

**UNA VIDA SENCILLA, UNA HISTORIA DE LA VIDA COTIDIANA DE  
MUJERES OBRERAS EN FAMIEMPRESAS DE MEDELLÍN ENTRE 1991 – 2008**

**LUIS SANTIAGO JARAMILLO TOBÓN**

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA ESCUELA DE TEOLOGÍA,**

**FILOSOFÍA Y HUMANIDADES HISTORIA**

**MEDELLÍN**

**2021**

**UNA VIDA SENCILLA, UNA HISTORIA DE LA VIDA COTIDIANA DE  
MUJERES OBRERAS EN FAMIEMPRESAS DE MEDELLÍN ENTRE 1991 – 2008**

**LUIS SANTIAGO JARAMILLO TOBÓN**

**Trabajo de grado para optar al título de Historiador**

**Asesor**

**HUGO ANDREI BUITRAGO TRUJILLO**

**Doctor en Historia de la Universidad Nacional de Colombia, sede Medellín**

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA ESCUELA DE TEOLOGÍA,  
FILOSOFÍA Y HUMANIDADES HISTORIA**

**MEDELLÍN**

**2021**

**Noviembre de 2021**

**Luis Santiago Jaramillo Tobón**

“Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en ésta o en cualquiera otra universidad”.

Art.92, párrafo, Régimen Estudiantil de Formación Avanzada.

Firma

*Luis Santiago Jaramillo Tobón*

---

A todas las personas que algún día se sentaron en una máquina de coser

## **Agradecimientos**

A todas las personas que contribuyeron directa o indirectamente en este trabajo, sobre todo a aquellas mujeres que contaron sus historias, permitiéndome comprender de manera cercana la realidad y la cotidianidad de las famiempresas.

A Hugo Andrei Buitrago, mi asesor, muchísimas gracias por sus conocimientos, sus comentarios oportunos y, sobre todo, por comprender en muchos momentos que antes que la academia están la vida y la amistad. Por esto le agradezco su voz de aliento en cada momento de debilidad y flaqueza y su impulso para seguir investigando este tema en cualquiera de sus formas.

## Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	9
GLOBALIZACIÓN, DIVISIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO .....	32
APERTURA ECONÓMICA EN COLOMBIA .....	52
FAMIEMPRESAS EN EL ENTORNO DE LA APERTURA ECONÓMICA .....	77
EL ROL DE LAS MUJERES OBRERAS DENTRO DE LAS FAMIEMPRESAS .....	92
CONCLUSIONES .....	115
ANEXO .....	121
BIBLIOGRAFÍA.....	126

## **RESUMEN**

Una vida sencilla, una historia de la vida cotidiana de mujeres obreras en famiempresas de Medellín entre 1991 y 2008, trata de presentar la “vida sencilla” que vivieron las mujeres obreras de famiempresas durante los años noventa y dos mil. Vidas sencillas, limitadas al hogar, a lo privado, donde no existía mucha más expectativa que trabajar para sobrevivir, para subsistir, para ser personas de cualquier manera.

Este trabajo se desarrolla en Medellín y trabaja a partir de fuentes orales, archivo de prensa y archivos personales la vida de mujeres obreras que trabajaron a través de tercerización textil para el Grupo Uribe. En rasgos generales explora cómo la globalización, el neoliberalismo y la apertura económica, fenómenos económicos aparentemente alejados de la realidad, tuvieron un impacto en la vida cotidiana de las mujeres trabajadoras y contribuyeron a que tuvieran unas condiciones de vida precarias sin que tuvieran acceso a derechos básicos como la salud.

## **PALABRAS CLAVES**

Globalización, Neoliberalismo, Apertura económica, Mujeres obreras, Historia oral, Precarización laboral, Historia del Presente, Medellín, Grupo Uribe, Famiempresa.

## **ABSTRACT**

A simple life, a story of the daily life of women workers in Medellín between 1991 and 2008, tries to present the "simple life" lived by women workers in family enterprise (*famiempresas*) during the 1990s and 2000s. Simple lives, limited to the home, to the private sphere, where there was not much more expectation than to work to survive, to subsist, to be people in any way.

This work is developed in Medellín and works from oral sources and press archives on the lives of women workers who worked through textile outsourcing for the Uribe Group. In general terms, it explores how globalization, neoliberalism and economic liberalization, economic phenomena apparently far from reality, had an impact on the daily lives of women workers and contributed to their precarious living conditions without access to basic rights such as health.

## **KEYWORDS**

Globalization, Neoliberalism, Economic liberalization, Women workers, Oral history, Labor precariousness, History of the Present, Medellín, Grupo Uribe, family enterprise

## INTRODUCCIÓN

A principios del siglo XX en Medellín nació y se concentró la mayor parte de la producción textilera del país y la ciudad fue adquiriendo una tradición que hizo que muchas de sus habitantes se enfocaran en aprender los procesos de confección textil a los cuales se volcó la urbe en esos años. Esto dejó como resultado, entre otras cosas, una ciudad con un enfoque industrial en el que aparecieron las empresas más grandes de Colombia, contribuyendo a la consolidación de una tradición obrera en la que las mujeres aparecían como nuevos agentes históricos y empezaban a tener un rol dentro de la sociedad productiva, además del que desarrollaban dentro de sus hogares como amas de casa.

Muchas décadas después, en los años noventa, el país tuvo un cambio debido a la inserción del modelo neoliberal, a través de la apertura económica promovida por el presidente César Gaviria, que tuvo como base las reformas al Código Sustantivo del Trabajo en 1990 y la nueva carta constitucional del año 1991 donde se sentaron las bases sobre las cuales Colombia se vinculaba al libre comercio, renunciando al modelo proteccionista que hasta entonces había sido característico de la economía local. Esto tuvo como consecuencia que entre 1991 y 2008 cambiara el modelo de producción textil.

