contra el de industria.

⁶⁴ Pecaut, Daniel. Op. Cit

⁶⁵ Silva, Romero Marcel, Op. Cit. Pág. 91

Luego de conformada la UTC el sindicalismo de base se refuerza ampliando la noción de empresa a través del control al movimiento sindical, el cual se hizo más fuerte con la ley 2313 de 1946 y de la ampliación que se hiciera en el Código Sustantivo del Trabajo (1950) a los sindicatos de primer grado, los cuales ya podían ser de base, de industria (sin ninguna titularidad en la negociación), gremiales, de oficios varios, de trabajadores particulares (asociación, negociación, y huelga salvo en los servicios públicos), de trabajadores oficiales (asociación, negociación sin huelga) y de empleados públicos (asociación, sin negociación ni huelga)⁶⁶

El Código Sustantivo del Trabajo se expide en el contexto de la llamada violencia en Colombia, cuando se encuentra cerrado el congreso de la república, se ha desatado una fuerte violencia en el campo y el sindicalismo está debilitado incluyendo el de la UTC. La actividad sindical se reduce a la negociación de convenciones colectivas de trabajo y a la asesoría en procedimientos disciplinarios, se perfeccionan aún más las prohibiciones a los sindicatos y se consagra la intervención del Estado en todas las actividades sindicales. Mantiene la prohibición del paralelismo sindical a nivel de los sindicatos de primer grado y disminuye la representación de las federaciones, al negarles la posibilidad de decretar la huelga. Esta medida es vista en contra directamente de la Fedenal y como su entierro⁶⁷.

A decir de Marcel Silva:

<<El gobierno de Ospina, el de los “hombres de trabajo” ha hecho un esfuerzo máximo por reducir la autonomía y la presencia sindical y colocar el conflicto, con su institución central, la convención colectiva, en condiciones de absoluto predominio de los patronos>>⁶⁸.

⁶⁶ Silva, Romero, Marcel. Ibid., Pág. 106.

⁶⁷ Ibid., Pág. 109

⁶⁸ Ibid., Pág. 111

Los cambios de la década de 1960

Hacia la década del sesenta cambian las condiciones del movimiento sindical. Como parte de las anteriores experiencias se genera una corriente que impulsaba la independencia total del sindicalismo, siendo también parte del cambio la influencia de la triunfante revolución cubana. A finales de la década del sesenta se produce la creación de la CSTC de orientación comunista y en abierta independencia del gobierno y los patronos.

En 1965 producto de la convocatoria a un paro nacional por parte de la UTC, se produce una reforma al Código Sustantivo del Trabajo que logra importantes beneficios económicos para los trabajadores en general, pero sobre todo, es un paso trascendental en la garantía de la estabilidad, que se mantiene hasta la reforma de 1990 con la ley 50. En lo económico otorgó el reconocimiento al pago triple de dominicales y festivos, compatibilizar jubilación y cesantías y porcentajes nocturnos por horas extras.

En estabilidad eliminó la cláusula de reserva y el plazo presuntivo (ley 6ª de 1945)⁶⁹ y consagró, que el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia y el empleador no puede despedir sino por justa causa. Si lo hace, el patrono debe pagar una indemnización o el reintegro si el trabajador tiene más de diez años de servicios⁷⁰. Esta normatividad posteriormente fue recogida en convenciones colectivas, manteniéndose el derecho para algunos sectores que fueron excluidos por la jurisprudencia, como el de trabajadores oficiales.

⁶⁹ por el cual el patrono podía presumir que cada seis meses se le vencía el contrato de trabajo al empleado, dándolo por terminado sin invocar justa causa.

⁷⁰ Silva, Romero Marcel Op. Cit. Pág 131

Este decreto también elimina la preferencia por el sindicato de empresa y la traslada al que sea mayoritario, admitiendo la representación conjunta cuando hubiese más de un sindicato. Le concede derecho a las federaciones y confederaciones a presentar pliegos y desarrollar conflictos colectivos, aunque no a realizar huelgas. Aumenta la protección al derecho de negociación prohibiendo los despidos durante el desarrollo del conflicto colectivo, extiende la convención colectiva a los no sindicalizados mejorando con ello la representación y de paso las finanzas sindicales. No obstante estos aspectos positivos, se fortalece la figura del tribunal de arbitramento.⁷¹

Esta normatividad amplía y protege formalmente el derecho de negociación y la convención colectiva, aunque en la práctica los patronos y el gobierno ponen obstáculos permanentes para su ejercicio real, unas veces buscando el “mejoramiento” de la figura del tribunal de arbitramento y otras veces, declarando la gran mayoría de sectores económicos como servicio público, para evitar la presión sindical con la huelga e inclinando la balanza del lado empresarial. Al sindicalismo de industria le acepta presentar pliegos de peticiones, pero se mantiene la obligación de negociar por empresa, desvirtuando su carácter.

Hasta aquí hemos visto cómo, permitiendo el derecho de asociación el Estado interviene en la actividad sindical y la limita, y concediendo el derecho de negociación y huelga, determina las formas y los contenidos y define su acción, no obstante existir la protección legal a la negociación colectiva y los convenios 87 y 98 sobre libertad sindical asumidos internamente en el país, como los acuerdos 26 y 27 de 1976.

⁷¹ Silva, Romero Marcel, Op. Cit.

La legislación colombiana según lo plantea Julio Puig (1999), establece tres modalidades de negociación colectiva: 1ª. La convención colectiva celebrada entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones de trabajadores, por otra; 2ª. El pacto colectivo firmado por empleadores y trabajadores no sindicalizados, y que se rige por las mismas normas que las convenciones colectivas, siendo que esos trabajadores si son más de tres, deberían elegir a sus representantes para los efectos de la correspondiente negociación; y 3ª. El contrato sindical que es aquel celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, con uno o varios patronos o gremios patronales para la prestación de servicios o la ejecución de alguna obra por medio de los afiliados de dichos sindicatos.⁷²

En el primer caso aunque la legislación colombiana ha permitido la creación de sindicatos de industria o por rama de la producción, solo existen dos sindicatos de industria que han podido desarrollar la negociación por rama económica: el sector del banano y el de la electricidad. En el segundo caso, la legislación colombiana ha abierto la posibilidad de los pactos colectivos que funcionan como “contratos de adhesión” que contribuyen a la individualización de las relaciones en el empleo y se convierten en instrumento de lucha antisindical.⁷³ En el tercer caso, los contratos sindicales fueron una “invención” del movimiento sindical en la década del cuarenta que tuvo corta duración, pero que se volvió a revivir con las nuevas formas flexibles del trabajo mediante las cuales los empleadores impulsan el cambio del empleo formal por formas asociativas del trabajo.

⁷² Puig Julio, 1999. “Una Descripción del Fenómeno Global de la Negociación Colectiva en”: Tendencias y contenidos de la Negociación Colectiva en Colombia, 1990 – 1997. Puig Julio, Ballesteros Carlos, Hartz Beatriz, Vásquez Héctor. Programa Acordado Colombia - OIT, Proyecto OIT Ministerio de Trabajo / PNUD – Col 95 / 003. Capítulo II, Pág. 61

⁷³ Puig, Julio. Op. Cit.

Otros dos aspectos que se expresan en la negociación colectiva son, por una parte, la fortaleza otorgada por la ley a los tribunales de arbitramento como la forma más expedita de definir los conflictos; y por otra, la posibilidad que se le otorga a los empleadores de denunciar las convenciones colectivas y plantear puntos de modificación de la convención colectiva vigente para reformarlos a su favor. Según Marcel Silva, esta posibilidad la creó una jurisprudencia en fallo de la Corte Suprema de Justicia⁷⁴ del 12 de Noviembre de 1968, al postular la “igualdad de las partes” sindicatos y empleadores, para concluir y denunciar la convención colectiva vigente. Así como el sindicato lo puede hacer para presentar un pliego de peticiones, así también lo puede hacer el empleador y concretar sus demandas.⁷⁵

El sindicalismo bancario

En el sector financiero colombiano y particularmente en el sector bancario el sindicalismo tiene una historia propia y una tradición de lucha. Mauricio Archila (1985)⁷⁶ registra la importancia que tuvo la participación de los trabajadores bancarios en el paro nacional de 1957 que precipitó la caída de Rojas Pinilla. Este hecho les permitió a los/as trabajadores/as entender la importancia de su organización creando para 1958 la Unión Nacional de Empleados Bancarios - UNEB - y la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios – ACEB -. En éste mismo año presentan un pliego de peticiones para nueve bancos y logran que en el fallo del laudo arbitral, siendo árbitro único el presidente de la república, se extienda a once bancos⁷⁷.

⁷⁴ Magistrado ponente Arboleda Valencia

⁷⁵ Silva, Romero Marcel, Op. Cit. Pág. 140

⁷⁶ Archila, Mauricio, 1985. Las Huelgas en el Mandato Claro. Ediciones Cinep Bogotá. Colombia.

⁷⁷ Según Marcel Silva, esos bancos son: Banco de los Andes, Bogotá, Cafetero, Comercial Antioqueño, del Comercio, Ganadero, Industrial Colombiano, Popular e Hipotecario Popular.

Nuevamente en 1960 y 1961 presentaron pliegos de peticiones que fueron resueltos mediante tribunales de arbitramento, pero crecía el apoyo de los/as trabajadores/as. Los patronos ejercieron presión al gobierno para impedir la negociación de industria, para lo cual dictó el decreto 1593 de 1959, declarando al sector bancario como servicio público y posteriormente el decreto 1952 de 1961 otorgándole de preferencia la negociación a los sindicatos de empresa, dejando abierta la posibilidad a la existencia de sindicatos de base, de industria y de gremio. La UTC contribuyó en la creación de sindicatos de empresa en el Banco de la República y la Caja Agraria y luego los empleadores hicieron lo mismo en el Popular, Cafetero, Industrial Colombiano, Central Hipotecario, hasta extenderlo a todos los bancos.

A comienzos de la década del setenta se propicia un cambio en estos sindicatos liderado por grupos de trabajadores que están siendo influenciados con las ideas de la revolución cubana y de los sectores de izquierda del país. Los sindicatos de base existentes se vuelven “radicales” en sus peticiones y se consolida un movimiento sindical bancario de izquierda, que renuncia a la afiliación en organizaciones de segundo y tercer grado, en una actitud de independencia y autonomía, como rechazo a la política practicada por el sindicalismo en las décadas del treinta al cincuenta.

A comienzos de la década del setenta se desarrollan con éxito huelgas en el sector bancario (popular) en rechazo a los tribunales de arbitramento. En junio de 1975 se crea el comité intersindical bancario CIBAN como mecanismo para la coordinación de las negociaciones. Hacen parte de este comité Sintrabanca, Sintrafrancol, SINTRABANCOL, Sintracreditario, UNEB y

Sintrapopular.⁷⁸ El objetivo era realizar las negociaciones colectivas de forma conjunta y denunciar los tribunales de arbitramento. Los banqueros apoyados por el gobierno derrotan las intenciones del comité al negociar por separado dando solución a los pliegos de los bancos pequeños y llevando a los grandes a huelgas que se hicieron extensas y terminaron en derrotas para los sindicatos.

Este primer intento de unidad fracasa y solo hasta la década del ochenta se vuelve a retomar el proyecto en función de la creación de un solo sindicato de industria. La unidad se materializa en la afiliación de todos los sindicatos a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios Colombianos “FENASIBANCOL”, con el propósito inicial de coordinar la negociación colectiva y avanzar hacia una sola negociación de industria. Durante la década del ochenta el sindicato único de industria y la negociación centralizada para todos los trabajadores del sector financiero es el centro de los análisis y debates de los sindicatos de base en el sector bancario. La creación de la CUT en 1986 a la cual se afiliaron los sindicatos de base y FENASIBANCOL, se constituye en un elemento dinamizador de estas posibilidades.

Esta coordinación les permitió avanzar en el reconocimiento de algunos puntos centrales que incluyeron en todos los pliegos de peticiones a los que llamaron “puntos bandera”, demostrando a los empleadores el propósito que tenían en la construcción de un solo sindicato, como la cesión de derechos colectivos, el reconocimiento de permisos, aumentos salariales similares y la unificación de las fechas de finalización de las convenciones colectivas en la perspectiva de la presentación de un solo pliego de peticiones.

⁷⁸ Archila, Mauricio. Op. Cit.

Este proceso permitió algunos avances en las negociaciones y ganar confianza interna, no obstante, esta forma de negociación presentaba dificultades porque “el desenlace de los conflictos estaba en manos de cada organización sindical y en la fase final la coordinación se disolvía imponiéndose las prioridades de cada sindicato”⁷⁹

La discusión sobre el nuevo sindicato de industria por crear lleva a los sindicatos a retomar la historia construida por sus antecesores en el año 1958. En una decisión política entre las dirigencias sindicales, se decide retomar el nombre y la personería jurídica de la UNEB por ofrecer mayores afinidades políticas, entre otras que se encontraba afiliado a FENASIBANCOL y a la CUT. En Febrero de 1991 se realiza el congreso de unidad de los sindicatos bancarios, fusionándose para ese momento Sintrapopular y Sintrabanca a la UNEB.

Posteriormente se fueron fusionando otros sindicatos, en su mayoría presionados por los cambios que se sucedieron en la banca colombiana en la década del noventa, producto de las posibilidades que les otorgó a los banqueros la ley 45/90 de reforma financiera para desaparecer, fusionar, crear o escindir entidades, como realmente se dio en el proceso de cambios que tuvo en ese período el sector financiero.

Entre los objetivos que se propusieron los sindicatos de base en el sindicato de industria, estaba mejorar las condiciones de representación y negociación de los trabajadores del sector financiero, ampliando la cobertura y representación, en la perspectiva de hacer realidad la negociación por rama de industria. Estas intenciones chocaron con la implementación de las

⁷⁹ FENASIBANCOL, Comité Ejecutivo. Encuentro Nacional sobre sindicalismo de Industria en el Sector Financiero, Santafé de Bogotá. D.C. Julio 6 y 7 de 2000.

medidas que adoptaba el gobierno colombiano para hacer asumir la internacionalización de la economía, como fueron la ley 50/90 o de reforma laboral y la ley 45/90 o de reforma financiera, que impidieron, la materialización de dichos intereses.

Ley 50 de 1990

En diciembre de 1990 el gobierno emitió un paquete de decretos que contenía todas las reformas que necesitaba para acondicionar el país a las nuevas políticas económicas emanadas desde los circuitos internacionales del capital. Se trataba de crear las condiciones que imponían la internacionalización de la economía y la transnacionalización del capital. Como lo plantean Sarmiento y Vargas (2002), "estas transformaciones han llevado a la mayoría de los países a moldear su sistema societal, en particular el Estado y el sistema económico, a través de procesos de ajuste y reestructuración dirigidos a estabilizar la economía y generar condiciones de expansión y reproducción del capital dentro de las condiciones del nuevo orden mundial".⁸⁰

Los cambios en el nuevo modelo de acumulación dieron paso a una nueva división internacional del trabajo con el paradigma de la flexibilización como eje central, propiciando deslaborización, flexibilización y precarización del mercado de trabajo. La transformación de las legislaciones buscaba la adecuación de la fuerza laboral a las nuevas condiciones exigidas por la competitividad internacional, reduciendo los alcances del Estado benefactor y dejando el trabajo expuesto a las leyes del mercado. En cuanto a la negociación colectiva, la ley 50/90 amplía y facilita los derechos colectivos

⁸⁰ Sarmiento, Libardo, Vargas Hernán. 2002. El Trabajo de las Mujeres en Colombia. Corporación Viva la Ciudadanía. Primera edición. Pág. 69.

para los trabajadores con contratos a término indefinido, cuando la misma ley propende por la flexibilización de la contratación ampliando las posibilidades para el trabajo a término fijo, temporal, tercerizado, informal, con contratos civiles y por prestación de servicios.

Adicionalmente abre las puertas para los pactos colectivos como otras posibilidades para los trabajadores que no quieren sindicalizarse; adquieren más importancia los tribunales de arbitramento para dirimir los conflictos y estructura el conflicto colectivo sobre la noción de empresa, permitiendo la representación solo de trabajadores de la misma empresa. En contradicción con estas determinaciones amplía los sindicatos de industria a sindicatos por "rama de la actividad económica". Reduce el tiempo de negociación a una sola etapa de veinte días calendario, con prórroga a petición de cualquiera de las partes y suprime la etapa de conciliación. Autoriza los despidos masivos en las empresas, con la sola solicitud motivada del empleador.

En cuanto al derecho de asociación se plantea la creación de sindicatos y su registro con la sola inscripción al ministerio del ramo, pero estos quedan restringidos a los trabajadores con contratos a término indefinido, cuando este sistema de contratación es el que tiende a desaparecer, por lo cual, el derecho de asociación con la ley 50, se plantea en extinción.

En los derechos individuales eliminó garantías como la retroactividad de las cesantías, la acción de reintegro para trabajadores con más de diez años de servicios, abolió los efectos salariales de las prestaciones, planteando estos cambios en principio para los trabajadores que ingresaran con posterioridad a la expedición de la ley, pero en la práctica dejó abierta las posibilidades de aplicarla a los trabajadores actuales por la vía de la renegociación de derechos que más tarde impusieran los empleadores y/o por la vía de las

negociaciones masivas de trabajadores y su nueva vinculación a través de las empresas temporales o el sistema de cooperativas asociadas, como se impone mayoritariamente la contratación actualmente.

Con todas estas posibilidades legales, un primer elemento que pusieron en disputa los empleadores fue la “titularidad del conflicto” a partir de reclamar “igualdad” de derechos en la negociación y dada la posibilidad que desde años anteriores les había abierto la jurisprudencia. Según Julio Puig y Beatriz Hartz, “son dos las políticas generales de las empresas que encallan en este aspecto de la negociación colectiva: una de reducción inmediata de costos laborales, y otra de modernización de las relaciones productivas y laborales”⁸¹.

En virtud del monopolio sindical que era compatible con el modelo de desarrollo anterior, se produjo un acumulado de ventajas convencionales que los empleadores hoy consideran “injusta y contraria al espíritu de la negociación colectiva y pugnan por su flexibilización”⁸². Además, advierten, muchas veces las políticas empresariales encuentran un obstáculo en ciertas cláusulas convencionales que son restrictivas del proceso de trabajo. En la mayoría de los casos esta situación se presenta cuando la empresa está impedida para contratar servicios con terceros, en criterio de un asesor de relaciones industriales, ⁸³“la convención colectiva debe reflejar en un momento dado y en una situación determinada las necesidades de las partes”.

⁸¹ Puig, Julio y Hartz Beatriz, 1999. Las Convenciones Colectivas contra la Flexibilidad”, en: Tendencias y Contenidos de la Negociación Colectiva en Colombia, 1990-1997. Capítulo IV. Programa acordado Colombia – OIT, Proyecto OIT/MTSS/PNUD, COL/ 95/003. pág. 124

⁸² Ibid.,

⁸³ Citado por Puig, Julio y Hartz Beatriz. Op. Cit, pág. 131

No obstante los sindicatos no estar obligados por la ley a negociar las peticiones de las empresas, éstas ejercen diversas formas de presión que van desde imponer un pacto colectivo, hasta llevar el conflicto a definición de los tribunales de arbitramento, donde han logrado que sean revisadas sus peticiones. Este mismo asesor empresarial precisa, "...y si el sindicato en la mesa de negociación dice que no viene aquí para negociar la denuncia del empleador, de fraccionar la empresa, de subcontratar procesos está esto. La única manera de adquirir es desmovilizando algunas actividades..."⁸⁴

Con referencia a los salarios, desde el gobierno del presidente Ernesto Samper se creó la "comisión del pacto social sobre productividad, precios y salarios". El movimiento sindical en ese momento se dividió entre la alternativa de participar o no, pero no entendió que se estaba planteando una nueva forma de medir y definir el salario en el trabajo, ahora con el criterio de la productividad. Más tarde quedaría a opción de los empleadores definir los métodos y mecanismos por los cuales se establecería su medición y su compensación, afectando la negociación en otro aspecto más, el de los salarios. Quedan así las decisiones salariales atrapadas entre los toques salariales impuestos por el gobierno que no dan opción de negociación y la productividad, que tasan deliberadamente los empleadores y deciden su cuantificación.

Globalización de la Economía y sector financiero

Lo que se llamó inicialmente la globalización de la economía se ha venido transformando en una globalización financiera, constituyéndose en un reconocimiento al predominio de la monetarización de la economía y al influjo

⁸⁴ Ibid., Pág. 132

del capital financiero sobre el resto de la economía nacional y mundial. Los sistemas financieros que se conocieron hasta la década del setenta y en menor medida la del ochenta, que contribuían a regular las relaciones económicas tanto de los países como de la economía mundial, desaparecieron con la llamada globalización, dando paso a lo que ha dado en llamarse la financiarización de la economía.

El protagonismo cada vez mayor que tienen hoy las actividades financieras ha convertido el dinero en un instrumento que ya no se utiliza para fomentar otros intercambios productivos, sino, para intercambiarse él mismo. Juan Torres López, (2003) lo plantea como un proceso compulsivo que altera las lógicas más elementales de las relaciones económicas, en lo que dice, no es un simple fenómeno de descompensación, porque:

- ❖ Convierte el dinero en un objeto mismo de intercambio en lugar de ser un instrumento para el cambio,
- ❖ Hace aparecer un nuevo tipo de poder económico cuyo gobierno está fuera del alcance de las instituciones democráticas,
- ❖ Privilegia el uso puramente especulativo de los recursos financieros, limitando así en forma sustancial la capacidad de financiar las actividades orientadas a la creación de riqueza real, y
- ❖ Lleva al paroxismo “el espíritu del capitalismo”, es decir, porque implica la universalización de la ética del lucro desmedido que termina por ser un comportamiento sencillamente inmorale, en un mundo en el cual la inmensa mayoría de la población padece sufrimientos que se podrían paliar o incluso erradicar, con una ínfima parte de los recursos que se dedican a la especulación financiera.⁸⁵

⁸⁵ Torres, López Juan 2003, “El Poder del Dinero”, en Rescate de lo Público Poder Financiero y Derechos Sociales. Giraldo, César Compilador. Ediciones desde Abajo. Bogotá, Págs 300-301

Según este autor el nuevo orden que se está consolidando es el monetario, donde no es cierto que haya desaparecido la regulación pública sino que se está haciendo con otros intereses, con otros objetivos, y con resultados distributivos igualmente diferentes. Lo que el capital financiero está pidiendo es una nueva arquitectura social, "...no se ha producido en realidad una desregulación de las finanzas sino que se ha establecido un nuevo orden con una potentísima regulación, si bien ésta es de otra naturaleza y actúa con otra ética..."⁸⁶.

Se ha ampliado la libertad de movimientos del capital con las posibilidades de expatriar capitales, lo que ha conformado una nueva geografía del dinero en busca del sueño de hacer del planeta un único mercado. Se ha profundizado la privatización del sistema financiero en todo el mundo, reforzando los grupos económicos ya existentes y creando otros, lo que ha conllevado al aumento de sus costos, dejando los beneficios exclusivamente para sus dueños. Se ha liberalizado el acceso al ahorro privado y público, como lo ocurrido con los fondos de pensiones, permitiéndole al sector privado lucrarse con el ahorro de las familias.

Se les ha concedido autonomía plena a los bancos centrales, constituyéndose en instancias de decisión ajenas al control estatal y de apoyo a los intereses financieros y se ha establecido como criterio de política económica la necesidad de combatir la inflación, con lo cual se ha generado una constante tensión al alza de las tasas de interés, convirtiéndose en políticas que favorecen a los poseedores de recursos financieros.

⁸⁶ Ibid. , pág 315

El sector financiero en Colombia

La ausencia de desarrollo en el sistema financiero colombiano de un mercado de capitales era percibido como una limitante para el crecimiento económico, por ello se implementó el crédito de fomento liderado por el Banco de la República para llenar el vacío que representaba la falta de financiación de la inversión productiva. Los préstamos que se hacían a la banca comercial a bajos costos para que se prestara a bajos intereses a determinados sectores de la economía, fracasó ante la falta de claridad respecto de los destinatarios finales. Producto de esta experiencia se generalizó el mecanismo de inversiones forzosas, que consistían en “emisión de títulos de largo plazo por el gobierno, que ser comprados obligatoriamente por los bancos comerciales, con un rendimiento bajo respecto al que reportaban las inversiones de corto plazo”⁸⁷

Con la creación en la década del treinta de la Caja Agraria como banco de fomento para el sector agrícola y el Banco Central Hipotecario dirigido a la construcción y adquisición de vivienda tanto rural como urbana, ya se habían dado los inicios de una banca de fomento más especializada en sectores específicos a los cuales dirigir el crédito productivo, por lo cual se recurre de manera formal a la consolidación en la década del cincuenta de este sistema de la banca de fomento, a través de la creación de los bancos Popular, Ganadero, y Cafetero. Finalmente con el criterio por parte del gobierno de incentivar el mercado de capitales se crean en 1957, las Corporaciones Financieras⁸⁸.

⁸⁷ Unión Nacional de Empleados Bancarios, 2003, “La Política de Fomento Financiero en Colombia: Evaluación Crítica y Elementos para una propuesta” en: Especulación Financiera, La Burbuja que hundió a Colombia. Ediciones UNEB. Primera edición. Pág. 128.

⁸⁸ UNEB, Ibid.

Teniendo una gran fortaleza en la banca de fomento, se desarrolla el sector financiero en Colombia, creando a su alrededor otro tipo de instituciones como las aseguradoras y luego las reaseguradoras, las compañías de financiamiento comercial y las corporaciones de ahorro y vivienda, que junto a los leasing y factoring, hicieron parte de la ampliación del negocio financiero con la reforma de 1975. La crisis de la deuda externa de la década del ochenta propicia una fuerte política de ajuste de la banca multilateral en todos los países de América Latina, lo que conlleva a sentar las bases para la liberalización financiera de la década del noventa, y a hacerse escuchar las voces que se oponían desde hacía rato a los controles al sistema y al régimen de inversiones forzosas auspiciado por el banco de la república⁸⁹.

Con la ley 45/90 o de reforma financiera, se buscaba adaptar el sistema financiero interno a las nuevas condiciones del contexto internacional, eliminando la llamada "represión financiera, expresión con la cual se suele caracterizar el sistema financiero existente antes de 1990, significando con ello el exceso de reglas fijadas por el Estado, una banca especializada de productos financieros, el monopolio de cuentas remuneradas ejercido por las corporaciones de ahorro y vivienda, altos encajes e inversiones forzosas. Una condición necesaria para impulsar la financiarización de la economía consistía en revertir todas estas características"⁹⁰.

La reforma constitucional de 1991 cambió el carácter del Banco de la República encargado de moderar las tasas de interés que inciden notablemente en la economía y lo independizó creando la figura de Banco Central, asignándole las facultades para la emisión de moneda, regular la circulación monetaria, los cambios internacionales y del crédito, prestar a los

⁸⁹ UNEB, Ibid.

⁹⁰ Meneses, Gustavo. 2003. Equilibrios inestables en la globalización financiera: Un análisis para Colombia, en: Rescate de lo Público. Poder Financiero y Derechos Sociales. Op Cit. Pág. 350.

demás bancos, administrar las reservas internacionales en beneficio de la economía y servir de agente fiscal del gobierno⁹¹. Se privatiza el manejo de la moneda en el país, pues la junta directiva del banco se puede constituir como persona jurídica por fuera de las tres ramas de los poderes del estado, con el argumento que se requieren decisiones técnicas y no políticas y una supuesta neutralidad. Se deja en un pequeño grupo de personas las decisiones como las tasas de interés que afectan de manera directa a la economía, el control de la inflación que impacta los salarios e incide en las negociaciones y se afecta la soberanía de la moneda, la cual, entra a ser el eje regulador de la economía.

A través de la ley 45/90 se aumentaron las exigencias de patrimonio para las entidades del sector financiero dando paso a la fusión de algunas y la desaparición de otras. Autorizó nuevas operaciones, facilitó la conversión, fusión y absorción de entidades financieras e incentivó la competencia promoviendo el ingreso del capital extranjero. Con la ley 9 del mismo año, se había terminado con los límites al capital internacional en cuanto a la participación accionaria en el sector y con el monopolio de la banca central en la administración de las divisas. Así, si hasta 1990 la inversión extranjera había estado dirigida a los establecimientos bancarios y las aseguradoras, a partir de 1991 comenzaron a ingresar recursos a otras instituciones crediticias.

Durante la primera mitad de la década del noventa se configuró un círculo vicioso de entrada de capitales, mayor oferta de divisas, revaluación de la tasa de cambio y alza de las tasas de interés, que solo se rompió en 1997 cuando, por factores internacionales (la crisis asiática y posteriormente la

⁹¹ UNEB. Op. Cit.

rusa), se produjo una estampida de capitales de los países emergentes. El crecimiento que se dio a comienzos de la década del noventa fue sobre la base del endeudamiento externo, pero el aparato productivo sufrió un horadamiento estructural. Cuando la situación se hizo evidente la economía se sumergió en una recesión sin precedentes, de la cual fue el detonante la crisis financiera del 99 y el bajo crecimiento de la economía⁹².

La legislación interna continúa adaptándose a las exigencias internacionales, prueba de ello la constituye la ley 798 del 2004 y la reciente reforma sobre el mercado de valores. A su vez, los intermediarios financieros han aceptado el reto tecnológico, según la Revista Semana de Agosto último, estudios que la Asociación Bancaria y de entidades financieras de Colombia Asobancaria, ha hecho sobre el tema lo confirman. "Cuando se iniciaron los bancos en línea se realizaban unas 10.000 operaciones mensuales: pagos, transferencias y consultas. En junio pasado se registraron cerca de 13 millones de operaciones vía Internet, en las que se movieron 14,3 billones de pesos. Sin embargo, la operación que más se hace por este medio es la consulta de saldos. Por eso, las entidades bancarias a través de sus sucursales en línea pretenden fomentar el uso de la red para otras operaciones. Para ello han hecho acuerdos con distintas empresas con el fin de que los clientes puedan pagar varios servicios sin moverse de la pantalla de su computador".

Las alianzas han sido tan efectivas que hoy, "...la telefonía celular, servicios públicos, medicina prepagada, educación, televisión por cable, servicios funerarios, turismo y seguros se pueden pagar on line. En el mundo electrónico de la banca también aparecen en escena las tarjetas de crédito virtuales. El concepto de ellas es el mismo: sistemas de dinero plástico con un número y clave únicos, sin evidencia física sino virtual y con uso limitado

⁹² UNEB, Op. Cit

para hacer compras, exclusivamente, por Internet. La tarjeta misma y la facturación de las compras son enviadas a través del correo electrónico. BANCOLOMBIA fue el pionero en este servicio. Su e-card funciona como una tarjeta de crédito común con un cupo bajo...⁹³.

La tendencia en crecimiento en el sector financiero es a la concentración de la propiedad, utilizando cada vez más la figura de las fusiones "en una clara manifestación del movimiento de centralización u concentración del capital; para satisfacer las demandas de mayores inversiones y, derivados de la presencia de economías de escala. En los últimos años se han fusionado grandes bancos en los Estados Unidos, Japón y Europa; una muestra de ello es la fusión del Chase Manhattan Bank con el Chemical Bank, la unión del Banco de Tokio y Mitsubishi Bank, y la asociación entre Citicorp y Travelers"⁹⁴.

En Colombia se anuncian varios procesos de fusión, reduciendo aún más el número de bancos de los veintidós que existen en el momento. Para este año se encuentran en proceso de fusión tres empresas del grupo BANCOLOMBIA como son Conavi, Corfinsura y BANCOLOMBIA; Banco Superior a Davivienda; Banco Aliadas ya fusionado con Banco de Occidente; Colmena y Caja Social; Banco Tequendama al Banco Sudameris; se liquidó la Caja de Crédito Agrario y se creó el Banco Agrario; se liquidaron el Banco Central Hipotecario y el Banco del Estado, se liquidó Bancafé dando paso al nuevo Banco Gran Banco y el gobierno se dispone a vender el último banco de su propiedad, Granahorrar.

⁹³ Revista Semana, Agosto 2005

⁹⁴ UNEB, Globalización Financiera y Burbuja Especulativa Op Cit Pág 27

Estas liquidaciones y fusiones además de concentrar la propiedad tomándola en renta oligopólica, tienen otras consecuencias como hacer más ineficientes los controles de supervisión al negocio financiero supeditando a los gobiernos y afectando la economía del país. Afectan al sector productivo porque estos conglomerados asumen políticas restrictivas del crédito y manejan las decisiones sobre los intereses de los mismos. Adicionalmente fijan los precios de sus productos y servicios, los cuales a veces son desbordados.

Precisamente a este respecto, recientemente un juez en respuesta a una acción instaurada por dos usuarios del sistema financiero que denunciaron abuso en posición dominante en la fijación de las tarifas que cobran por los diferentes servicios, sentenció que "las tarifas que cobran los bancos por los servicios son inconstitucionales y dispuso el pago de una indemnización a los afectados"⁹⁵. Lo novedoso del fallo es que el juez llamó la atención del Estado al dejar desprotegidos a los usuarios por no ejercer control y vigilancia de estas entidades, y considera que los organismos financieros están obligados a garantizar el derecho a los usuarios de participar en el procedimiento para establecer las tarifas de los servicios bancarios.

En cuanto a las relaciones laborales, a través de los procesos de liquidación se acaba con el derecho de asociación de los trabajadores y las trabajadoras y se niega el derecho a la negociación colectiva afectando todos los derechos a la libertad sindical, por cuanto las empresas que han liquidado según el mismo gobierno, es para sanearlas, lo que implica que las convenciones colectivas son un mal para las empresas. Por otro lado, se precariza el empleo pues los mismos trabajadores/as son reemplazados por la

⁹⁵ El Espectador, "Es un Abuso de los Bancos" semana del 28 de Agosto al 3 de Septiembre de 2005, Pág. 5A

nueva empresa con contratos flexibles, salarios más bajos a los que devengaban y prestaciones sociales de ley. Mediante lo procesos de fusión los empleadores recurren al recorte en las plantas de personal que implica el despido masivo del personal, aumento de la temporalidad y los servicios por outsourcing.

Negociación colectiva y sindicalismo de industria en el sector financiero

La primera negociación como sindicato de industria le corresponde a la UNEB en los bancos Popular y Cafetero, precisamente donde existía mayor tradición de conflicto en el marco de la negociación colectiva. Estos bancos son oficiales lo que implica que el sindicato tiene según la ley derecho a presentar pliego de peticiones y negociarlo, pero no a realizar huelga. Paralelamente a ello, la dirección del Banco Popular había sido cambiada por el gobierno en la perspectiva de su privatización y se avizoraban políticas drásticas propias de estos procesos. La respuesta de los empleadores fue la presentación de contrapligo en cada uno de los bancos, sus peticiones estaban centradas en las llamadas cláusulas normativas que involucraban reducción de permisos sindicales, abolición de la acción de reintegro por despido injustificado, contratación de temporales y pensión de jubilación⁹⁶.

Las negociaciones que duraron seis meses condujeron a la primera renegociación de derechos a través de la negociación, decisión tomada por el sindicato después que los dos bancos despidieran a 98 de sus dirigentes y dirigentas, lo que dio un saldo negativo al objetivo central propuesto con el sindicato de industria. De ahí en adelante se convirtió en una constante que

⁹⁶ Este último punto, -pensión de jubilación – en el caso de los/as trabajadores/as del banco cafetero quienes tenían pactada la pensión a los 20 años de servicio y cualquier edad

los bancos plantearan la renegociación de derechos en las negociaciones colectivas. En algunos casos, éstas fueron decididas por tribunales de arbitramento, quienes en ocasiones tomaron en cuenta las propuestas de las empresas para resolverlas a su favor.

El paralelismo sindical también se constituyó en un problema central de la negociación para la UNEB. A la existencia de dos sindicatos de industria que todavía se mantienen en el sector financiero, se suma la creación de varios sindicatos de empresa aún en los mismos bancos donde hacen presencia Aceb y UNEB, situación que se vuelve complicada en los períodos de negociación, por cuanto no es fácil decidir la representación en las mesas de negociación, permitiendo que las autoridades del trabajo medien en el conflicto, perdiendo autonomía y reconocimiento de sus afiliados. A excepción de los bancos Popular y Cafetero, en los restantes negocian la Aceb y la UNEB, y en ocasiones como el caso del banco BBVA y Banco Santander participan tres, pues existe un sindicato de empresa.

El derecho de libertad sindical no está solamente amenazado por los empleadores, el de asociación también ha sido desvirtuado por la misma dirigencia sindical; últimamente algunos dirigentes sindicales en acciones desesperadas para tratar de poner a salvo la estabilidad de los trabajadores y las trabajadoras ante la fusión, escisión o eliminación de entidades financieras, se han dado a la tarea de orientar la creación de sindicatos de empresa para otorgarle fuero sindical a los fundadores en procura de impedir los despidos colectivos, menguando ellos mismos las posibilidades del sindicato de industria y dejando un pésimo mensaje de la institución sindical en las bases.