Las grandes empresas decidieron atomizar su producción en pequeñas confecciones para reducir los costos y responder a los estándares de competitividad que exigían los mercados internacionales. Así, se hizo muy común en Medellín que la producción textil (antes

industrial) fuera trasladada de grandes empresas a famiempresas a través de la tercerización. Según Adriana Andrea Segovia las famiempresas “son una conjunción entre las familias y las empresas y son muy importantes dentro de la economía popular, donde el objetivo máximo es la subsistencia propia y de la familia pues en la mayoría de los casos no existe una remuneración salarial, sino que su existencia depende de la ayuda mutua entre miembros de una familia y, en algunos casos, entre vecinos”.<sup>1</sup>

La tercerización se daba mediante la contratación por prestación de servicios, donde el único vínculo entre la empresa y quien producía era el precio establecido para cada producto.

Con este modelo de contratación la producción textil se trasladó a los hogares y aumentó los índices de empleo informal, contribuyendo a que las empleadas trabajaran más horas por menos dinero y en muchos casos, como se mostrará en esta investigación, sin prestaciones sociales y sin los beneficios que exige la ley. Además, el trabajo, sin importar el salario, era visto por las mujeres como un privilegio y las mujeres que lo desempeñaban se vieron obligadas a aceptar las condiciones que imponían las empresas sin ningún tipo de posibilidades de negociación.

*Esta investigación se pregunta por la vida cotidiana de aquellas mujeres que trabajaron para famiempresas contratadas por Chevignon (marca perteneciente al Grupo Uribe) entre 1991 y 2008 en Medellín y busca indagar si el trabajo en el hogar estuvo asociado a la precarización, debido a que, según información encontrada durante la investigación, las*

---

<sup>1</sup> Adriana Andrea Segovia. “Las Famiempresas: más que unidades de producción económica, una oportunidad para la intervención social”. *Revista Trabajo Social*, N° 15, (2013): 87 – 104.

*empleadas se veían sometidas a largas jornadas laborales por bajos salarios, sin ningún tipo de protección.*

La intención de esta búsqueda es tratar de entender con exactitud cómo se da la precarización laboral de las mujeres y cuál es el efecto que las condiciones laborales inciertas tienen sobre las personas: ¿cómo eran sus vidas? ¿Tenían expectativas que fueran más allá de lo laboral? ¿La vida privada estaba determinada por la vida pública? Con esta investigación se busca dar algunas luces sobre la vida cotidiana de mujeres obreras en famiempresas y tratar de entender cómo los cambios estructurales de lo político y lo económico tienen un impacto sobre las personas de las más bajas capas de la sociedad.

Para lograr dicha intención, es necesario, entender desde un principio cómo funcionaba la cadena de producción textil en Medellín y el mundo y cómo aparecen las famiempresas y las mujeres obreras dentro de esas cadenas de producción. Aquí se intentará explicar el proceso completo, desde que se realiza la compra de las telas en el exterior hasta que la producción es terminada por las famiempresas y entra al mercado. La idea es dar a conocer las experiencias que tuvieron algunas famiempresas y sus trabajadoras cuando trabajaron para el Grupo Uribe entre 1990 y 2008. Para esto dedicaremos un espacio a contar la historia de esta empresa, cuál es y fue su funcionamiento y cómo llega a tener como base de su producción la tercerización con famiempresas.

Según el trabajo *Presentación de un caso exitoso de empresa familiar en la ciudad de Medellín – Antioquia* en 1938 luego de regresar de un viaje a Estados Unidos el señor John Uribe creó la compañía John Uribe e hijos que, como su nombre lo indica, se constituyó como una empresa familiar que se encargó de fundar la textilera Paños Vicuña e invertir en

diferentes negocios. En el año 1960, frente a la muerte de John Uribe Escobar, este fue sucedido por su hijo menor Gilberto Uribe quien llevó la empresa definitivamente hacia el sector textil, convirtiéndola en “el distribuidor principal y mayoritario de las telas producidas en Coltejer y Fabricato, donde siempre existió y ha existido un nexo muy grande con estas importantes compañías”.<sup>2</sup>

A partir de allí se crearon diversas agencias de textiles como Avance Textil S.A en Medellín y Bogotá y Comercial Spazio S.A. en Medellín y posteriormente se fueron creando otras en diferentes ciudades del país bajo otras razones sociales. Entre esas que se crearon posteriormente, fue importante Floral S.A., importadora y distribuidora de textiles para todas las agencias del Grupo Uribe, pues con esta el Grupo Uribe compró licencias de reconocidas marcas y empezó a incursionar en el campo de la confección: Esprit, Americanino, Rifle, Chevignon, Naf – Naf, Saloon, Fiorucci, Gamin.

Con la licencia de las marcas a su disposición se crearon compañías de confecciones como Bronco Ltda., Figuras Informales S.A., Comercial de Confecciones S.A, Colcom S.A., Imerco S.A., Comodín S.A. y poco a poco se empezaron a liquidar estas empresas y el Grupo Uribe empezó a tercerizar su confección y decantó sus líneas de producción propia a Figuras Informales S.A., Comercial de Confecciones S.A. y Naftalina S.A. hasta que finalmente tercerizó casi toda su producción.

Juan Diego Ángel, Jefe del departamento técnico de producción de Chevignon, aunque no vivió la época de cambio en el Grupo Uribe, conoce muy bien cómo fue el funcionamiento

---

2 Myriam Elena Hernández Duque, “Presentación de un caso exitoso de empresa familiar en la ciudad de Medellín - Antioquia, Grupo empresarial John Uribe e Hijos (Tesis de pregrado, Universidad EAN, Administración de empresas, 2010), 80.

de la empresa y explica con claridad el proceso de producción de las prendas, desde los primeros pasos hasta el proceso final, esto nos permitirá entender la tercerización y la consecuente precarización que esta generó, por lo que se plasmarán aquí apartados importantes de la entrevista que se le realizó y estos serán complementados por los testimonios de mujeres trabajadoras.