De otra parte, los empleadores del sector también han recurrido a los despidos masivos, negociaciones de grandes grupos de trabajadores, flexibilización de la contratación a través de las agencias temporales, contratación de servicios por outsourcing, y todas las posibilidades creadas por la ley 50/90 para flexibilizar los contratos, los horarios de trabajo, las jornadas extendidas, las funciones en los cargos, transformando la noción de trabajo, a lo cual el sindicato no ha tenido una respuesta acorde con las nuevas estrategias empresariales.

Tratando de reaccionar a todas estas políticas laborales, FENASIBANCOL ha presionado para que se retomen los objetivos que condujeron al proceso de unificación planteando la negociación para todo el sector. En esta búsqueda se han presentado en tres ocasiones pliegos a la Asociación Bancaria, primero como **pliego marco**, con los demás sindicatos del sector financiero; luego como **pliego único** para las entidades donde tiene presencia la UNEB buscando ampliarlo a donde no existe sindicato, y luego como **pliego político** convocando a la coordinación con otros sectores sociales afectados por las políticas del sector financiero. En ninguna de estas oportunidades ha logrado interlocución con la asociación, salvo la segunda vez que con la mediación de la CUT se logró la convocatoria a un foro financiero, el cual no logró trascendencia por el manejo de segunda que le dio la agremiación patronal.

De un acumulado de 12.500 afiliados⁹⁷ en doce entidades del sector financiero⁹⁸ para el año de 1999, y aún habiendo después logrado consolidar afiliaciones en bancos como Granahorrar y en el Fondo de Pensiones y

⁹⁷ Ponencia de FENASIBANCOL, "Estado Organizativo de los Trabajadores de Banca y Seguros" presentada al Encuentro Nacional sobre Sindicalismo de Industria en el Sector Financiero, Bogotá, Julio 6 y 7 de 2000.

⁹⁸ Banco Popular, Bancafé, Banistmo, Santander, BBVA, Citibank, Sudameris, Bogotá, BANCOLOMBIA y Andino, Mercantil y Real.

Cesantías Santander, el nivel de afiliación a la UNEB ha bajado dramáticamente por la liquidación de bancos, los despidos masivos y las negociaciones impulsadas por los empleadores. Para marzo de 2005 existían 7.179 afiliados/as⁹⁹, los cuales a 31 de Agosto de 2005 se encuentran reducidos a más o menos 4.050¹⁰⁰ después de la liquidación de Bancafé por el Nuevo Bancafé, en el cual perdieron 2.600 afiliados de los 3.250 trabajadores y trabajadoras que había en ese banco.

El objetivo central que se propusieron los sindicatos bancarios al fusionarse en un solo sindicato, ha sido derrotado por los empleadores que han logrado imponer sus intereses en la negociación colectiva. Las empresas lograron nivelar a la ley 50/90 los derechos pactados convencionalmente, dando paso en algunos casos a la existencia de dos regímenes laborales por cuanto se ha tratado de mantener los derechos adquiridos para los trabajadores actuales pero negarlos para el personal que ingresa nuevo, lo que se ha constituido en diferenciaciones entre trabajadores y trabajadoras de la misma entidad que no contribuyen al derecho de asociación, ni a la igualdad en el trabajo.

Otro aspecto de retroceso lo constituye la vigencia de las convenciones colectivas, al lograr los empleadores distanciar más las fechas de vencimiento, lo que ha impedido la posibilidad de una sola negociación como sindicato de industria, quedando limitado el sindicato a la negociación por empresa como los sindicatos de base. En la actualidad, los sindicatos prefieren no presentar pliegos para evitar la pérdida de derechos, como ocurrió en los tres últimos años de existencia de Bancafé donde se decidió

⁹⁹ Ortega, Magda, 2005. Negociación Colectiva y Relaciones Laborales con enfoque de Género. Estudio de casos, BANCOLOMBIA y Fabricato. Oficina Internacional del Trabajo., Proyecto OIT/USDOL. Bogotá.D.C.

¹⁰⁰ Según cálculos del presidente y el tesorero nacional del sindicato, en conversación personal.

no presentar pliego ante el temor a la liquidación del banco, como efectivamente se dio el 7 de marzo de este año.

La situación no solo se torna difícil entre los sindicatos del sector financiero. En el informe presentado por las tres centrales a la 93ª conferencia de la OIT, denominado **“Colombia: el aniquilamiento del sindicalismo por la norma y por la práctica”**, patrones legales y de hecho de violación a los derechos de libertad sindical llevan a su desaparición, ante la mirada cómplice del Estado¹⁰¹, reiteran la “persistencia de políticas y un régimen legal que restringen la libertad de asociación sindical de los trabajadores y trabajadoras del país, que permiten una indebida injerencia del ejecutivo y de los empleadores en la constitución de los sindicatos y en el ejercicio de los derechos de negociación colectiva y huelga. No se acude a la concertación con las organizaciones de los trabajadores, sino a su desconocimiento y a la imposición - sin diálogo -, de políticas económicas y sociales que atentan contra los derechos de la población trabajadora colombiana, recurriendo en muchas ocasiones al desconocimiento de la propia legalidad interna”¹⁰².

Denuncian también la política oficial de este gobierno que busca que los sindicatos dejen de actuar en el plano reivindicativo para convertirse en “propositivos”, como reiteradamente lo ha señalado el mismo Presidente en diversas intervenciones públicas. En ese discurso oficial, va implícita una

¹⁰¹ INFORME DE LAS CENTRALES SINDICALES COLOMBIANAS A LA 93ª CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y AL CONSEJO DE ADMINISTRACION DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, elaborado por Alberto León Gómez Zuluaga del Equipo Jurídico de la Central Unitaria de Trabajadores y la Confederación de Trabajadores de Colombia – CTC-, de acuerdo con los Comités Ejecutivos de la Central Unitaria de Trabajadores –CUT-, la Confederación de General de Trabajadores – CGT – y la Confederación de Trabajadores de Colombia – CTC-. Este informe se apoya en la base de datos de la Central Unitaria de Trabajadores, en la base de datos de la Escuela Nacional Sindical, en el informe de la misma entidad y en documento elaborado por la CCJ. El Equipo Jurídico de la CUT – CTC está integrado por los abogados: Jorge Humberto Valero Rodríguez (Coordinador), Gelasio Cardona, Pablo Elías González Monguí, Marcel Silva R., Jorge Enrique Romero Pérez, Zita Froila Tinoco A., Alejandro García y Alberto León Gómez Zuluaga.

política de desestímulo a la negociación colectiva y la acción reivindicatoria de los sindicatos en relación con la economía nacional. "El Vice-Ministro de Relaciones laborales del Ministerio de la Protección Social dijo: "Nuestra invitación es a hacer una transición de un sindicalismo reivindicatorio a otro de participación, donde se tenga la posibilidad de ser empresario"¹⁰³

Igualmente dejaron expresado que el Presidente de la República ha dispuesto la reestructuración o transformación de 152 entidades estatales. El proceso que se inició con Telecom, que al día siguiente de su cierre fue reabierta con otra razón social, igual sigla, nuevos trabajadores – muchos de ellos contratados a través de outsourcing – sin "carga convencional" y nuevos salarios, se ha aplicado para otras entidades como el Instituto de los Seguros Sociales, el cual fue escindido, transfiriendo a siete Empresas Sociales del Estado (EESSEE) creadas a partir de las Clínicas que hasta entonces tenía la entidad, toda la atención en salud.

A los trabajadores que quedaron en las EESSEE, se les cambio la naturaleza del vínculo laboral de trabajadores oficiales (con derecho a negociación colectiva) a empleados públicos (sin derecho de negociación colectiva), se les excluyó del sindicato de empresa al que pertenecían, se les quitaron los beneficios convencionales (de negociación colectiva) lo que supuso reducciones salariales, incremento de la jornada laboral ordinaria, perdida de prestaciones convencionales y de estabilidad. De los 18.000 trabajadores que tenía el ISS, 13.000 pasaron a ser trabajadores de las EESSEE. Igual tratamiento se le dio al Instituto Nacional de Radio y Televisión – INRAVISION-, reabierta al día siguiente con otro nombre, nuevos trabajadores, sin sindicato y sin convención. En Bancafé, se ordena la

¹⁰³ Citado en el informe de las centrales sindicales a la 93 conferencia de la OIT Periódico "EL COLOMBIANO" de Medellín, Edición 31.473, año 94, correspondiente al 1 de mayo de 2005

liquidación, se crea un nuevo banco bajo el nombre GRAN BANCO BANCAFÉ, con trabajadores nuevos. Sin sindicato, sin convención, con los mismos activos de Bancafé, los mismos trabajadores y el mismo giro de actividades. Lo mismo ocurrió con el hospital González Valencia de la ciudad de Bucaramanga.

Igualmente las centrales sindicales llaman la atención al comité de libertad sindical sobre la disminución de la negociación colectiva tanto en número como en la cobertura total de trabajadores y trabajadoras, mostrando un desplazamiento hacia los pactos, "...por cada dos Convenciones Colectivas (incluyendo en el concepto los laudos arbitrales en conflictos colectivos entre sindicatos y empleadores), en el lapso 2002 - 2003 se registró ante el Ministerio de la Protección Social un pacto colectivo, es decir, un acuerdo laboral con no sindicados¹⁰⁴. Este tipo de contratación aumentó diez puntos del 2002 al 2003 y el conjunto de la contratación colectiva (incluyendo los llamados "pactos") disminuyó dramáticamente durante el mismo período..."¹⁰⁵

En cuanto al derecho de asociación colectiva manifiestan su preocupación por el descenso que ha tenido, "el Ministerio ha reconocido la inscripción y aumentó el número de negaciones de la inscripción, en muchos casos a instancias de empleadores. En 1994, de acuerdo con estadísticas oficiales, la tasa de sindicalización era de 5.4%; en 2002, había bajado al 4.3 %. En el mismo lapso, la PEA se incrementó, aproximadamente en un 4 %". Cada vez en forma más abierta, se evidencia una política para negar la inscripción de sindicatos de industria, mediante subterfugios que resultan inaceptables de acuerdo a las disposiciones de los Convenios de la Organización

¹⁰⁴ Término utilizado así en los informes para las conferencias de la OIT en Europa, en referencia a los sindicalizados.

¹⁰⁵ Informe de las Centrales Sindicales a la 93ª conferencia de la OIT. Op. Cit.

Internacional del Trabajo, en particular del Convenio número 87 y a la luz de la Constitución Política colombiana.

El empresariado colombiano –igual que el Gobierno- afirma ser respetuoso de los derechos de libertad sindical. Sin embargo, en el segundo semestre de 2003, el diario económico Portafolio – el más importante del país, publicó el resultado de una encuesta entre empresarios colombianos, en la cual a la pregunta sobre las “opciones que representan una verdadera reestructuración del Estado” el 31.6% de los empresarios consultados respondió “**acabar sindicatos**”¹⁰⁶.

Las centrales sindicales le piden a la 93ª conferencia de la OIT que disponga la integración de una Comisión de Investigación y Conciliación prevista en los reglamentos de la O.I.T, para que realice una investigación independiente sobre los asuntos puestos a consideración del Consejo, a fin de buscar solución a las numerosas dificultades planteadas e inste al Gobierno colombiano a brindar su cooperación para el efecto. También le pide que incluya en el orden del día de las sesiones de noviembre de 2005, marzo y junio de 2006, una revisión de la grave situación de los derechos de libertad sindical en Colombia a partir de las informaciones recaudadas por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y recomendaciones de la Oficina Internacional del Trabajo, los comentarios de los sindicatos, los empleadores y el Gobierno colombianos, así como los Informes que presente la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

¹⁰⁶ Citado en el informe de las centrales, Periódico “Portafolio”, edición N° 1652, correspondiente al 31 de julio de 2003, página 40. Según la ficha técnica reseñada en el periódico, la encuesta fue realizada a 1.080 empresarios (uno por empresa seleccionada).

Como lo advirtiera Álvaro Delgado en <<Reflexiones sobre la crisis actual del sindicalismo colombiano>>, "el saldo final de los años noventa había sido el ascenso del desempleo, del subempleo y de una mayor precariedad del trabajo asalariado, esto es todo lo contrario de lo prospectado por las reformas laborales desde 1990"¹⁰⁷. No sobra advertir que el actual presidente de la república fue el ponente en el congreso de la reforma laboral o ley 50/90 y que una vez más, en el proyecto de ley 046 de 1999 artículo 65, sobre saneamiento fiscal y gastos de funcionamiento, incluía "la eliminación de las convenciones colectivas para los entes que funcionan en departamentos, ciudades y municipios"¹⁰⁸. Aunque este artículo no pasó en el proyecto de ley, posteriormente fue aplicado a través de los entes territoriales.

¹⁰⁷ Delgado, Álvaro 2003. Reflexiones sobre la crisis actual del sindicalismo colombiano, en: Actualidad Colombiana, Año XV, Fescol, Bogotá D.C. Noviembre, Pág. 6.

¹⁰⁸ *Ibíd.*, citando el diario conservador La República, Abril de 2000.

CAPITULO III

MUJERES TRABAJO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las mujeres en el movimiento sindical

Desde los orígenes del movimiento sindical las mujeres han estado presentes en sus luchas y en la construcción de sus demandas y derechos. Aunque la historia no ha sido justa al reconocer como actor fundamental casi exclusivamente a los hombres, las trabajadoras desde que se incorporaron al mercado laboral han dejado plasmada su impronta personal en la construcción de su propia identidad como sujetos del trabajo, diferentes a sus pares masculinos.

Tomando en el país un caso relevante, a partir de la llamada industrialización antioqueña la participación laboral de las mujeres en la industria textil se dio de manera mayoritaria como parte de las concepciones de los empleadores sobre una mano de obra poco calificada y de bajo costo, propicia para asumir extensas jornadas laborales, con salarios inferiores al que ganaban los hombres y de fácil manejo. Sin embargo, "en febrero de 1920 cuatrocientas mujeres y unos cien hombres de la fábrica de tejidos más grande de Colombia, la Compañía de Tejidos de Medellín, se declararon en huelga"¹⁰⁹. Esta mayoritaria participación femenina en la fuerza laboral y en la huelga, cambiaron radicalmente el "entendimiento de los observadores sobre lo que una huelga podría ser"¹¹⁰.

¹⁰⁹ Farnsworth-Alvear, Ann. 1996. El misterioso caso de los hombres desaparecidos: género y clase en el Medellín de comienzos de la era industrial", en: Historia y Sociedad. Universidad Nacional de Colombia, Sede de Medellín, Facultad de Ciencias Humanas, Departamento de Historia. Págs. 141-167.

¹¹⁰ Ibid..

Entre las demandas planteadas como antesala a la huelga se encontraban aumento salarial del 40%, reducción de la jornada laboral a nueve horas y cincuenta minutos como se trabaja en otras textileras y el despido de tres supervisores que abusaban con frecuencia de las trabajadoras, aspecto que se constituyó en el elemento que dio pie a la huelga y que fue planteado según lo manifestaban las obreras, como parte del trato digno y respetuoso a las mujeres en el trabajo. En el propio período de la huelga y ante el cubrimiento que la prensa y diversos sectores dieron del movimiento, las huelguistas demandaron una discusión pública sobre las condiciones de trabajo denunciando prácticas indignas que se desarrollaban, como la prohibición que hacía el dueño del uso de calzado dentro de la fábrica o las constantes multas que aplicaban los supervisores por infracciones menores o, el ser forzadas a trabajar cuando estaban enfermas¹¹¹.

El movimiento concitó una amplia solidaridad y reconocimiento. También develó las construcciones de género implícitas por las instituciones que, como los medios de comunicación y la iglesia estuvieron prestos a acudir en su despliegue o en su mediación. Mientras por un lado la prensa oficial presentaba la huelga como de “señoritas” o de “pobres mujercitas” o “pobres obreras” apoyados en imágenes de la mujer obrera como inocente, sexualmente vulnerable y merecedora de compasión y protección, por otro lado invisibilizaban a los hombres que minoritariamente participaban también de la huelga y se referían a las mujeres como seres con capacidades viriles, por encontrarse dirigiendo y participando de la huelga.

¹¹¹ Ibid.,

La iglesia por su parte llamó a la compasión de las trabajadoras, aceptando la inevitabilidad del trabajo asalariado femenino, demandando la necesidad de protección y denunciando a la mujer como “ser dislocado”, forzado por las circunstancias a violar el mandato del cielo¹¹². Consideraba la iglesia que las mujeres merecían mayor compasión que los hombres en el trabajo y por ello convocaba a su protección a través de campañas en las cuales contribuía, a la vez que llamaba la atención de la legislación para que también las protegiera.

Precisamente acudiendo a la legislación se producían ordenanzas que buscaban vigilar la vida de las mujeres en las fábricas, a través de las cuales se realizaba protección y control de la sexualidad femenina. En los contenidos de un proyecto a la asamblea departamental de la época se puede leer explícito tal propósito: “...es necesario que la mirada policiva penetre las fábricas, a fin de que los lugares de trabajo no se conviertan en lugares de seducción...de forma que entregadas a sus labores (las mujeres trabajadoras) no pongan en peligro su virtud; de tal forma que mientras tejen piezas productivas para el mercado comercial ellas al mismo tiempo no tejan la deshonra de sus vidas...”¹¹³.

Mientras por un lado las mujeres buscaban ser reconocidas en su identidad como sujetos del trabajo recurriendo para ello a los mismos mecanismos que sus pares masculinos como el sindicato, por otro, las instituciones de la sociedad las limitaban dentro de sus propias concepciones como seres subordinados y secundarios, a permanecer dependientes y a asumir la función reproductiva y maternal definida socialmente. Esta visión de las mujeres en el trabajo se refuerza con las determinaciones que toman los

¹¹² Ibid.,

¹¹³ Ibid., pág. 156

empleadores. Según Luz Gabriela Arango¹¹⁴, la participación femenina en el sector industrial se reduce dramáticamente a partir de la década del cincuenta, asistiendo a una expulsión de la mujer de los sectores que se modernizan con la introducción de métodos de la ingeniería Standard, los cuales tienen como consecuencia una evidente masculinización de la fuerza laboral.

Aunque las mujeres siguen participando en la fuerza laboral, cambian sustancialmente las condiciones de su inserción. Entre las décadas del 50 al 70, se produce un cambio que ubica a las mujeres en los sectores menos dinámicos de la economía, ganando presencia mayoritaria en el sector informal y en ubicación en las categorías inferiores de oficios y salarios. Su participación en las luchas obreras de este período también se mantiene, aunque su presencia en la conducción de los sindicatos es mínima. Según Arango, “las organizaciones sindicales no desarrollan aún políticas claras con respecto a las mujeres y sus “culturas sindicales” no ofrecen estímulos suficientes a las trabajadoras que podrían desarrollar una vocación militante”¹¹⁵

En el estudio realizado por Berenice Godhino plantea que “...los años ochenta corresponden a la entrada organizada de las mujeres en el movimiento sindical, como parte de un proceso más amplio, iniciado en los años 70, de la eclosión de ellas como sujeto social y político, reclamando ciudadanía y derechos, autonomía y libertad”¹¹⁶. Entre los aspectos que identifica con los cambios que potencian su ingreso, se encuentran el papel que juega el feminismo al confrontar formas tradicionales sobre la mujer, las

¹¹⁴ Arango Luz Gabriela, 1995. “El Proletariado Femenino entre los años 50 y 70, en: Las Mujeres en la Historia de Colombia. Tomo II, Mujeres y Sociedad. Grupo Editorial Normal. Págs. 502 - 527.

¹¹⁵ Ibid., pág. 505.

¹¹⁶ Godhino, María Berenice. Op. Cit. Pág. 78.

luchas sociales y políticas que se suceden en América Latina durante la década del setenta contra las dictaduras y por la recuperación de la democracia y, la incorporación masiva de las mujeres al trabajo, sobre todo en el sector servicios.

A pesar de estos importantes cambios el movimiento sindical presenta dificultades para entrever los nexos reales entre la explotación de clase y la opresión sexual. Debido a la formación ideológica y cultural de los dirigentes del movimiento sindical, éstos tienen poca sensibilidad para incorporar y luchar contra la discriminación de las mujeres en el trabajo e incorporar sus demandas. Estos temas siguen siendo preocupación de las lideresas pero no de los sindicatos, considerados por estos irrelevantes y marginales, así correspondan al 50% de la fuerza laboral (según es la participación laboral femenina), que representan. Tampoco existe interés por adelantar investigación que les permita comprender la situación, ni se traducen en políticas prácticas las conclusiones emanadas de los congresos, donde a veces se aprueban aspectos de género¹¹⁷.

En el caso de Colombia, la participación de las trabajadoras en el movimiento sindical ha sido permanente y constante a través de la historia, aunque de manera minoritaria de acuerdo a su presencia laboral. Varios son los aspectos que tienen que ver con su incipiente vinculación. En un estudio realizado en el departamento de Antioquia sobre las formas de asociación y participación sindical de las trabajadoras en el siglo XX por Ana Catalina Reyes y María Claudia Saavedra¹¹⁸, plantean como barreras que impiden una mayor participación de las trabajadoras en los sindicatos, la triple jornada que implica para las mujeres la realización paralelamente con el trabajo

¹¹⁷ Ibid.,

¹¹⁸ Reyes, Ana Catalina y Saavedra, María Claudia, 2005. Mujeres y Trabajo en Antioquia durante el siglo XX. Ensayos Laborales 13, Ediciones Escuela Nacional Sindical ENS.

productivo y el reproductivo, si además asumen la participación sindical como parte de sus intereses.

Esta situación se refuerza de manera fundamental con la cultura sindical que desarrollan las organizaciones gremiales, que no animan a la participación de las mujeres, ni desarrollan programas orientados a la mayor vinculación sindical. Además, desconocen los problemas que viven las mujeres en el trabajo, no solo como trabajadoras sino por ser mujeres. La maternidad, el cuidado de los/as hijos/as, las labores domésticas, el acoso y el abuso sexual y la discriminación laboral, no han sido tenidos en cuenta por el movimiento sindical para asumirlos dentro de sus programas, ni en los sindicatos a donde están afiliadas directamente las trabajadoras, ni como parte de la orientación de las centrales sindicales.

Las autoras plantean que la limitada participación de las mujeres está relacionada con “la debilidad del sindicalismo en Colombia y obedece a la desconfianza y al cuestionamiento de las prácticas sindicales: se critican las directivas elitistas y excluyentes, la poca democracia que hay en las centrales, los deficientes canales de comunicación entre las bases y los dirigentes, la poca educación política de los ciudadanos – entre ellos los propios líderes sindicales – y las limitadas fuentes de financiación de los sindicatos que limitan las posibilidades de negociación. Todas estas razones han contribuido a fortalecer la desconfianza”¹¹⁹.

No obstante estas críticas al sindicalismo, unas veces ciertas y otras injustas por ser realizadas de manera general desconociendo sus diferencias, las mujeres trabajadoras han sido parte vital del sindicalismo. Como dicen Reyes

¹¹⁹ Ibid., pág 109

y Saavedra, desde “la participación, la afiliación, la movilización, la lucha reivindicativa y las propuestas organizativas en varios sectores y regiones, pero todos sus actos se han interpretado como una vocación de servicio y han sido reforzados por un liderazgo femenino doméstico institucional cuya intencionalidad política aún no logra permear las direcciones sindicales”¹²⁰. Aunque no han sido pocas quienes han llegado, si son pocas las que logran mantenerse o “sobrevivir” a las estructuras fuertemente masculinizadas del movimiento sindical, construyendo un liderazgo más afín con la lógica clasista y sexista que reproducen sus estructuras y ante la ausencia de políticas de género a su interior.

Sin embargo se han intentado con diferentes desarrollos incluir la temática de “las mujeres” desde las centrales sindicales. Reyes y Saavedra indican que en 1963 en el congreso de la Central de Trabajadores de Colombia (CTC), se aprobó la creación de una **secretaría de asuntos femeninos**, lo cual derivó en una reforma de estatutos para incluir sus funciones y deberes. Además definió la capacitación como el eje para fomentar la conciencia sindical en las mujeres trabajadoras, acompañada de la creación de sala-cunas, actividades deportivas y otras acciones orientadas al beneficio de sus hijos como parte del reconocimiento a las mujeres. Finalmente fueron más fuertes las concepciones tradicionales y el tutelaje frente al liderazgo femenino, que aún con el apoyo de la ORIT-CIOLS, los desarrollos no han logrado cambiar de manera sustancial la participación sindical de las mujeres ni su representación.

En la Central Unitaria de Trabajadores y Trabajadoras CUT, es a partir del primer congreso de la mujer trabajadora realizado del 19 al 21 de noviembre

¹²⁰ Ibid., pág. 108

de 1987, que se inicia el proceso de organización y cualificación de las mujeres que están en las direcciones sindicales. Entre las conclusiones más importantes adoptadas por el congreso se encuentra la creación de secretarías de la mujer en los sindicatos y federaciones filiales de la central. Este aspecto tan importante aunque no tiene seguimiento y asesoría, se desarrolla de manera desigual y variada, dando paso en el año 1991 a la reactivación del trabajo con las mujeres a partir de la secretaría de educación de la CUT.

Dos años después una junta nacional toma la decisión de crear el departamento de la mujer como lo habían señalado las conclusiones del primer congreso. Como parte de las conclusiones del II congreso realizado en junio de 1994 se crea en febrero de 1995 la escuela de formación del liderazgo femenino Betsabé Espinosa¹²¹. Al comienzo todos los esfuerzos se orientaban a potenciar y fortalecer la participación de las mujeres en las instancias de dirección y a cualificar sus liderazgos. El segundo congreso buscó profundizar sobre ello y sobre las condiciones de las mujeres en el trabajo.

No obstante los importantes desarrollos logrados por el departamento de la mujer de la CUT¹²² los beneficios y avances para las lideresas sindicales y para lograr un mejor posicionamiento en el movimiento sindical se han quedado cortos. Pese a la importante financiación internacional que ha recibido y el apoyo que ha logrado tener del comité ejecutivo de la central, lo que permitió la creación de la Casa de la Mujer en Agosto de 1995, proyecto

¹²¹ En el rastreo que Claudia Linares realiza a través de la historiadora Magdala Velásquez sobre la historia de las mujeres en el movimiento sindical, recoge el nombre de esta líder sindical de la década del veinte y lo propone para ser asumido como reconocimiento por la escuela de liderazgos femeninos que se empezaba a crear. Claudia Linares era funcionaria del departamento desde el inicio del proceso de reactivación en el año 1991.

¹²² Del cual hice parte desde su fundación con el primer Congreso en 1987, hasta Diciembre de 1998, lo que me permitió un conocimiento directo de sus desarrollos

que debía cumplir el papel de reorganizar, orientar y asesorar a las trabajadoras despedidas del empleo formal, sus desarrollos se han quedado en manos de un pequeño grupo de lideresas sindicales, creándose más en una élite femenina con reconocimiento externo a la central, que en dinamizar un proyecto político que desarrolle la perspectiva de género. Sin embargo, pese a que internamente no existen avances colectivos ni desarrollos de la perspectiva de género en los sindicatos y en la central, hoy se postula ante el país como uno de los pocos procesos avanzados de las mujeres del movimiento sindical, con reconocimiento nacional e internacional.

Negociación colectiva y derechos laborales de las mujeres

Los estudios que develan la discriminación laboral de las mujeres y la cada vez mayor participación laboral han llevado desde hace ya varias décadas a plantear la inclusión de sus intereses como parte del reconocimiento económico y social en igualdad de condiciones en el trabajo. Cuestión que no es fácil por cuanto el movimiento sindical a pesar de la importante participación femenina en la fuerza laboral, sigue siendo dirigido mayoritariamente por hombres, incluso, en sectores productivos o empresas con una alta presencia de mujeres. Tradicionalmente se ha considerado por parte del movimiento sindical que en la negociación colectiva deben estar representados los intereses generales del trabajo, los cuales son masculinos, obviando las especificidades que hacen parte de la fuerza laboral, entre las cuales se encuentran los intereses de género, raza, etnia y generación, entre otros.

Otro aspecto a resaltar es que esta discusión es relativamente nueva para el movimiento sindical y debido a ello y a la falta de un conocimiento más profundo sobre qué es y qué implican las cuestiones de género, es difícil que los hombres y las mujeres entiendan y asuman los derechos laborales

femeninos para su inclusión en los pliegos de peticiones y en la negociación colectiva. Sin embargo, este no es un tema que corresponda únicamente al marco de la negociación que se da en la empresa entre patronos y trabajadores/as, sino que se extiende a los marcos legales y nacionales que faciliten y promuevan la inclusión de estos temas, como por ejemplo un plan general de igualdad de oportunidades o una ley sobre igualdad¹²³. Se requiere generar un corpus más global, que convoque y sensibilice también a los empleadores para admitir estas propuestas y aceptar su discusión.

Cada vez es mayor la inclusión de cláusulas relativas a la equidad de género en el trabajo, sin embargo, es en los países industrializados donde más acogida y desarrollo han tenido. Mariluz Vega, resalta en el 2001 en Francia la ley relativa a la “igualdad profesional de mujeres y hombres” y en España en el año 2000, el “Plan de Acción para la Igualdad”, que promueven medidas de no discriminación en el área laboral e incluyen la negociación colectiva como instrumento para lograrlo. Los resultados están a la vista, más de 2.500 contratos colectivos en Francia, le permiten a las mujeres con baja calificación acceder a puestos más calificados, de mejor remuneración ó en los que son una minoría¹²⁴. En países como Canadá y Estados Unidos se le confiere prioridad a estos temas de la igualdad entre los géneros y se toman medidas en el orden laboral.

En los países escandinavos el tema de la igualdad de género no solo está en la legislación sino que es transversal en la agenda de negociación, en otros como España y Portugal constituye un asunto “legal”. En la mayoría de los países de Europa el mayor número de cláusulas versa sobre la acción

¹²³ Vega, Mariluz. 2005. Negociación Colectiva e Igualdad: Dos Derechos Fundamentales Interrelacionados, en: América Latina, Negociación Colectiva y Equidad de Género. Abramo Laís y Rangel Marta, Editoras. Oficina Regional de la OIT para América Latina y El Caribe. Chile. Primera Edición. Capítulo II. Págs, 69 a 95.

¹²⁴ Ibid.,

afirmativa, especialmente en el aspecto de contratación, formación e incluso ofertas de empleo y políticas de ascensos. La igualdad de remuneración es una de las mayores preocupaciones presente en las discusiones y particularmente en Suecia se han establecido medidas específicas para revisar siempre en todas las negociaciones, el salario de las mujeres en relación con los hombres¹²⁵.

Otra forma de controlar que se cumplan las cláusulas sobre no discriminación es a través de comités de vigilancia o comités de igualdad. Tal es el caso de la industria metalúrgica en Madrid o la empresa Electrolux-Zanussi en Italia. En países como Australia el 30% de los acuerdos abarcan temas de género y en E.U. se le da especial importancia al tema del acoso sexual¹²⁶.

Por el contrario los países no industrializados presentan profundas carencias en torno al reconocimiento de los derechos de igualdad entre los géneros en el trabajo; el mayor número de cláusulas enfocadas a la protección de la maternidad y el cuidado de la infancia. En América Latina está aún incipiente la inclusión de los aspectos de género en las convenciones colectivas. Según el último estudio realizado por la OIT (Ábramo 2005) en seis países de la región, (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay y Venezuela), el debilitamiento de la negociación colectiva y los problemas de las reformas laborales, dificultan aún más la inclusión de los temas de género en las agendas de negociación. Sin embargo se han dado en la última década avances en las legislaciones de varios países en materia de igualdad de oportunidades, que contienen explícitamente la prohibición de discriminaciones fundadas entre otros motivos, en el sexo de las personas.

¹²⁵ Ibid.,

¹²⁶ Ibid.,

El estudio considera como relevante la presencia de los temas de género en la negociación colectiva. El número promedio de cláusulas varía entre 0.4% en Uruguay a 8.1 en Venezuela; en Brasil, Chile y Paraguay este promedio oscila entre 4.5 a casi 6. Las diferencias se explican por las tradiciones sindicales que se expresan en cada uno de los países como la renovación de los convenios cada año, el ámbito donde se define la negociación que tradicionalmente es la empresa y en menor proporción la rama de actividad y la pertinencia o no, según la opinión de los actores laborales de incorporar a través de la negociación colectiva algunos derechos establecidos en las legislaciones nacionales. Estas características tienen incidencia en el número de convenios negociados en cada país y en las cláusulas existentes en cada uno de ellos¹²⁷.

Lo anterior, según las autoras, hace necesario fijar el énfasis en el contenido de las cláusulas negociadas. Éstas son:

- ✓ Extensión de la licencia por maternidad
- ✓ Institución y extensión de la licencia por paternidad
- ✓ Ampliación del período en que la mujer embarazada está protegida contra el despido
- ✓ Protección contra el despido del padre en caso de nacimiento de un/a hijo/a
- ✓ Garantía de integridad del salario durante la licencia por maternidad
- ✓ Reducción de la jornada de trabajo para la mujer embarazada
- ✓ Extensión de los horarios destinados a la lactancia (considerados como tiempo de trabajo y remunerado en tanto tal) y ampliación del plazo de duración de este beneficio
- ✓ Protección de la salud de la mujer en caso de aborto legal o no voluntario

¹²⁷ Abramo, Lais, y Rangel Marta, 2005. Negociación Colectiva e Igualdad de Género en: América Latina: Un Análisis Comparativo, en: América Latina Negociación colectiva y equidad de género. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Primera Edición. Capítulo I, Págs. 15 a 61.

- ✓ Permiso de ausencia al trabajo para acompañar a los/as hijos/as por razones de salud y educación
- ✓ Ampliación de la duración y mejora de la calidad de los servicios de guardería infantil
- ✓ Garantías para padres y madres adoptivos: licencia por maternidad y protección contra el despido de las madres y de los padres y servicio de guarderías infantiles.
- ✓ Sanciones en caso de acoso sexual
- ✓ Facilidades para la prevención del cáncer ginecológico
- ✓ Afirmación de los principios de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
- ✓ Afirmación de los principios de no discriminación por razones de género, raza, VIH-SIDA y otras
- ✓ Adopción de planes de igualdad de oportunidades

Estas cláusulas fueron clasificadas en cuatro grupos. En el primero se encuentran los temas relativos a la **maternidad/paternidad**, los cuales constituyen las más reiteradas en la mayoría de convenios, con el 54.6%, en las que se incluyen: licencia por maternidad, salud de la mujer durante el embarazo y lactancia, responsabilidad y derechos de la paternidad en torno al cuidado infantil, licencia por paternidad, guarderías infantiles, permisos para atender a los menores en enfermedad y derechos relativos a la adopción.

En el segundo grupo se encuentran las **responsabilidades familiares**, que van más allá del momento del nacimiento, e incluye licencias para el cuidado de lo/as hijos/as y otros familiares o la atención a problemáticas relacionadas con la familia como situaciones de educación, salud, cambio de residencia,

etc. Estas cláusulas ocupan el 36.4% de los aspectos de género en los convenios.

En el tercer grupo se encuentran las relativas a las **condiciones de trabajo**: remuneraciones, capacitación, jornada de trabajo, seguridad e higiene, salud de la mujer (no relacionada al embarazo y la lactancia) y acoso sexual. Estas cláusulas ocupan el 5.3% de los convenios en equidad de género. Finalmente en el cuarto grupo se encuentran la **eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades** en sentido general, e incluye las cláusulas que reafirman los principios de eliminación de la discriminación por razones de sexo, y otras que buscan establecer planes y acciones más integradas de promoción de la igualdad de oportunidades en diversas áreas. Estas ocupan el 3.7% de los convenios¹²⁸.

No existe unidad de criterios entre los sindicatos de estos países en torno a incluir en las convenciones colectivas aspectos de la legislación que protegen y promueven la igualdad de oportunidades entre los géneros, producto de ello el 55% del total de cláusulas representan un avance con relación a lo que se encuentra establecido en la legislación laboral de cada uno de estos países, y el restante 45% consiste en la reafirmación de los aspectos contenidos en las legislaciones. Los actores laborales en Argentina, Brasil y Paraguay, consideran que reafirmar por medio de los convenios colectivos lo que ya está en la ley es una forma de crear un instrumento que tenga por objetivo fortalecer y fiscalizar el cumplimiento de la ley, por el contrario, en Chile y Uruguay, los actores laborales consideran que no es necesario reafirmar en los convenios colectivos lo que ya existe por ley. Entre los nuevos derechos convencionales son frecuentes la ampliación de cobertura

¹²⁸ Ibid..

en los tiempos de duración de los beneficios de ley, pero existen otras que establecen nuevos derechos¹²⁹.

En un análisis más detallado sobre los contenidos reales de las cláusulas comprendidas en los convenios colectivos, Abramo y Rangel establecen diferenciaciones importantes en aspectos que representan avances en relación con la promoción de la igualdad, como aquellas que protegen contra el despido también a los padres cuando nacen los/as hijos/as, extensión del servicio de guarderías para los/as hijos/as del personal masculino, la igualdad de oportunidades para la capacitación ó formas concretas de promoción de la igualdad de remuneración¹³⁰. Aunque no es fácil definir la importancia de un derecho sobre el otro o qué cláusulas representan un mayor avance en el establecimiento efectivo de la igualdad de oportunidades.

Un ejemplo lo pueden constituir las cláusulas referidas a la promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, las cuales constituyen el 3.7%¹³¹, pues la mayoría de las veces se plantean de manera programática reafirmando lo que ya está en la legislación o en los convenios de la OIT. En la mayoría de los casos no se encuentran definidos los mecanismos concretos por medio de los cuales se puede monitorear su cumplimiento a cabalidad, puesto que no existen comisiones bipartitas o mesas para la discusión, presentación de propuestas y monitoreo del tema, o evaluación y rediseño de las políticas de capacitación, acceso al empleo, evaluación del desempeño, remuneración y promoción en igualdad de oportunidades.

¹²⁹ Ibid.,

¹³⁰ Ibid.,

¹³¹ Se destacan Paraguay que tiene un porcentaje levemente superior del 8% y Chile donde hay total ausencia. Ibid.,

Un área fundamental para promover la igualdad entre los sexos y la eliminación de la discriminación de las mujeres en el trabajo es en los aspectos relacionados con la **protección a la maternidad/paternidad**, por cuanto aún existen muchas dificultades para el reconocimiento de los contenidos en la legislación y en los convenios Nos, 3, 103 y 183, de la OIT sobre licencia remunerada pre y post parto, protección contra el despido, intervalos para la lactancia considerados tiempo de trabajo y remunerados en tanto tal y protección a la salud de la mujer durante el embarazo. Son también bastante reducidos los avances tanto de las legislaciones como de los convenios colectivos en el sentido de promover un mayor equilibrio entre los trabajadores de ambos sexos en lo que se refiere a las responsabilidades familiares.

Con referencia a los aspectos de la maternidad/paternidad aunque estén contenidos en las legislaciones, Abramo y Rangel consideran importante incluirlas en la negociación colectiva, por cinco razones:

- ❖ Como una forma de instrumento colectivo que facilite la promoción y fiscalización de la legislación nacional
- ❖ Como una barrera ante los posibles intentos de flexibilización de la legislación, como ha venido ocurriendo en varios países.
- ❖ Como forma de ampliar la duración de estos derechos y beneficios, aumentando los días de licencia por paternidad o el plazo de protección contra el despido para las trabajadoras en el periodo postparto.
- ❖ Como ampliación de la cobertura de estos derechos, por ejemplo, protección a las madres adoptivas contra el despido o el derecho a salas cunas para los/as hijos/as adoptivos/as.
- ❖ Como forma de instituir nuevos derechos.

La protección a la maternidad/paternidad se constituye en el punto más importante para la negociación colectiva con el 54.6%, siendo Brasil el país que más importancia relativa le da a estos aspectos con el 62.6%, seguido por Argentina con el 56.1%. En Paraguay y Uruguay, la proporción es del 50%, mientras en Chile y Venezuela es del 44%. Del total de cláusulas incluidas en los convenios respecto a este tema, el 50% reafirma aspectos que ya están contenidos en las legislaciones, mientras el otro 50% se constituye en avances a lo de ley. Donde se observan mayores progresos, es en el aspecto relacionado con la adopción, las guarderías infantiles y el embarazo.

Otros aspectos no menos importantes en cuanto a los avances en la protección a la maternidad/paternidad, tienen que ver con la ampliación de la licencia por maternidad. Llama la atención que en Paraguay han llegado a tener en cuenta los nacimientos múltiples o de hijos/as con discapacidad (desde seis días hasta 36, adicionales); ampliación de la protección contra el despido a la madre embarazada o lactante; reducción de la jornada de trabajo de las mujeres embarazadas (hasta 30 minutos diarios), reducción de la jornada de trabajo a la mitad durante el período de lactancia (hasta seis meses en Uruguay).

También se ha instituido la licencia de paternidad donde no existe en la ley y se ha ampliado en otros casos, así como la protección al padre contra despido de 30 a 90 días después del nacimiento de un hijo (Brasil). Otro beneficio que se ha logrado instituir donde no existe por ley es el de las guarderías para los/as menores y extensión de duración o mejoría de servicios. Finalmente también se ha avanzado en el reconocimiento a los permisos de ausencia al trabajo para atender hijos/as enfermos/as o en

obligaciones escolares y garantías en casos de adopción (licencia y protección contra despido de padre o madre)¹³².

En cuanto a las **condiciones de trabajo** las cuales incluyen aspectos relacionados con la salud de las mujeres (exceptuando embarazo y lactancia), la salud ocupacional (higiene y seguridad), la formación profesional/capacitación, la política de ascensos y remuneraciones, jornada de trabajo, acoso sexual,, entre otros, Abramo y Rangel advierten del cuidado que hay que tener para no confundirlas con la igualdad de oportunidades y la no discriminación, porque en este grupo están clasificadas cláusulas más generales, mientras que en las condiciones de trabajo se trata de aspectos más específicos. Se trata a veces de encontrar cuestiones relacionadas con las condiciones de las mujeres en el trabajo y en otras, con los géneros, como por ejemplo, asuntos referidos a la salud sexual y reproductiva de ambos sexos.

Este aspecto se constituye en el 5.3% del total de cláusulas negociadas, siendo Uruguay y Brasil los que mayor porcentaje tienen con el 22% y 15.6%, respectivamente, seguidos de Chile con el 11.9%. En los demás países: Argentina, Paraguay y Venezuela, apenas llegan al 4%. Sin embargo el 96% del total de cláusulas referidas a las condiciones de trabajo representan un avance a las legislaciones nacionales. Como dato a resaltar, este es un aspecto en el cual no se presentan avances para ninguno de los dos sexos. Entre los principales temas retomados en este aspecto se encuentra los tradicionales de la salud en el trabajo (seguridad e higiene y salud ocupacional) pero no hay desarrollos respecto a las enfermedades profesionales producidas por las condiciones en el trabajo, como las

¹³² Ibid.,

lesiones por esfuerzo repetitivo (que afectan más a las mujeres) contaminación e intoxicación con productos químicos, cansancio mental y estrés. Los países con mayores avances son Brasil y Venezuela, por el contrario en Paraguay y Uruguay no existen. Igualmente en cuanto al acoso sexual, se registran cláusulas que lo sancionan en Brasil y Venezuela, en los demás no existen. Resalta la baja frecuencia en cuanto a capacitación y calificación, solo se encuentran en tres países (Argentina, Brasil y Uruguay) y en la mayoría de los casos no contempla medidas concretas que impliquen poner en práctica algún beneficio o acción¹³³.

Otro aspecto con avances muy modestos tanto en las legislaciones como en las negociaciones colectivas es el de las **responsabilidades familiares**, las cuales constituyen el 36.4. La mayoría (el 62%) se refieren a aspectos no previstos en las legislaciones, mientras el 38% restante, reafirman lo que ya se encuentra definido en la ley. Dentro de los objetivos que se proponen está evitar que sigan recayendo exclusivamente en las mujeres o que las responsabilidades familiares constituyan una causa de discriminación en el empleo para ambos sexos. Estas dos autoras plantean la necesidad de incluir este punto en la negociación colectiva por cuanto "se trata de contribuir a la difícil tarea de conciliar vida familiar con trabajo para hombres y mujeres"¹³⁴.

Intereses de género y negociación colectiva: el caso de Colombia

Los estudios sobre negociación colectiva en Colombia no son abundantes. Las transformaciones propiciadas en el mundo del trabajo y la legislación laboral, con la globalización de la economía, concitaron el interés por el

¹³³ Ibid.,

¹³⁴ Ibid.,

análisis de las nuevas condiciones del trabajo que impusieron también, drásticos cambios en las relaciones laborales y entre ellos un aspecto vertebral como es la negociación colectiva. Sin embargo, los desarrollos de la negociación colectiva en Colombia no muestran tradición alrededor de la inclusión de aspectos de género y particularmente de derechos específicos orientados a superar la discriminación de las mujeres en el trabajo.

Esto aunque es el reflejo de variadas visiones en la perspectiva del movimiento sindical, me refiero por ejemplo, a considerar exclusivamente las relaciones de clase como el eje fundamental de su accionar, también tienen que ver con la falta de desarrollos y conocimiento de la teoría de género, la cual es de nueva data dentro del sindicalismo, y la ausencia de conciencia por parte de las mujeres como lideresas y como trabajadoras de la discriminación y subordinación de género en el trabajo y en la sociedad. Para efectos de los intereses del presente estudio me referiré en forma exclusiva y sintética a lo que han sido los desarrollos del tema en la Central Unitaria de Trabajadores y Trabajadoras CUT a partir de las conclusiones de los cuatro congresos desarrollados por el Departamento de la Mujer de la CUT, que es de donde emana o debería emanar, la política de género hacia los sindicatos de la central y de mi propia experiencia como lidereza sindical participante de ese proceso en la Cut y pionera y gestora del mismo en la Uneb desde 1993.

La CUT se crea en Diciembre de 1986 como parte de los procesos de unidad que se gestaron en la década del ochenta. Este período considerado como de ascenso de masas a partir de concepciones políticas de las izquierdas, que para ese momento influenciaban vastos sectores sociales como el indígena, campesino, popular, estudiantil y al movimiento sindical independiente y obviamente al agrupado en la CSTC, que era “controlado” por el partido comunista de Colombia. No sobra mencionar que fue en este

mismo contexto y en ese mismo período donde surgió la unidad del movimiento insurgente con la creación de la coordinadora guerrillera Simón Bolívar.

Producto de este proceso unitario que enmarcaba la coyuntura política y social del país, surgen la Coordinadora Nacional de Movimientos Cívicos (CNMC), la Organización Nacional Indígena Colombiana (ONIC), el sector denominado Unidad y Reconstrucción de la Asociación Nacional de Usuarios Campesinos (ANUC-UR), el Comité de Unidad Estudiantil (CUE) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT)¹³⁵. La unidad de las mujeres en torno a una sola organización también era motivo de discusión en el seno de las organizaciones sociales y políticas del momento. Se llegó a pensar en crear una organización nacional con el nombre de “Organización Nacional de la Mujer” (ONM) y su consigna sería: “Mujeres del pueblo, la vamos a hacer, organización nacional de la mujer”, la cual sería constituida entre todas las mujeres pertenecientes a las organizaciones sociales que se estaban conformando en la época.

En este contexto se define la realización del primer congreso de la mujer trabajadora y se convoca para noviembre de 1987. Entre los objetivos de la convocatoria estaban:

- 1º. Realizar un examen pormenorizado a la situación de la mujer en el trabajo: condiciones laborales, legislación, régimen prestacional y salarial.
- 2º. Establecer el nivel de organización y vinculación al movimiento sindical y hacer un balance de lo desarrollado por el sindicalismo para superar las condiciones de vida y trabajo de la mujer proponiendo acciones de corto y largo plazo tendientes a eliminar las diferentes formas de discriminación y

¹³⁵ La forma como están citados no significa el orden en que surgieron.

3°. Definir mecanismos para presionar por el cumplimiento de las normas en la legislación nacional e internacional que protegen a la mujer.

Dentro de la metodología de preparación del congreso se presentaron ponencias muy bien elaboradas sobre las condiciones de las mujeres en el trabajo, aludiendo fundamentalmente a la doble jornada, desigualdad salarial, salud y seguridad social y a la falta de protección a las trabajadoras rurales en la legislación colombiana¹³⁶. Aunque las conclusiones del congreso expresan la necesidad de incluir reivindicaciones específicas para las trabajadoras en los pliegos de peticiones tanto de la CUT (al gobierno) como de los sindicatos filiales, no deja en claro de qué aspectos se trata, ni cómo sería la metodología para hacerlo y propiciar su negociación.

Como parte de los análisis a la participación de las mujeres en los sindicatos, las conclusiones orientan la creación de secretarías de la mujer en todas las organizaciones de primero y segundo grado afiliadas a la CUT, y crea la secretaría de la mujer, la niñez y la familia en la CUT. Producto de las conclusiones del primer congreso y la reactivación del trabajo a partir del año 1991, se le cambia el nombre de secretaría por “departamento de la mujer, la niñez y la juventud” en una junta nacional de la CUT (1993) y se crean en algunos sindicatos y federaciones las secretarías de la mujer, propiciando un mejor ambiente para el desarrollo de un programa dirigido a las mujeres.

En Junio de 1994 después de un proceso pedagógico desarrollado a nivel nacional y la realización de un diagnóstico sobre las características del liderazgo femenino en el movimiento sindical en la CUT, se realizó el segundo congreso. Los temas desarrollados fueron:

¹³⁶ Conclusiones primer congreso de la mujer trabajadora CUT. Bogotá, Noviembre de 1987.

- 1°. La perspectiva de género en las organizaciones sindicales: la mujer y los sindicatos
- 2°. Dignificación del trabajo de la mujer y
- 3°. La mujer y la situación nacional e internacional.

Este congreso es el producto de un proceso en el cual se consolidan propuestas en torno a las discusiones de género. Las conclusiones muestran un énfasis muy marcado por incidir organizativamente en la estructura de la Central, abrir el debate sobre la participación de las mujeres y propiciar el análisis de género como parte de la democracia interna del movimiento sindical. Otro elemento a tener en cuenta, es el propósito de buscar el reconocimiento de estas conclusiones, en el siguiente congreso de la CUT¹³⁷.

Como diferencia con el primer congreso, para éste se realiza un diagnóstico más puntual sobre las condiciones de las mujeres en el trabajo, analizando las barreras de ingreso, la segmentación del mercado laboral, el acoso sexual, las dificultades que enfrentan las trabajadoras para participar en los sindicatos y los cambios y agudización de las desigualdades del trabajo femenino con el nuevo modelo económico. Por ello impulsa la consigna de "dignificación laboral", pero nuevamente en las conclusiones vuelve a quedarse corto en el análisis y definición de cómo integrar los aspectos de género a los pliegos de peticiones y procurar su negociación.

El tercer congreso se realiza en agosto de 1998, teniendo como eje central la "Identidad de Mujeres, Sindicalistas y Trabajadoras", definiendo como objetivo central, **avanzar en el empoderamiento individual y colectivo de**

¹³⁷ Conclusiones segundo congreso de la mujer trabajadora CUT. Bogotá Junio de 1994.

las sindicalistas, tendiente a elaborar políticas, propuestas y proyecciones hacia el Departamento de la Mujer, la Central Unitaria y el país.

Como parte de la metodología que orientó el desarrollo del congreso, se elaboró un documento central el cual contenía un análisis de la participación laboral femenina, el deterioro laboral en el país y la situación de la mujer, la participación sindical de las mujeres y las perspectivas, proposiciones y compromisos. Algunos sectores de lideresas consideraron importante que en el congreso no participaran líderes masculinos, lo cual fue tomado como un deslinde “real” del control político sobre las mujeres. Se realizó un panel internacional con los temas: “Mujer Desarrollo y Paz” y “Mujer Sindicalismo y Paz”. Dentro de las conclusiones más importantes se encuentran:

- La lucha por la recuperación del salario femenino
- La despenalización del aborto
- La prohibición del despido a mujeres en estado de embarazo y
- La negociación política del conflicto armado.

En desarrollo de estas conclusiones, la lucha por la recuperación del salario femenino ha estado orientada al reconocimiento del salario de las madres comunitarias. Se ha involucrado varias veces como parte de las discusiones con el Instituto de Bienestar Familiar, cuando los sindicatos de madres comunitarios presentan pliegos al gobierno, sin que se logren mayores avances. Sin embargo, éste objetivo no ha sido parte de una orientación general al sindicalismo en la perspectiva de identificar las diferencias/desigualdades en el aspecto salarial entre los sexos en el trabajo y por lo tanto no se ha orientado al conjunto de organizaciones sindicales afiliadas a la CUT, ni se ha incorporado en los pliegos de peticiones para hacerlo extensivo a todas las trabajadoras. El tema se ha mirado más en

función del salario pagado como beca a las madres comunitarias, que constituye medio salario mínimo.

Las conclusiones de estos tres congresos muestran el interés permanente por temas como el trabajo femenino y la participación de las mujeres en los sindicatos. Sin embargo en el cuarto congreso realizado en noviembre de 2004, aunque se siguen analizando las desigualdades del trabajo femenino desde referentes muy generales que no permiten particularizar ni profundizar en cuáles son las condiciones reales que viven las trabajadoras afiliadas a la CUT, ahora se plantea una "Propuesta y Plan de Acción que Conduzca a la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Trabajo". Sin embargo no se orienta en sus conclusiones la inclusión en los pliegos de peticiones para ser negociados como parte de las convenciones colectivas, ni se aclara a quien se le presentaría dicho plan para ser gestionado.

Analizando las conclusiones de los cuatro congresos, se advierte interés por el tema de las condiciones del trabajo femenino y la participación de las mujeres en el movimiento sindical, pero en ninguno se define con claridad los instrumentos y los mecanismos (el método) de los cuales se van a dotar para lograrlo. Tampoco se hace un balance de las conclusiones de un congreso a otro, que permita mirar cómo retomar los aspectos no desarrollados para incorporarlos nuevamente y definir su materialización o analizar las dificultades para ello.

Aunque en el cuarto congreso se discuten los cambios que debe hacer la CUT frente a las transformaciones en el mundo del trabajo, el análisis se centra en las formas organizativas que deben adoptar los/as trabajadores/as para adecuarse al nuevo modelo del trabajo, sin que analice de forma particular el deterioro de la negociación colectiva, no obstante manifestar que

de once millones de personas trabajadoras en Colombia, solo 40.000 se benefician de las convenciones colectivas¹³⁸.

En la mayoría de los estudios que se han realizado sobre mercado laboral y negociación colectiva, solo el realizado por Julio Puig menciona un aparte sobre las mujeres, para manifestar la forma como están subrepresentadas en las direcciones sindicales, aún en sindicatos donde las mujeres son mayoritarias en la fuerza laboral como sucede en sectores como educación y salud¹³⁹.

Sin embargo, es importante anotar para los intereses del presente estudio que producto de mi vinculación al departamento de la mujer de la CUT, se influenció en la Uneb el desarrollo de un proceso de sensibilización de género en principio con las lideresas sindicales que hacían parte de la dirección sindical en Bogotá y luego a través de encuentros regionales con las lideresas de las Subdirectivas y Comités seccionales y trabajadoras de base. Esta primera fase luego fue complementada con talleres mixtos de sensibilización con los dirigentes sindicales y documentos de análisis y propuestas de las lideresas a los congresos.

Este ligero proceso dio como resultado que a partir del año 1993 se empezaran a incluir en los pliegos de peticiones presentados por la UNEB a los bancos aspectos relacionados con la protección a la maternidad. Específicamente se ha insistido en dos puntos: aumento de la licencia por maternidad y reconocimiento de los seis meses de la hora de lactancia que concede la legislación nacional a partir de que la madre se reintegre a

¹³⁸ Conclusiones IV congreso de la Mujer Trabajadora CUT. "Trabajo en condiciones dignas, organizaciones incluyentes e igualdad de oportunidades". Central Unitaria de Trabajadores CUT, Departamento de la Mujer-CUT. Bogotá, noviembre de 2004

¹³⁹ Puig, Julio, Op. Cit.

trabajar. A este respecto sólo se han logrado avances en el Banco Sudameris, donde se otorgaron en la Convención Colectiva del 2002 unos días más de licencia por maternidad.

Aunque no fue posible y no corresponde a los intereses del presente estudio realizar un diagnóstico general en la Uneb sobre los aspectos de género en las negociaciones, se puede concluir que lo poco que existe está estrechamente referido a la maternidad, pues nunca se han presentado propuestas en otros aspectos. Además, no hay estudios permanentes y sistemáticos ni en las centrales obreras ni en los sindicatos, sobre aspectos de género en la negociación colectiva. En la CUT que es uno de los espacios con mayores desarrollos respecto al tema, no existen orientaciones para su incluir en los pliegos de peticiones, ni resultados de la vinculación de aspectos de género en la negociación.

Algunos datos sobre el empleo femenino en la década del noventa

El análisis que Sarmiento y Vargas¹⁴⁰ realizan sobre el Trabajo de las Mujeres en Colombia, muestra el aumento de su participación laboral en las últimas tres décadas. Cada vez más tienden a convertirse en las principales proveedoras de ingreso de los hogares, la mayoría de las veces en condiciones inestables y precarias, registrándose la llamada feminización del mercado laboral; actualmente el proceso de tercerización de la economía viene incorporando principalmente mano de obra femenina. La reestructuración de la economía convirtió el trabajo femenino en objetivo estratégico para disminuir costos laborales, flexibilizar los contratos y las

¹⁴⁰ Sarmiento Libardo y Vargas Hernán. 2002. El Trabajo de las Mujeres en Colombia, Corporación Viva la Ciudadanía, Corporación Casa de la Mujer – Bogotá, Corporación Región, Escuela Nacional Sindical, Fac. de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá

jornadas de trabajo en la búsqueda de elevar la competitividad y las ganancias.

En la década de los noventa, las mujeres perdieron participación en la Industria Manufacturera en cerca de cinco puntos, aumentando su participación en sectores como el comercio, los servicios y financiero. En 1992 en las cabeceras municipales, el 41% de las mujeres estaban empleadas en la rama de los servicios y el 30% en el comercio; hacia el 2001 aumenta ligeramente la participación femenina en las dos ramas. Por el contrario, la industria que ocupaba para 1992 el 20% de mujeres, bajó su participación al 16% hacia el 2001. Aunque en éste período las cifras muestran recuperación de la presencia laboral femenina en el sector industrial, éstas obedecen a una sobre-representación en el empleo temporal.¹⁴¹ Según el Dane entre el 2003 y el 2004, la tasa de crecimiento del empleo masculino en el sector industrial fue del 5.30% mientras la del femenino fue del 1.37%, mostrando nuevamente tendencia a la baja.¹⁴²

No obstante, la cada vez mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, las inequidades de género siguen estando presentes. La jefatura de hogar femenina aumentó en el período 1997- 2003 del 25.8% al 30.9%, con la particularidad que solo el 10% de mujeres cabeza de hogar tienen cónyuge, mientras la jefatura de hogar masculina bajó en el mismo período del 74.2% al 69.1% y el 85% de éstos hogares tienen a los dos cónyuges. Esta situación refuerza negativamente la jornada laboral de las mujeres jefas de hogar, al mantenerse como las mayores responsables del cuidado y sobrevivencia de las familias, responsables del trabajo doméstico, por lo cual

¹⁴¹ Arango, Luz –Gabriela. 2003. "Desigualdades Sociales y de Género en el Mercado Laboral Colombiano".

¹⁴² Departamento Nacional de Estadística Dane. Boletín oficial. Diciembre 2004

se desmejora ostensiblemente su salud, la nutrición y las posibilidades de descanso, recreación y participación ciudadana.

Al comparar los niveles de ingresos por sexos, en 1992 el 62% de mujeres en las cabeceras municipales tenían ingresos inferiores al salario mínimo respecto al 41% de los hombres; en contraste el porcentaje de mujeres con ingresos superiores a cuatro salarios mínimos era del 3% respecto al 8% de los hombres. Aunque las brechas salariales han tendido a la nivelación, ésta se ha dado por la caída general de los salarios, encontrando que "los ocupados de ambos sexos se concentran en forma aplastante en los ingresos más bajos; las mujeres en mayor proporción que los hombres, (92% con menos de un salario mínimo vs el 81% de los hombres)".¹⁴³ Las distancias salariales entre los sexos se reducen hacia abajo, al deteriorarse el empleo formal y crecer el independiente e informal.

Las últimas décadas registran mayor participación femenina en la educación. Actualmente hombres y mujeres muestran los mismos niveles educativos y en algunos casos como en la educación secundaria la presencia femenina es ligeramente más numerosa con el 40% y los hombres con el 38%. La educación superior también refleja cambios, las profesionales con estudios universitarios completos muestran altas tasas de participación laboral, en el 2001 son el 90%; les siguen las mujeres con estudios universitarios incompletos o con educación secundaria completa representando el 63%.¹⁴⁴ No obstante esta mayor preocupación de las mujeres en su formación profesional para mejorar sus condiciones en el mercado laboral, se considera que sobre todo en la formación superior no tiene el mismo ciclo de retorno

¹⁴³ Arango, Luz Gabriela. Op. Cit. P. 2

¹⁴⁴ Arango, Luz Gabriela. 2004. La "Globalización": realidades múltiples y contradictorias, en: Cultura y Trabajo, Revista de la ENS, Número 62. Medellín.

que para los hombres, es decir, no se traduce en igualdad de ingresos respecto a los mismos años invertidos en educación.

El empleo femenino en el sector financiero

Es uno de los sectores con mayor dinámica en el empleo al pasar de ocupar el 7,54% del empleo urbano total en 1990 a 9.42% en 1999. Entre los cambios que se han operado en el sector, el aumento de la participación femenina ha sido uno de los de mayor visibilidad y variabilidad: la proporción de mujeres aumentó de 43.8% en 1.991 a 52.4% en 1.999.¹⁴⁵ No obstante este importante cambio, la década del 2000 muestra que la presencia femenina ha bajado en proporción a la masculina, según el Dane del 2003 al 2004 la tasa total de crecimiento del empleo en el sector fue del 13.90%, teniendo que la participación masculina fue del 11.54% mientras la femenina fue del 9.48%.¹⁴⁶

La nueva tendencia en la composición de la fuerza laboral también introdujo cambios en el nivel educativo, la edad y la ocupación. Las transformaciones tecnológicas operadas por el sector, incluyeron un cambio sustancial del perfil del nuevo trabajador con el aumento de la demanda de mano de obra calificada, casi en su totalidad profesional y mayoritariamente femenina. La estructura etárea también cambió, hacia finales de la década del noventa la edad femenina promedio estaba entre los 21 y 30 años y la masculina entre 31 y 40 años.¹⁴⁷ Actualmente esos niveles han bajado incluso a los 18 años de edad.¹⁴⁸

¹⁴⁵ Tenjo, Jaime. 2000 "Evolución del empleo y los salarios de hombres y mujeres en el sector financiero" en: Estudios sobre Economía y Género. Proequidad GTZ. Santafé de Bogotá, P 11-26.

¹⁴⁶ DANE. Op. Cit.

¹⁴⁷ Tenjo, Jaime. Op. Cit.

¹⁴⁸ El actual estudio en BANCOLOMBIA muestra que la edad de ingreso del personal es de 18 años, encontrándose el mayor promedio, entre 18 y 25 años.

Según el estudio de Tenjo, la estructura de las ocupaciones reflejan cambios en las concepciones de género al existir cargos y funciones consideradas de "naturaleza" femenina y cargos operativos considerados como masculinos. Aunque la preferencia en el sector financiero apuntó al crecimiento de la participación femenina, los salarios no tuvieron un comportamiento equivalente, encontrándose que a finales de la década del noventa los hombres ganaban en promedio 34% más, que las mujeres¹⁴⁹.

El análisis que Hola y Todaro realizan sobre las transformaciones de las empresas financieras en la perspectiva de su modernización y adaptación a las nuevas exigencias de la competencia internacional, advierten el surgimiento de un nuevo concepto de dirección asociado a la mayor vinculación femenina en el sector llamado **la androginia**, definido como una "síntesis entre las características masculinas y femeninas" que aporta ventajas positivas a las relaciones laborales, porque agregan a éstas condiciones humanizantes propias de las llamadas "características femeninas". Las nuevas organizaciones empresariales funcionarán más como una red que como empresas jerárquicas, donde no se espera el brillo de héroes individuales, si no que sean los grupos los que asumen el protagonismo y los valores el dominio de las reglas. Este es nuevo tipo de liderazgo, más integral, y debe tomar en cuenta desde cómo penetrar mercados, hasta cómo brindar oportunidades a los empleados. La comunicación ha pasado a ser una aptitud importante.¹⁵⁰

¹⁴⁹ Tenjo, J, Op. Cít.

¹⁵⁰ Hola Eugenia y Todaro Rosalba, 1993, "La reproducción de la discriminación en la empresa moderna" en: Mujeres y Trabajo en América Latina, Nea Filgueira, Compiladora Iepala Editorial, Madrid

Breve reseña de BANCOLOMBIA

En Abril de 1998 concluyó la integración de los Bancos Industrial Colombiano y Colombia en la nueva empresa BANCOLOMBIA, que se consolida en el país como el primero en activos y patrimonio. Cuenta con una amplia red de sucursales de banca privada con presencia en cinco regiones, 25 departamentos, 124 poblaciones y en el exterior con una agencia en Miami. Actúa como una Organización denominada BANCOLOMBIA a través de 6 filiales nacionales (Fiducolombia, Comisionista de Colombia, Corporación Financiera especializada en banca de inversión COLCORP, Leasing Colombia, Sufinanciamiento y Almacén) y dos internacionales, BANCOLOMBIA Panamá y BANCOLOMBIA Caimán. Actualmente avanza en una nueva integración con Corfinsura y Conavi.

Ofrece servicios de captación, crédito, manejo integral de tesorería nacional e internacional, comercio internacional, fiducia, banca de inversión, leasing, operaciones de bolsa y administración integral de logística, banca en supermercado y ha creado productos en banca de seguros y pensiones. Tiene una plataforma de negocios en Internet (Portaltodo1) con sede en Miami constituida por la alianza BANCOLOMBIA y Conavi de Colombia, Banco Pichincha de Ecuador y Banco Mercantil de Venezuela, que le permite aprovechar economías de escala en inversiones y desarrollos tecnológicos. Es propiedad de una sociedad anónima conformada por más de 14.000 accionistas, entre los que se encuentra el Grupo Empresarial Antioqueño (GEA).¹⁵¹ El proceso de fusión fue la oportunidad de hacer la transformación cultural que venía trabajando desde tiempo atrás como Sindicato Antioqueño.

¹⁵¹ Historia de BANCOLOMBIA, documento-resumen, Dic/2004.

CAPITULO IV

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y RELACIONES DE GÉNERO EN BANCOLOMBIA

Empresa y cultura organizacional

En Abril de 1998 concluyó el proceso de integración de los Bancos Colombia e Industrial Colombiano, que se había iniciado en Agosto de 1997 cuando se anunció la compra del Banco de Colombia por parte del Banco Industrial Colombiano. Cada uno de los bancos fusionados en el nuevo BANCOLOMBIA, son empresas de larga trayectoria en el país. El Banco de Colombia surge como una sociedad anónima en 1875 en la ciudad de Bogota, con el propósito de fomentar el establecimiento de un Banco de Giro y Descuento¹⁵². En el transcurso del siglo XX amplió sus servicios y las oficinas a todas las ciudades del país, alcanzando un amplio cubrimiento a medianas y pequeñas ciudades. En 1972 incorporó el Banco Grancolombiano, convirtiéndose en el banco más grande del país.

Para 1975 adquirió nueva tecnología e implantó el servicio de cajeros automáticos, lo que lo constituyó en pionero de este sistema en el país y América Latina. Producto de la crisis del sistema financiero que se dio en la primera década del ochenta fue intervenido por el gobierno y nacionalizado en 1986 y nuevamente privatizado en 1994, quedando como accionista mayoritarios el grupo Gilinski con el 75% de sus acciones. En el momento de la fusión contaba con 264 oficinas distribuidas por todo el país y 5.200 trabajadores y trabajadoras.

¹⁵² Reseña Histórica del Banco de Colombia. Documento inédito facilitado por SINTRABANCOL

El Banco Industrial Colombiano fue fundado por un grupo de empresarios Antioqueños en 1945 proyectado como su nombre lo indicaba y como era el interés de sus primeros accionistas hacia el sector industrial, a donde orientaba fundamentalmente el crédito. De este sector de empresarios surge en la década del setenta el Grupo Empresarial Suramericana también llamado Sindicato Antioqueño, convirtiéndose en el mayor accionista del banco. Se destacó por su amplia experiencia en el segmento de Banca Corporativa y de personas naturales de “renta alta”. Además de las oficinas en Antioquia amplió sus servicios a las principales ciudades del país y algunas intermedias, dada su orientación hacia el mercado empresarial. Desde 1995 cotizó sus acciones en la Bolsa de valores de New York, además de participar en la bolsa de valores en Colombia¹⁵³. En el momento de la fusión contaba aproximadamente con 3.000 trabajadores y trabajadoras y un promedio de 100 oficinas.

El desarrollo de banca masiva y la amplia cobertura del Banco de Colombia resultaron de un atractivo especial para el Banco Industrial Colombiano, que le ofrecían la posibilidad de ampliar el mercado y aprovechar una amplia red de oficinas, tecnologías, cobertura nacional y regional y un prestigio producto de su tradición en el país de más de un siglo. En el proceso de fusión el nuevo BANCOLOMBIA llegó a contar con 364 oficinas en todo el país y 8.200 trabajadores y trabajadoras.

Actualmente la nueva empresa BANCOLOMBIA cuenta con una amplia red de sucursales de banca privada con presencia en cinco regiones, 25 departamentos, 124 poblaciones y en el exterior con una agencia en Miami. Actúa como una Organización denominada BANCOLOMBIA a través de 6

¹⁵³ Documento de BANCOLOMBIA historia de los bancos BIC y Banco de Colombia

filiales nacionales Fiducolombia, Comisionista de Colombia, Corporación Financiera especializada en banca de inversión COLCORP, Leasing Colombia, Sufinanciamiento y Almacén y dos internacionales, BANCOLOMBIA Panamá y BANCOLOMBIA Cayman. Actualmente avanza en una nueva integración con CONAVI y Corfinsura.

Ofrece servicios de captación, crédito, manejo integral de tesorería nacional e internacional, comercio internacional, fiducia, banca de inversión, leasing, operaciones de bolsa y administración integral de logística, banca en supermercado y ha creado productos en banca de seguros y pensiones. Tiene una plataforma de negocios en Internet (PortalTodo1) con sede en Miami constituida por la alianza BANCOLOMBIA y Conavi de Colombia, Banco Pichincha de Ecuador y Banco Mercantil de Venezuela, que le permite aprovechar economías de escala en inversiones y desarrollos tecnológicos. Es propiedad de una sociedad anónima conformada por más de 14.000 accionistas, entre los que se encuentra el Grupo Empresarial Antioqueño (GEA).¹⁵⁴ El proceso de fusión fue la oportunidad de hacer la transformación cultural que venía trabajando desde tiempo atrás como Sindicato Antioqueño. Para la nueva Organización BANCOLOMBIA la C.O, constituye la fuente más importante de solidez y competitividad. El banco considera que en el **sentido de pertenencia** que desarrollan los trabajadores/as con la institución está la **ventaja competitiva** más poderosa del negocio porque según dice, *“eso no lo copia ninguno de la noche a la mañana, en cambio el producto lo puede copiar cualquiera. En la banca no se compete por novedoso, cuando estamos hablando de prestación de servicios, el valor agregado no está en el producto, sino en la gente”*. En ella (C.O) radica la diferencia que el banco pretende establecer con las demás entidades del sector financiero, *“...porque*

¹⁵⁴ Historia de BANCOLOMBIA, documento-resumen, Dic/2004

no se trata solo de prestar servicios, sino de tener un equipo humano dispuesto a ofrecerlos con calidad, amabilidad y cortesía, un empleado con sentido de pertenencia a la institución, que se identifique con sus valores...”
(entrevista gerente de gestión humana).

La Cultura Organizacional se cimenta sobre dos ejes de acuerdo con el estilo empresarial que quiere el banco. De un lado, desarrolla un perfil de directivo-líder que denomina **gerencia mentora**, interpretado como el modelo directivo de acompañamiento del jefe a su equipo; de otro lado, un **modelo de competencias** que consiste en identificar las capacidades y habilidades, actitudes y comportamientos individuales con el propósito fundamental de buscar el equilibrio entre la persona y el cargo, para un mejor desempeño laboral de acuerdo con los intereses del banco. La primera fase del proceso se denominó de **transformación cultural**, identificada con el slogan “remando todos para el mismo lado”; a través de ésta se buscaba que el personal asumiera los objetivos de la empresa, actualmente desarrolla el proceso de consolidación a través de la campaña “ser BANCOLOMBIA, un orgullo que se siente.”

Como parte del desarrollo e interiorización de la CO el banco acude permanentemente a reuniones en las oficinas y los departamentos lideradas por los/as gerentes/as y jefes de área. Se apoya en un sistema de comunicaciones permanente y amplio que circula por diferentes medios como la revista “En Familia” que envía a las residencias de los trabajadores y trabajadoras. Comunicaciones vía Mail, orientación e información a través de la página Web; y en una diversa y amplia red de información con comunicados en cartelera, línea 9800, que le están recordando permanentemente los valores y la política institucional al personal y facilitando la integración directa con la empresa.