Frente al proceso de creación inicial Ángel señala que ha habido un departamento de diseño que se ha encargado de la parte creativa:

Diseño nos hace la entrega de lo que ellos tienen en su imaginativo, con algunos materiales y nosotros nos encargamos de hacer el desarrollo del prototipo. Hay una persona que se encarga de hacer todo el desarrollo de moldear, para que la prenda tenga todo su ajuste y la apariencia que se desea. Están las niñas de máquinas que son las que se encargan de coser bajo esas indicaciones, está una persona encargada de la parte de confección, díganos que estampado y bordados o estas técnicas intermedias que le dan más valor agregado a la prenda.<sup>3</sup>

Esto se da en la parte inicial de creación, luego hay un departamento dedicado a establecer los precios que se le pagarán a los confeccionistas externos:

Tenemos una parte de ingeniería que es la encargada de llevar a cifras y números precisos, el tiempo de construcción: ¿cuánto nos va a costar la producción de las prendas? Para mirar que por temas de costos también sea válido. Estos son todos los ensayos y se hace la medición real y ya diseño aprueba si le gusta o no le gusta cómo

---

<sup>3</sup> Juan Diego Ángel, 22 de septiembre de 2019.

quedó la apariencia, si hay que hacer algún cambio o hay que hacer algo más para que quede como lo tenían en su imaginación. Ese es el primer paso previo a la parte de producción.<sup>4</sup>

Luego de que hubo una planeación para la prenda, sigue el proceso de corte que se realiza en las bodegas del Grupo Uribe y posteriormente sigue el paso de transportar estos cortes hacia las famiempresas que es donde se encargan de la producción. Para esto hay una persona que se denomina oficialmente como “Coordinadora de calidad” que se encarga de llevar las instrucciones a los talleres de medianas empresas y famiempresas y de hacer dos o tres visitas semanales a cada taller para ejecutar un control de calidad. Rosa Montero, mujer de 62 años, ofició como coordinadora de calidad para Chevignon, entre 1998 y 2016. Según ella:

La función del enlace es enlazar las solicitudes que tiene la empresa, los diseñadores y el departamento de producción con el trabajo de los confeccionistas. Nosotras somos las encargadas de revisar que los procesos de un lote se lleven a cabo en las empresas con buenos estándares de calidad para que no lo vayan a devolver cuando llegue a bodega.<sup>5</sup>

En el trabajo que desarrollaba Rosa era muy común que se establecieran relaciones de mucha cercanía con las personas de las confecciones y famiempresas con las que trabajaba el Grupo Uribe, pues ellas eran la cara visible de la empresa. Según afirma, las famiempresas estaban ubicadas por todo el Valle de Aburrá, sin embargo, aclara que uno de los requisitos que tenía la empresa, era que las confecciones estuvieran en lugares del área metropolitana a los que

---

<sup>4</sup> *Ibíd.*

<sup>5</sup> Rosa Montero, Coordinadora de calidad (1998-2016), Entrevistada por Luis Santiago Jaramillo Tobón. Medellín, 19 de febrero de 2020.

se pudiera acceder con facilidad y que no supusieran grandes riesgos en términos de seguridad: “Al Grupo le gustaba que los confeccionistas estuvieran cerca, para no correr muchos riesgos de robos y para que nuestros desplazamientos fueran más fáciles porque nos estábamos moviendo todo el día de empresa a empresa”.<sup>6</sup>

Teniendo en cuenta que ya se mostró cómo es la primera parte del proceso, la que tiene que ver con el Grupo Uribe y la gran empresa que contrataba su producción a terceros y se vincula a través de coordinadores de calidad o “enlaces”, durante el cuerpo del trabajo se mostrará la experiencia de formación de varias famiempresarias en esos años para tratar de identificar cómo algunas de ellas coincidieron en sus experiencias.

### **Historia del tiempo presente, fuentes orales e historia de la vida cotidiana**

Nada más al empezar a realizar esta investigación surgieron diferentes preguntas en cuanto a cómo se iba a trabajar, cuáles serían las fuentes y si realmente se podía investigar un tema que, a priori, tenía tanta cercanía temporal y espacial con quien investigaba. Las primeras dificultades y preguntas fueron, entonces, metodológicas: ¿puedo estudiar la historia de mi tiempo?, ¿qué debo hacer para evitar los sesgos, pues muchas de mis preguntas aparecen gracias a que fui un niño que creció en medio de una famiempresa?, ¿cuáles son las fuentes que debo usar? Estas preguntas aparecieron junto a muchas otras que trataré de exponer en esta introducción para que quienes quieran acercarse a este tema, sin muchos estudios precedentes, puedan hacerlo de una mejor manera y sin cometer los errores o las divagaciones

---

<sup>6</sup> *Ibíd.*

excesivas que yo cometí en el proceso. Además, mencionaré algunos referentes que sirvieron de apoyo y ayudaron a consolidar ideas sobre la metodología de la investigación.

Lo primero que se debe decir sobre la manera en la que se realizó esta investigación es que tiene un punto de vista particular y que no por ello es menos riguroso. En este caso las preguntas por el tema surgieron en la infancia de quien escribe, pues en esa etapa vivió, sin mucha consciencia, en una famiempresa y trabajó en ella cuando apenas tenía 7 u 8 años, hasta más o menos los 15, en períodos intermitentes y es de allí, de primera mano, de donde surgen muchas de las preguntas del trabajo.

Frente a este tema el historiador Ángel Soto señala en el texto *El presente es Historia* que:

En la Historia del Presente se valora la proximidad del autor a los hechos, en donde para ser neutral no es preciso estar bien con todo, sino agudizar su sentido crítico y, si es necesario, distanciarse por igual del centro, la derecha o la izquierda.<sup>7</sup>

De esa pregunta por la rigurosidad se desprende una preocupación por las fuentes, pues en un momento histórico como el que se estudia se tiende a pensar que la información es muchísima y que difícilmente se va a poder abarcar por lo que la delimitación del trabajo toma más importancia de lo normal. Soto hace hincapié en que ese es uno de los grandes retos:

En síntesis, los hombres y mujeres de fines del siglo XX e inicios del XXI se encuentran ante dos fenómenos inéditos: la sensación de que el número, la variedad y la importancia de los cambios en todos los terrenos le sumen en un gran

---

<sup>7</sup> Ángel Soto, *El presente es Historia* (Santiago: Centro de Estudios Bicentenario, 2006), 26 – 27.

desconcierto, al tiempo que las fuentes de información son tan abrumadoras que parecen exigir un análisis sintético, siendo necesario remitirse a los antecedentes.<sup>8</sup>

Así, apareció la pregunta: ¿es tanta la información que tengo que buscar? ¿Realmente existen archivos donde pueda encontrar información útil para contar cuáles eran las condiciones de vida de las mujeres en las famiempresas? O ¿debo ir directamente a ellas para que, de alguna manera, ellas mismas cuenten su historia teniéndome como intermediario?

La respuesta tiene varias líneas, pues el trabajo permitía y exigía un despliegue en varias direcciones: por un lado obligaba a hacer una revisión exhaustiva de archivos de prensa para comprender y caracterizar la apertura económica que vivió Colombia en los años noventa y los cambios en la Constitución, pero a su vez requería el trabajo con fuentes orales pues como lo evidenciaron los archivos de prensa, la voz que prevalece en las noticias es siempre la de líderes de toda índole: legisladores, sindicales, empresarios, presidentes, directivos de empresas, políticos, periodistas... entre muchos otros, pero no se puede escuchar con claridad la voz de las obreras y si bien se hablaba de ellas en realidad era como si no existieran ya que nunca se escuchaban sus voces.

Por esto apareció la necesidad de realizar entrevistas, de acercarse a la fuente oral, para perseguir los resquicios de la vida de aquellas mujeres obreras que en muchas ocasiones no se mencionaban y socialmente eran invisibilizadas, si acaso se conocía su existencia. Esto a pesar de que en los años noventa y dos mil bastaba caminar un rato por las calles de Medellín para escuchar el ruido de alguna máquina sonando por las ventanas de las casas, haciendo

---

<sup>8</sup> *Ibíd.*, 46.

ese ruido particular que hacen las máquinas y que muchas de las personas que habitaron la ciudad en esa época, saben reconocer.

Frente al tema de la cercanía a las fuentes y a los acontecimientos Soto también afirma:

En la Historia del Presente “el historiador se enfrenta a procesos abiertos, aún vigentes, inacabados, lo que le supone una mayor dificultad y renovadas exigencias metodológicas que exigirán una mayor preparación del historiador. El límite inicial puede coincidir con la supervivencia de actores y de testigos o con la persistencia de cierta historia vivida o de una memoria viva, en alguna de las generaciones que conviven en la misma época.”<sup>9</sup>

Esa memoria viva, se abre como posibilidad o como problema, dependiendo del abordaje que el historiador haga de la investigación ya que puede caer en un universo ilimitado de información que le nuble la mirada y lo haga tener la sensación de exceso. En este caso eso fue un problema en un principio, pues aparentemente había un sinfín de fuentes que se debía investigar para encontrar información en torno al momento histórico que encerraba la investigación. En primer lugar, tratándose de un tema de historia económica se buscaron fuentes secundarias, para contextualizar el momento, pero luego había que ir a la fuente primaria documental.

Allí se pensó en cuatro posibles espacios: el archivo de prensa de la Universidad de Antioquia, el archivo de la Escuela Nacional Sindical, el archivo de la Cámara de Comercio de Medellín y el Archivo Histórico de Medellín. Todos, excepto uno, se fueron descartando:

---

<sup>9</sup> *Ibíd.*, 55.

el archivo de la Escuela Nacional Sindical no tenía libre acceso y estaba en condiciones en las que era imposible investigar; el de la Cámara de Comercio, si bien estaba disponible, obedecía a datos que no eran útiles para la investigación, pues con el paso del tiempo y de la información se fue descubriendo que las famiempresas (que eran uno de los focos del trabajo) en muchas ocasiones se movían al margen de las exigencias de la ley y era casi imposible rastrearlas en estos archivos porque prácticamente no existían; el Archivo Histórico de Medellín, por su parte, tenía documentación que no estaba cubierta por la temporalidad de la presente investigación.

Por último, apareció entonces el Archivo de Prensa de la Universidad de Antioquia, donde se realizó una investigación en el periódico El Colombiano y por la cantidad de información se eligió el siguiente método de rastreo: mirar ocho días de cada mes, desde 1990 hasta el 2008, y así se pudo encontrar información valiosa sobre lo que había pasado en el país en esos años. Sin embargo, con este método y esta fuente, persistió el vacío en cuanto a la voz de las mujeres que trabajaban en famiempresas, ya que si bien las noticias mostraban los cambios en las regulaciones que estimulaban la creación de pequeños nodos de producción y los debates líderes sindicales frente a lo que proponía la nueva legislación, en muy pocas ocasiones aparecía la voz de las mujeres obreras hablando.

Además de estos archivos oficiales, hay que decir que también se hizo una búsqueda en archivos personales y contables que se llevaron a cabo con los documentos que tenían disponibles algunas de las obreras entrevistadas. Sin embargo, la falta de clasificación y la falta de continuidad en la recolección de los datos impidieron la posibilidad de hacer análisis estadísticos relevantes para esta investigación que pudieran arrojar información válida.

# IMAGEN I: "Liquidación de prestaciones sociales año 2005"<sup>10</sup>

Liqui en  
Dic 23/06

**CONFECCIONES SAYJU**  
NIT 70.111.040 - 6

Fecha: Diciembre 23 de 2005

**LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES**

Nombre del empleado:	FLOR MARIA GONZALEZ C
Cargo:	Operaria de Máquina
Fecha de ingreso:	Enero 11 de 2005
Fecha de retiro:	Diciembre 23 de 2005
Tiempo Trabajado:	343 días
Salario promedio:	\$ 442.671

  

Cesantias	421.767
Intereses a las cesantias	48.222
Vacaciones	189.684
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 659.763</b>

Recibí conforme,

NIT. 70.111.040-6  
JOSE MARIA JARAMILLO

Flor Maria Gonzalez  
CC 43509.278  
Trabajador

Jose M. Jaramillo.  
JOSE MARIA JARAMILLO CORREA  
CC 70.111.040  
Empleador

<sup>10</sup> En las copias de las imágenes de Confecciones Sayjú, se pueden observar recibos de liquidación y pagos a las trabajadoras en el año 2000. Allí podríamos hacernos una idea de los salarios que recibían las empleadas para ese momento y también nos hablan de los intentos que tuvieron algunas famiempresas de constituirse y trabajar dentro de un marco legal. Sin embargo, a lo largo del trabajo se podrá observar que estas pequeñas empresas cambiaban frecuentemente sus formas de operación: por momentos manejaban esta documentación y en otros no, pues era imposible para sus dueñas pagarle a sus empleadas salarios oficiales. Ante este abanico de posibilidades y por cuestiones de delimitación se decidió no trabajar estas fuentes contables.