Como lo plantearan Hola y Todaro, "una vez establecida la cultura, hay prácticas dentro de las organizaciones que la conservan. El proceso de selección, los criterios para evaluar el desempeño, los métodos de concesión de premios, las actividades conexas con la capacitación y el desarrollo de carreras, los procedimientos de promoción son mecanismos que garantizan que los empleados encajen con la cultura y se premia a quienes la apoyan y se sanciona a quienes se oponen a ella"¹⁵⁵. Los lineamientos de la CO son puestos en práctica en todos los procesos y políticas que desarrolla internamente con el personal y externamente hacia los clientes y usuarios en la imagen pública del banco. A ella responden los criterios de selección, formación, capacitación, evaluación, ascensos y definición de salarios. Externamente se sustentan en una excelente prestación del servicio, que implica asesoría comercial integral al cliente, buen trato e imagen personal y empresarial y posicionamiento del banco dentro del sector financiero y la economía nacional. Como valores de la C.O, define la integridad, confianza, respeto, responsabilidad social, transparencia, eficiencia y espíritu emprendedor.¹⁵⁶

El proyecto de cultura organizacional al que recurre la administración para cohesionar el proceso de fusión de los dos bancos y fortalecer el nuevo BANCOLOMBIA busca integrar las diferentes formas operativas del trabajo y los procesos administrativos que provienen de las dos entidades anteriores. De esta manera lo percibieron los sindicatos. UNEB, distingue diferencias en los procesos organizativos cuando afirma: *"en el anterior Banco de Colombia no existía disciplina administrativa (pago desordenado de horas extras y vacaciones, por ejemplo), control del personal y de los procesos operativos y no se desarrollaba cultura organizacional ni sentido de pertenencia al banco*

¹⁵⁵ Hola, E. y Todaro R. op. Cit. Pág. 128

¹⁵⁶ Informe escrito del Banco, Dic/2004

como sí se desarrollaba en el Banco Industrial Colombiano” (entrevista dirigentes).

Por su parte SINTRABANCOL considera que las relaciones laborales en el anterior Banco de Colombia eran más horizontales, *“había un trato más humano y de mayor respeto por el trabajador, no se notaban jerarquías con los jefes, la relación con los gerentes y subgerentes era de amistad al punto que incluso, los subgerentes estaban afiliados al sindicato”* (entrevista dirigentes). En este sentido los dirigentes de SINTRABANCOL observan un cambio drástico con la cultura organizacional que se desarrollaba en BANCOLOMBIA, *ven las relaciones laborales más verticales, “...predominan las jerarquías y hay una reverencia muy grande por la autoridad, la disciplina organizativa es muy rigurosa, no se establecen relaciones sociales sino únicamente relaciones laborales, hay más individualismo por la competencia que se genera para cumplir metas y alcanzar la productividad exigida por el banco. Antes había relaciones sociales entre los trabajadores y trabajadoras, éramos como una familia...”*.

En los ambientes físicos como se organiza el trabajo en las oficinas también identifican diferencias sustanciales. *“En el anterior Banco de Colombia no habían cubículos para separar cada puesto de trabajo, había una sola panorámica de las oficinas donde todos se podían ver, se compartían momentos de amistad y se trabajaba más relajadamente. Ahora es al contrario, las oficinas están inundadas de cubículos que separan a cada trabajador del otro y hay un control extremo para que no haya distracciones del trabajo, hay vigilancia y control más estricto del tiempo en función de la productividad”* (entrevista dirigentes).

Consideran que se respetaban más las decisiones del trabajador/a en aspectos en los que ahora el banco interviene con la C.O, como por ejemplo el uso del vestido, cuando afirman, *“antes sí se daba capacitación, aunque no tan frecuente, para estimular el cultivo de la imagen del banco a través de una buena presentación personal, pero sin imposiciones ni condicionamientos, cada quien definía como iba a trabajar y el banco no le definía a la gente la ropa, ahora no, aquí se da la imposición de la corbata para los hombres y se restringe mucho el uso de ropa informal, hasta se prohíbe el uso de blue jeans, antes no”*. Piensan que la C. O, que desarrolla el banco proyecta un manejo ideológico de los trabajadores que lleva escondida una actitud antisindical.

La dirigencia de la UNEB comparte la opinión de que la cultura organizacional estimula el individualismo y la competencia entre el personal y no se desarrollan relaciones sociales así el banco se esfuerce en decirlo. En cuanto a las personales que pretender definir a través de la presentación personal una imagen del banco, con un modelo personal homogéneo, plantean que dieron una lucha en el anterior BIC. Para contrarrestarlo editaron un manual señalando al banco de constreñir el libre desarrollo de la personalidad, campaña que obtuvo respaldo de los/as trabajadores/as y se logró minar en ese momento tal propósito. Ahora con la fusión consideran que ésta ha sido retomada y encuentra un terreno fértil, por los temores infundados en los despidos y las medidas tomadas para imponerla.

También creen que el grupo empresarial tiene la C.O. como un medio para ganarse al trabajador para la empresa, *“por eso las áreas de más desarrollo son las que tienen que ver con la CO y el negocio”* (entrevista dirigentes Uneb). Resaltan el papel que desarrollan las comunicaciones en la perspectiva de absorber la vida y la mentalidad del trabajador/a, *“la CO se complementa con*

la legislación, con la ley 50, el trabajador entra al banco sin estabilidad, lo que implica un relativo nivel de sumisión que la cultura organizacional transforma en sentido de pertenencia, lo que a su vez se convierte en opresión, aceptado por la necesidad de ingreso laboral” (entrevista dirigentes Uneb).

Sin embargo en el proceso de “transformación cultural” como se llamó el período de transición durante la fusión, quienes mejor se adaptaron a ella fueron los/as empleados que provenían del anterior Banco Industrial Colombiano, y eso sucedió porque el modelo retomado para aplicar la estrategia cultural fue precisamente el que se desarrollaba en el anterior BIC, mejorado y perfeccionado de acuerdo a la experiencia. Tanto los procesos operativos, como los administrativos que finalmente se impusieron, pertenecían a la forma como se trabajaba en el BIC.

Las lideresas sindicales de la UNEB así lo reflejan. *“Eso se sabía desde un comienzo que el banco no iba a dejar a todos los trabajadores que habíamos en los dos bancos, y de donde más salieron fue del anterior Banco de Colombia, casi como unos 3.000 trabajadores se despidieron en ese período. Traían a los ejecutivos a que les enseñaran cómo era el Banco de Colombia, cómo funcionaba, qué diferencias tenían los dos bancos y apenas aprendían, los despedían” (entrevista lideresas Uneb).*

Los sindicatos coinciden en que la “transformación cultural” desarrollada en el proceso de fusión, fue impositiva y muy difícil. Condujo a fricciones entre ellos, por las diferencias que tuvieron en la forma de entenderla y asumirla, lo que les impidió en ocasiones expresar posición unificada y obtener respuestas más eficaces. De todas maneras, ambos hicieron lo posible para que el banco respetara los derechos de los trabajadores/as y cuando hubo

que reaccionar por los despidos, lo hicieron. Sin embargo, cada cual cuidó sus “territorios”, contribuyendo a mantener las diferencias culturales con las cuales se identificaba cada grupo de trabajadores.

Las trabajadoras también manifiestan la dificultad y complejidad del proceso. Lo vivieron como un momento muy azaroso que no quisieran volver a repetir y por ello les preocupa la nueva fusión con Conavi y Corfinsura, dos entidades del grupo con las cuales se dio una nueva fusión a partir del 2005. En el proceso anterior, dicen, les coparon mucho de su tiempo personal, fines de semana, horarios de la mañana, medio día y por la tarde, para recibir la capacitación, la cual no estaba únicamente referida a la atención al cliente o a la prestación de servicios, sino también a los procesos operativos, la nueva plataforma de servicios que se implementaba, nuevas formas de contabilidad y de manejo interno de las operaciones, más centralizadas, más rigurosas, más dispendiosas. Algunas afirman: *“No había posibilidad de decir que no, había que obedecer, hacer lo que fuera para ir a donde nos dijeran, la gente que se resistió fue la que salió, quienes aceptamos lo que nos decían, fuimos los que logramos quedar”* (entrevista a grupo de trabajadoras).

Por su parte el Banco cree que hizo lo que tenía que hacer, *“...se dieron muchas posibilidades para que la gente decidiera qué horario y en qué fecha podía asistir a la capacitación, a nadie se le impuso nada ni se le obligó, se pasaba una programación a todas las dependencias para que la gente se inscribiera cuando pudiera, pero debían asistir. Se les brindaron las mejores condiciones, se les pagaron los gastos y cuando se utilizaban tiempos de su descanso se les compensaban con un día de descanso a la siguiente semana. A nadie se le desconocieron sus derechos, todo lo hicimos dentro de lo que nos permitía la ley, era algo que teníamos que hacer para buscar que la gente se conociera y conociera los nuevos intereses del banco, los*

nuevos procesos, cuál era el cambio y cómo debía asumirlo. Hay como todo, gente que se adapta y gente que no y eso pasó aquí, a todos se les brindaron las posibilidades y las mejores condiciones y quien no pudo asumirlo, se tuvo que ir" (entrevista directivo Banco). El banco lo ve como un esfuerzo necesario que finalmente la gente entendió y al cual respondió. En ese sentido cree que hubo más resistencias de los jefes "*por las dificultades en las oficinas para liberar personal*" que de los mismos trabajadores y considera que ahora nadie se resiste a ello.

Los sindicatos observan con preocupación los roces y las divergencias que se dieron entre el personal en el período de fusión; aunque ya se han superado bastante, no está del todo saldado. El banco para tratar de cerrar la brecha optó por desvincular al personal que más resistencias ofrecía y vincular nuevos trabajadores que se identificaran más con la cultura del nuevo BANCOLOMBIA, producto de ello ahora hay tres clases de trabajadores/as: los/as que venían del anterior Banco de Colombia, los/as que venían del BIC y los/as del nuevo BANCOLOMBIA.

Según Hola y Todaro¹⁵⁷ las empresas modernas con la cultura organizacional lo que buscan es transmitir un sentido de identidad a sus miembros, que facilite la creación de un compromiso individual con algo más amplio que los intereses personales; esto ayuda a mantener unida a la organización al proporcionar normas adecuadas de lo que deben hacer y decir los empleados, controlando, guiando y modelando sus actitudes y comportamientos. La cultura dominante es la que expresa los valores básicos que comparte la mayoría y esta macrovisión de la cultura es la que le da a la organización su personalidad distintiva. Esto no significa que no puedan

¹⁵⁷ Hola E, y Todaro, R. Op. Cit.

existir subculturas dentro de una cultura determinada, las cuales reflejan situaciones, experiencias o problemas comunes de los integrantes de los grupos que la forman.

Aunque no es visible una separación tajante entre grupos, se pudo observar en el transcurso de las entrevistas diferentes apropiaciones e identidades entre las trabajadoras con relación a la cultura organizacional. En quienes se percibe un mayor nivel de apropiación e identificación con la C.O, es en el segmento conformado por las trabajadoras vinculadas por el nuevo BANCOLOMBIA. Se trata en su mayoría de personal joven, quienes consideran tener muy buenos salarios, una importante posición laboral y proyecciones dentro de la empresa. Otro tipo de trabajadoras identificadas con la cultura organizacional la constituyen las ejecutivas. Se podría decir que son quienes la irradian, según el cargo que ocupen, mediante diferentes mecanismos son las encargadas de su puesta en práctica. Algunas de ellas consideran que la resistencia al cambio es un problema personal, las dificultades las perciben en las personas y por ello no dudan en asimilar antigüedad con resistencia al cambio, en una clara manifestación de que es el personal más antiguo el que tiene esquemas mentales más resistentes a dejarse moldear.

Siguiendo con Hola y Todaro advierten estos procesos del trabajo como parte de la socialización que impulsan las empresas donde se quiere afirmar la identidad de los nuevos miembros, "...se contrata tanto intencional como inconscientemente a personas con valores comunes a la cultura de la empresa. Por otra parte, los ejecutivos de alto nivel, a través de sus palabras

y acciones fijan normas, transmiten valores, dan pautas de comportamiento...¹⁵⁸.

En las trabajadoras afiliadas a SINTRABANCOL se percibe mayor desidentificación con la C.O, aún hay resistencias y añoran sus pasados años de trabajo cuando sentían que trabajaban con mayor libertad. Entre los aspectos a los que más aluden como pérdida se encuentran la jornada laboral, la que consideran prolongada, porque saben a qué hora deben entrar pero no se sabe a qué hora pueden salir; y la intensidad del trabajo, al que consideran agotador, exigente y extenuante. En la atención a los clientes también perciben cambios negativos. El banco tiene como política darle siempre la razón al cliente, lo que se convierte en una amenaza permanente pues cualquier queja verbal o escrita, pone en riesgo su estabilidad.

Como una muestra de la falta de aceptación entre trabajadores/as de uno y otro banco, son frecuentes los mutuos señalamientos que aún mantienen. A quienes vienen del anterior Banco de Colombia, se les señala como más *“peliadores y conflictivos”*, por su parte las trabajadoras de éste último no dudan en señalar a las otras que, *“se creen de mejor familia”*, también sobre estratificación alta y baja, según sea la procedencia del banco anterior. Con algunos casos excepcionales individuales de asimilación de la nueva cultura, se mantienen todavía fuertes los lazos y los rasgos de su anterior identidad y una forma de su expresión es a través de la afiliación sindical, que cada grupo defiende y justifica.

¹⁵⁸ Hola E, y Todaro, R. Op. Cit. Pág. 128

Organización y división sexual del trabajo

- *Procesos de selección e ingreso*

Para la gerencia de selección la fusión enfrentó al banco ante el desafío de entender que tenían que flexibilizar todos los esquemas, las políticas, la contratación y hacer procesos masivos de selección por todo el ámbito nacional. Esto lo llevó a analizar las políticas que tenían, a evaluar las fuentes de reclutamiento, (antes eran las empresas del grupo) y empezar a moverse por colegios, instituciones, universidades, centros de formación técnica, cosa que le ha resultado interesante.

En este sentido, la política del banco varió sustancialmente con la fusión en la medida que, según lo expresa la gerenta *“...pasó de ser un banco pequeño, regional, de ámbitos de trabajo localizados en ciudades capitales como Medellín, Cali, Barranquilla y Bogotá con segmentos de mercado propios, a convertirse en un banco más universal que debe atender poblaciones, lugares remotos que no conocía”*. Esto ha representado un reto y un desafío muy importante porque tuvo que entender que cambiaba el perfil del trabajador/a, acostumbrados a un nivel de relaciones con unos mismos clientes, sectores específicos y ajenos a una banca masiva.

Existen varias formas de vinculación del personal de acuerdo al nivel del cargo. Para vacantes dentro del escalafón se ingresa a través del reclutamiento que se hace de estudiantes por colegios, instituciones y universidades, con las cuales previamente tiene establecido convenio. Otra forma de ingreso es mediante la cuota de aprendices del Sena, los cuales después de cumplir con el periodo de tiempo asignado, pueden ser vinculados, a criterio del banco. Para cargos del nivel medio existe otro tipo

de convenios con universidades para escoger entre estudiantes de último semestre de carreras afines con la actividad bancaria, seleccionados entre los mejores alumnos/as. Esta categoría de potenciales profesionales tiene un período de entrenamiento dentro del banco, al final de los cuales si son enganchados, ingresan como analistas, que es el primer cargo de este nivel. En el caso de los cargos ejecutivos/as o de dirección, se selecciona con criterios de competencia dentro del sector financiero.

A través de un largo proceso iniciado a partir de la fusión, el nuevo BANCOLOMBIA definió un **modelo de selección** que denominó **modelo de competencias**, el cual implementa en todos los cargos, desde el más bajo hasta el más alto. Aunque el énfasis en un comienzo estuvo en el gerente-líder, llamado gerencia mentora, se llegó a la conclusión en todos los cargos que se necesitaba aplicar un modelo de competencias que requería a su vez la selección individual de una persona que cumpliera con ese perfil. A partir de esas conclusiones, la selección del personal tanto para ingreso como para ascensos establece la búsqueda de un perfil individual que se encuentre en concordancia con los requerimientos del cargo.

Según la gerencia de selección, la base de las políticas de selección son los procesos de gestión humana, los cuales consisten en que miran a la persona como el ser y luego piensan en el hacer, rompiendo con la tradición de las empresas que se enfocaban en el hacer. El modelo pretende tener personas integrales que puedan estar alineadas con los valores de la organización. En la entrevista se hacen pruebas para establecer cuáles son sus competencias individuales de acuerdo con las que se han identificado para el cargo y así poder establecer qué potencial tiene o buscarle su perfil dentro de la estructura del banco; se establece un plan para cerrar las brechas y se da tiempo a la persona para desarrollar las capacidades que le hacen falta.

Por medio de la entrevista de selección se validan los antecedentes y las competencias organizacionales y posteriormente se miran las posibilidades de aprendizaje. El banco llegó a esta conclusión después de analizar a un grupo de gerentes, porque *“encontramos que es más fácil entrenar en una persona las habilidades comerciales, porque esas son competencias técnicas, si no saben finanzas o computadores se les manda a un curso, pero las habilidades de dirección sí son más difíciles de desarrollar”*.

Con la entrevista se establece una evaluación de nueve competencias: trabajo en equipo, flexibilidad, orientación a resultados, pensamiento analítico, iniciativa, liderazgo, orientación al cliente, autoconfianza e identificación con la organización¹⁵⁹. Además de tomarse en cuenta en la entrevista el modelo de competencias, hay otros aspectos que se toman en cuenta, como el estrato socioeconómico y la presentación personal. En la entrevista el banco acepta que en la actualidad la mayor procedencia es principalmente de los estratos tres y cuatro con inclinación hacia el cuatro. En cuanto a la mayor vinculación femenina y a su presentación personal, expresa que también influye para la vinculación un aspecto de realismo y es que *“en las visitas a los clientes a veces es mas agradable que visite a un cliente una mujer a que lo visite un hombre”* aunque, aclara, *“este criterio no puede tomarse en forma absoluta”* (entrevista Banco).

Precisamente la incorporación masiva de personal femenino al banco es un fenómeno que se torna relevante. Aunque esto no solamente ocurre en BANCOLOMBIA sino que desde hace un tiempo es prácticamente una política incorporada en el sector financiero, acentuada a partir de la década del ochenta cuando se crearon las Corporaciones de Ahorro y Vivienda,

¹⁵⁹Instructivo “Esquema de entrevista de selección” Organización BANCOLOMBIA.

resulta importante preguntarse a qué obedece el fenómeno, cuáles fueron los criterios que tuvieron en cuenta los empleadores para tomar esta decisión, qué valoración tienen del trabajo de hombres y mujeres y a qué responde la incorporación creciente de este personal.

Según una investigación realizada por Rosalba Todaro, Lorena Godoy y Laís Abramo¹⁶⁰ en diferentes empresas de la producción y los servicios, que indaga por la percepción y la opinión que tienen los empresarios sobre el desempeño laboral de hombres y mujeres, constata que más allá del sector productivo, del tamaño de las empresas, del porcentaje de mujeres incorporadas al trabajo, "...lo que más puede explicar la opinión negativa o positiva, favorable o desfavorable de los empresarios respecto a las mujeres es una definición previa de las características de las distintas ocupaciones, que tiene poco que ver con sus elementos técnicos u organizativos, y si con el carácter masculino o femenino socialmente atribuido a estas ocupaciones..."¹⁶¹. El estudio encuentra que en el sector financiero en Chile se tiene una valoración positiva del trabajo de las mujeres, "mayor flexibilidad, facilidad para adaptarse a innovaciones y a la rapidez en el aprendizaje de nuevos procedimientos, compromiso con el trabajo y puntualidad"¹⁶². En contraste arroja una percepción negativa del interés que tienen las mujeres en su capacitación, por carecer de ambiciones en el poder.

Es el *orden de género* socialmente construido el que asigna verdaderos territorios masculinos o femeninos en el mundo del trabajo, estableciendo atribuciones a uno u otro sexo por contraste u oposición. Así lo verifica el

¹⁶⁰ Todaro, Rosalba, Godoy, Lorena y Abramo, Laís, 2001 "Desempeño Laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios", en: Sociología del Trabajo 42, Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad, Madrid.

¹⁶¹ Ibid., Pág. 38

¹⁶² Ibid., Pág. 42.

estudio al encontrar que los empresarios asignan valoraciones diferentes al trabajo que realizan hombres y mujeres, que son los que crean las desigualdades entre los géneros. Entre las “virtudes” que le atribuyen al trabajo de las mujeres se destacan su asociación con “el orden, prolijidad y delicadeza, disciplina, tolerancia a trabajos rutinarios, eficiencia, concentración y responsabilidad, adaptabilidad y capacidad de establecer relaciones humanas, honradez, compromiso y lealtad”¹⁶³. En sentido opuesto señalan como defectos la debilidad física, el abuso de su imagen de debilidad en ciertas ocasiones, la conflictividad, la competitividad y la violencia solapada entre mujeres.

Igualmente sucede con el trabajo masculino al que le asignan características de fortaleza y debilidad. Entre las virtudes que le atribuyen se encuentran capacidad física, fortaleza de carácter para enfrentar situaciones problemáticas, la rigurosidad y la agilidad para cambiar. Entre los defectos o actitudes negativas se encuentran el desorden, la falta de prolijidad y tosquedad, la impulsividad y baja tolerancia a trabajos rutinarios o que requieren permanecer en el mismo lugar varias horas, menor capacidad de concentración y de “pensar en varias cosas a la vez” (como las mujeres), menor responsabilidad y compromiso con los objetivos de la empresa, rigidez que dificulta la adaptabilidad en ciertas ocasiones y expresiones de agresividad en los grupos de trabajo masculinos¹⁶⁴.

En BANCOLOMBIA encontramos estas valoraciones diferenciadas respecto al trabajo de hombres y mujeres. El banco acepta que desde hace unos diez años (en el anterior BIC) ha venido subiendo la proporción de mujeres en la fuerza laboral y que actualmente trata de mantener un equilibrio de 50 – 50.

¹⁶³ Ibid., Pág. 52

¹⁶⁴ Ibid.,

Manifiesta que ve con buenos ojos el trabajo femenino y dice haber encontrado que *“...las mujeres cuando tienen responsabilidades familiares tienden a desarrollar un mayor sentido de pertenencia y responsabilidad en el trabajo, eso uno lo podría explicar porque tienen mucho que perder si pierden el trabajo. El mismo hecho de la maternidad les da cierto grado de responsabilidad por la cual velan, entonces son mujeres que normalmente tienden a tener un más alto sentido de responsabilidad...”* (entrevista Banco). Aquí no solo se incorpora el elemento de la feminidad, sino que entra a jugar un papel muy importante la maternidad. El banco acude a interpretar la maternidad como un elemento por el cual las mujeres adquieren mayor responsabilidad, cuando lo que se evidencia en el trasfondo de esta afirmación es la noción de necesidad que queda implícita para muchas mujeres con la maternidad.

Esto queda más claramente evidenciado con la intención que tienen a futuro de incorporar madres de familia interesadas en jornadas laborales de medio tiempo, buscando complementar dos medios horarios con este tipo de personal, orientándolo hacia **mujeres cabeza de familia**, por la relación que establecen entre sus necesidades y el compromiso en su trabajo, expresándolo como *“que vengan a trabajar y se comprometan con el banco”*. En cualquier caso, aclara, los contratos serían directos, a término indefinido, con seguridad social y prestaciones sociales. Agrega además, que algunos jefes ya se acostumbraron a trabajar más con mujeres que con hombres, porque la son más responsables y honradas.

Simón¹⁶⁵ plantea que en los procesos de decisión empresarial no solo inciden los criterios técnicos y de racionalidad sustantiva, sino también las

¹⁶⁵ Citado por Todaro, R, Godoy Lorena y Abramo Lais, Ibid ,

culturas empresariales y laborales, las que están fuertemente marcadas por el criterio de género. “Esto explica por qué, en los procesos de toma de decisiones siguen operando las rutinas, las resistencias al cambio, las inercias de los procedimientos establecidos y las imágenes de género dominantes”¹⁶⁶. Todaro, afirma que en los procesos de decisión de los actores políticos se insertan diferentes lógicas, en el caso de los empresarios la lógica de la búsqueda del beneficio, la eficiencia, la autoridad y el control, “que son parte del proceso de conformación de esa “racionalidad limitada”, y que, en cada caso concreto, pueden combinarse de maneras diferentes entre sí”¹⁶⁷.

En la forma como BANCOLOMBIA relaciona trabajo femenino con maternidad se encuentran implícitas éstas lógicas empresariales, que relacionan mujeres-maternidad-productividad, y ésta última ligada a la búsqueda del beneficio y de la eficiencia, que en este caso estaría dado en función de la necesidad que tienen las trabajadoras del empleo y con ello la imposición de la autoridad y el control. De otro lado, los costos por maternidad estarían superados en tanto el banco se dispondría a recibir a ese personal como madres, en una actitud “generosa” con las madres cabeza de familia, cuando se estaría ahorrando en buena medida los supuestos costos de la maternidad, que se derivan de la licencia y el reconocimiento de la hora de lactancia.

Adicionalmente, la oferta de trabajo a tiempo parcial para las mujeres madres, contribuye a la perpetuación de los roles domésticos como

¹⁶⁶ Ibid., pág. 36.

¹⁶⁷ Ibid.,

femeninos¹⁶⁸, lo que supone la marginación de las mujeres de los cargos de poder que exigen dedicación plena porque sus cargas laborales se lo impiden, pero además, las alejan también de los cargos mejor remunerados al no poder acceder a cargos altos en la estructura organizacional, lo que posibilita discriminación salarial con estas trabajadoras. Se imponen mediante esta lógica mecanismos de reforzamiento del papel subordinado de las mujeres en el trabajo producto de su función reproductiva y la utilización de esta condición social en función del mejoramiento de la productividad y las utilidades por parte de la empresa. Adicionalmente, estos comportamientos de las empresas terminan por reforzar campos simbólicos como la cada vez mayor irresponsabilidad masculina con la paternidad, al “oficializar” que son las mujeres con el trabajo precario y las jornadas flexibles las que están obligadas a cumplir con toda la responsabilidad familiar, en lugar de comprometerse con el ejercicio de una paternidad integral y responsable.

Aunque en la concepción de la maternidad se verifica la reproducción de las construcciones sociales de género, no es únicamente en estas valoraciones que se mantiene una percepción diferenciada entre el trabajo de hombres y mujeres. Otras consideraciones como la disciplina, el seguimiento de órdenes y el compromiso con la institución, son aspectos tenidos en cuenta para su mayor vinculación. El banco manifiesta que al observarlas en el trabajo concluyó que, “...*los hombres son más dispersos, hay que hacerles más seguimiento, mientras a las mujeres se les pone una tarea y la cumplen...*” (entrevista Banco).

¹⁶⁸ Gómez, Bueno, Carmuca. 2001. Mujeres y Trabajo: principales ejes de análisis. Universidad de Granada. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Documento en Internet. cgomez@ugr.es paper 63/64 págs. 123-140.

En cuanto a la posible discriminación directa para el ingreso de mujeres, como la exigencia de pruebas de embarazo teniendo en cuenta que el mayor porcentaje son jóvenes y solteras, el banco manifiesta que *“no se piden pruebas de embarazo para el ingreso de mujeres”*. Aunque expresan no ser frecuente la solicitud de empleo de mujeres en embarazo, sin embargo admiten que se han presentado algunos casos para gerencia de oficina, que han sido aceptados. En la vinculación de personal casado, el banco considera que se da con mayor frecuencia en hombres para cargos de nivel alto, porque estos requieren experiencia. Como lo advirtieran Castillo y Barrera¹⁶⁹, al hombre la vida familiar no le altera su ritmo de trabajo ni el desarrollo profesional, antes por el contrario se convierte en una motivación para estudiar, mantener un puesto y ascender. Para los hombres, el matrimonio se convierte en motivo de estatus laboral en la medida en que cuentan con un respaldo doméstico que ve por ellos y por sus hijos.

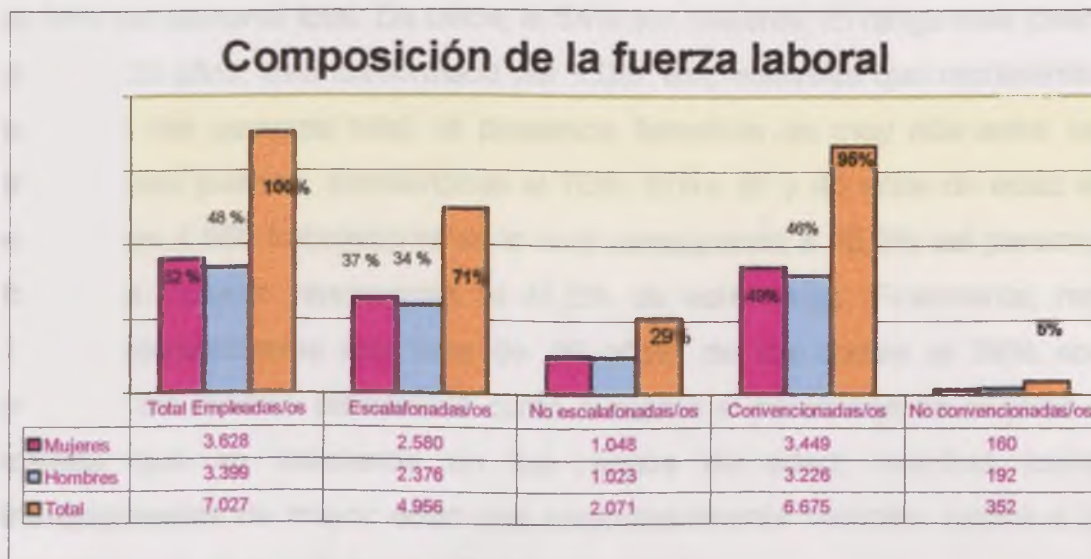
Composición de la fuerza laboral

La planta de personal es de 7.027¹⁷⁰ trabajadores y trabajadoras, de los cuales el 52% son mujeres y el 48% son hombres. Del total del personal, el 95% está cubierto por la convención colectiva. El personal escalafonado equivale al 71% y el 29% se encuentra fuera de él y corresponde a los cargos medios y altos del banco (Gráfica No. 1). Genera por outsourcing 1.860 contratos indirectos en labores como la seguridad interna, aseo y cafetería y funciones de visación y canje consideradas soporte de la actividad financiera pero no propias de ésta, porque no generan valor. *“Las empresas que las realizan han importado tecnología de seguridad que garantizan una buena y confiable prestación del servicio”*. Cuenta con 120 trabajadores/as

¹⁶⁹ Castillo, Zoraida y Barrera, Ricardo. Op. Cit.

¹⁷⁰ Para efectos del presente trabajo los datos están tomados del estudio realizado para el proyecto OIT/USDOL “Negociación Colectiva y Relaciones Laborales con enfoque de género” a Dic de 2004.

por servicios temporales, los cuales realizan tareas estacionales como reemplazos por vacaciones o labores ocasionales en archivo.



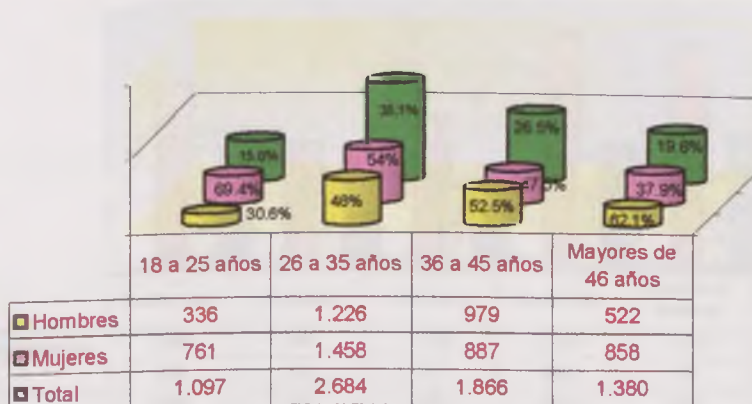
Gráfica No.1

Fuente: BANCOLOMBIA Dic.2004

El personal directo se encuentra vinculado con contratos a término indefinido, seguridad social y prestaciones sociales. Existen dos formas de contratación, de medio tiempo con 5 y 6 horas diarias de trabajo para el personal de horarios extendidos, también llamada "jornada adicional"; y contratos de tiempo completo de más de ocho horas diarias de trabajo hasta completar 48 horas de lunes a viernes. Sin embargo aunque son pocas, hay oficinas que prestan servicio al público los días sábado con este mismo personal y dentro de las 48 horas semanales. El banco dice preferir la contratación directa y a término indefinido para establecer relaciones más duraderas y confiables, que le brinden garantías y seguridad a las partes.

La fuerza laboral es mayoritariamente joven y femenina, disminuyendo la edad de ingreso a 18 años. El mayor número de trabajadores/as se encuentra entre los 26 y los 35 años, los cuales son 2.684, que corresponde al 38% del personal total. De estos, el 54% son mujeres. El rango más joven, de 18 a 25 años, está conformado por 1.097 empleados/as que representan el 15,6% del personal total; la presencia femenina es muy alta entre los trabajadores jóvenes, acercándose al 70%. Entre 36 y 45 años de edad se encuentran 1.866 trabajadores/as lo cual corresponde a 26,5% del personal total. Las mujeres representan el 47,5% de este rango. Finalmente, hay 1.380 trabajadores/as con más de 46 años, de los cuales el 38% son mujeres. Se observa claramente como aumenta el porcentaje de mujeres a medida que se desciende en los rangos de edad: mientras los/as trabajadores/as de mayor edad son mayoritariamente varones, ocurre a la inversa en el rango más joven. (Gráfica No. 2).

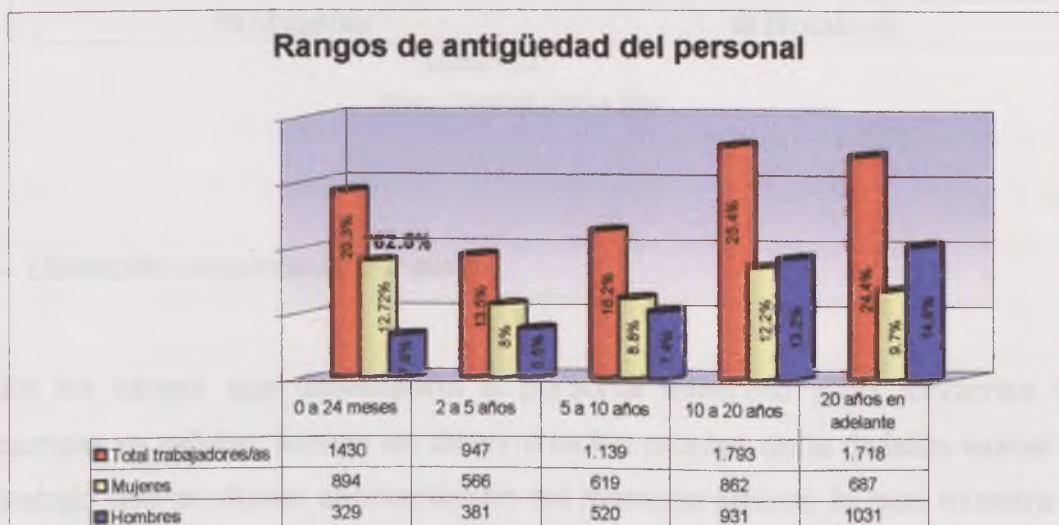
Empleadas/os según rangos de edad



Gráfica No. 2

Fuente: BANCOLOMBIA 2004

La información sobre **antigüedad del personal** permite corroborar las tendencias señaladas por la pirámide de edad. Del total de trabajadores/as, 1.430, es decir, cerca de la cuarta parte, tienen entre cero y dos años de servicios. De estos, las mujeres representan el 62.5%. Por años de servicio o antigüedad, con menos de diez años de servicio se encuentra el 53% del total de trabajadores/as en el banco y de diez años en adelante, se encuentran el 47%. Estas cifras muestran relativo equilibrio en la antigüedad entre personal nuevo (con menos de 10 años) y personal antiguo (con más de 10 años). La participación por sexo en cada una de las categorías analizadas señala una mayor presencia masculina entre los/as trabajadores/as con más de 20 años: 60%, e inversamente, una mayor representación de mujeres 59%, entre los empleados/as vinculados durante los últimos 10 años, lo cual muestra el cambio en la vinculación por sexos que el grupo BANCOLOMBIA viene asumiendo desde hace más de una década. (Gráfica No. 3)

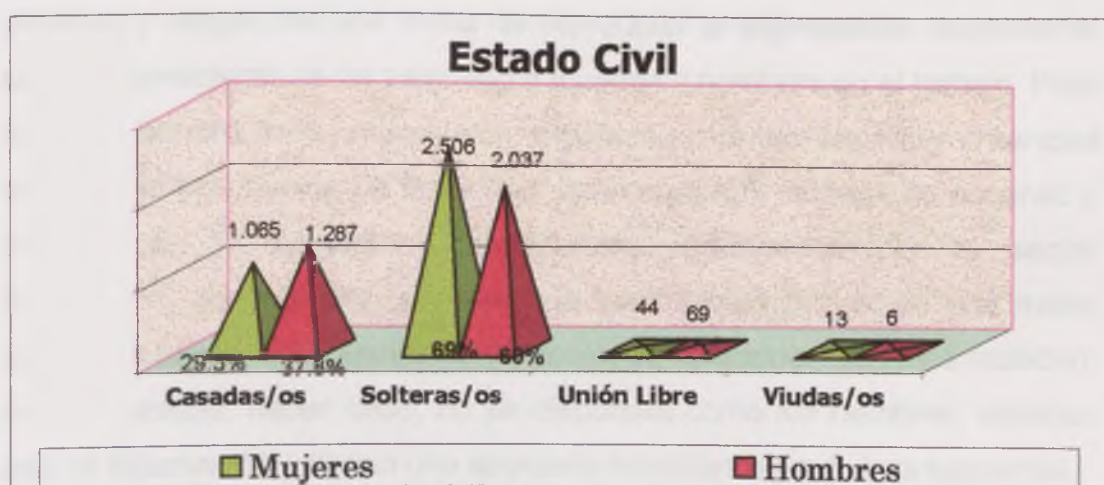


Gráfica No. 3

(* respecto al total del rango)

Fuente: BANCOLOMBIA

En cuanto al **estado civil**, la gran mayoría del personal es soltero (Gráfica No. 4), registrándose el porcentaje más alto entre las mujeres: el 69% de estas son solteras y el 60% de los hombres se encuentra en la misma condición, lo cual está asociado con la mayor juventud del personal femenino. No existen datos oficiales sobre el número de madres solteras y separadas, pero de acuerdo con los sindicatos habría una alta proporción de mujeres jefas de hogar.