## IMAGEN II: "Liquidación prima de servicios 2005"

CONFECIONES SAYJU  
NIT 70.111.040 - 6

Fecha: Diciembre 17 de 2005

### LIQUIDACIÓN DE PRIMA DE SERVICIOS

Nombre del empleado: FLOR MARIA GONZALEZ  
Cargo: Operaria de Máquina  
Período de liquidación: Julio 1 a Diciembre 23 de 2005  
Tiempo Trabajado: 173 días  
Salario promedio: \$ 460.166

TOTAL PRIMA DE SERVICIOS \$ 221.135

Recibí conforme;

Flor maria Gonzalez.  
CC 43 509 278.  
Trabajador

Jose M. Jaramillo c  
JOSE MARIA JARAMILLO CORREA  
CC 70.111.040  
Empleador

IMAGEN III: "Contrato de trabajo año 2000"



Actualizado en 1996 Ley 50/90

SIEMPRE AL DIA

Actualizado en 1996 Ley 50/90

NETO A PAGAR

7 402124 010950

7 402124 010950

LEGIS

Todos los derechos Reservados

1360719

## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

NOMBRE DEL EMPLEADOR	DIRECCION DEL EMPLEADOR
Jose maria Saramillo Correa	cailla 30 #71-08
NOMBRE DEL TRABAJADOR	DIRECCION DEL TRABAJADOR
Lehcia Gomez	
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD	CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARA EL TRABAJADOR
	operaria
SALARIO	FECHA DE INICIACION DE LABORES
\$ 260.106 Mensuales	10 de Mayo de 2000
PERIODOS DE PAGO	CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO EL TRABAJADOR
semanales	Medellin
LUGAR DONDE DESEMPEÑARA LAS LABORES	VENCE EL DIA
	23 de Diciembre de 2000
TERMINO INICIAL DEL CONTRATO (Anotar el convenido inferior a un año)	

Entre EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido además por las siguientes cláusulas:

**PRIMERA:** OBJETO. EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR y éste se obliga: a) a poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR directamente o a través de sus representantes. b) a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato; y c) a guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo.

**SEGUNDA:** REMUNERACION. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VIII del C.S.T.

**TERCERA:** DURACION DEL CONTRATO. El término inicial de duración del contrato será el señalado arriba. Si antes de la fecha de vencimiento de este término, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con antelación no inferior a (30) días, éste se entenderá prorrogado por un período igual al inicialmente pactado. Tratándose de un contrato a término fijo inferior de un año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año y así sucesivamente. En cumplimiento de lo previsto en el artículo 46 del C.S.T., modificado por el artículo 3 de la ley 50/90, EL TRABAJADOR tendrá derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

**CUARTA:** TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho.

**QUINTA:** JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señaladas por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T., modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las mismas, según el Art. 167 ibidem.

**SEXTA:** PERIODO DE PRUEBA. Las partes acuerdan un período de prueba de \_\_\_\_\_ días, que no es superior a la quinta parte del término inicial de este contrato, ni excede de dos (2) meses. En caso de prórrogas, se entenderá que no hay nuevo período de prueba, de acuerdo con lo dispuesto por el Art. 78 del C.S.T., modificado por el Art. 7º de la Ley 50/90. Durante este período tanto EL EMPLEADOR como EL TRABAJADOR podrán terminar el contrato en cualquier tiempo, sin que se cause el pago de indemnización alguna, en forma unilateral, de conformidad con el Art. 80 del C.S.T., modificado por el Art. 3º del Decreto 617/54.

**SEPTIMA:** TERMINACION UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T., modificados por el Art. 7º del Decreto 2351/85 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en reglamentos y demás documentos que contengan reglamentaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudios arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califiquen en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato.

**OCTAVA:** INVENCIONES. Las invenciones realizadas por EL TRABAJADOR le pertenecen, salvo a) en el evento que la invención haya sido realizada por el TRABAJADOR contratado para investigar, siempre y cuando la invención sea el resultado de la misión específica para la cual ha sido contratado. b) Cuando el trabajador no ha sido contratado para investigar y la invención se obtiene mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada. En este último evento, el trabajador, tendrá derecho a una compensación que se fijará por un tribunal de arbitramento designado por las partes en cumplimiento de las normas laborales y de arbitraje vigentes para el momento en que se origine el conflicto, de acuerdo al monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al EMPLEADOR o otros factores similares.

**NOVENA:** DERECHOS DE AUTOR. Los derechos patrimoniales de autor sobre las obras creadas por el TRABAJADOR en ejercicio de sus funciones o con ocasión ellas pertenecen al EMPLEADOR. Todo lo anterior sin perjuicio de los derechos morales de autor que permanecerán en cabeza del creador de la obra, de acuerdo con la ley 23 de 1982 y la Decisión 351 de la Comisión del Acuerdo de Cartagena.

**DECIMA:** MODIFICACION DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, de sus condiciones laborales, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1º de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8º del Art. 57 del C.S.T.

**DECIMA PRIMERA:** DIRECCION DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR se compromete a informar por escrito AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección teniéndose como suya, para todos los efectos, la última dirección registrada en la empresa.

**DECIMA SEGUNDA:** EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos, un ejemplar de los cuales recibe EL TRABAJADOR en éste acto, en la ciudad y fecha que se indican a continuación:

CIUDAD Y FECHA: Medellin 10 de Mayo de 2000

Continúa al dorso

También cabe mencionar que esa discontinuidad se daba gracias a que, como se explicará más adelante en el trabajo, los intentos de las famiempresas por operar de acuerdo a lo establecido por la ley, eran fugaces debido a que carecían del músculo financiero para llevarlos a cabo y emplear trabajadores con las prestaciones sociales y esa es una de las características que más adelante se dilucidarán en torno a las famiempresas.

Durante el trabajo se mostrarán otras de las fotografías encontradas en archivos personales y algunas copias de los documentos a los que se tuvieron acceso de los archivos contables de Gloria María Tobón Estrada.

Con este panorama ya comprobado es que se obedece a una de las intuiciones iniciales: acudir a la fuente oral pues con ella se podía desentrañar la intimidad, la vida privada y la vida cotidiana de algunas mujeres obreras de famiempresas que permitiera crear una idea sobre las condiciones generales de vida en la ciudad y crear conexiones entre lo particular y lo general, lo individual y lo estructural.

Para hablar de la memoria y las fuentes orales Margarita Pulido Navarro, en su trabajo *Vida, trabajo y enfermedad, desde la historia oral* señala que:

La historia de una vida (...) es representativa del contexto histórico en el cual se desenvuelve esa historia particular. En su historia se hace patente, visible, se concreta

la manera en la que las personas de carne y hueso son afectadas por los procesos sociales de su tiempo.<sup>11</sup>

Y esta es precisamente la búsqueda a la que se aspira en este trabajo, a la comprensión de los procesos sociales que se dieron a partir de la apertura económica, no solo a través de lo macro sino también de lo micro y es allí donde ocupan un espacio muy grande las obreras. Según Pulido Navarro:

La historia oral nos permite acercarnos a la subjetividad de las personas, conocer cómo han construido su identidad en los diferentes espacios y tiempos en los que transcurre su existencia, cómo elaboran sus formas de percibir, qué las afecta, cómo viven, sienten, perciben, interiorizan las diferentes situaciones y podemos acceder a los significados que las personas dan a sus vivencias.<sup>12</sup>

Así, en esta investigación se percibe claramente la diferencia entre la Historia con H mayúscula que percibimos los historiadores y la historia que perciben las personas alejadas al oficio. Podemos ver cómo recuerdan y cuáles son las particularidades que limitan su memoria o las que la enriquecen. Frente a una pregunta que fue constante en las entrevistas: ¿eso en qué año fue? La respuesta era constante “no recuerdo exactamente”. Este podría ser uno de los problemas de trabajar con fuentes orales: no hay exactitud frente a la temporalidad, solo recuerdos que aparecen en un tiempo indeterminado y a veces son difíciles de ubicar en un momento específico.

---

<sup>11</sup> M. Pulido Navarro, “Vida, trabajo y enfermedad, desde la historia oral”, en *Memorias del IX Congreso Internacional de Historia Oral*. (Guanajuato: Instituto Nacional de Antropología e Historia, 2011), 556.

<sup>12</sup> *Ibíd.*

Pero ¿significa esto que no se debería hacer historia con fuentes orales? Por el contrario: debe hacerse, porque así sea una historia que está al margen, que no aparece en los documentos y que se vislumbra levemente en los recuerdos de quienes la vivieron, es necesario tenerla en cuenta, construirla, tratar de averiguarla a pesar de sus limitaciones porque ¿se puede negar que estas personas existieron porque no hay evidencia en los documentos o porque no pueden ubicar en un año, un mes y un día específico del pasado sus vivencias? La historia oral, por supuesto, tiene una función de complementariedad con historia escrita, del documento, y acude a ella en lo posible (ya sea a través de fuentes primarias – este no es el caso – o fuentes secundarias que ayudan a contextualizar y darle un marco y un enfoque a la investigación).

Aunque es claro que no se puede negar la posibilidad de historiar, sin embargo, Jorge Mario Gálvez Ariza en el texto *El taller hermenéutico como comprensión dentro de la Historia Oral* señala la importancia del método interpretativo del investigador:

La Hermenéutica, más allá de una elevada disertación filosófica, se presenta en la práctica de la investigación como herramienta para tratar de comprender el entramado de lo real y la verdad social que envuelve a los aspectos generales de la particularidad cultural e histórica.<sup>13</sup>

Además, hace énfasis en que la interpretación de quien investiga es un hecho netamente subjetivo, pero a pesar de eso:

Esta subjetividad, lejos de ser un demérito, es un punto de origen para la comprensión de la sociedad. Sin embargo, se debe reconocer que el testimonio oral se ve limitado

---

<sup>13</sup> J.M. Gálvez Ariza, “El taller hermenéutico como comprensión dentro de la Historia Oral: una aproximación desde Paul Ricoeur”, en *Memorias del IX Congreso Internacional de Historia Oral*. (Guanajuato: Instituto Nacional de Antropología e Historia, 2011), 444.

porque la memoria de los informantes es frágil e histórica y que el investigador recibe una responsabilidad extraordinaria en la tarea de observarlo e interpretarlo todo, es una sola persona, una sola mirada, la que debe encontrar el sentido del devenir social.<sup>14</sup>

Y son precisamente esos puntos en los que el autor hace una pausa con los que hubo que encontrarse durante el proceso de entrevistas: un pasado nebuloso que se ubicaba entre temporalidades difusas, careciendo casi siempre de exactitud en cuanto a fechas y momentos, pero no frente al recuerdo de las situaciones que causaron la marginación y la vida precaria de las obreras.

Por otro lado, frente al tema de entrevistar existe otro reto que es señalado en el texto *Recuperación de la memoria a través del testimonio oral*:

Infinidad de estudios atestiguan el carácter limitado y selectivo de la memoria, tanto individual como colectiva, su textura frágil, parcial, manipulada y discontinua, por la erosión del tiempo, por la acumulación de experiencias, por la imposibilidad de retener la totalidad de los hechos y, en todo caso, por la acción del presente sobre el pasado.<sup>15</sup>

No obstante y a pesar de la dificultad para contrastar hechos, momentos y recuerdos, se tiene el convencimiento que “el empleo de las fuentes orales en la Historia resulta insustituible en

---

<sup>14</sup> *Ibíd.*, 442.