Gráfica No.4

Fuente: BANCOLOMBIA 2004

- Ubicación ocupacional por sexo

En los cargos que desempeña el personal femenino y las funciones que cumple se reflejan formas de discriminación propias de la división sexual del trabajo que producen segmentación del mercado laboral, lo cual muestra las transformaciones que asume en las empresas modernas, las formas como se presenta y los métodos por medio de los cuales se reproduce y se mantiene invisible. Como plantean Hola y Todaro, "...no opera, ni se reproduce a partir

de la legitimidad discursiva, pública y explícita de la situación de inferioridad de la mujer. Hoy en día, por el contrario, aumenta significativamente la legitimidad “verbal” de su demanda, el reconocimiento de la justicia y conveniencia de su incorporación a la toma de decisiones, la pertinencia de sus derechos, etc...¹⁷¹.

Asumir como ciertos los estereotipos de género contruidos en torno de la atribución de características para uno u otro sexo en el desempeño de funciones y cargos, es una forma de reproducir la segregación ocupacional que tradicionalmente se ha asignado a mujeres y hombres en el trabajo. Para Castillo y Barrero “hay una relación armónica entre los valores y creencias sociales y la distribución de funciones, jerarquización, criterios de ascenso y ubicación en la estructura organizacional practicados por el sector financiero”¹⁷², por ejemplo, se cree que las mujeres proyectan una mejor imagen del banco, son buenas vendedoras, se relacionan con más facilidad, son organizadas, hacen caso, no se dispersan como los hombres, asimilan mejor la información y tienen una supuesta habilidad para el área comercial.

Las formas de ubicación del personal reflejan un peso alto de mujeres en cargos comerciales considerados soporte de la actividad financiera que implican la venta de productos, asesoría integral al cliente, cobranzas, servicios, búsqueda de clientes y relaciones comerciales. Dentro de los cargos escalafonados (70%) a los cuales pertenece el personal de la base en la estructura piramidal de la empresa, el que tiene mayor concentración es el de **asesores/as** con 621 cargos, de los cuales el 68% son ocupados por mujeres y el 32% por hombres. En estos cargos se presta asesoría integral al cliente; exige buenas relaciones personales y comerciales, amplio

¹⁷¹ Hola E, y Todaro. R. Op. Cit. p. 121.

¹⁷² Castillo Z. y Barrero, J. Op. Cit. p. 52.

conocimiento de los intereses comerciales del cliente y manejo de los negocios del banco. Otro cargo con alta concentración de personal escalafonado es el de **auxiliar integral de servicios** con 442 puestos de los cuales el 63% son ocupados por mujeres y el 37% por hombres; de él dicen las ejecutivas *“es la columna vertebral, sin él, no puede funcionar la oficina”* (entrevista gerente de oficina).

Estos dos cargos son importantes pues a través de ellos se produce la primera aproximación de los clientes con el banco, el conocimiento de los productos que ofrece y las posibilidades de consumo. Por las características del servicio, propicia una desmedida competencia entre los/as trabajadores/as en la disputa de los clientes. Esto los hace personalizar el trabajo que realizan, pues no actúan como mediadores entre el banco y el cliente, sino que asumen de manera individual la responsabilidad, lo que conlleva a la persona que ofrece el servicio, a realizar diversas estrategias para retener al usuario. Esto conduce a un olvido de la jornada de trabajo y de otras fronteras propias de la normatividad interna que a veces se pueden violar. Algunas asesoras hablan de los errores en que se incurre en esta competencia y las consecuencias para las trabajadoras. Un ejemplo de ello es que a veces hay quienes facilitan el acceso a créditos o la apertura de cuentas sin haber llenado todos los requisitos por parte del cliente, lo que pone en grave riesgo la estabilidad del trabajador/a.

Además de lo anterior, el recargo de funciones y la intensidad del trabajo son la nota predominante del cargo. La exigencia en el cumplimiento de metas y productividad por parte del banco es alta y quien no las cumpla se siente mal consigo mismo y con los/as demás compañeros/as, pues no solo se deben cumplir metas personales sino colectivas por oficinas y cuando se pierde en éste puntaje, todos/as saben de quien es “la culpa”.

En menor proporción pero también con una alta participación femenina se ubican otros cargos no menos importantes como el **ejecutivo júnior** y el de **gestor comercial**; en el primero se concentran 127 empleados de los cuales el 69% son mujeres y el 31% hombres y en el segundo se concentran 123 personas entre los cuales el 63% son mujeres y el 37% son hombres. El ejecutivo júnior es un *"gerentico que se encarga de mantener y cuidar la relación comercial con un grupo de clientes"*¹⁷³ y el gestor comercial es considerado un vendedor; es una persona que debe salir a buscar los clientes.

Los cargos ubicados como ejecutivos júnior y gestor comercial deben trabajar de la mano con las gerencias de las oficinas, por lo tanto se convierten en cargos de alta responsabilidad. No obstante estar dentro del escalafón o sea que hacen parte de los cargos que están en la base de la pirámide ocupacional de la empresa, lo deben asumir y los hacen sentir como unos ejecutivos que responden por un segmento muy importante de la productividad de la oficina. Efectivamente cuando se produce un ascenso a este cargo es porque la persona cumple con unos requisitos especiales que lo hacen merecedor de la confianza de sus jefes, que implica decir la confianza de la empresa para ocupar este cargo. Al ejecutivo júnior le asignan un número determinado de clientes que debe atender permanentemente, los cuales deben recibir un servicio personalizado y de él depende la satisfacción que muestren con el servicio del banco. La satisfacción del cliente se mide por los mayores niveles de consumo, de los cuales depende el cumplimiento de metas y de la productividad. Cuando un/a trabajador/a no alcanza a cumplir las metas, le dan una oportunidad más,

¹⁷³ El término no es despectivo, lo utilizan así algunas ejecutivas para significar que no está en la oficina sino por fuera en función del grupo de clientes, las asesoras dicen que es un cargo con demasiada tensión.

luego de la cual si no vuelve a cumplir, queda descalificado. Esta descalificación en ocasiones puede conducir al despido.

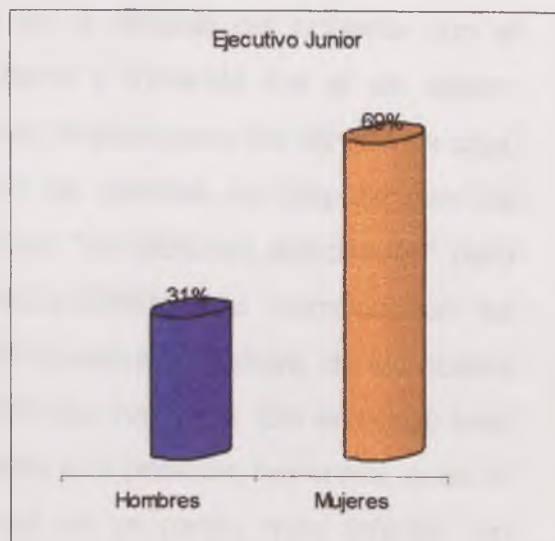
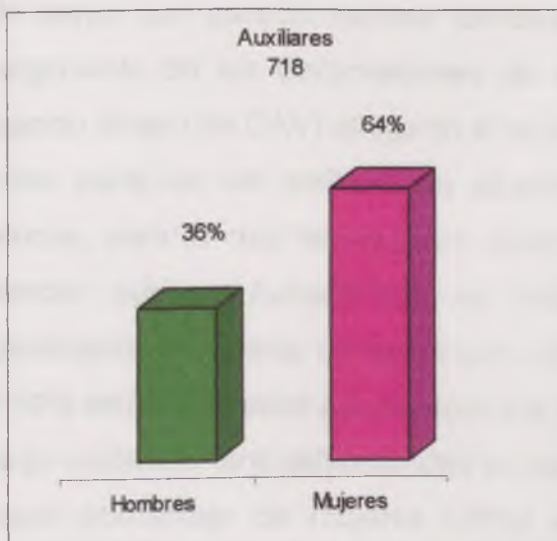
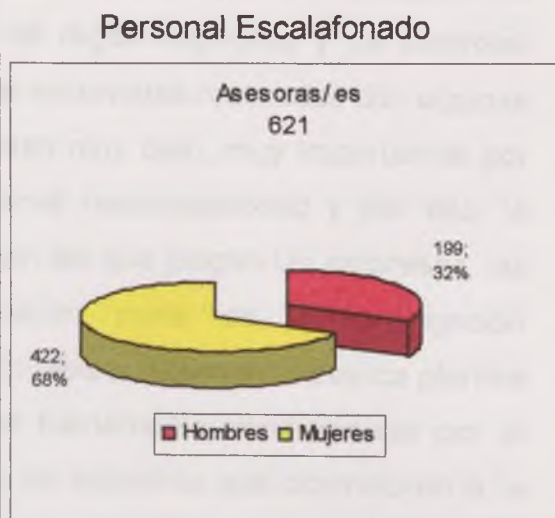
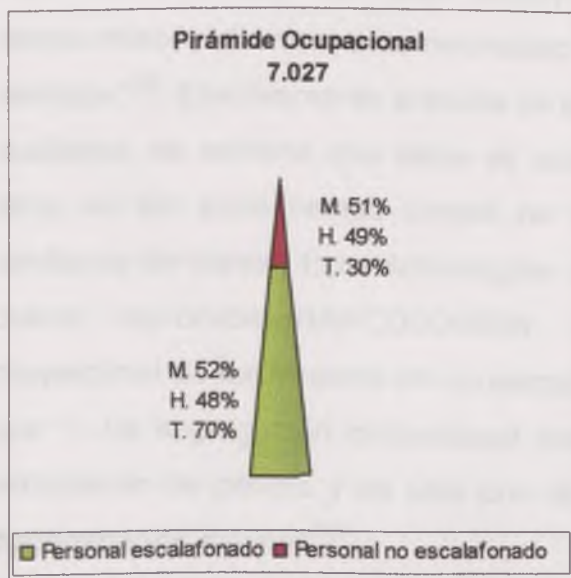
El cargo de auxiliar¹⁷⁴ es el nivel del escalafón por donde se inicia la carrera de un trabajador/a en el banco, las mujeres representan el 56% del total de trabajadores/as en ese rango. En el cargo de **auxiliar de banca de supermercado**¹⁷⁵, de 76 cargos el 67% son ocupados por mujeres y el 33% por hombres; en el de **auxiliar de cobranzas** con 61 puestos, el 72% está ocupado por mujeres y el 28% por hombres; en el de **auxiliar de comercio internacional III** con 39 cargos, de los cuales el 64% son mujeres y el 36% hombres. Finalmente está el cargo de **auxiliar de ventas** con 24 funcionarios, de los cuales el 67% son mujeres y el 33, hombres. En estos ocho cargos se concentran 1.513 trabajadoras/es que corresponden al 22% del personal del banco, de los cuales el 66% son mujeres y el 34%, hombres.

La ubicación ocupacional de las mujeres refleja la sobrerrepresentación de éstas en los niveles salariales más bajos (gráfica No. 5), mostrando que el banco reproduce los esquemas sociales por medio de los cuales se cree que son buenas vendedoras, más organizadas y siguen órdenes con mayor facilidad. Además de lo anterior, la entidad acude a hacer funcionales otras atribuciones de lo femenino como la juventud y la presentación personal, para proyectar una imagen moderna, atractiva y competitiva dentro del sector. Pero esta utilización funcional de las características femeninas no son compensadas económicamente, pues la mayoría de las trabajadoras que ingresan están en los cargos más bajos de la pirámide ocupacional realizando el trabajo de atracción y afianzamiento del servicio, sin que ellas lo perciban.

¹⁷⁴ Existen dentro del escalafón 42 denominaciones de auxiliar y una concentración de 1.568 trabajadores/as.

¹⁷⁵ Segmentos del banco que funcionan dentro de grandes almacenes de cadena, con trabajadores polifuncionales que realizan venta de productos y labores de caja

Segmentación Vertical



Gráfica No 5

Fuente: Bancolombia

A través de la C.O, se busca explotar ciertas condiciones consideradas especiales que tienen las mujeres como parte de su formación social. Hola y Todaro afirman que "las mujeres necesitan encontrar la utilidad de su trabajo para otros, lo que las hace desarrollar un sentido más profundo de compromiso y disminuye la necesidad de reglas explícitas y de controles estrictos"¹⁷⁶. Efectivamente a través de las entrevistas realizadas con algunas auxiliares, se advierte que éstas se sienten muy bien, muy importantes por tener en tan poco tiempo cargos de tanta responsabilidad y por ello, la confianza del banco. Esas simbologías con las que juegan las empresas, las cuales reproduce BANCOLOMBIA, hacen parte de la segregación ocupacional de las mujeres en el mercado laboral. Carmen Carmuca plantea que "...La segregación ocupacional está fuertemente condicionada por el simbolismo de género y es sólo uno de los aspectos que contribuyen a la discriminación salarial"¹⁷⁷.

Un cargo que pareció mostrar cambios en la década del ochenta con el surgimiento de las Corporaciones de Ahorro y Vivienda fue el de cajero, cuando éstas (las CAV) atrajeron a mujeres jóvenes para los cargos de caja, como parte de las políticas de atracción de clientes en disputa con los bancos, para lo cual las mujeres mostraban "condiciones adecuadas" para atender público. Actualmente en BANCOLOMBIA, su composición es ligeramente masculina, contando con 1.065 puestos de trabajo, de los cuales el 44% están ocupados por mujeres y el 56% por hombres. Sin embargo este cargo evidencia otra particularidad en cuanto a la posición femenina, pues el mayor porcentaje de mujeres (36%) está en el rango más inferior, en contraste con el 67% de los hombres que están ubicados en el rango superior, como cajeros principales.

¹⁷⁶ Hola E. y Todaro, R, Op. Cit. Pág. 131

¹⁷⁷ Gómez, Bueno Carmuca, Op. Cit. Pp 126

Hay otros cargos en los cuales permanecen inmodificables los estereotipos sociales construidos en torno a la feminidad, como el de **secretarias y recepcionistas**, cuyas funciones requerirían cuidado, delicadeza, dulzura y organización, cualidades consideradas típicamente femeninas. Actualmente de los 161 cargos de secretarias que aún quedan en la empresa y 13 de recepcionistas, el 100% es desempeñado por mujeres.

El personal masculino por su parte se encuentra ocupando mayoritariamente los cargos operativos y administrativos. En opinión de algunas ejecutivas *“los hombres buscan estos cargos por tranquilidad y porque no les gusta trabajar bajo presión”*¹⁷⁸. Un ejemplo lo constituye el cargo de **subgerente de operaciones** anteriormente de predominio masculino y hoy con una participación creciente de mujeres: de un total de 335 personas, el 41% son mujeres y el 59% hombres. En ellos recae la responsabilidad de los recursos físicos y humanos de las oficinas, además del cuadro operativo de las mismas.

En los niveles medios y altos, a medida que aumenta la posición dentro de la pirámide ocupacional baja la representación femenina, aunque sigue siendo alta en cargos comerciales. A nivel de gerencias los hombres ocupan mayoritariamente los cargos del primer nivel: de un total de 124 puestos, el 60% los ocupan hombres y el 40% mujeres. La representación femenina es más alta, en las **gerencias de sucursales**, siendo mínima la diferencia respecto a la participación masculina: de 306 personas, el 53% son mujeres y el 47% hombres. Se muestra mayor presencia femenina en las gerencias que concentran un menor número de personal por ejemplo, la **gerencia de moneda extranjera** con 24 puestos de trabajo, de los cuales el 75% son

¹⁷⁸ Esto para referirse a su mayor negativa a aceptar cargos de ventas o asesoría comercial a clientes

ocupados por mujeres y el 25% por hombres; igualmente sucede con **gerencia comercial de filiales en el exterior**; de 10 cargos, el 80% está ocupado por mujeres y el 20% por hombres.

La tendencia a una creciente participación femenina baja ostensiblemente entre mayor es el poder y la representación del cargo. En los niveles altos de dirección no existe representación femenina. La presidencia y los nueve cargos de vicepresidencia están todos ocupados por personal masculino; a partir del tercer nivel en jerarquía, **gerencia regional**, se encuentran nueve funcionarios de los cuales el 22% son mujeres y el 78% hombres y en el cuarto nivel - **gerencia de zona** - se encuentran 26 personas de las cuales el 38% son mujeres y el 62% hombres. De los 45 puestos de trabajo que existen en los cuatro primeros niveles que conforman la jerarquía del banco, las mujeres se encuentran a partir del tercero, y sólo ocupan el 26% de los cargos entre el tercero y cuarto rango de jerarquía, mientras los hombres representan el 73.3% de los mismos (gráfica No.6).

Techo de Cristal

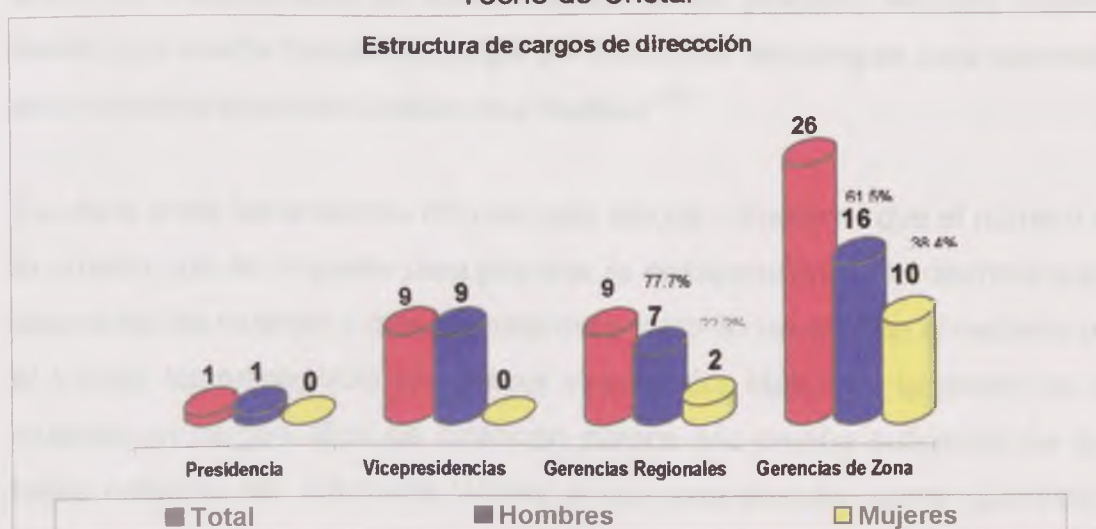


Gráfico No. 6

Fuente Bancolombia

POLÍTICAS DE SALARIOS, FORMACIÓN Y EVALUACIÓN ¿DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO?

- Movilidad y Ascensos

Como quedó evidenciado en el apartado anterior, en la ubicación del personal femenino se refleja discriminación indirecta o encubierta a través de la segregación vertical, al encontrarse el mayor número de mujeres concentradas en los cargos más bajos de la pirámide ocupacional y ser más baja su participación en los cargos medios y altos de la jerarquía ocupacional. Lo que ratifica que la mayor incorporación femenina en el sector financiero y particularmente en BANCOLOMBIA no es prueba de que la discriminación laboral se haya superado. Castillo y Barrero, afirman: “Ciertas experiencias han demostrado que entrar las estrategias en pro de la equidad sólo en el *número* no es suficiente al hablar de cambios en las organizaciones. El que las mujeres se ubiquen en altos cargos o ingresen en áreas no tradicionales, es solamente parte del proceso. Muchas mujeres tienen que invertir tiempo y energía en desarrollar estrategias para sobrevivir en ambientes organizacionales muy hostiles”¹⁷⁹.

Es usual entre los analistas del mercado laboral considerar que el número es la prueba que se requiere para plantear la desaparición de la discriminación laboral de las mujeres y que las empresas también respondan al reclamo por el trabajo femenino, sólo con mayor vinculación. Más aún, la presencia de mujeres en cargos altos de dirección parece ser prueba suficiente de que todas estamos allí. Carmuca Gómez critica esta posición como optimista y sostiene que la segregación vertical es más fácilmente constatable en la

¹⁷⁹ Castillo, Z. y Barrero, R, Opc. Cit. Pág. 32

actualidad, pues al observar la ubicación de uno y otro sexo tanto en la base como en la cúpula de la estructura ocupacional, se puede apreciar que la promoción de las mujeres en sus carreras profesionales es más lenta y laboriosa que la de sus homólogos varones¹⁸⁰. A pesar de la participación laboral cada vez más indiscutible y de su ubicación en áreas antes vedadas al trabajo femenino, el protagonismo de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y en los espacios donde se controlan los recursos, no ha corrido paralelo a su inserción.

En los ascensos también se pueden presentar desigualdades de género de acuerdo al método establecido y la forma como operen las estructuras de poder. Diversos estudios han señalado que la mayor dificultad en la promoción para las trabajadoras dentro de la estructura organizacional de las empresas es el peso de lo doméstico. La familia, el matrimonio y los hijos, se convierten en limitantes reales a la hora de decidir aceptar un ascenso. Una ejecutiva lo expresaba así: *"cuando le ofrecen un traslado de ciudad al hombre, la mujer renuncia a su trabajo y lo sigue, pero a la hora de un traslado para una mujer, así sea con ascenso, ella tiene que renunciar, porque no está en discusión si el marido la sigue"* (entrevista gerente de cuenta).

Corroborando esto, el banco manifiesta que las mujeres no se postulan para algunos cargos por motivos relacionados con el estado civil, número de hijos y edad de los mismos, *"...es una situación que le corresponde resolver a la empleada, los hombres, en cambio, pueden aceptar cargos que, por ejemplo, implican alejarse de la casa por motivos de viaje, lo cual se considera, como lo que es socialmente aceptable mientras que para las mujeres es más*

¹⁸⁰ Gómez, Carmuca Op Cit

complicado...” (entrevista Banco). Sin embargo, en la encuesta el banco manifiesta que *“no existen cargos que impidan o limiten el acceso a ellos de mujeres casadas o con hijos/as”*, por lo que se puede deducir que cuando los requisitos del cargo incluyen ese tipo de exigencias, ellas ni siquiera se presentan a concursar porque saben que no pueden asumirlos y en muy contadas excepciones, después de hacerlo, se enteren de los requisitos y manifiesten sus impedimentos. Con todo, la empresa manifiesta que en el promedio de ascensos por año, ascienden más mujeres (342) que hombres (271).

No obstante la mayor vinculación de personal femenino, la empresa no hace ningún esfuerzo por identificar las diferencias que existen en el trabajo entre hombres y mujeres ni su relación con las tensiones entre trabajo productivo y reproductivo. Tampoco se pregunta si las dificultades que existen para que las trabajadoras accedan a estos cargos pueden ser superados con su intervención, menos aún, si existen barreras construidas dentro de la institución que pueden ser derrumbadas para facilitarlo.

Las trabajadoras también expresan que prefieren no aceptar cargos de mayor nivel así impliquen ascenso y mejor posición para evitar tener que asumir compromisos que impliquen alejarse de la familia o compartir menos tiempo con ella, lo que hace que vean como lejanos y ajenos los altos cargos del banco. A este respecto no faltan quienes afirman que a las mujeres les hace falta motivación en el trabajo para aspirar a los cargos de poder y decisión y que sus expectativas siempre son medianas. Según una encuesta del Business Week en 1999, (citado por Hola y Todaro) las empresas de punta en los E.U, para alcanzar cierto porcentaje de mujeres en cargos altos tratan de reducir el número de viajes, las relocalizaciones y los horarios extensos que pueden excluir a las mujeres de estos cargos. Además, al

reconocer que la responsabilidad familiar todavía recae mayoritariamente en las mujeres, ofrecen beneficios para el cuidado de niños/as y ancianos/as, licencias largas y tiempo flexible.

El banco plantea como criterios para la provisión de vacantes la existencia de un procedimiento establecido donde se toman en cuenta las competencias necesarias para desarrollar el cargo y el nivel de desarrollo del candidato. Adicionalmente se tiene en cuenta los estudios realizados, experiencia previa, entrevista de preselección y para algunos casos, pruebas psicotécnicas¹⁸¹.

En cuanto a los ascensos éstos tienen diferentes formas de suplirse de acuerdo a donde se presente la vacante. Para cargos dentro del escalafón, concursa el personal escalafonado que es la mayoría en el banco, mediante una reglamentación pactada convencionalmente. Existen unas categorías por nivel que implica la espiral ascendente que se debe aplicar para promociones. Para cargos de nivel medio, los ascensos se dan mediante concurso y evaluación del desempeño. Para que un trabajador/a escalafonado ascienda a un cargo profesional es requisito indispensable tener estudios universitarios completos. Expresa el banco que en el caso de temas específicos (cargos especializados) cuando se trata de proveer una vacante, acude a la base de datos que maneja y con base en ella hace la búsqueda dentro de la misma área. Si no encuentra candidato ó candidata, se publica la vacante. En el caso de los cargos de nivel alto o ejecutivo, la suplencia de vacantes está a discrecionalidad del banco.

¹⁸¹ Información suministrada por el banco en segundo cuestionario de encuesta Nov/2004

Las trabajadoras tienen diferentes percepciones sobre los ascensos según su ubicación en la escala jerárquica y la antigüedad. Algunas, ubicadas dentro del escalafón y con veinte años de servicios o más, piensan que no es fácil ascender y consideran no haber tenido muchas oportunidades. A otras, ubicadas en cargos de nivel medio o alto con diez ó quince años de antigüedad, les parece que ascender es algo que les ha quedado muy fácil. Esto tiene relación con las formas de ingreso, nivel de estudios, cercanía a jefes con cargos altos. No obstante, todas las trabajadoras privilegian la familia por encima de cualquier ascenso y condicionan la aceptación de un cargo a las posibilidades de combinar bien las dos cosas: familia y trabajo. En el caso de las mujeres, la familia es un condicionante y muchas veces una limitante para asumir cargos de poder y posición. "La discriminación opera a pesar de que las mujeres, en promedio, tienen más antigüedad en la empresa que los hombres. Esto demuestra que los ascensos son más escasos para las mujeres, que ellas permanecen más tiempo en los mismos puestos y los nichos a los que acceden son más estáticos"¹⁸².

En su estudio sobre el sector financiero colombiano, Castillo y Barrero, señalan que en las formas de ingreso quedan implícitos los procedimientos para los ascensos: la gente que ingresa por abajo (escalafón) asciende siempre por abajo y la gente que ingresa por arriba (nivel medio y alto) asciende por arriba. "En las entidades no hay un proceso determinado de ascensos y escalafón según criterios objetivos previamente establecidos"¹⁸³. En este sentido SINTRABANCOL manifiesta que en el anterior Banco de Colombia los ascensos se daban por concurso con una reglamentación previamente definida, pero ahora el banco unilateralmente utiliza el sistema que traía del BIC, para lo cual aplica la evaluación del desempeño y realiza la

¹⁸² Hola, E. y Todaro R. Ibid , Pág 139

¹⁸³ Castillo Z. y Barrero R Op Cit Pág 48

selección de quienes pueden concursar. Coinciden ambos sindicatos que para los ascensos priman las buenas relaciones personales con el jefe, quedando la decisión a criterios muy subjetivos y al tráfico de influencias. Consideran que la capacitación no cuenta para los ascensos si no que priman las relaciones personales y la sumisión al jefe a través de la evaluación del desempeño.

- Niveles educativos y capacitación del personal

Desde hace ya varias décadas el ingreso de personal al sector financiero tiene una alta exigencia de educación formal y últimamente de profesionalización. Castillo y Barrero plantean que las sociedades modernas y sobre todo las democráticas, le han asignado a la educación un importante valor como factor de cambio social y a nivel individual es un mecanismo de movilidad social. "Por ello, la cobertura educativa es un indicador del grado de democratización de la sociedad y su calidad indica la potencialidad de la misma en la búsqueda del progreso social. Bajo ese supuesto los individuos se esfuerzan por acceder a mayores niveles de educación, con la esperanza de mejorar su calidad de vida"¹⁸⁴.

En Bancolombia la exigencia de estudios varía de acuerdo al área por donde ingrese la persona. Para cargos dentro del escalafón aunque ingresan aprendices del Sena con estudios técnicos, existe mayoritariamente el requerimiento de estudios profesionales o por lo menos en desarrollo. Actualmente existen 287 aprendices Sena, de los cuales el 24% son hombres y 76%, mujeres; y 27 estudiantes en práctica (profesionales de último semestre) de los cuales el 33% corresponde a hombres y el 67% a

¹⁸⁴ Ibid. , pág 41

mujeres. Cuando se aceptan estudiantes recién egresados de bachillerato, éstos deben tener en proyección estudios profesionales, que normalmente adelantan en horarios nocturnos. Es frecuente que el personal recién ingresado se encuentre estudiando carreras profesionales, afines a la cuestión bancaria y financiera.

Mediante convención colectiva existe el estímulo para estudios profesionales a través de auxilios económicos¹⁸⁵. Además de créditos educativos sin interés también pactados convencionalmente para empleados y familiares y un crédito de consumo que el banco considera con frecuencia es usado para estudios de trabajadores/as y familiares. Aunque dice no tener información sobre el personal que estudia, en el 2003 fueron asignados 1.211 auxilios para empleados/as¹⁸⁶. El banco acepta que sí requiere al personal para que estudie carreras afines con la actividad bancaria porque ello facilita su desarrollo dentro de la institución, aunque esto no garantiza la posibilidad de ascenso, sin embargo dentro de las políticas de promoción se consideran los estudios realizados. Entre las carreras más estudiadas se encuentran administración de empresas, ingeniería de sistemas e ingeniería de procesos.

Por su parte los sindicatos manifiestan que la exigencia del banco de estudios profesionales choca con las posibilidades reales que ofrece, pues no existen políticas claras en relación con los permisos para estudio, dejando a criterio de los jefes inmediatos la decisión y en otras ocasiones convirtiendo esto en un problema personal del/a trabajador/ que tiene que buscar entre sus compañeros el reemplazo. Una auxiliar recién ingresada, satisfecha con su trabajo en el banco y que aspira a llegar a la gerencia lo

¹⁸⁵ Los auxilios se conceden al personal escalafonado para estudios de el/a trabajador/a, el/a cónyuge, hijos/as, los cuales otorga mediante reglamentación que se da en comité paritario entre el Banco y los sindicatos

¹⁸⁶ Informe de Contribución Social, 2003 BANCOLOMBIA

expresaba así: "...el horario de la universidad no se me acomoda con el de la oficina, en ese sentido es como complicadito, (...) también el ritmo de trabajar y estudiar es como un poco fuerte, entonces hay que tratar de ser responsable y rendir en los dos campos (...) mi jefe en la oficina no es tan conflictiva, ella nos cede mucho, por ejemplo me dice, si tú necesitas un tiempo si se lo podemos dar se lo damos y si no charla con un compañero, lo importante es que la oficina tenga el personal necesario para atender el público y así lo hago, yo hablo con un compañero que ya terminó estudios y él me colabora..."

El personal que ingresa por el nivel medio debe haber terminado estudios profesionales. De acuerdo al convenio que existe con universidades, algunos son escogidos entre los estudiantes-aprendices de último semestre de carrera que están haciendo prácticas dentro del banco, ingresando al cargo de analistas profesionales. Para los cargos de nivel alto y/o ejecutivo, las exigencias son altas e incluyen, estudios de posgrado y dominio de inglés.

Existen dos tipos de capacitación y variadas formas de desarrollarla. Una de ellas está referida con la cultura organizacional, la cual es permanente y obedece a las necesidades y criterios que establezcan para ello los líderes mentores (gerentes y jefes); otra es la relacionada con la formación de habilidades y destrezas que se requiere para el desarrollo del trabajo operativo. Para desarrollar la capacitación el banco tiene convenios con la Universidad de los Andes, la Universidad Eafit, Willson Learning, Universidad Externado de Colombia, Perinni Consulting, Amauta Internacional y Seriva, en programas como negociación y solución de conflictos, geopolítica, modelo asesor estratega, diplomado en banca de gobierno y asuntos públicos, fortalecimiento de competencias, transformación cultural, formación de facilitadores y derivados financieros. En estos programas el promedio de

participantes es de 3.980 hombres y 3.495 mujeres en el último año¹⁸⁷, notándose mayor participación masculina que femenina.

Internamente también se recibe capacitación en el puesto de trabajo a través de videos, o por Internet consultando la página Web construida para tal fin por el Banco. A partir del 2003 se puso en marcha un programa de formación virtual donde se puede elegir el plan de estudio, el momento, el lugar y los contenidos que el trabajador/a requiere.¹⁸⁸ En la formación que reciben se incluye asesoría para una mejor presentación personal, asesoría integral al cliente, venta del portafolio de productos del banco, entre otros.

Con el programa de formación virtual que el banco viene impulsando desde 2003 busca que cada persona identifique el momento para recibir la capacitación, el cual no está incluido dentro de la jornada laboral. Se supone que lo debe sacar de su tiempo personal bien sea en su casa o en el banco pero en un tiempo extra que hace parte del descanso, que no está reconocido, ni se hace evidente pues cada cual actúa individualmente. No obstante se realiza control de los programas que se ofrecen, que tienen que ver con la C.O, y las áreas operativas del trabajo, para saber si el personal está tomándolos y vigilar de esa manera que cada uno/a esté atento/a a su propia formación. Esta modalidad de capacitación altera de manera particular el tiempo de descanso de las trabajadoras, quienes son las que le dedican más tiempo al trabajo doméstico y al cuidado de la familia. "Es aquí donde toma protagonismo la maternidad y se convierte en un obstáculo para el desarrollo profesional de las mujeres madres y esposas"¹⁸⁹.

¹⁸⁷ Datos encuesta Banco, Octubre de 2004.

¹⁸⁸ Informe Contribución Social BANCOLOMBIA, 2003

¹⁸⁹ Castillo, Z y Barrero, R, Op Cit. Pág 44

Sin embargo según Hola y Todaro, en otras oportunidades a las mujeres se identifican con la C.O, de la empresa. La flexibilidad que ostentan como característica en el trabajo, el énfasis en las relaciones humanas, la capacidad para trabajar en equipo y sus habilidades como capacitadoras producen organizaciones más innovadoras y ambientes de trabajo más humanos que estimulan a los/a empleados/a, aumentando el compromiso y la identificación con la empresa¹⁹⁰.