<sup>15</sup> G.Y. Gómez y G.R. Miranda, “Recuperación de la memoria a través del testimonio oral”, en X Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. (Rosario: Escuela de Historia de la Facultad de Humanidades y Artes, Universidad Nacional del Rosario - Departamento de Historia de la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Nacional del Litoral, Rosario, 2005), 4.

la reconstrucción de ciertos procesos políticos, historias familiares, experiencias migratorias, religiosas, con especiales resultados en el campo de la vida cotidiana”.<sup>16</sup>

Y es ahí donde es totalmente necesario buscar en esta fuente que, como también señalan las autoras, rompe “los tajantes linderos entre lo público y lo privado, lo doméstico y lo laboral-institucional, lo individual y lo colectivo. Con ella se recupera la palabra, ‘la voz, los pensamientos’, ‘los gestos’”<sup>17</sup> y permite que este trabajo se suscriba dentro de eso que se ha conocido como historia cotidiana y se encarga de visibilizar, en muchas ocasiones, a quienes antes no lo habían sido, mostrando sus formas de vida y en este caso cómo la vida pública, laboral, termina determinando las dinámicas privadas y del hogar hasta que en cierto punto se vuelven una misma cosa indistinguible. Con el fin de recuperar esas voces en este trabajo se contó con entrevistas a distintas obreras, líderes sindicales, famiempresarias y jefes de producción que se realizaron en el año 2019.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> *Ibíd.*, 1.

<sup>17</sup> *Ibíd.*, 2.

<sup>18</sup> A continuación se presentan las entrevistas realizadas con motivo de esta investigación:

- Cristina Tobón Estrada, confeccionista, entrevistada por Luis Santiago Jaramillo Tobón, Medellín, 13 de agosto de 2019.
- Juan Diego Ángel, Jefe técnico del departamento de Chevignon en Colombia, Entrevistado por Luis Santiago Jaramillo Tobón. Medellín, 22 de septiembre de 2019.
- Gloria Tobón Estrada, confeccionista, entrevistada por Luis Santiago Jaramillo Tobón, Medellín, 14 de julio de 2019.
- Libardo Jiménez, presidente de Sintratextil Medellín, entrevistado por Luis Santiago Jaramillo Tobón, Medellín, 8 de junio de 2019.
- Carlos Julio Díaz, economista Escuela Nacional Sindical, entrevistado por Luis Santiago Jaramillo Tobón. Medellín, 11 de septiembre de 2019.
- Marleny Restrepo Restrepo, operaria en famiempresa, entrevistada por Luis Santiago Jaramillo Tobón, Medellín, 30 de agosto de 2019.
- Cecilia Tobón Estrada, confeccionista, entrevistada por Luis Santiago Jaramillo Tobón, Medellín, 9 de julio de 2019.
- Orfa Ossa, operaria en famiempresa, entrevistada por Luis Santiago Jaramillo Tobón, Medellín, agosto 24 de 2019.

Sobre este tema, también es imprescindible, mencionar los trabajos de historia social del historiador inglés E.P. Thompson que trabaja la categoría de “experiencia” a través de la cual se redimensiona el diálogo empírico para las construcciones teóricas. La experiencia, para Thompson, contribuye a captar los cambios en el “ser social” y así se pueden identificar los cambios en la conciencia social, que remiten a lo histórico. Es por esto que Thompson para historizar se acercaba a los obreros para escuchar sus experiencias que permitieran consolidar ideas que configuraran nuevas maneras de existir, por ejemplo, donde morían personas por hambre, la experiencia de los supervivientes podía contribuir a que esto no siguiera sucediendo, pues si se tenían en cuenta podían suponer una forma de conocimiento.<sup>19</sup>

De ahí, que en el presente trabajo se pretenda consolidar una forma de conocimiento a través de las voces de quienes representan experiencias sociales: las obreras.

### **Presentación y acápites de la investigación**

Una vida sencilla, una historia de la vida cotidiana de mujeres obreras en famiempresas de Medellín entre 1991 y 2008, trata de presentar la “vida sencilla”, entendiendo esta idea irónicamente, que vivieron las mujeres obreras de famiempresas durante los años noventa y dos mil. Vidas sencillas, limitadas al hogar, a lo privado, donde no existía mucha más expectativa que trabajar para sobrevivir, para subsistir, para ser personas de cualquier manera.

---

<sup>19</sup> Hernán Sorgentini, “La recuperación de la experiencia histórica: un comentario sobre E.P. Thompson”, *Sociohistórica* 7, (2000): 55.

Este trabajo se desarrolla entre 1991 y 2008. La fecha de inicio marcó un cambio en las condiciones económicas del país, pues un año antes se había creado la Ley 50, que modificó drásticamente el Código Sustantivo del Trabajo, y en 1991 apareció la nueva carta constitucional, que entre muchas otras cosas abrió la economía del país a los mercados internacionales en un proceso conocido como la “apertura económica” que había iniciado en el gobierno de Virgilio Barco. La fecha de cierre, 2008, coincide con la crisis financiera mundial y según los testimonios de varias confeccionistas fue el momento en el que en Medellín se sintió una ruptura y muchas pequeñas empresas empezaron a cerrar o a transformar radicalmente sus formas de producción.

Por otro lado, está el sujeto de la investigación y el contexto en que ese sujeto se desarrolla y suscribe: mujeres obreras que en algún momento trabajaron en famiempresas o formaron alguna y estuvieron subcontratadas por Chevignon una de las marcas del Grupo Uribe, empresa multinacional que se dedicó a la producción textil durante los años noventa y dos mil a través de la tercerización de su producción en pequeños nodos que estaban conformados por mujeres y familias.

Además, se debe decir que por lo límites que debía tener la investigación la mayoría de entrevistadas residían en la Comuna 16 de Medellín y trabajaron en diferentes barrios dentro de esta comuna o en sus límites, dándole así cierto componente de historia local y microhistoria.