- Evaluación del desempeño

La evaluación es un aspecto importante dentro de la Cultura Organizacional, hace parte integrante de ésta para mirar si se están cumpliendo las políticas del banco. El Gerente de Gestión Humana lo expresa así: *“...Anteriormente el plan formativo se hacía con los jefes, pero nosotros no sabíamos si le estábamos apuntando a lo que era, pero ya con esto tenemos datos muchos más técnicos, cierto, de que le estamos apuntando a donde realmente tenemos las brechas, entonces, cada año cuando el jefe hace la evaluación del desempeño, está amarrada al modelo de competencias. Entonces la evaluación no es la misma para todas las personas sino que se hace por cargos. Por ejemplo, analistas, se toma la evaluación de analistas, entonces en el computador me sale el modelo de resultados esperados para los analistas, cuando hago la evaluación estoy hablando de sus competencias y de qué podemos hacer para que él vaya mirando que es lo que necesita para cumplir con esas competencias, si tiene alguna brecha...”*

El perfeccionamiento y funcionamiento de la cultura organizacional y el cumplimiento de las metas de productividad son una preocupación

¹⁹⁰ Hola E. y Todaro R, Op. Cit.

permanente del banco y en esto ha ocupado buena parte del proceso tratando de ajustar todas las dimensiones que se involucran dentro de ella, otorgándole a los procesos de evaluación un espacio significativo e importante. Por eso desarrolla diferentes formas de evaluación individual y colectivas donde el/a jefe/a evalúa al/a trabajador/a y el/a trabajador/a evalúa al/a jefe/a; hay evaluación por áreas, departamentos, oficinas, y finalmente el banco contrata una firma externa para que realice una evaluación a todos los niveles y para mirar la objetividad de sus procesos internos y realizar los ajustes correspondientes.

Todos los procesos de evaluación se realizan anualmente, a través de ellos se busca medir la productividad y el rendimiento individual y colectivo. La evaluación que realiza el/la jefe/a al/a trabajador/a se llama, **evaluación descendente**. Luego de realizarla se le informa al trabajador, *"el jefe se sienta a presentarle la evaluación al empleado, no a discutirla porque creemos que no es un espacio donde se deba discutir. Si yo tengo la percepción del empleado, yo se lo que le debo expresar, creemos que no se debe discutir porque no se trata de que salgamos contentos los dos, de hacer una evaluación alta y todos contentos, la evaluación buena es desde el punto de vista cualitativo que le ofrezca al empleado la posibilidad de mejorar, donde realmente el jefe le exprese lo que tiene positivo pero también lo que tiene por mejorar, esto no es fácil, normalmente es más fácil decirle lo positivo que lo negativo, cuando hay que tocar las debilidades se tiende a cohibir y a disfrazar, por eso nosotros venimos ahora en un programa también para este tema, donde a cada jefe le dimos un manual para la evaluación de competencias"* (entrevista Banco).

Esta evaluación contiene tres competencias: experiencia, contribución a los resultados y competencias institucionales; dentro de estas se recogen

dimensiones humanas como el autocontrol, liderazgo, orientación al cliente, empoderamiento, trabajo en equipo, negociación, autoconfianza, flexibilidad, orientación a resultados, orientación al orden, calidad y exactitud, persistencia, identificación con la organización e iniciativa, que se califican en una escala de de uno a nueve, donde uno representa la ausencia de competencia.¹⁹¹

La **evaluación ascendente** es la que hacen los/as trabajadores/as al jefe inmediato. Puede ser conocida por éste o enviada directamente a la dirección de gestión humana y se toma en cuenta para la calificación de rendimiento que hace el banco a cada jefe. Esta evaluación es posteriormente valorada por el banco de acuerdo a cinco competencias institucionales: auto confianza, liderazgo, dirección de personas, consistencia y trabajo en equipo, con tres categorías de calificación que se denominan *oportunidad de mantenerlo*, significa que la persona posee el comportamiento en un alto nivel de desarrollo y debe mantenerlo; *oportunidad de fortalecer*, significa que la persona posee el comportamiento en ciertas ocasiones y por lo tanto debe afianzarlo mas y *oportunidad de desarrollo*, significa que la persona no posee el comportamiento y por tanto debe desarrollarlo completamente.¹⁹²

Adicionalmente contrata con una firma externa una evaluación denominada **satisfacción del cliente interno** donde incluye elementos como higiene laboral, instalaciones locativas, elementos y ambientes de trabajo, oportunidades de desarrollo, capacitación, satisfacción con los salarios, satisfacción con la carrera en el banco. En épocas de negociación colectiva habilita la línea 9800 para que el personal exprese sus opiniones alrededor del proceso.

¹⁹¹ Instructivo "Evaluaciones Descendentes", Organización BANCOLOMBIA

¹⁹² Instructivo "Evaluaciones Ascendentes" Organización BANCOLOMBIA

Como parte de la flexibilización de los procesos internos el banco busca promover el empoderamiento del personal a través de la capacitación y sobre todo de los programas que desarrolla como parte de la cultura organizacional. Esto implica impulsar un nivel individual de autonomía, otorgándoles confianza a los/as empleados/as para la toma de decisiones y la solución de problemas “dejando a discrecionalidad del trabajador la manera de organizar el trabajo, la cual debe tener en cuenta los criterios empresariales”¹⁹³. De este modo el cambio en los controles del trabajo, del anterior control directo de los tiempos se pasa ahora a un control indirecto que define los objetivos, metas y recursos disponibles. En las entrevistas con las trabajadoras del nivel medio y alto se pudo observar de manera clara que cada una asume no tener controles directos pues el control para ellas se relaciona con el cumplimiento de metas, pero plantean libertad para actuar y confianza del banco para hacerlo. Sin embargo, están controladas a través del cumplimiento de metas.

Las ejecutivas por su parte sienten que no están obligadas a cumplir horario de trabajo ni estar presentes en la oficina todo el día. Ellas saben en qué momento deben pasar, considerando así que tienen la suficiente autonomía en el manejo de sus tiempos. Sin embargo, aclaran que cuando no llegan a la oficina es porque están cumpliendo una cita con un cliente o visitando una empresa en función de su trabajo. Esto confirma la flexibilización del espacio y el tiempo de trabajo en las empresas modernas y en el sector de los servicios como lo planteara Yáñez, “...aquellos que están en contacto directo con el cliente y mercado requieren estructuras organizativas flexibles que faciliten la movilidad temporal y espacial y, en vez del control externo, den

¹⁹³ Yáñez, Sonia, 2004. *La Flexibilidad Laboral como nuevo eje de la producción y la reproducción*, en *El trabajo se transforma, relaciones de producción y relaciones de género*. Centro de Estudios de la Mujer. Santiago de Chile.

paso a competencias de autonomía en el trabajo, autocontrol y responsabilidad por parte de los trabajadores y trabajadoras...”¹⁹⁴.

- Condiciones salariales

La discriminación salarial de las mujeres ha sido el tema que más reconocimiento ha tenido a través de los estudios sobre las desigualdades de género en el trabajo. Sin embargo, pese a reconocerse que el problema continúa, aún no existen políticas claras para su superación y los mecanismos a través de los cuales se produce y se reproduce son cada vez más sutiles. Como lo planteara Sonia Yáñez, “las sociedades capitalistas actuales se encuentran, entonces, colocadas ante la siguiente paradoja: para un número cada vez mayor, el empleo ha dejado de ser empleo “típico” o “normal”, mientras que las políticas públicas – particularmente las laborales, las de seguridad social y de familia – siguen siendo pensadas en clave de empleo estándar”¹⁹⁵.

Así, en Colombia producto de la política de topes salariales implementada por los gobiernos como respuesta a las exigencias del Fondo Monetario Internacional a la economía nacional, se ha reducido la eficacia de la negociación colectiva en el aspecto salarial, estando limitada por la política gubernamental. Adicionalmente como parte del fenómeno de la internacionalización de la economía, los empresarios han empezado a medir de manera unilateral la productividad en el trabajo, quedando a discreción de ellos los mecanismos de valoración de la misma y la definición de su reconocimiento. La suma de estos dos elementos, topes salariales y

¹⁹⁴ Yáñez, S. Op. Cit. Pág. 51

¹⁹⁵ Yáñez, Sonia, Op. Cit. Pág. 36

productividad, ponen en manos de los empresarios la definición del salario real de los trabajadores y las trabajadoras.

En el caso de BANCOLOMBIA también en los salarios se advierten las formas de flexibilidad interna que desarrolla la empresa. La reducción de costos en el salario no solo se da a través de la definición de éste en la negociación y por las formas como la empresa mide y define la productividad, sino también a través de los mecanismos sutiles que obran en las empresas modernas para reducir costos, como por ejemplo a través de la ubicación ocupacional, colocando trabajadoras productivas en puestos de menor salario. La segregación ocupacional además de ser una forma indirecta de discriminación salarial, es también una forma de subvaloración del trabajo femenino. Otra forma de discriminación salarial con las mujeres es a través del trabajo a tiempo parcial o de medio tiempo, que implican medio salario y la mitad de las prestaciones sociales, que en el caso de las mujeres cabeza de familia resulta aún más gravoso.

Dentro del banco hay dos formas de definir el salario. Una es a través de la negociación colectiva entre el banco y los sindicatos; en este aspecto, la negociación del salario por convención sólo cubre al personal escalafonado. La otra forma para los trabajadores de nivel medio y alto, se hace mediante un procedimiento definido para tal fin: el personal de nivel medio se beneficia de las prestaciones sociales negociadas por los sindicatos en las Convenciones Colectivas y el de nivel alto tiene salario integral; éstos últimos con prestaciones sociales homologadas y adicionalmente se les reconoce bonificación por vacaciones y auxilio para planes complementarios de salud.

Para definir la curva salarial del personal profesional, el banco contrata una firma con experiencia en el sector financiero, para que realice un estudio

sobre el promedio de salarios profesionales en el sector. Este estudio orienta el porcentaje a seguir para mantenerse competitivo en el medio. Luego el banco define los aumentos de acuerdo con dos variables: una es la que le indica el promedio salarial del sector para cada cargo, y la otra es la calificación del rendimiento individual que hace el jefe inmediato. Para la medición de esta variable se usa una valoración por puntos de acuerdo con tres elementos: profundidad de conocimientos, habilidades para resolver problemas y relaciones humanas.

Para la aplicación del aumento el banco se mueve dentro de una media que tiene dos topes: alto y bajo, por lo cual el aumento en general puede estar dentro de la media, pero de acuerdo a la evaluación del desempeño puede subir o bajar. *"En todo caso nunca ha sido menor del IPC"*. De acuerdo a lo anterior se pueden presentar diferencias entre salarios para un mismo cargo y con las mismas funciones; también se pueden presentar otras diferencias dadas por la valoración del cargo en el momento de su creación y las posibles variables y cambios que pueda haber tenido con el transcurso del tiempo¹⁹⁶.

También se presentan diferencias salariales producto de la fusión pues existían distintas condiciones salariales en cada banco. Entre el personal escalafonado también es posible que se presenten diferencias debido a los ascensos, ya que de acuerdo a la normatividad del escalafón se establece que cuando un trabajador asciende no puede quedar ganando menos que el salario del cargo que va a ocupar. Otra forma de diferencia salarial es por la antigüedad: por convención colectiva a los trabajadores/as del anterior Banco

¹⁹⁶ Explicación de una gerenta de cuenta en la entrevista, Bogotá, Febrero/2005

Industrial Colombiano se reconoce un aumento del 20% cuando cumple 20 años de servicio.

A este respecto no fue posible establecer expresiones de discriminación salarial directa entre los sexos por las diferencias que se establecen entre salarios, que hacen que al interior del banco existan desniveles salariales aún entre cargos del mismo nivel o categoría y dentro o fuera del escalafón. Las ejecutivas dicen no conocer ni prestar atención a las posibles diferencias que se puedan presentar en los salarios con sus pares masculinos, pero cuando han tenido algún reparo, plantean la reconsideración de sus salario al/la jefe/a. Para ello es necesario esperar al mejoramiento de los resultados que tienen que ver con buenas utilidades de los negocios bajo su responsabilidad, el buen ambiente de trabajo en la oficina y cumplir con el perfil del ejecutivo que pide el banco.

No obstante mantenerse los salarios del personal profesional en un nivel de equilibrio dentro del sector financiero y la negociación colectiva ajustarse a los parámetros de la economía del país o superarlos, se nota bastante sensibilidad en el tema de los salarios entre las trabajadoras, por la relación que establecen entre preparación profesional, tiempo de trabajo y resultados que ofrecen en relación al salario. Algunas ejecutivas lo expresan como “no es malo pero podría ser mejor”, “no es suficiente aspiro a más”, “no me ha llegado una mejor propuesta, pero la estoy esperando”, o “Los incentivos son muy buenos pero el trabajo es tan pesado y exigente que unas veces se logran y otras veces no”. Estos comentarios dejan ver la expectativa de una remuneración más acorde con las exigencias del banco y los resultados que producen.

Por su parte, las trabajadoras que se encuentran dentro del escalafón para las cuales se define el salario mediante la negociación colectiva, manifiestan su inconformidad por la forma como el Banco define la valoración de la productividad, pues consideran que las ejecutivas están sobreremuneradas mientras ellas reciben valores bastantes más bajos, por una labor que estiman, hacen de manera eficiente y en medio de muchas presiones. También fue recurrente la queja de un salario insuficiente para la realidad de sus gastos lo cual las obliga a emplear estrategias muy críticas para hacer rendir el salario, como turnar el pago de los servicios, acudir a familiares que viven en el extranjero para que les envíen dinero, hacer avances con la tarjeta de crédito, o apelar con frecuencia a los créditos para consumo que hace el banco. De estos créditos el banco afirma que los/las trabajadores/as no los hacen porque los necesiten sino por negocio, para aprovechar los bajos intereses que ofrece.

HACER COMPATIBLES FAMILIA Y TRABAJO

¿UN PROBLEMA DE LAS MUJERES?

- Jornada de trabajo

El ingreso de las mujeres al mercado laboral no cambió las condiciones familiares respecto a la realización del trabajo doméstico. Antes por el contrario, las estructuras del sistema laboral se encuentran orientadas a “normalidades masculinas” que dificultan compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo reproductivo, existiendo tensión entre las labores domésticas tradicionales que permanecen vigentes, con las nuevas exigencias del trabajo. Más allá de lo simple que parece el trabajo reproductivo, existen otras dimensiones como la obligatoriedad, la necesidad de su realización, el desarrollo en un tiempo simultáneo y en diversos

escenarios, su invisibilización no solo por la sociedad si no por las mismas mujeres.

El trabajo remunerado encuentra su máxima dificultad para las mujeres en la compatibilización con el trabajo doméstico o reproductivo y la falta de reconocimiento social y económico que éste tiene en la sociedad. Sin embargo las mismas trabajadoras no asumen de manera consciente la dimensión que toma debido a la asociación establecida entre maternidad, reproducción y feminidad, que lo hacen aparecer como natural. Esta situación tiende a ser todavía más difícil en el caso de las mujeres jefas de hogar.

El banco plantea que en ninguna dependencia se trabaja más de la jornada laboral. Aunque no aclara de cuantas horas es, acepta que son más de ocho horas diarias, por cuanto el personal debe cumplir en los cinco días de la semana las 48 horas de jornada laboral semanal. Los sindicatos coinciden en afirmar que en todas las dependencias se trabaja más de ocho horas diarias y algunas trabajadoras aseguran que se trabaja más en las oficinas que en los departamentos. Las trabajadoras coinciden en que el trabajo es bastante, intenso y desgastante, difícil de realizar en ocho horas diarias de jornada. En la capacitación se insta al personal a "organizarse para que le rinda el tiempo" siendo usual que las mismas empleadas expresen que nadie las obliga a quedarse, si no que es una decisión voluntaria y solo cuando es necesario. En la revista "En Familia" el banco promueve en uno de sus artículos la necesidad del equilibrio entre las horas de trabajo y el tiempo dedicado a la familia, pero no explica como hacerlos compatibles y menos aún, en el caso de sus trabajadores/as.

En la relación entre jornada laboral y tiempo de descanso (o de ocio para la trabajadora) se aprecia que ésta varía de acuerdo a la edad de la trabajadora, el número de hijos e hijas y la edad de los/as mismos/as. La mayoría de trabajadoras jóvenes y sin hijos, encuentran obstáculos para combinar el trabajo con el tiempo que requieren para sus estudios, pero en las vacaciones logran compensarlo para compartir con la familia. Las trabajadoras con hijos/as mayores, aunque les dedican poco tiempo no tienen tanta presión porque encuentran comprensión y apoyo en ellos/as. Por el contrario, las trabajadoras con hijos/as menores de edad son las que mayores dificultades tienen. En esto, el nivel socio-económico juega un papel importante: las ejecutivas normalmente recurren a las mamás, suegras o empleadas; las trabajadoras de menores ingresos, cuando las madres o suegras no pueden, recurren a los jardines infantiles privados, con el consiguiente costo económico. En general se constata que las extensas jornadas de trabajo y el cuidado de los/as hijos/as, no les deja tiempo de ocio para ellas.

Las ejecutivas también trabajan jornadas intensas de más de 8 horas (en Bogotá pueden entrar entre las 6:45 y las 7 a.m. y salir a las 6:30 ó 7 p.m., tomando entre media ó una hora para el almuerzo) y en periodos especiales pueden aumentar. Ellas dicen tener libertad de manejar sus horarios y decidir sus jornadas porque el trabajo es por resultados y no por horario, pero las metas las hacen exigirse sin necesitar vigilancia. Cuentan con poco tiempo libre, tratando de aprovechar al máximo los fines de semana para compartir con la familia. Aquí llama la atención en todas las entrevistas, que a la pregunta ¿de qué tiempo de ocio dispone para usted? Todas manifestaron como su tiempo de descanso el que le dedican a la familia; algunas manifiestan que disfrutan cocinándole a los hijos/as y al marido; otras haciendo el mercado u otras compras necesarias.

Los procesos de trabajo internos dejan ver la orientación del trabajo hacia un tipo de trabajador clásico, el *modelo de hombre proveedor* que a su vez hace parte de una familia tradicional con una *mujer cuidadora*. Los cambios económicos han corrido paralelos con los cambios culturales en la sociedad pero aún las empresas no los incorporan, dejando a los individuos la tarea de asumirlos y resolver los problemas que ocasionan. Particularmente las mujeres cuando salen al trabajo reproductivo son las más afectadas con la persistencia de estas estructuras de trabajo, por cuanto están sometidas a jornadas que dificultan compatibilizar trabajo remunerado con el trabajo del cuidado, la vida personal y comunitaria.

Yáñez analiza este problema como la interrelación entre el contrato laboral y el contrato de género. Afirma que no es posible que uno se altere, sin que se altere el otro. Por ejemplo, los hombres están sumergidos en un sistema rígido de regulaciones laborales que "les impide vivir una vida integrada, no reducida a lo laboral y participar en condiciones equitativas en el trabajo reproductivo"¹⁹⁷. Este contrato laboral normal y el contrato de género expresados en el modelo familiar de "hombre proveedor/mujer cuidadora" son los dos elementos constitutivos del contrato social vigente en la mayoría de las economías de mercado existentes actualmente, que reflejan la concepción cultural a partir de la cual se ha organizado el trabajo productivo y el reproductivo, los cuales le asignan a las mujeres la responsabilidad mayoritaria de éste último. Se basan, en la "normalidad" de una "familia normal", presuponen la estabilidad de los matrimonios, la división del trabajo entre cónyuges, la dependencia de las mujeres con respecto al marido y la bondad de este modelo de vida y familia.

¹⁹⁷ Yáñez, S. Op. Cit. Pág. 54

- Maternidad/paternidad y salud reproductiva

Aunque existe mayor aceptación de la idea de igualdad entre los géneros, percibida la mayoría de las veces a partir de la mayor incorporación de las mujeres al trabajo y a pesar de que las empresas modernas particularmente son más abiertas a los cambios en la participación femenina, aún permanecen inmodificables nociones generales sobre los mayores costos en la contratación de mujeres y su asociación con la maternidad. Todaro, Godoy y Ábramo (2001) plantean que "...La permanencia y reproducción de esa imagen resiste a datos objetivos que indican, por ejemplo, una acentuada disminución de la tasa de fecundidad de las mujeres, en especial de las insertas en la fuerza de trabajo. Por otro lado, casi nunca se sustenta en estadísticas que pudieran indicar realmente que los costos laborales de las mujeres son superiores a los de los hombres, o cual es exactamente la influencia (negativa) de la maternidad o de las responsabilidades familiares en su desempeño laboral general..."¹⁹⁸.

En BANCOLOMBIA el reconocimiento a la maternidad se reduce a las normas existentes en la legislación nacional y se circunscribe específicamente al otorgamiento de la licencia post parto. La única cláusula referida al tema que existe en la Convención Colectiva¹⁹⁹ sobre **protección a la maternidad**, dice: "El BANCO dará aplicación a la normatividad que se encuentre vigente en materia de protección a la mujer embarazada, en los términos de la Constitución Política y la Ley aplicable". Este enunciado tan general no aclara cuál es la normatividad a la cual se refiere ni cómo le dará cumplimiento, dando paso a la interpretación individual por parte de los

¹⁹⁸ Todaro R, Godoy Lorena, y Abramo Lais, Op. Cit. Pág. 34.

¹⁹⁹ Artículo 29, convención Colectiva 2001-2003.

funcionarios encargados de su aplicación, ante la ausencia de políticas que orienten las formas de su aplicación.

De acuerdo a esto, la licencia de maternidad se convierte en el eje del reconocimiento a la maternidad por razones obvias, derechos que no se extienden a la atención del recién nacido/a sobre todo los que demanda en el primer año de vida que es cuando mayor atención y cuidado demandan. Un ejemplo lo constituye la hora de lactancia la cual se reconoce si la trabajadora la solicita y queda expuesta a la coordinación de los horarios con los jefes, no existe una preparación del banco que se derive del estado de maternidad de la trabajadora para cuando se reintegre al trabajo se tengan establecidos los mecanismos de su disfrute en función del/a menor, sino que es la trabajadora y en este caso el recién nacido quienes se deben adaptar a las “necesidades del banco”.

Ni la empresa ni el sindicato conocen cómo se da el reconocimiento de la hora de lactancia. El banco por su parte carece de información sistematizada al respecto manifestando que, *“se coordina con el jefe normalmente a la hora de salida”* y no sabe si todas las trabajadoras hacen uso de este derecho, al expresar que: *“yo no digo que todas porque no sé, pero si veo que la utilizan con frecuencia”*, en una aceptación de que no existen políticas que promuevan el reconocimiento de este derecho tanto en los funcionarios encargados de su reconocimiento como de las trabajadoras gestantes dice, *“...así como que tengamos una campaña abierta de promoción no, pero cuando la persona la pide, los jefes saben que eso es aceptado y sale a su hora de lactancia...”*. En cuanto a la reubicación por lactancia en casos especiales, el banco prefiere que se utilicen horarios especiales o tiempos muertos, entendiendo por éstos los tiempos en caja después del cuadro o

aquellos que son para educación virtual, lo cual deja implícita una actitud de marginalidad en la concepción de este derecho.

Por su parte los sindicatos también carecen de información sistematizada y seguimiento permanente para verificar si se cumple. Algunos dirigentes opinan que las trabajadoras no reclaman por temor, *“creen que las van a ver como problemáticas y se les puede convertir el reconocimiento de un derecho en un problema”*. No se percibe en los sindicatos el suficiente interés en la verificación del reconocimiento real y efectivo a estos derechos, como si fuese algo marginal o se tratara de problemas individuales que deben asumir las trabajadoras. Así se desprende del comentario de un dirigente: *“Eso indica un grado de sumisión cuando no reclaman los derechos que están protegidos, ahí se ve que no es que a las mujeres no se les <hayan dado>²⁰⁰ algunos espacios, sino que aún teniéndolos, no hacen valer esos derechos”*.

Mientras tanto la UNEB acepta que al respecto le falta trabajo, *“se trata de sensibilizar a las mujeres para que reclamen esos derechos, pero eso no se ha hecho”*. SINTRABANCOL expresa que a las mujeres la maternidad les crea problemas laborales, considera que las exigencias de metas crean un impacto negativo en la salud de las embarazadas.

En el reconocimiento de la licencia por maternidad el banco expresa mayores problemas, *“obviamente que 84 días de licencia nos generan traumatismos en el servicio, sobre todo en ciertos cargos o en ciertas áreas que a veces están en una coyuntura particular”*. Las tensiones se centran en el reemplazo por licencias, aunque reconocen que tienen el suficiente tiempo para

²⁰⁰ El resalta es mío, para denotar la concepción patriarcal que subyace en los imaginarios de los mismos dirigentes sindicales al creer que los derechos de protección a la maternidad son una dádiva para las mujeres y no una obligación social del Estado como parte de la responsabilidad con la sociedad

programarse, sin embargo admite que hay cargos más críticos como puede ser una gerente de sucursal debido a la sensibilidad de los clientes. Igualmente aclaran que “si se requiere algún traslado o reubicación de cargo por problemas de salud en el período de gestación, este se realiza sin ningún problema”.²⁰¹

La maternidad lleva implícita otros aspectos que no son tenidos en cuenta ni por los empleadores ni por los sindicatos, en la negociación colectiva ni dentro de las relaciones laborales. Además de los cambios que implica en la vida de las trabajadoras, jornadas más extensas y extenuantes al duplicarse el trabajo doméstico con la atención de los/as menores, crisis de las mujeres ocasionadas con su nueva condición de madres, atención de otros/as hijos/as menores, etc, el regreso al trabajo genera otro tipo de traumatismos en la delegación de funciones que las empresas normalmente no contribuyen a solucionar a través de la instauración de centros infantiles para la atención de la población infantil, no obstante estar previstos en la ley: “...créanse los centros de atención integral al preescolar, para los hijos menores de 7 años de los empleados públicos y de los trabajadores oficiales y privados...”²⁰².

El recurso más frecuente al que deben recurrir las trabajadoras es el de los permisos para atender las necesidades que se derivan de su nueva condición, lo que en muchos casos crea ante la empresa una percepción de problemas de las mujeres en el trabajo. Con referencia al reconocimiento de estos permisos, el banco plantea, “...*aquí los jefes tienen flexibilidad en eso, se tiene en consideración esa etapa sin llegar a extremos y sin que sea frecuente...*”, lo que da a entender que los límites los establece el banco y no las necesidades del menor o de la trabajadora. El único aspecto recurrente

²⁰¹ Ibid .

²⁰² Inciso 3, artículo 238 del C.S.T: Descanso remunerado durante la lactancia

en la negociación colectiva es el reconocimiento de un auxilio de carácter económico para el trabajador o la trabajadora por nacimiento de cada hijo/a, que se hace extensivo a las madres y padres adoptantes, el cual se modifica en su valor en cada negociación.

Como parte de las necesidades de la maternidad un grupo de trabajadoras ha logrado por iniciativa propia cambiar su jornada laboral a medio tiempo, con el propósito de dedicarse más al cuidado de sus hijos e hijas. Una de ellas dice, *“yo estoy combinando perfectamente mi parte profesional, mi parte de mamá y mi parte de ama de casa”*. Esta situación reviste características muy particulares: de un lado, son trabajadoras con unión conyugal vigente, asegurando que el otro cónyuge trabaje y eso garantiza el equilibrio económico de sus hogares; de otro lado, ellas mismas han tenido que ocuparse de buscar a otra trabajadora que tenga el mismo interés y las mismas condiciones para que pueda asumir el cambio en su contrato de trabajo y en su relación laboral. Se trata por ahora de una propuesta de las trabajadoras que ha sido acogida por el banco pero aún no se extiende a todo el personal. El banco manifiesta que los horarios flexibles *“...son una manera de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, porque la gente puede moverse de acuerdo a las necesidades de estudio, cuidado de hijos/as y otras responsabilidades...”*.

Sin embargo, los contratos a tiempo parcial que han sido una forma de deslaboralización, se han planteado fundamentalmente para el trabajo femenino, buscando “facilitarles” las posibilidades de alternar trabajo remunerado con cuidado y crianza de los hijos e hijas. Esta forma de concebir el trabajo de las mujeres desata profundas controversias, por cuanto no cuestiona el trabajo reproductivo y doméstico asignado mayoritariamente

a las mujeres y el lugar que esto le supone en el mercado laboral y en la sociedad.

Por el contrario, es una forma de mantener inalterables el rol tradicional femenino al pretender facilitar la simultaneidad entre el trabajo productivo y el reproductivo, manteniendo inalterables la división sexual del trabajo y los estereotipos de género. De otro lado, también refuerza la discriminación económica, al tener que asumir las mujeres una reducción en su salario. Carmuca Gómez plantea que ante su empleo generalizado, "se erige la propuesta de reclamar servicios sociales – como guarderías, servicios asistenciales a domicilio ...- que se hagan cargo de las responsabilidades familiares – dado que constituyen cuestiones sociales – y permitan a las mujeres trabajar en igualdad de condiciones – sin reducciones ni falsos privilegios que contribuyen a mantener la dualidad cuando no la exclusión. Otra propuesta es compartir esas responsabilidades con los varones"²⁰³.

Entre las trabajadoras y ejecutivas existen diferentes percepciones en el reconocimiento a la maternidad. Algunas trabajadoras ven como positivo que haya mujeres madres en cargos de dirección porque son más sensibles con las otras mujeres; toman en cuenta su experiencia personal y las implicaciones que se derivan de la maternidad. Algunas ejecutivas reconocen que ser madre cambia a la mujer y le genera otra actitud con sus pares femeninas. No obstante otras perciben que *"el banco se incomoda con la maternidad porque cree que baja la productividad"*.

No existen mayores desarrollos con respecto a la paternidad, la sociedad todavía no está apta para su reconocimiento y las empresas reproducen ese

²⁰³ Gómez, Carmuca, Op. Cit. Pág. 130-131.

patrón. En BANCOLOMBIA se reconoce la licencia por paternidad que otorga la llamada "Ley María". Tratando de desmitificar los roles sociales de la masculinidad y la feminidad a través de la revista EN FAMILIA, se estimula a los hombres a que aprendan otras actividades como culinaria *"para que se den cuenta que pueden cocinar y no dejan de ser hombres"* (entrevista gerente de gestión humana). Como parte del reconocimiento a una paternidad responsable, el banco hace monitoreo al cumplimiento de la cuota por alimentos que tienen algunos trabajadores considerándola *"una obligación moral por excelencia"* hasta el punto de llegar a afirmar que *"quien no cumple con sus obligaciones de padre de alimentar a sus hijos muy pocas posibilidades va a tener de compromisos con la empresa"*. La actitud del banco es más de indagación sobre las causas que hacen que el trabajador incumpla con esta obligación, dado que *"no se le condena de antemano, porque no siempre esto sucede por causa suya"*.

Tampoco se desarrolla el tema de la salud sexual y reproductiva del personal, aunque les parece interesante teniendo en cuenta que la mayoría de la fuerza laboral es joven y en edad fértil. No tienen políticas de educación en derechos sexuales y reproductivos, sin embargo a veces se realizan charlas con alguna población que consideran vulnerable. Como parte de la salud ocupacional en la empresa y que contribuye a la salud sexual y reproductiva, se realizan exámenes de cáncer de mamas, cuello uterino, próstata, a los cuales *"asisten más las mujeres que los hombres porque estos carecen todavía de educación, sensibilidad y compromiso respecto al tema"*.²⁰⁴

²⁰⁴ Ibid.,

- Salud

Los nuevos métodos gerenciales utilizan mecanismos de presión cada vez más velados – por ejemplo, aumentar cada vez más las metas y restringir los recursos humanos, materiales y financieros – que aparecen como si fueran los/as mismos/as trabajadores/as quienes a través de las formas autónomas de organización del trabajo los ejecutaran por su propia voluntad. “La nueva autonomía está asociada a un nuevo razonamiento que es completamente dominado por la lógica empresarial”²⁰⁵. Como consecuencia de estas formas de presión y de la intensidad del trabajo, es cada vez más frecuente el tema del estrés laboral, el cual ya está siendo abordado como uno de los riesgos psicosociales asociados a la sobrecarga de trabajo, a los temores e inseguridades cada vez más frecuentes en el empleo y a las presiones que se ejerce contra las personas en sus ambientes de trabajo²⁰⁶.

El estrés es un fenómeno creciente, producto de las nuevas condiciones impuestas por la globalización. Las exigencias de competitividad de la economía han puesto a los/as trabajadores/as a producir más, más rápidamente y en cualquier momento, lo que no solo redundaría en enfermedad física y mental, sino que afecta negativamente la productividad del trabajo al reducir el desempeño. Ya no hay averías en las máquinas sino en los/as trabajadores/as²⁰⁷.

Al respecto se advierte en el banco un alto índice de enfermedades entre las trabajadoras. Los sindicatos coinciden en señalar que existen altos niveles de exigencia en el trabajo que generan presiones y enferman al personal. SINTRABANCOL señala que hay acoso laboral y lo define como “esas

²⁰⁵ Pickshaus 2001. 15 citado por Sonia Yáñez Op. Cit. Pág. 70.

²⁰⁶ Espinoza, 2001, citado por Yáñez. Ibid.;

²⁰⁷ Yáñez, Sonia. Op. Cit.

prácticas continuas y permanentes de control exhaustivo sobre la labor de un trabajador pidiéndole resultados sobre metas que por su tamaño no logra cumplir” y la UNEB dice que aunque no se puede probar que sea una política del banco, “si hay presiones y exigencias de los jefes por el cumplimiento de metas que afectan psicológicamente al trabajador”.

El banco por su parte considera que no hay acoso laboral, basados en un estudio realizado por el Ministerio de la Protección Social en varias empresas de la ciudad de Medellín dentro de las cuales fue incluido y en los resultados preliminares no se comprobó que existiera, *“aunque se reconoce que puede haber algún tipo de presión propia de la actividad laboral, pero no obedece a ningún móvil determinado”.*

Un estudio reciente realizado por el banco demostró que hay más incapacidades femeninas que masculinas y no exactamente por maternidad; la mayor incapacidad masculina es por traumatismos óseos producidos en la práctica del fútbol. Entre las enfermedades femeninas incapacitantes están las intestinales, del sistema nervioso, traumatismos, enfermedades infecciosas, parasitarias, tumores y las complicaciones del embarazo. Las enfermedades mas frecuentes son las infecciosas y parasitarias con el 42%, traumatismos el 12%, la mayoría son virus como el dengue y enfermedades digestivas.

Según datos estadísticos del banco sobre enfermedad general en el 2004, resalta el hecho de que en la mayoría de los casos las mujeres suman mas del doble de los hombres, tales son los casos de enfermedades del sistema genitourinario (31 hombres por 63 mujeres), sistema nervioso (16 hombres por 41 mujeres), respiratorio (98 hombres por 174 mujeres), enfermedades infecciosas, intestinales y parasitarias (82 hombres por 186 mujeres),

trastornos mentales y del comportamiento (2 hombres por 5 mujeres). Dentro de las incapacidades específicas de las mujeres se señalan el embarazo, parto y puerperio (con 74 casos) y las causas externas de morbilidad y mortalidad (con 4 casos).²⁰⁸

A raíz del número de incapacidades que se presentan se ha iniciado un estudio diferenciado por grupos y sexos para establecer sus causas, a fin de reorientar el programa de Salud Ocupacional. El banco considera que en el ausentismo pueden estar ocultas enfermedades de origen profesional, *“es probable que este tipo de trabajo esté conduciendo a enfermedades de tipo profesional, las ARP no están identificando las causas, el reto es identificar éstas enfermedades”*. Como parte del programa de Salud Ocupacional, hacen campañas sobre el manejo del estrés, conferencias y charlas sobre buenos hábitos de vida y trabajo.

Entre las trabajadoras algunas sostuvieron tener niveles de estrés altos, manifestados en falta de sueño, dificultad para escribir, problemas producidos por la exigencia en el trabajo. Por orden médica una trabajadora fue trasladada a un cargo de inferior categoría para disminuirle la presión.²⁰⁹ Las ejecutivas acusan mayores niveles de estrés porque tienen que producir resultados a todas las filiales del grupo, algunas sufren de gastritis que las incapacita, lo cual resulta contradictorio porque dejar el trabajo les genera más angustia y empeora la tensión. Otras manifiestan que han aprendido a trabajar bajo presión y reconocen que la presión viene del banco y de los clientes.

²⁰⁸ Informe de la Organización BANCOLOMBIA Enero/2005

²⁰⁹ Testimonio de una trabajadora en entrevista a grupo de trabajadoras, Medellín, Enero/2005

El acoso sexual es uno de los temas que el banco no se atreve a afirmar ó negar que exista. Lo considera un tema inquietante, porque según dice, *“puede ser un arma de doble filo en el sentido que se puede correr el riesgo de confundir la exigencia de un jefe hacia una trabajadora con una actitud de acoso”*. Relaciona este tema con los valores que impulsa como organización, de los cuales tiene una posición inflexible y afirma que cuando habla de valores lo hace en sentido genérico no solo para referirse al *“que roba ó no roba, sino a los valores de respeto por las personas”* y en ese sentido le ha tocado tomar decisiones con empleados por problemas del trato al personal, no importando que muestren resultados, *“porque estos se deben entender dentro de los parámetros que el banco está estableciendo y en ese sentido no interesan los resultados, que no se fundamenten en el respeto por la persona”* (entrevista Banco).

Los sindicatos expresan que si sucede no se denuncia y no recuerdan casos recientes. Sin embargo, en la revisión realizada a los archivos al periódico PALABRA DE MUJER²¹⁰, en el No. 6 de Marzo de 1998 se encontró una denuncia por acoso sexual contra un subgerente en ese entonces del BIC, puesto en conocimiento de la jefatura de Relaciones Industriales.

RELACIONES SINDICALES Y RELACIONES DE GÉNERO

- Sindicatos: participación y representación de las mujeres

Actualmente en BANCOLOMBIA existen dos Sindicatos. Uno de ellos es la Unión Nacional de Empleados Bancarios UNEB. Producto de la fusión entre el BIC y el Banco de Colombia, Adebic, creado en 1961 como la Asociación

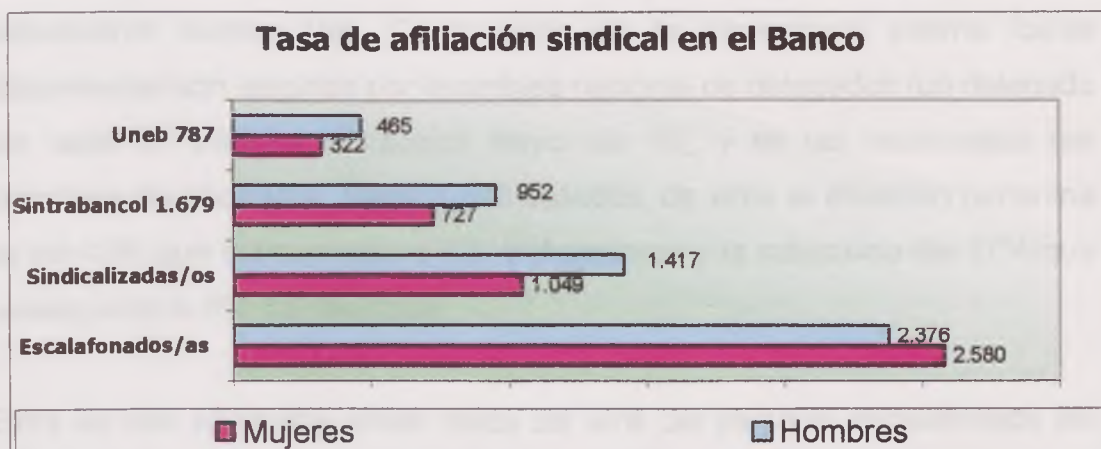
²¹⁰ Boletín creado por la Comisión Nacional de la Mujer de Adebic, que edita ahora la Secretaría Nacional de la Mujer de la UNEB.

de Empleados del Banco Industrial Colombiano, en el período en que los empleadores “contribuyeron” a crear sindicatos de empresa para acabar con el poder que mostraban en la negociación los sindicatos de industria. Tomó la decisión de fusionarse a la UNEB en 1998, el sindicato de industria que se encontraba en construcción desde 1991 y de cuyo proceso de unidad hacía parte Adebic.

El otro es SINTRABANCOL, surge en 1958 como la organización que agrupaba a los trabajadores y trabajadoras del Banco de Colombia. Fue creado por la UTC en el mismo año en que surgen en el sector financiero los dos sindicatos de industria UNEB y Aceb, manteniendo durante muchos años una actitud de amistad con la administración, hasta 1992, que fue despedida su dirección sindical en la negociación del pliego de peticiones, momento en el cual el banco estaba intervenido por el fogafín, período del cual se repuso con dificultad. La actual dirigencia considera los despidos masivos de 1992 y la fusión actual de los dos bancos, como los momentos más amenazadores para la vida del sindicato.

La UNEB es un sindicato de industria con representación en trece entidades del sector financiero. Tiene dentro de su estructura de cargos una Junta Nacional de 41 miembros de los cuales tres son mujeres, elegidos/as por Congreso Nacional de Delegados, que se reúne por estatutos cada dos años. Entre los integrantes de la Junta Nacional se elige internamente un Comité Operativo de once miembros encargados de ejecutar sus decisiones, en el cual hay una mujer. Tiene cuarenta Juntas Directivas Seccionales, elegidos/as por voto directo de los/as afiliados, en ciudades con más de veinticinco afiliados, cinco de las cuales (Bogotá, Cali, Medellín, Barranquilla

y Bucaramanga)²¹¹ están compuestas en su dirección por veinte miembros y en las restantes treinta y cinco, varía entre doce y quince dirigentes/as. En ciudades con menos de veinticinco afiliados existen Comités Seccionales, (actualmente solo hay uno) cada uno con diez miembros en su dirección. Existe una sola Junta Directiva Departamental (Cundinamarca) con veinte miembros, su presidenta es una mujer. Además de la anterior estructura de cargos, existe un Comité Nacional de Empresa de cinco miembros en cada banco donde tiene afiliados, quienes son los encargados de la relación en aspectos como reclamos por asuntos laborales, desarrollo de los comités paritarios (salud, educación, vivienda, escalafón, entre otros) pactados en las convenciones colectivas.



Gráfica No.7

Fuente: UNEB y SINTRABANCOL

Del total de afiliados a la UNEB, 7.179 (a Dic/2004) 787 corresponde a trabajadores/as de BANCOLOMBIA, lo que representa el 11% del total de afiliados de los doce bancos. La participación por sexos es de 322 mujeres que corresponde al 41% del total de afiliados a la Uneb y 465 hombres, que corresponde al 59%.

²¹¹ Información suministrada por el tesorero nacional.

SINTRABANCOL por su parte tiene una Junta Directiva Nacional de diez miembros (cinco principales y cinco suplentes) de los cuales tres son mujeres; funciona adscrito a la Junta Nacional un Comité de Reclamos compuesto de dos miembros (principal y suplente) que se encarga de atender los reclamos de los/as afiliados/as y presentarlos al banco. Entre los miembros de Junta Nacional se eligen los representantes para atender los asuntos relacionados con los comités paritarios que existen convencionalmente con la empresa en educación, vivienda y escalafón.

Existen 21 Juntas Directivas Seccionales de diez miembros cada una (cinco principales y cinco suplentes) en ciudades con más de veinticinco afiliados; donde hay menos de veinticinco afiliados hay creados Comités Seccionales, actualmente existen tres. Como parte de la democracia interna los/as dirigentes/as son elegidos por asamblea nacional de delegados (un delegado por cada 25 afiliados o fracción mayor de 13), y en las seccionales por asamblea de socios/as. Tiene 1.679 afiliados, de ellos la afiliación femenina es del 43% que corresponde a 727 trabajadoras y la masculina del 57% que corresponde a 952 trabajadores.

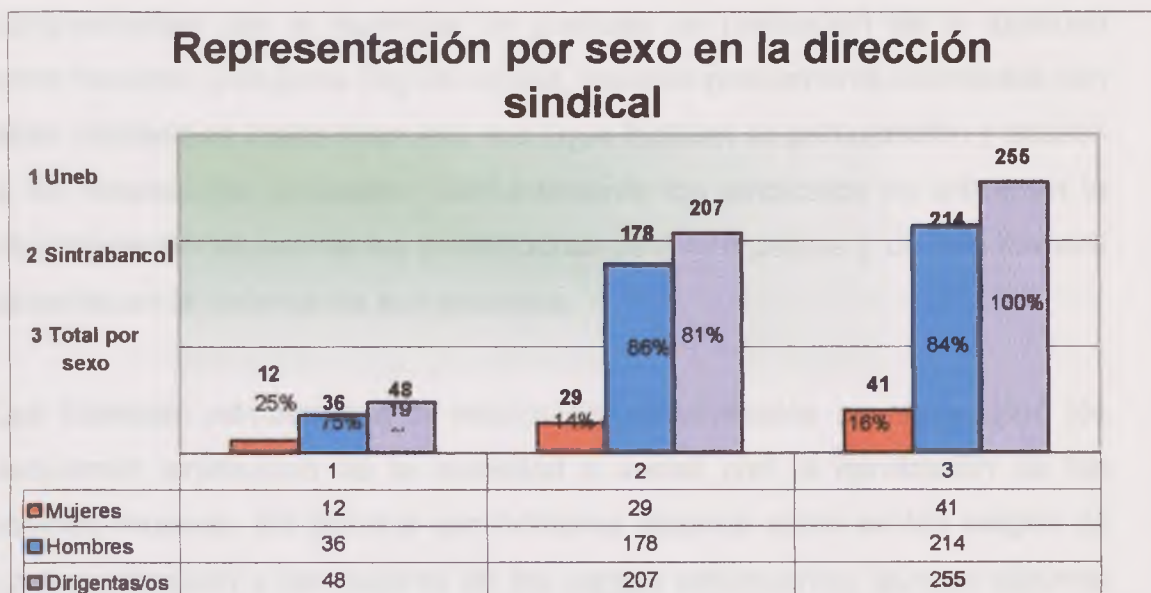
Entre los dos sindicatos afilian cerca del 50% del personal escalafonado del banco, que corresponde a 2.466 trabajadores/as, de los cuales el 68% corresponden a afiliados/as a SINTRABANCOL y el 32% afiliados/as a UNEB. De estos, el 43% es afiliación femenina y el 57% afiliación masculina. No obstante ser mayoritaria la participación femenina en la fuerza laboral del banco, la afiliación sindical es inferior a la masculina, mostrando la apatía y el desgano que la mayoría de las veces expresan las trabajadoras por la actividad sindical.

Por su parte los sindicatos denuncian que la tasa de afiliación bajó después del conflicto colectivo del 2001, cuando aprobaron la huelga, a partir de una campaña de desafiliaciones impulsada por el banco. Además, consideran que cuando los/as trabajadores/as ingresan, en el proceso de selección previenen al personal para que no se afilien. Sintrabancol denuncia que antes del proceso de fusión tenía el 70% del personal del antiguo Banco de Colombia afiliados/as, incluidos subgerentes. Ambos sindicatos identifican dificultad en la afiliación sindical del personal nuevo, UNEB no descarta que el banco lo propicie, pero dicen no tener las evidencias. SINTRABANCOL por su parte considera que cuando notifica la afiliación para el descuento, el banco toma represalias con los trabajadores/as.

La composición de las direcciones sindicales sigue siendo mayoritariamente masculina, como lo evidencian los siguientes datos. UNEB tiene en su estructura de cargos aproximadamente 450 dirigentes/as de las trece entidades donde tiene afiliados, de los cuales 48 que corresponden al 11%, son ejercidos por dirigentes/as de BANCOLOMBIA; de este porcentaje el 27% o sea 12 cargos, son ejercidos por las mujeres, lo que significa que los hombres ocupan el restante 73% o sea, 36 cargos.

Por su parte en SINTRABANCOL hay 207 dirigentes/as en los diferentes cargos de dirección. De este total 29 son mujeres, que corresponden al 14% del total de dirigentes/as, de las cuales tres son integrantes de la Junta Nacional; y 178 son hombres, que corresponden al 86% de los mismos. Entre los dos sindicatos, hay 41 mujeres en la dirección sindical que corresponden al 1.66% del total de afiliados/as (2.466) a los dos sindicatos, y 214 hombres, que corresponden al 8.6% de los afiliados/as totales.

Techo de Cristal



Gráfica No. 8

Fuente: UNEB y SINTRABANCOL

Estos datos corroboran la subrepresentación femenina en los cargos de dirección sindical y baja sindicalización en la afiliación. Como afirma Godhino, “a la reducida integración de las mujeres a los sindicatos se agrega su mínima presencia numérica en las instancias de decisión y poder”²¹². Los sindicatos no adoptan políticas como la participación proporcional de mujeres de acuerdo con su presencia numérica en la fuerza laboral, en las actividades que programan como cursos, congresos, cargos directivos y otras actividades y mucho menos se lo proponen como parte de la equidad en la representación femenina en la dirección sindical.

La estructura de cargos, las tareas y funciones que desarrollan, los tiempos de la actividad sindical y las corrientes políticas, son parte de los obstáculos

²¹² Godhino, M. Berenice. Op. Cit. Pág. 82.

que impiden el desarrollo de la identidad social de las mujeres con los sindicatos, para considerasen parte de ellos. Estos a su vez se complementan con la ausencia de políticas de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres (ley de cuotas, horarios previamente acordados con ellas, cuidado de los/as menores, etc.) que faciliten su participación y acceso a las direcciones sindicales. Adicionalmente los sindicatos no advierten la discriminación laboral de las trabajadoras para interpellarla y de esa manera atraerlas en la defensa de sus intereses.

Las lideresas admiten que al interior de los sindicatos se reproducen los esquemas jerárquicos de la sociedad a veces con la aprobación de las mismas mujeres. En general son hombres quienes están en los cargos de poder y decisión y las mujeres en los cargos secundarios, aunque algunas han alcanzado cargos de poder, pero generalmente han llegado a ellos como parte de las cuotas de sus organizaciones o fuerzas políticas y no como producto de campañas ó intereses de las mujeres para estar en la dirección. Las lideresas de SINTRABANCOL perciben jerarquías en la representación ante instancias como el banco *"se ve el machismo reflejado en que tienen que ser los hombres los mas representativos"* (entrevista lideresas). Igualmente consideran que en la estructura de cargos también se reproducen las jerarquías, siendo asignadas las mujeres tradicionalmente a las secretarías o suplencias, y casi obligatoriamente a la secretaria de la mujer, pero no porque consideren importante el cargo, al contrario, creen que lo subvaloran, al manifestar *"ese cargo es cosa de mujeres, de lo cual deben apropiarse ellas y no se asume como una política del sindicato"*.

En ambos sindicatos las mujeres han pasado por distintos cargos, como tesorería, fiscalía, y secretaría, pero hasta ahora no han llegado a la presidencia. Sólo una vez, en la anterior ADEBIC, una mujer fue presidenta

del sindicato precisamente en un momento en que se presentaba una crisis profunda en la dirección y recuerda su experiencia como muy difícil en lo personal y llena de muchas lecciones. Lo que más la afectó fue la soledad en que tuvo que vivir ese período y las renunciaciones que debió hacer en las vivencias de la maternidad con sus hijas. En las juntas directivas de las subdirectivas y seccionales son menos difíciles y complejas las relaciones al interior de la dirigencia, lo que facilita la expresión de los liderazgos femeninos y algunas han logrado llegar a la presidencia. Se evidencia, que para las mujeres ascender en la escala jerárquica del sindicato es más difícil, entre mayor es el poder y la representación del cargo.

No obstante los obstáculos que hay en los sindicatos para la participación de las mujeres y los que existen dentro de éstas, que se complementan y se retroalimentan e impiden una presencia más organizada y consciente, las mujeres siempre han estado desde diferentes espacios participando de la actividad sindical. Dentro de las experiencias de sus liderazgos, algunas manifiestan haberse sorprendido a sí mismas de sus capacidades, ahora lo valoran como una experiencia satisfactoria de la cual no se arrepienten. Son conscientes a partir de su propia experiencia que el liderazgo sindical es más difícil para las mujeres, debido a la triple jornada que significa conjugar el **trabajo laboral, trabajo reproductivo y trabajo sindical**, mientras para los hombres no lo ven igual *“porque no les toca el trabajo doméstico, con el papel de proveedores es suficiente”*.

Esto hace que el ejercicio sindical sea más exigente para las mujeres y valoran su participación de otra manera, *“es como una joya preciosa porque nadie sabe que ha tenido que saltar muchos matorrales para sobrevivir, para cualificarse y para ser escuchada y creída.”* (entrevista liderazgo sindical). Por ello no perciben que los sindicatos tomen conciencia que para las mujeres la

actividad sindical representa mayores dificultades, porque no hay propuestas, no hay políticas dirigidas a potenciar la mayor participación de las mujeres.

Estas lideresas también analizan otros obstáculos propios de las formas como funcionan los sindicatos, que impiden la llegada de más mujeres a la dirección sindical. Una lidereza de la UNEB dice, *"toca acceder a través de una fuerza política y si no es prácticamente imposible, a veces no alcanzan los votos para llegar y ser elegidas, por eso se están desperdiciando importantes liderazgos"*.

La existencia de corrientes políticas al interior de los sindicatos es otra forma de desgaste y dificultad para el posicionamiento de las mujeres en las direcciones sindicales. La militancia en una corriente o partido político posiciona a las lideresas, si la fuerza política está bien posicionada la lidereza también lo está, pero esto le implica negociaciones internas y diversas estrategias para mantenerse y posicionarse primero en la fuerza y luego en el sindicato. La negociación requiere que se sujete a los condicionamientos que se le exigen para garantizarle un cargo en la dirección y por lo tanto, es la representación política y no la de género la que prima, quedando los intereses de género supeditados a los partidistas.

Estas diferencias políticas son tan marcadas y actúan en todos los espacios, que las lideresas también están atravesadas por ellas y es muy frecuente que no exista confianza entre el grupo de mujeres que hay en la dirección. Las lideresas también se definen por las militancias y no es posible avanzar en el desarrollo de políticas de género entre las mujeres, afectando sus liderazgos y la representación de las trabajadoras.

Las trabajadoras por su parte, no sienten la necesidad de su representación en la dirección sindical. Las más cercanas al sindicato admiran a las lideresas y aún cuando valoran su trabajo les parece que puede ser igual un hombre que una mujer el que esté en la dirección, afirman que *“lo más importante es que el dirigente esté bien enfocado y asuma la vocería de los trabajadores, independientemente de si es hombre ó mujer”* (entrevista a grupo de trabajadoras). No se proyectan como lideresas pues no creen tener cualidades ni condiciones, tampoco quieren quitarles tiempo a sus familias y les preocupa considerarlo siquiera por temor a la guerra que vive el país.

Establecen diferencias entre los liderazgos femeninos y masculinos resaltando a las actuales lideresas, reconocen su desempeño y se sienten representadas, consideran que tienen una visión diferente, *“son más analíticas, ven mas allá, este es un valor agregado que no se reconoce, manejan mejor las situaciones y son recursivas”*. Las perciben valientes, honestas y luchadoras.

- Relaciones de las mujeres con los sindicatos

Para analizar los contenidos de género presentes en los sindicatos, es importante indagar por las relaciones que se establecen a su interior entre la dirigencia femenina y la masculina, cómo se proyectan a las trabajadoras, y cuáles han sido sus desarrollos. A este respecto cada uno de los sindicatos tiene diferentes experiencias, como se señalará a continuación.

En la UNEB a comienzos de la década del noventa - desde que eran ADEBIC - se creó la Secretaría de la Mujer, como una forma de propiciar la vinculación y participación de las trabajadoras en las actividades sindicales. Este proceso aunque fue liderado fundamentalmente por algunas mujeres

que estaban en la dirección del sindicato influenciadas por los desarrollos del proceso en la CUT, contó con el apoyo y la participación de varios líderes sindicales que desde un comienzo vieron con buenos ojos para el sindicato sus proyecciones. Se adelantó un proceso basado en tres ejes: **formación, representación y comunicación**. En un comienzo fueron las lideresas quienes se vincularon a diversos programas de *formación* en el departamento de la mujer de la CUT; luego continuaron en la ciudad de Medellín con la asesoría de la Corporación Vamos Mujer, y a ella vincularon trabajadoras; finalmente lo extendieron a todo el país, orientado a las trabajadoras y a las dirigentes sindicales, y establecieron tres (3) niveles en la formación.

En cuanto a la *representación*, crearon en la dirección sindical la **Comisión Nacional de la Mujer de ADEBIC** y a ella vincularon a lideresas de diferentes regiones para ampliar el proceso a todo el país e incluir a más mujeres en cargos de dirección. Para visibilizarse, establecieron un mecanismo de *comunicación* entre el equipo nacional, las regiones y las trabajadoras a través de un periódico al que llamaron **Palabra de Mujer**. Recurrieron a la aprobación de partidas presupuestales y a la creación de espacios de debate sobre el tema de género, en los congresos del sindicato. Este proceso dinámico ganó ascendencia sobre la dirigencia masculina, aunque no logró incidir en todas las estructuras del sindicato. No obstante haber logrado un desarrollo importante, con objetivos claros, después del proceso de fusión de ADEBIC a la UNEB se paralizó el trabajo que estaban desarrollando, producto de las dinámicas internas que no correspondían con las que se estaban desarrollando en Adebic.

Los líderes sindicales evalúan como muy importante el proceso que se desarrolló, pero se percibe que no se cumplieron sus expectativas al

manifestar, *"se desarrollaron muchas formas de acercamiento con las trabajadoras pero los resultados no han sido los más satisfactorios, ha faltado que esas compañeras den el salto cualitativo, pasar de ser actoras pasivas, de recibir mucha información, a ser actoras activas de la actividad sindical"* (entrevista dirigentes).

Consideran que ahora, es la Secretaría de la Mujer de la UNEB es la que debe jugar el papel de desarrollar el proyecto con las trabajadoras y expresan sus críticas con el proceso actual, *"...se realizan eventos, actividades como el 8 de marzo, el 25 de noviembre y otras, pero no hay orientación desde la Secretaría de la Mujer o la Junta Nacional para definir una política y ganar en sindicalización, en compromiso, en vinculación de las trabajadoras..."* (entrevista dirigentes).

Al referirse a sus compañeras en la dirección sindical, las perciben inseguras y tímidas, manifiestan que *"en el sindicato hay mujeres muy preparadas y capaces, pero les falta vocación de poder"*, les han propuesto cargos altos y de representación con el banco, como los comités paritarios, pero éstas no aceptan, prefieren apoyarlos a ellos. Al respecto las lideresas opinan que ellas pudieran estar en cargos más altos si quisieran, pero la forma como funcionan las estructuras sindicales no las motiva a aceptar. Analizan como complejas las relaciones políticas que se establecen entre las diferentes corrientes del sindicato y algunas perciben como autoritarios sus liderazgos, por lo cual prefieren permanecer en cargos de bajo perfil.

En contraste con la experiencia anterior SINTRABANCOL no ha tenido los mismos desarrollos en el trabajo de género. Existe secretaría de la Mujer en la estructura de cargos, la cual según las lideresas es ejercida colectivamente por las tres integrantes de la Junta Nacional, pero no tienen

hasta ahora ninguna dinámica conjunta, argumentando que carecen de conocimiento del tema y motivación, pero también porque carecen de presupuesto para la realización de actividades. Por su parte los dirigentes se refieren a la falta de actividad del grupo de lideresas y expresan que *“su trabajo se ha limitado a las reuniones externas en las que vienen trabajando el tema de género pero solo a nivel de la dirigencia, no hay todavía vinculación con las trabajadoras”* (entrevista dirigentes).

Igualmente aceptan que como sindicato no tienen política al respecto aunque perciben que es un tema interesante en perspectiva de los cambios que impulsa el banco y la vinculación mayoritaria de mujeres. Manifiestan como parte de “su interés” en la vinculación de mujeres que cuando hay elecciones las invitan a participar en las juntas directivas, *“pero ellas no aceptan debido a las limitaciones que les impone la falta de tiempo por las responsabilidades del hogar”*. En el caso de las que actualmente están en la Junta Nacional, reconocen que *“hacen un esfuerzo muy grande para estar, especialmente las que tienen hijos”*.

- Relaciones familia sindicato: identidades y diferencias

La masiva incorporación laboral de las mujeres al sector financiero no ha estado en correspondencia con un incremento de su participación y representación equitativa en los espacios de dirección del movimiento sindical. Pese a los importantes desarrollos que ha tenido el sindicalismo bancario en el país y a su presencia en momentos políticos que han marcado la historia nacional (paro de 1958, huelga bancaria de 1975) y a importantes procesos individuales de trabajadoras en las direcciones sindicales, la dirigencia sindical sigue siendo mayoritariamente masculina.

Al respecto Estrella Díaz plantea por lo menos tres problemas que afectan actualmente la participación de las mujeres en los sindicatos: el primero tiene que ver con los cambios en el modelo de producción lo cual también cambió el sentido de los sindicatos, “en tanto referentes que configuran un campo de reglas y orientaciones claras para la acción de los trabajadores, a partir de las cuales los sujetos construían sus identidades personales y colectivas”²¹³. Las transformaciones en la composición del empleo con la consiguiente flexibilización que subdivide y fracciona las anteriores formas de trabajo y el aumento del desempleo, han debilitado la representación sindical y la negociación colectiva.

En segundo lugar con la incorporación de las mujeres al trabajo se abren nuevas potencialidades al movimiento sindical pero se le plantean nuevos retos y desafíos, al tener que vincular a un nuevo sujeto en la escena social y laboral que involucra a su quehacer nuevas visiones y miradas con una diversidad de problemas e intereses en correspondencia con los distintos sectores que integran hoy a la clase trabajadora como los jóvenes, migrantes, etc. En tercer lugar, las barreras construidas en los procesos sociales y familiares de las mujeres, por lo cual su mayor ingreso laboral puede estar asociado con las necesidades o los intereses individuales, todavía no dan paso a la construcción y al reconocimiento de las identidades colectivas de los sujetos del trabajo.

En las formas de vinculación de las mujeres a las direcciones sindicales, se reflejan las posibilidades y las limitaciones que han estado presentes tanto en ellas como en las organizaciones sindicales que hacen presencia en BANCOLOMBIA. Las lideresas actuales coinciden en que encontraron

²¹³ Díaz, Estrella, 2004, *Sindicalismo y Equidad de Género (compartiendo poder y construyendo democracia)*. Análisis Laboral No. 25. Friedrich Ebert Stiftung. Santiago de Chile.

posibilidades en los sindicatos, que facilitaron su vinculación y la expresión de sus liderazgos. Las formas de ingreso a la dirección fueron variadas: unas traían motivaciones del movimiento estudiantil, otras fueron motivadas por los sindicatos, en algunos casos fue el producto de crisis sindicales donde los liderazgos femeninos fueron necesarios y en otros, como parte del interés político partidista.

La familia se convierte para las mujeres en el eje fundamental que impide o potencia las posibilidades de su liderazgo. Diferentes formas de composición de la familia en diferentes etapas de su vida laboral y sindical, demuestran que para este grupo de lideresas, ellas han sido el soporte o la limitación, para el éxito en el desarrollo de su liderazgo sindical.

Las relaciones entre liderazgo sindical y familia están mediadas por la composición del núcleo familiar. Algunas cuando iniciaron su liderazgo encontraron oposición de la familia de origen,²¹⁴ porque se preocupaban por su seguridad y estabilidad económica, pero con el tiempo esta preocupación desapareció y todo volvió a la normalidad. Las mayores diferencias se presentan con las familias de orientación²¹⁵ pues para algunas que sus compañeros afectivos también son líderes sindicales encuentran comprensión y apoyo, "*mayores posibilidades y tranquilidad*" dicen ellas; pero otras que viven únicamente con sus hijos o hijas y éstos/as son menores, encuentran mayores dificultades para el desempeño de su labor. Se hace evidente que el peso de las tareas familiares y sus responsabilidades como madres pueden ser causa de su temor a asumir mayores compromisos, responsabilidades y niveles de poder sindical.

²¹⁴ la familia de procedencia conformada por mamá, papá y hermanos

²¹⁵ La conformada por el cónyuge y los hijos e hijas

Las experiencias con la maternidad son intensas y variadas. Algunas recuerdan que encontraron dificultades empezando sus actividades porque no eran comprendidas, pero fueron superadas y hoy sienten apoyo; en otros casos los/as hijos/as les reclaman tiempo y atención, limitando sus posibilidades y a veces induciéndolas a renunciaciones en la práctica sindical. La maternidad es algo que ha marcado sus vidas, creándoles conflicto entre responsabilidad sindical y ejercicio de la maternidad, en una experiencia *“...a la cual se le ha entregado todo y no es posible renunciar a ninguna de las dos...”*. Una de ellas recuerda que cuando asumió la presidencia del sindicato le tocó privilegiar la actividad sindical en un período en que sus hijas estaban muy pequeñas y no pudo dedicarles tiempo, *“ahora cuando me reclaman, he tenido que hacer renunciaciones, para compensarlas”*.

Las lideresas de SINTRABANCOL consideran que deben aportar mayores sacrificios si aceptan cargos en la Junta Nacional, porque se tienen que desplazar de su ciudad sin la familia. Esto se convierte en un motivo, que limita la participación de algunas lideresas de las regiones en la Junta Nacional.

Tradicionalmente las mujeres no ven la importancia ni sienten la necesidad de hacer parte de las organizaciones sindicales, situación que está ligada a la construcción de su proceso de identidad y a la forma como se han relacionado con el trabajo. En tanto a las mujeres se les ha identificado más con el trabajo doméstico y el cuidado de la familia, su identidad está más desarrollada con el plano afectivo, familiar y privado que con el trabajo productivo y su relación como sujeto social con derechos dentro de él. Esta construcción social es reforzada a través de diferentes métodos por las instituciones de la sociedad; condición que no es examinada por el

movimiento sindical como parte de la preocupación por la ausencia de su participación y la representación de sus derechos en el trabajo.

SINDICATOS, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y RELACIONES DE GÉNERO

- Relaciones Banco – Sindicatos

Los sindicatos coinciden en señalar los períodos de negociación colectiva como los más difíciles de las relaciones, sin embargo reconocen que realizan esfuerzos para ponerse de acuerdo y presentar un pliego unificado y lo mismo para acordar una sola convención colectiva. La actitud es de respeto y reconocimiento por la diferencia que proyecta la otra. Ahora con las nuevas fusiones que se anuncian entre las empresas del grupo Conavi, Corfinsura y BANCOLOMBIA, se ha exacerbado la discusión sobre la unidad en un solo sindicato de industria y nuevamente existen tensiones.

El Banco percibe a los sindicatos diferentes, con desarrollos y visiones diversas, eso, dice, hace que en ocasiones el proceso sea más complejo. *“Han existido factores como la desconfianza, la falta de apertura mental y de flexibilidad que dificultan las relaciones”*. Reconoce que ha incidido en las relaciones laborales el proceso de fusión y con él las diferencias en la cultura organizacional que no se puede desconocer, pero quiere sensibilizar a los sindicatos sobre la apuesta que está haciendo a una inversión de largo plazo, que significa que *“el matrimonio empresa – sindicato, es para largo”*.

Como mecanismos para el mejoramiento de las relaciones laborales existe un espacio bilateral que se llama **Agenda de Relaciones Laborales**, donde se reúnen una vez al mes para tratar aspectos que consideran críticos de la relación y las posibilidades de solución. Además según el banco se viene

trabajando en *“el fortalecimiento de una cultura fundamentada en la confianza, el respeto y en procura de una relación gana-gana para las partes.”* UNEB y SINTRABANCOL coinciden en que con el proceso de fusión se han generado pérdidas. Tienen la valoración que la política de incentivos por cumplimiento de metas desplaza el reconocimiento de los derechos laborales.

- La negociación colectiva

Como metodología el Banco tiene como política hacer una presentación de resultados a los sindicatos a través de la Vicepresidencia financiera, porque consideran que esto les ha permitido desarrollar cercanía con el personal. Previo a la negociación hacen evaluación del entorno del sector (en materia de negociación colectiva) y luego realizan jornadas de trabajo en una etapa previa a la negociación (prenegociación) con el fin de visualizar los puntos más importantes de la convención colectiva, para empezar a trabajarlos. Para ello se asesoran de expertos en diferentes temas como el de salud, que es muy complejo principalmente por el manejo de la póliza. La preparación es muy intensa, iniciando hasta con cuatro meses de antelación. Cuando los sindicatos presentan el pliego, le hacen un análisis y establecen una valoración, tratando de identificar las necesidades del personal para dar una respuesta integral punto por punto.

Los sindicatos como parte de la preparación del pliego realizan una encuesta a los trabajadores y trabajadoras, que luego de sistematizadas son la base para elaborar las propuestas que incluyen en el pliego de peticiones. Luego de aprobado en asambleas de cada sindicato se reúnen en asamblea conjunta los dos sindicatos para aprobar un pliego unificado a presentarle al banco. En las encuestas no se incluyen aspectos de género, sin embargo en

el pliego se incluyen peticiones relativas a la ampliación de la licencia de maternidad y el período de lactancia únicamente, los cuales no son sometidos a consideración del personal para saber qué opinan de ellos, qué interés muestran y el impacto que les causa.

El mismo año que se anunció la fusión de los dos bancos (1997) hubo negociación colectiva, la cual los sindicatos definen como difícil y compleja, porque era la oportunidad que esperaban para homologar las dos convenciones colectivas vigentes en los bancos anteriores y lograr un solo régimen convencional a través de la negociación. La nueva empresa se negó pues tenía otras aspiraciones que según los sindicatos, luego impuso, el reconocimiento únicamente a la convención colectiva del anterior BIC, por considerarla de más bajo valor económico que la del Banco de Colombia. Sin embargo en la siguiente negociación del año 1999, lograron que se reconocieran algunos aspectos en salud y salarios del régimen anterior del Banco de Colombia y en algunos aspectos un régimen de transición.

Sin embargo la negociación colectiva que ha marcado un hito en las relaciones entre el banco y los sindicatos, por los niveles tan altos de agresividad que alcanzó la confrontación de intereses, ha sido la desarrollada en el año 2001, al punto que ambas partes expresan que en ella se dieron cosas que ninguno desearía repetir.

Con la fusión de los dos bancos no solo quedaron en evidencia dos culturas organizacionales diferentes sino también dos regímenes convencionales bastante diferenciados, siendo superior en materia económica la que venía del Banco de Colombia, lo que ha suscitado las mayores tensiones en la negociación colectiva. Un dirigente sindical lo explica así: *“la incidencia prestacional de un trabajador del exColombia es del 49.72% o sea que sus*

cesantías se pueden multiplicar por esa cifra, en cambio, la incidencia prestacional de un trabajador del exBIC es del 29.16%". Con esas diferencias económicas tan marcadas BANCOLOMBIA ha intentado en las negociaciones buscar una nivelación de todo el personal por lo bajo, a través de la negociación colectiva por medio de lo que los sindicatos llaman contrapliego, que involucran en la "Respuesta Integral" que el banco hace al pliego de peticiones.

Los sindicatos coinciden en afirmar que en la negociación del 2001, la posición del banco fue muy intransigente y SINTRABANCOL siente que la mayor amenaza se cierne sobre ellos en aspectos como salud, vivienda y escalafón, donde centran el fundamento de sus reivindicaciones. Por su parte UNEB, manifiesta que la actitud del banco fue tan cerrada y de tanta intransigencia que *"la gente votó por mucha inconformidad de lo que sucedía en la mesa, de que no habían alternativas"* (entrevista líderes). El banco por su parte manifiesta mucha molestia e inconformidad con el hecho al punto que si se vuelve a votar otra huelga en el banco, dice, prefieren que se acabe: *"la negociación del 2001 nosotros creemos que fue mala, porque nosotros perdimos en cultura de relaciones laborales, porque fue una convención muy dura donde retrocedimos en muchos aspectos por posiciones asumidas que llevaron a que el proceso fuera desgastante, llegamos a una votación de huelga y todo un terreno que habíamos ganado se perdió"*.

Aunque finalmente la huelga no se realizó porque las diferencias se zanjaron antes de la hora cero, la reacción del banco fue inesperada para los sindicatos. De una parte luego de aprobada la huelga en el marco mismo del conflicto, se realizó una movilización de trabajadores hacia la mesa de negociación para exigirles mediante consignas y arengas a la dirigencia

sindical negociar el pliego aceptando las propuestas del banco. Además de la sorpresa por el hecho, mantuvieron durante horas el acorralamiento del sector, lanzando frecuentemente consignas ensordecedoras y pidiéndoles bajar las peticiones. Luego de terminado el conflicto los sindicatos acusan al banco de impulsar un proceso de desafilaciones masivas, al punto que bajaron su representación del 46% que tenían en ese momento al 35% que hay actualmente.

No obstante las políticas antisindicales del banco haber sido agenciadas contra ambos sindicatos, quien manifiesta mayor dificultad en su proceso es SINTRABANCOL, porque diferencian entre la actitud de respeto y reconocimiento que vivieron en la anterior empresa, con la presentación de contraplegos para arrebatarles derechos adquiridos o la presentación directa de propuestas a los trabajadores que hace el banco, en una actitud de restarle a los sindicatos poder de negociación y utilizar a los/a trabajadores/as para presionar la negociación dentro de sus parámetros.

Para algunos dirigentes de la UNEB, las relaciones con el banco cambiaron totalmente desde la toma de la vicepresidencia en 1985, a partir de ahí sintieron un quiebre en las relaciones y la actitud de la empresa de intervenir en las cuestiones sindicales utilizando por ello a los trabajadores.

Hacia la negociación del 2003 las partes se prepararon de manera diferente producto de la experiencia anterior. Según los sindicatos el banco emitió comunicados más vehementes al personal donde les informa sobre las etapas legales y reconoce que la huelga en el sector financiero es legal. A la vez que hizo esto, sacó un código de conducta que hizo conocer ampliamente donde les habla de la lealtad con la empresa. A los sindicatos los invitó a un curso (donde solo asistió la UNEB), sobre "Resolución de

Conflictos” para romper paradigmas y asumir la complejidad. En el período de la negociación el banco mantiene comunicación permanente a los trabajadores y trabajadoras informando sobre el estado de las conversaciones.

Los sindicatos por su parte en las evaluaciones que hicieron sobre el conflicto decidieron cambiar algunos aspectos de la mecánica de la negociación que habían causado dificultad anteriormente, buscando que no se repitieran y contribuyendo para que no hubiera necesidad de llegar a extremos, aunque dicen *“no renunciar a los derechos que les otorga la ley”*. En esta misma perspectiva estaban el banco y los/as trabajadores/as y para ello la etapa de prenegociación jugó un papel muy importante. Con el acuerdo en la etapa de arreglo directo en ésta negociación, el banco sintió que habían recuperado el terreno perdido.

No obstante el Banco mostrar que mantiene relaciones cordiales con los sindicatos, estas se enmarcan dentro de los intereses y la C.O, de la empresa. Lentamente se advierte la tendencia hacia la desaparición de los dos sindicatos. La reducción en la cifras de afiliación, los condicionamientos en la forma como los sindicatos deben entender y asumir la negociación colectiva y la representación de los/as trabajadores/as, permiten considerar que el banco se proyecta hacia “sindicatos obedientes” o la imposición de pactos colectivos que acaban con la negociación colectiva.

Desde la década del ochenta se viene marcando la tendencia hacia la proliferación de pactos colectivos. Los sindicatos no solo están cuestionados en su representatividad y en la titularidad del conflicto, los “derechos” otorgados a los empleadores para denunciar las convenciones colectivas o presentar contraplegos dejaron a los sindicatos sin posibilidades de ejercer

presión para imponer sus intereses en la negociación. Bancolombia no solo ha advertido verbalmente a los sindicatos del pacto colectivo como una posibilidad que la ley le otorga y de la cual puede hacer uso en cualquier momento, si no que practica una política de disputa de los trabajadores, queriendo orientarles a los sindicatos, como es que “deben hacer sindicalismo”.

- Participación y representación femenina en la negociación colectiva

Los sindicatos orientan un alto potencial de sus recursos y esfuerzos hacia la negociación, de esa manera quien ostenta la calidad de negociador hace parte de las personas que tienen capacidad, solidez y conocimiento, significa además, una forma de poder. Tradicionalmente las mujeres están ausentes de estos espacios por diversas circunstancias, entre otras, la dificultad que tienen para asumir los desafíos de la política pública y las representaciones masculinas de capacidad y representación que tienen los sindicatos.

Aunque cada vez es más frecuente la participación femenina en las mesas de negociación, en los últimos diez años solo han hecho parte de ellas tres lideresas, sin que su presencia haya obedecido a asumir la representación de las trabajadoras. Por ejemplo, una de ellas manifiesta que fue elegida negociadora en un momento de crisis del sindicato, en el cual se necesitaban personas de mucha confianza y capacidad y que a ella la asamblea nacional de delegados le reconoció esas cualidades y por eso fue nombrada. Para ese momento estaba embarazada y aún así, ni el sindicato ni ella vieron obstáculos para su participación. “...yo estuve muy tranquila, muy calmada, el sindicato nos dio un curso con un psicólogo que nos dio muchas herramientas para manejar el estrés y controlarnos y eso me sirvió mucho...”

Otra lidereza que fue presidenta del sindicato en un período crítico donde se expresaban aspectos de corrupción e indisciplina interna, hizo parte de la comisión negociadora, siendo elegida en contra de su voluntad, *“Yo no quería estar en la mesa de negociación porque no me sentía preparada. Además siendo la presidenta tenía que estar al frente de la conducción del sindicato, esa era mi responsabilidad. Pero no, no fue así, al contrario, se lo dije a la asamblea, se lo dije a los compañeros y todos dijeron no, usted tiene que estar ahí porque es la presidenta, tranquila que nosotros le ayudamos y me presionaron para ser negociadora (...) la experiencia para mí fue negativa, yo hubiera preferido estar más preparada, haber tenido la oportunidad de prepararme mejor (...) me sentí mal, sin la necesaria formación para estar ahí y tuve que permanecer mucho tiempo callada, fue muy negativo para mí”*.

Para otra de ellas que tuvo la experiencia del conflicto del 2001 valorado como el más difícil, fue elegida como parte de la cuota de una corriente política que estaba en la negociación. A pesar de tener su familia radicada en otra ciudad, para esta lidereza las cosas han sido más fáciles porque por ahora no tiene hijo/as y siente mayor respaldo al hacer parte de una de las fuerzas políticas del sindicato, que es lo que se valora como lo “políticamente correcto” para estar en los espacios de poder y decisión. Aunque las experiencias de estas liderezas se dieron en contextos diferentes y circunstancias propias de cada experiencia sindical, dejan ver que los liderazgos femeninos se tornan “necesarios” en períodos de crisis en los cuales cumplen su papel, pero una vez que éstas mejoran o desaparecen, ya no son tenidos en cuenta y vuelven a quedar aislados o encapsulados en sus propios contextos. También es importante mirar como las militancias de las mujeres en partidos o movimientos políticos contribuye con su posicionamiento en espacios de poder y decisión, pero en la mayoría de los

casos esto se puede dar cuando los liderazgos masculinos son de más bajo perfil o rezagados o también porque son muy pequeños y las mujeres hacen parte de la representación política.

Hasta ahora las lideresas que han hecho parte de éstas comisiones negociadoras admiten que no han estado allí en representación de las trabajadoras ni en la perspectiva de sus intereses y derechos, pero reconocen que la experiencia les aportó en visión y perspectiva. Se identifican con los puntos planteados en los pliegos de peticiones sobre protección a la maternidad y lactancia y ven como importante consignarlos en la convención colectiva ante eventuales cambios negativos en la legislación laboral, pero consideran que hasta ahora no ha habido sensibilidad y compromiso con estos temas. Proponen a futuro incluir puntos específicos como por ejemplo: para mujeres jóvenes, análisis del estrés femenino, enfermedad en el trabajo y condiciones de vida y de trabajo de las mujeres cabeza de familia.

- Negociación colectiva y propuestas de género

Los sindicatos incluyen en los pliegos de peticiones aspectos relativos a la maternidad como la ampliación de la licencia y extensión del período de lactancia, pero no se desarrolla ninguna dinámica especial en torno a ellos ni se presiona para lograr su negociación. La dirigencia sindical masculina reconoce que son puntos que se declinan rápidamente, SINTRABANCOL afirma que *"no son puntos bandera, se imponen otros temas en la dinámica de la negociación"* y la UNEB manifiesta, *"puntos si se han presentado relativos a la maternidad, no solamente la parte médica, sino también la lactancia, pero el banco ha sido muy reacio y no solamente con lo de las mujeres sino con todo lo de ley"*.

Se percibe en los sindicatos falta de claridad alrededor de la discriminación de las mujeres en el trabajo por parte de la dirigencia, de acuerdo a las expectativas de cada uno/a y a los mutuos requerimientos que se hacen por la ausencia de mayor protagonismo de estas peticiones en la mesa de negociación. Algunos dirigentes de la UNEB no reconocen que las mujeres tengan condiciones desiguales cuando manifiestan, *“la alta dirección de la empresa es de hombres, pero del nivel medio para abajo hay muchas mujeres y nunca se ha visto que las traten diferentes o que les aumenten menos, la Convención Colectiva es igual para todos en el banco”*, igualmente dejan a criterio de las lideresas las propuestas relativas a las trabajadoras en el pliego, delegando en ellas la responsabilidad del sindicato.

Los líderes de SINTRABANCOL opinan de igual manera, ellos plantean que los puntos que representan los intereses de las mujeres en el pliego dependen de la participación que tengan las lideresas en las asambleas de los dos sindicatos, *“si ellas van y los proponen se incluyen”*, si no, el sindicato no los asume como parte de los pliegos porque *“esas son propuestas de las mujeres”* (entrevista dirigentes). Las lideresas confirman que en las asambleas se hacen propuestas de las mujeres para incluir en el pliego, *“hasta ahora se han llevado aspectos sobre maternidad pero son los primeros que se bajan, no son puntos bandera, son de relleno y más como un formalismo con nosotras. Sí se presiona para incluir estos aspectos para las mujeres, no hay acompañamiento de los hombres, no se considera prioritario e importante y las mujeres tampoco hemos sabido presionar”*

El Banco acepta que los puntos sobre protección a la maternidad que presentan los sindicatos no los atiende porque *“existe una debida protección a la maternidad en la legislación”*, se considera respetuoso de la ley y de los derechos de las trabajadoras. No obstante advierte, *“...los sindicatos sí han*

presentado, pero nos hemos atendido a lo de ley, porque nosotros consideramos que es suficiente, no hemos querido llevarlo a los extremos que se les devuelva a las mujeres eso y hasta ahora nos ha funcionado bien y creemos que con que la ley ofrece, se garantiza pues, ese derecho...". El banco acostumbra entregar por escrito una respuesta a todo el pliego de peticiones, en el cual manifiesta: **protección especial a la maternidad**: El asunto al que se refiere esta petición está detallado y suficientemente reglamentado por la ley, no hay razón alguna para incorporar en la Convención materias que son de regulación legal, a las que el BANCO da estricto cumplimiento”²¹⁶.

- Percepciones de las trabajadoras sobre la negociación colectiva

La negociación colectiva para la mayoría de las trabajadoras está asociada con sindicato y conflicto. De acuerdo con esta percepción, se encuentran diferentes opiniones, entre afiliadas y no afiliadas. Las primeras opinan que el sindicato las consulta a través de la encuesta, y que las mantiene informadas por medio de boletines y asambleas que hacen en las oficinas y comparten las tareas que realizan para presionar la negociación aunque admiten que les produce miedo respaldarlas abiertamente dentro del banco por el temor que les genera posibles represalias después de firmada la convención colectiva.

Quienes no están afiliadas a ninguno de los sindicatos, fundamentalmente personal de nivel medio, no establecen relación entre los beneficios que reciben y la negociación colectiva, los ven mas como generosidad del banco y en ese sentido no sienten la necesidad de su representación, creen poderse representar individualmente para cualquier situación laboral que se

²¹⁶ Respuesta Integral al pliego de peticiones, BANCOLOMBIA 2001. Pág. 23.

les presente. La relación laboral la perciben como una relación personal, si ellas tienen “buenas relaciones” con los/as jefes inmediatos en el banco, eso es suficiente para obtener beneficios laborales. Hay otro grupo de trabajadoras de este segmento que manifiestan no tener información suficiente de qué es lo que hacen y para qué les puede servir la afiliación, no les llama la atención porque tienen la percepción que muchas empresas se han acabado ó han estado mal por responsabilidad de los sindicatos porque *“quieren mucho mas y las empresas no pueden darlo”*.

Entre el grupo de ejecutivas hay diferentes opiniones, notándose que la mayoría asume posición como empresa, *“el sindicato cumple una función importante, es un representante de los empleados, un interlocutor válido para el banco y las cosas que se han conseguido es porque hay un gana-gana, está el banco y está el sindicato”* aunque reconocen que *“el banco ha sido generoso en sus propuestas”* (entrevista gerenta nacional de selección). Este segmento de funcionarias saben que representan al banco y por lo tanto se posicionan con los sindicatos como empresa, asumiendo una actitud de reconocimiento y respeto que de alguna manera esperan, sea mutuo.

A todas las trabajadoras la negociación les parece tensionante y causa de preocupación y estrés, aunque por diferentes motivos. Para quienes están dentro del escalafón les preocupa la forma como se definan los derechos que quedaran plasmados en la Convención Colectiva, particularmente las trabajadoras que vienen del proceso Banco de Colombia muestran preocupación ante el interés demostrado por el banco de quitarles derechos adquiridos ; a las ejecutivas les preocupan que se les dañen los negocios o que los clientes se molesten, pues sus intereses los ven representados en los resultados de su trabajo (productividad) y éstos, los evalúa el banco.

Hasta ahora la mayor presencia de mujeres en la fuerza de trabajo no ha significado fortalecimiento de su participación sindical. El banco por su parte a través de la C.O, mantiene el control ideológico de la fuerza laboral y lo complementa con las diversas estrategias que implementa unas a través de la exigencia de resultados por productividad que le impide a los/as trabajadores establecer relaciones sociales unas veces por la falta de tiempo en el espacio de trabajo y otras porque se genera competencia entre ellos/as que lesionan las relaciones sociales.

Sin embargo, la mayor dificultad se cierne sobre el sindicato, quien no se preocupa ante la mayor participación femenina de indagar cuales son los objetivos que se propone la empresa, ni se advierten estudios en curso para analizar las condiciones de las trabajadoras que les permita presentar propuestas que incluyan sus intereses en los pliegos de peticiones y en las relaciones laborales con la empresa. Actualmente con la fusión de otras dos empresas del grupo al Banco (Conavi y Corfinsura) queda el banco con 11.476 trabajadores/as de los cuales el 64% son mujeres y el 36% hombres, lo que muestra la tendencia al aumento cada vez mayor de la participación laboral femenina.

Hasta ahora, el proyecto como lo está desarrollando el banco, se cierne en contra de los sindicatos y a favor de los intereses de la empresa. Las trabajadoras por su parte, se mantienen en el mercado laboral presas de las políticas del sistema económico y no se interrogan por las dificultades que tienen que asumir para poder mantenerse en el mercado laboral. El grupo de lideresas que hay en la dirección sindical se deja permear por las diferencias políticas y se mantiene atomizado y ajeno a plantear propuestas de género que beneficien al colectivo femenino y a las trabajadoras en el sindicato. Los intereses del presente estudio, buscan aportar luces para que el proceso

iniciado por las lideresas de ese banco no se pierda, pero más allá, llamar la atención sobre los mecanismos de reproducción de la discriminación de las mujeres en el mercado laboral de los bancos y las muchas posibilidades que pueden tener los sindicatos se si apropian de ellos.

CONCLUSIONES

Cuando se realizó el abordaje del presente estudio se buscaba indagar por la inclusión de los intereses de las trabajadoras en la negociación colectiva y su representación. El estudio que se realizó a los actores que hacen parte de la negociación colectiva permite aproximar algunas conclusiones.

Bancolombia se posiciona como una de las empresas más competitivas del sector financiero en el marco de la globalización de la economía, que se ha adaptado rápidamente a los requerimientos del mercado internacional, para lo cual desarrolla diversas estrategias que se combinan entre sí. Las innovaciones tecnológicas que mejoran la calidad de los servicios que ofrece, se complementan con el perfil de un/a nuevo/a trabajador/a que proyecta la imagen de una empresa renovada en todos sus procesos de trabajo y en la prestación del servicio. Para lograrlo combina la imagen de empresa moderna, renovada, flexible en todos sus procesos, con el desarrollo de políticas tradicionales de personal que implementa a través de la cultura organizacional.

A las características en la demanda del trabajo femenino, juventud, estado civil preferiblemente solteras/os, excelente presentación personal y estudios profesionales o en perspectiva, se agrega la concepción sobre las *necesidades femeninas*, al orientar la demanda hacia mujeres cabeza de familia que involucran a la tradicional discriminación de género, otro factor de inequidad social y pretende generar vínculos de gratitud y dependencia. Esto sitúa a las mujeres en mayores niveles de desigualdad, reafirmando lo que tradicionalmente los estudios de género han mostrado sobre la ausencia de construcción de identidad como sujetos sociales del trabajo, que les impide identificar la discriminación y reconocerse como sujetos de derechos.

La relación que se pretende establecer entre necesidades económicas de las mujeres y compromiso laboral, desvirtúa la posibilidad de relaciones de igualdad de éstas en el trabajo: igualdad como sujeto social con los hombres, e igualdad como sujeto de contrato en condiciones de libertad y autonomía para actuar y decidir. Esta ha sido una forma tradicional de condicionar y controlar el trabajo femenino, a mayores niveles de necesidades familiares, mayores niveles de compromiso laboral y asunción de tareas pesadas, horarios extenuantes sin jornada definida y mayores responsabilidades con poco reconocimiento.

Los estereotipos de género condicionan las posibilidades de hombres y mujeres en el trabajo al considerar que están dotados de características naturales para cumplir con tareas y funciones específicas. En la *ubicación ocupacional por sexos*, se reproducen los estereotipos de género presentes en la división sexual del trabajo al agrupar la mayor participación femenina en el área comercial, soporte de la actividad financiera y una de las áreas de mayor productividad. Esta forma de división de tareas y funciones reproduce la **segregación vertical**, al encontrarse el mayor porcentaje de mujeres concentradas en los niveles inferiores de la pirámide ocupacional, ascendiendo lentamente hacia los cargos de nivel medio y medio alto, siendo menor su presencia entre mayor es la representación y el poder del cargo y sin ninguna participación en los niveles altos.

A través de la segregación ocupacional se expresan otras formas de reproducción de la discriminación. De un lado, **hay discriminación salarial indirecta** al estar mayoritariamente ubicadas en los cargos bajos de la pirámide ocupacional y que por lo tanto son los de menor remuneración; y por otro lado, **por posición**, al bajar la presencia a partir de los cargos medios y altos en la escala jerárquica. Este factor ha sido denominado como

el **techo de cristal**, por impedir mediante mecanismos invisibles, que la posición de las mujeres en las empresas llegue hasta los espacios de poder más altos de la pirámide ocupacional.

En cuanto a *movilidad y ascensos*, las dificultades que presentan las trabajadoras para aceptar ciertos cargos que demandan mayor dedicación en tiempo o nueva ubicación geográfica, por razones de estado civil, número de hijos/as y edad de los/as mismos/as, son indicativo del peso diferenciado que tiene para las mujeres y los hombres la familia. Mientras para los hombres ésta se convierte en soporte de su trabajo al tener quien se ocupe de la familia, siendo además signo de estatus y responsabilidad social, para las mujeres la mayoría de las veces es una limitación. Situación ésta que es reconocida por el banco, aceptada como lo que es “socialmente correcto”, reforzando los patrones de discriminación de la sociedad al no desarrollar estrategias que contribuyan a superarla, dejándolo como un problema “individual” a resolver por las trabajadoras.

La *jornada laboral* y la intensidad del trabajo que se realiza con la exigencia de metas de productividad también tienen significado diferenciado en la vida de hombres y mujeres. Mientras para los primeros, las exigencias en el trabajo cesan con la terminación de la jornada laboral, para las segundas, la combinación del trabajo productivo con el reproductivo implica el desarrollo de una doble jornada laboral, que expone su salud a mayores tensiones agravadas según la composición del núcleo familiar y las condiciones socio-económicas. Esta situación es un referente importante al analizar la información sobre salud, notándose que la mayor incapacidad detectada es la femenina (y no por maternidad), lo cual se hace necesario contrastar con la jefatura de hogar, la composición de las familias, (madre solterismo, viudez

y separación) y con las reiteradas manifestaciones de las mujeres sobre presión en el trabajo, combinado con altos niveles de estrés.

La maternidad es reconocida como un “derecho legal” centrada en el otorgamiento a la licencia por parto, pero aún no logra ser desarrollada dentro de una concepción integral que incluya los significados del cuidado y crianza de los/as hijos/as como parte integrante de ésta, para el reconocimiento eficaz y oportuno de la hora de lactancia, que hasta ahora es asumida como secundaria por empresa y trabajadoras y los permisos para la atención y cuidado de los menores. Estas situaciones derivadas de la reproducción, son vistas como problemas de las familias y en la mayoría de los casos de las mujeres y no son asumidos como parte de la función social de la maternidad, que requiere de un compromiso social por parte de los estamentos e instituciones de la sociedad.

Las empresas son agentes económicos que se encuentran en el ámbito de la producción, su función es productiva y su acción se orienta a la ganancia y a la creación de riqueza. Como plantean Castillo y Barrero²¹⁷, las entidades del sector financiero no son las que crean las inequidades de género entre hombres y mujeres, pero las reproducen y mantienen. No obstante, hace parte de un sistema normativo específico que debe observar en su acción e igualmente se encuentra inmersa dentro de una sociedad, lo que le demanda compromisos de orden social con ella.

Igualmente *los sindicatos* son organizaciones sociales creadas en función de la representación de los intereses del trabajo, corresponden a una lógica de justicia, igualdad y democracia que no solo debe ser defendida con los otros

²¹⁷ Castillo Zoraida y Barrero José. Op. Cit.

sino dentro de si mismas, adecuándolas a las necesidades de los sujetos que la componen. Empresa y sindicatos son parte del acuerdo convencional, ambos representan de manera diferente a los sujetos del trabajo, y la mediación de sus intereses sociales, culturales, políticos y económicos, hace parte del acuerdo.

Las estructuras sindicales aceptan como natural el imaginario social por medio del cual la ausencia de las mujeres en la política es falta de interés personal y por lo tanto un problema a resolver individualmente, sin reflexionar ni interrogarse por las mediaciones históricas de su construcción social. Al no percibir la necesidad de hacer suya las desigualdades de género y asumir el reordenamiento de las relaciones sociales, los sindicatos se convierten en estructuras activas que reproducen las inequidades sociales de género.

De esta manera las estructuras sindicales reproducen el modelo masculino dominante en la sociedad. En el acceso de las mujeres a la dirección, se establece una relación de extrañeza de éstas con la política, que actúa como elemento de descalificación de sus capacidades para el ejercicio del liderazgo sindical, convirtiéndose en el argumento por medio del cual quedan ubicadas en cargos con baja representación y poder, asignadas a tareas y funciones de apoyo y menor valoración, carentes de confianza para la actividad sindical.

No se evidencian políticas de promoción de la igualdad de oportunidades para el acceso de hombres y mujeres a la dirección sindical que ofrezcan posibilidades de formación, conocimiento y reconocimiento de la acción sindical y faciliten su ingreso. El interés fundamental ha estado centrado en la mayor afiliación femenina para el "fortalecimiento sindical", acción totalmente válida si ella se complementa con el ejercicio democrático de

convertir los derechos laborales femeninos en parte de los intereses políticos de los sindicatos y el autoreconocimiento de las mujeres con ellos, como parte del derecho al ejercicio de una ciudadanía plena.

El ingreso a las direcciones sindicales cuenta con varias dificultades, de un lado está mediado por la presencia de corrientes políticas y partidos que funcionan como obstáculos para el desarrollo y reconocimiento de otras identidades que como la de género, están presentes entre las trabajadoras con interés sindical. La identidad política se impone como la “válida y correcta” para el ingreso formal, convirtiéndose en excluyente de otras identidades propias de la composición heterogénea de la fuerza laboral. De otro lado, el trabajo doméstico que siguen realizando las mujeres actúa como un impedimento real para su desarrollo sindical, por lo cual debe ser interpelado no para aceptar su existencia y mejorar las condiciones de su realización, sino para cuestionar el ordenamiento social existente y las estructuras sociales que lo soportan, actuando en su transformación.

Los intereses de género que se expresan individual y colectivamente por parte de las lideresas, son respondidos mediante mecanismos formales como las “secretarías de la mujer”, sin posibilidades de desarrollo al carecer de políticas de formación incluidas en las agendas sindicales, asignación de presupuestos propios para el adelanto de programas y la asignación de infraestructura material y talento humano, que permitan potenciar el liderazgo individual y colectivo y la articulación como proceso, en la estructura sindical.

Las mujeres por su parte no logran reconocerse como sujetos sociales con derechos en el trabajo remunerado, asociada a la construcción de su identidad. El trabajo en nuestras sociedades es un poderoso instrumento de valoración social y se constituye en un elemento básico en la construcción de

la identidad individual. Las actividades que realizan las mujeres como parte de la reproducción de la vida, el cuidado de la familia y el trabajo doméstico, carecen de valoración económica y social y no son visibles en la sociedad.

Estas formas predominantes en la relación femenina con el trabajo, ha subsumido la formación de su identidad en otras dimensiones que no son las públicas y de la política, quedando definidas como mujeres de otras maneras: madres, esposas, hijas, adquiriendo un valor simbólico añadido, que toma fuerza en la identificación individual y social de las mujeres.

El trabajo remunerado toma una serie de significados que se relacionan con valoración social, realización personal o autonomía económica, contribuyendo en las mujeres a su autoreconocimiento como trabajadoras. Sin embargo éste no abarca los contenidos de género, que le permitan identificar la discriminación y reconocerse como un sujeto social pleno con "derecho a tener derechos", quedando su identidad fragmentada, al saberse portadoras de las obligaciones que le impone el trabajo, pero no sujeto de derechos dentro de él.

De esta manera las trabajadoras no sienten la necesidad de su representación en la negociación colectiva, no reconocen los mecanismos a través de los cuales se reproduce la discriminación y por lo tanto, las diferencias como viven el trabajo las asumen como problemas personales que deben superar para mantenerse en él. La forma como son vinculadas, los estereotipos que reproduce la empresa como normales, no obstante elevar el nivel de exigencias para el trabajo femenino, son apreciados como positivos por las mismas trabajadoras.

El desarrollo de simbologías implícitas en los lenguajes de la cultura organizacional, condicionan la pertenencia como afiliado/a a un sindicato. Como parte del “empoderamiento” que la empresa desarrolla en sus trabajadores/as la autonomía y la capacidad de decisión toman fuerza a la hora de la representación y por lo tanto aparece como anormal, que alguien se quiera hacer representar por medio del sindicato. La desvalorización de la imagen del asociado, lleva implícitas “sanciones” de orden social, que se trasladan al terreno laboral. Negación de préstamos, ascensos, permisos, auxilios, pueden ser parte de las respuestas negativas que reciba quien rompa la norma.

En todo caso, la mayor incorporación de las mujeres al trabajo en Bancolombia les impone un enorme reto a los sindicatos, que de no reconocerlo para plantear políticas dirigidas a ese importante segmento de la población amenazan su estabilidad y permanencia, aunque no de corto plazo. Sin embargo, como lo que está en juego en si mismo no es la duración del sindicato sino la inclusión y la representación de los intereses de las trabajadoras, a los sindicatos les corresponde la tarea de asumirse como el sujeto consciente, para contribuir en la construcción de la identidad de sujeto del trabajo a las mujeres vinculadas laboralmente y lograr de ellas, su representación.

De otra parte los procesos que contribuían a apoyar el desarrollo de la perspectiva de género para mejorar las condiciones de la negociación y la representación de las mujeres en los sindicatos, aunque con dificultades, son parte de las posibilidades con que cuentan para apoyarse en sus desarrollos. De un lado, la Uneb se formaliza precisamente en el momento que el sector financiero asumía el motor del proyecto globalizador de la economía, resultando el sindicato de industria una amenaza para sus intereses. Los

empleadores no han dudado en impedir la materialización del proyecto como quedó demostrado, encontrándose en este momento debilitado en su representación en la negociación colectiva, bajando ostensiblemente el número de afiliados con la liquidación de bancos, despidos masivos y negociaciones.

El proceso del departamento de la mujer de la CUT ha contribuido en el posicionamiento de las mujeres en las direcciones sindicales. Sin embargo, aún no logra orientar políticas sobre la inclusión de las demandas de género en la negociación colectiva, ni asume la representación de los intereses de las mujeres trabajadoras ante el Estado o los empleadores. El proyecto colectivo de las mujeres sindicalistas aún no es claro. Las discusiones se dan únicamente en la preparación de sus congresos (que se realizan cada cuatro años) y el desarrollo de sus políticas no compromete aún al movimiento sindical.

La incorporación de los temas de género en la negociación colectiva hace necesario el desarrollo de múltiples estrategias y de procesos, para que no aparezcan como intereses aislados en los momentos de conflicto colectivo, sino que involucren la conciencia y la representación de las trabajadoras, los líderes y las lideresas sindicales y el compromiso de los empleadores.

BIBLIOGRAFIA

ABRAMO, Laís, y Rangel, Marta. 2005. Negociación Colectiva e Igualdad de Género en América Latina: Un Análisis comparativo, en: América Latina, Negociación Colectiva y Equidad de Género. Oficina Internacional del Trabajo. Capítulo I, págs. 15 – 61.

----- 1995 El proletariado femenino entre los años 50 – 70, en: Las Mujeres en la Historia de Colombia. Tomo II. Mujeres y Sociedad. Grupo Editorial Norma. Pág. 502 – 527

ARANGO, Luz Gabriela. 1999 “Género, Globalización y Reestructuración Productiva”, en: Globalización, Apertura Económica y Relaciones Industriales en América Latina. Facultad de Ciencias Humanas, U.N. Colección CES. Santafé de Bogotá. Pp 118-137.

----- 2005. ¿Tiene sexo la Sociología? Consideraciones en torno a la categoría de género. Conferencia Inaugural en la VIII promoción de la maestría de Sociología de la Universidad del Valle. Cali.

----- 2003 Desigualdades Sociales y de Género en el Mercado Laboral Colombiano.

----- 2004 La Globalización: realidades múltiples y contradictorias, en: Cultura y Trabajo, Revista de la ENS, Número 62. Medellín.

ARCHILA, Mauricio, 1985 Las Huelgas en el Mandato Claro. Ediciones Cinep. Bogotá, Colombia.

ASTELARRA, Judith, 1990 Las Mujeres y la Política en: Participación Política de las Mujeres. CIS, Madrid, p.7-22.

BALLESTEROS, Carlos, 1999 El Marco Institucional y Legal, en: Tendencias y Contenidos de la Negociación Colectiva en Colombia. 1990 -1997. Julio Puig, Carlos Ballesteros, Beatriz Hartz, Héctor Vásquez. Programa Acordado Colombia – OIT. Proyecto OIT / MTSS 7 PNUD 7 COL 95 /003. Capítulo I. Santafé de Bogotá. D.C.

BENERIA, Lourdes, 1994 La Globalización de la Economía y el Trabajo de las Mujeres, en: El Trabajo Femenino en América Latina. Bustos Beatriz y Palacio Germán (comp). México. Universidad de Guadalajara e ILSA. pp. 49-76.

CAMPILLO, Fabiola. 1998 El Trabajo doméstico no remunerado en la Economía, en: Macroeconomía, Género y Estado, DNP., GTZ, TM, Editores. Pp. 99 – 125.

CARRASCO, Cristina, 1999 Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas. Icaria Antrazyt. Barcelona.

CASTILLO, Zoraida y Barrero Ricardo, 2000. Relaciones de Género en el Sector Financiero de Santafé de Bogotá, D.C, en: Estudios sobre Economía y Género. Proequidad GTZ. Santa fe de Bogotá. Pp 29 – 67.

CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES. Conclusiones I congreso Mujer Trabajadora. Bogotá. D. C. 1988

----- Conclusiones II Congreso Mujer Trabajadora. Bogotá. D.C. 1994

----- Conclusiones IV Congreso Mujer Trabajadora. Bogotá. D.C. 2004

COMAS, D'argemir, Dolors, 1995 Trabajo, Género, Cultura, La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres. Icaria. Institut Catalá d'Antropología.

Conclusiones Encuentro Nacional sobre Sindicalismo de Industria en el Sector Financiero, 2000. FENASIBANCOL. COMITÉ EJECUTIVO. Santafé de Bogotá.D.C.

Convención colectiva de Trabajo 2003 – 2005 Uneb, Sintrabancol, Bancolombia.

Departamento Nacional de Estadísticas Dane. Boletín Oficial. Dic/2004.

DELGADO Alvaro, 2003 Reflexiones sobre la crisis actual del Sindicalismo Colombiano, en: Actualidad Colombiana, año XV. Fescol., Bogotá. DC.

El Espectador, 2005 "Es un Abuso de los Bancos". Semana entre el 28 de Agosto y el 3 de Septiembre. Pág. 5ª.

FARNSWORTH-ALVEAR, Ann, 1996 El Misterioso caso de los hombres desaparecidos: Género y Clase en Medellín de comienzos de la era industrial, en: Historia y Sociedad. Universidad Nacional de Colombia, Sede Medellín, Facultad de Ciencias Humanas. Depto de Historia. Pág. 141-167.

GODHINO, María Berenice, 1991 "Sindicalismo Cosa de Varones" en: Revista ENS, 10 años. Medellín. pp. 78-86

GOMEZ, Bueno, Carmuca, 2001. Mujeres y Trabajo: Principales ejes de análisis. Universidad de Granada. Facultad de Ciencias Políticas y Sociológicas, doc. en internet. cgomez@ugr.es paper 63/64 págs 123- 140.

HOLA, Eugenia y Todaro Rosalba, 1994 La Reproducción de la Discriminación en la Empresa Moderna, En: Mujeres y Trabajo en América Latina. Greemu-lepala. Buenos Aires.

Informe de las Centrales Sindicales Colombianas a la 93ª Conferencia Internacional del Trabajo y al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. Junio 2005.

LOPEZ, María Mercedes. 1994 Mujeres, Sindicalismo y Poder" en: Las Mujeres en la Imaginación Colectiva. Fernández, Ana Maria (comp). Buenos Aires. Paidós. Pp. 339-363.

MENESES, Gustavo. 2003 Equilibrios Inestables en la Globalización Financiera. Un análisis para Colombia, en: Rescate de lo Público. Poder Financiero y Derechos Sociales. Academia Colombiana de Ciencias Económicas. Ediciones desde Abajo. Cede.

OIT. La Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. 2001. capítulo I.

PALACIO, Germán, 1994. Sueños de Género y Derecho Laboral, en: El Trabajo Femenino en América Latina. Bustos Beatriz y Palacio Germán (comp). México. Universidad de Guadalajara e ILSA. pp. 77-99.

PECAUT, Daniel. 1982. Política y Sindicalismo en Colombia. Editorial La Carreta, Segunda Edición, Bogotá, Colombia.

Periódico Palabra de Mujer. Uneb. Secretaría de la Mujer.

PUIG, Julio, 1999 Una Descripción del Fenómeno Global de la Negociación Colectiva en: Tendencias y Contenidos de la Negociación Colectiva en Colombia. 1990 – 1997. Puig Julio, Ballesteros Carlos, Hartz Beatriz,

VÁSQUEZ Héctor. Programa Acordado Colombia – OIT. Proyecto OIT / MTSS 7 PNUD 7 COL 95 /003. Capítulo I. Santafé de Bogotá. D.C.

———— y HARTZ, Beatriz, 1999 Las Convenciones Colectivas contra la Flexibilidad, en: Tendencias y Contenidos de la Negociación Colectiva en Colombia. 1990 – 1997. Puig Julio, Ballesteros Carlos, Hartz Beatriz, Vásquez Héctor. Programa Acordado Colombia – OIT. Proyecto OIT / MTSS 7 PNUD 7 COL 95 /003. Capítulo I. Santafé de Bogotá. D.C.

Reseña Histórica de Bancolombia. Documento resumen. Dic/2004

REYES, ANA CATALINA y Saavedra Maria Claudia, 2005 Mujeres y Trabajo en Antioquia durante el S. XX. Ensayos Laborales 13, Ediciones Escuela Nacional Sindical. ENS.

SARMIENTO, Libardo y Vargas, Hernán, 2002 El Trabajo de las Mujeres en Colombia”. Corporación Viva la Ciudadanía. Bogotá.

SCOTT, Joan. 1993 La Mujer Trabajadora en el Siglo XIX en: Historia de las Mujeres. Duby Georges y Perrot Michelle (comp) Madrid. Editorial Taurus Tomo 8. pp 99-129.

SILVA, Marcel, 2000 Flujos y Reflujos. Reseña histórica del derecho laboral colectivo Colombiano. Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales. Segunda Edición. Bogotá. D.C.

Unión Nacional de Empleados Bancarios. 2003. La política de Fomento Financiero en Colombia. Evolución Crítica y Elementos para una propuesta en: Especulación financiera, La Burbuja que hundió a Colombia. Ediciones Uneb. Primera Edición.

TENJO, Jaime. 2000 Evolución del empleo y los salarios de Hombres y Mujeres en el Sector Financiero, en: Estudios sobre Economía y Género. Proequidad GTZ. Santafé de Bogotá. Pp 13- 26.

TODARO, Rosalba, Godoy Lorena y Abramo Laís. 2001. Desempeño Laboral de Hombres y Mujeres: Opinan los empresarios, en: Sociología del Trabajo 42, Revista Cuatrimestral de Empleo, Trabajo y Sociedad. Madrid.

VEGA, Mariluz, 2005. Negociación Colectiva e Igualdad: Dos Derechos Fundamentales Interrelacionados, en: América Latina, Negociación Colectiva y Equidad de Género. Abramo Laís y Rangel Marta. Editoras. Oficina

Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Oficina Chile, 1ª. Edición. Cap. II, Pág, 69 – 95.

WANDERLEY, Fernanda. 1996 Discriminación Ocupacional y de Ingresos por Género. Ministerio de Desarrollo Humano, Secretaría de Asuntos Étnicos, de Género y Generacionales. Subsecretaría de Asuntos de Género. La Paz. Bolivia.

YÁÑEZ, Sonia, 2004 La Flexibilidad Laboral como nuevo eje de la producción y la reproducción, en: El Trabajo de Transforma, relaciones de producción y relaciones de género. Centro de Estudios de la Mujer. Santiago de Chile.