Por último, señalar que el desarrollo de la investigación se dividió en cuatro capítulos y el orden establecido pretende ser congruente con la línea que se plantea durante todo el trabajo, donde se hace un contrapunteo entre las fuentes secundarias contextuales, conceptos teóricos

en torno a diferentes temas y las fuentes primarias que se encargan de demostrar cómo la teoría, en muchas ocasiones, tiene cabida dentro de la realidad. Así, el estado del arte se disemina a lo largo de todo el trabajo donde se plantean discusiones desde el feminismo, la sociología del trabajo y el marxismo, la geografía humana y el concepto de división internacional del trabajo y, en mucha menor medida, se hace referencia a historia económica y empresarial en el contexto local.

Teniendo esto en cuenta se toma la decisión de empezar intentando explicar las macroestructuras, las dinámicas económicas globales, que marcaron lo micro y lo particular, es decir, las vidas de las mujeres obreras, para intentar crear relaciones y establecer reflexiones en torno a preguntas tan sencillas como “¿Cómo afecta el capitalismo a las personas del común?”.

En el primer capítulo se habla de conceptos como globalización, división internacional del trabajo y cómo, según Milton Santos, la globalización se instala como perversidad a través de la inmersión de ideas como la competitividad que se da teniendo como base la fragmentación de las operaciones, la internacionalización de las maquilas y el uso de una reserva de mano de obra mundial; aunado al concepto de fuerza de trabajo social media.

En el segundo capítulo se trata de mostrar cómo las dinámicas globales afectaron a Colombia y a través de archivo de prensa, fuentes secundarias y bibliografía judicial se cuenta el proceso que vivió el país en torno a la apertura económica que se consolidó en los años noventa a través de los cambios constitucionales promovidos en la presidencia de César Gaviria. Además, se empiezan a mostrar testimonios de obreras.

De ahí, en el tercer acápite, se sigue explorando más profundamente para pasar de la apertura económica a las famiempresas inmersas en esa apertura económica, por lo que ya no se evalúa en un nivel macro sino en uno micro y se empieza a pasar de lo netamente público a lo privado, de las macroestructuras a las infraestructuras y se realizan preguntas sobre cómo las leyes y el contexto contribuyeron a que se validaran formas de trabajo que antes eran impensadas.

Luego en el cuarto capítulo se consolida la pregunta por las protagonistas del trabajo, que se ha trabajado someramente durante todos los capítulos: las mujeres, y su rol dentro de las famiempresas y de la mano de Angela Davis, Dooren Massey, Luz Gabriela Arango, entre otras. Se trata de responder la pregunta ¿por qué mujeres en famiempresas? ¿por qué aparece ese vínculo entre lo familiar y la mujer? ¿por qué se establece una doble jornada de trabajo: la laboral y la doméstica?

Finalmente y con la intención de visibilizar algo de la vida cotidiana de las mujeres obreras y el ciclo de producción textil en Medellín, hay que decir que durante todo el trabajo se cuenta la historia de varias famiempresas y cómo fue el día a día del trabajo en estos pequeños nodos de producción y así, conociendo este panorama, se establecen algunas conclusiones a partir de los testimonios.

## **CAPÍTULO I**

## GLOBALIZACIÓN, DIVISIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

En el escenario aparecen dos empleadas en diferentes lugares del mundo: una podría estar en Medellín y la otra en Hong Kong. Ambas ejecutando el mismo proceso de confección textil, sobre la misma prenda y para la misma marca. Esta es la globalización: un mundo sin límites, un mundo sin barreras en el que todos son parte de un mismo mercado y en el que todos están obligados a adherirse a estándares de competitividad a partir de los cuales terminan disputando puestos de trabajo en cualquier lugar del planeta,<sup>20</sup> sin necesidad de moverse del sitio en el que nacieron, debido a que hay una liberalización mercantil que abre todos los espacios, para todas las personas y los vuelve oportunos para los mercados internacionales.

Es tan importante y determinante la globalización que diferentes teóricos se han dedicado a tratar de definirla y entenderla desde una perspectiva crítica. Entre ellos se encuentran los aportes del geógrafo brasilero Milton Santos, quien en el año 2004 dividió la globalización en tres tipos diferentes que ayudan a entender la importancia que esta tiene económica, política y culturalmente para el mundo y cómo impacta, particularmente, el sector textil de Medellín:

### **El mundo tal como nos lo hacen ver: la globalización como fábula**

En el texto de Santos la globalización es trabajada en términos de una aldea global donde todos, supuestamente, tenemos acceso a la información y por eso estamos en igualdad de

---

<sup>20</sup> De esa globalización se ha desprendido un proceso que en este trabajo llamaremos “maquila” y que según el diccionario de Oxford Languages se define como un “Sistema económico y de producción que consiste en el ensamblaje manual o unitario de piezas en talleres industriales ubicados en países con mano de obra barata, cuyo resultado son productos que tienen generalmente como destino un país desarrollado”. Esta definición tiene utilidad en el contexto antioqueño y colombiano pues se asemeja a la tercerización laboral y la manufactura que se presentarán a lo largo del trabajo.

condiciones. Se nos presenta el contexto global “como si el mundo se hubiese tornado, para todos, al alcance de la mano. Es presentado como un mercado avasallador, llamado global, capaz de homogeneizar el planeta cuando, en verdad las diferencias son profundizadas”.<sup>21</sup> Además se habla constantemente de la muerte del Estado cuando realmente se puede observar su fortalecimiento a través de la predisposición para atender “los reclamos de las finanzas y de otros grandes intereses internacionales, en detrimento de la atención de las poblaciones, cuya vida se vuelve más difícil”.<sup>22</sup>

### **El mundo tal como es: la globalización como perversidad**

Otra de las formas de globalización que propone Santos está asociada a la perversidad pues según él:

“Para la mayor parte de la humanidad la globalización se está imponiendo como una fábrica de perversidades. El desempleo creciente se vuelve crónico. La pobreza aumenta y la clase media pierde calidad de vida. El salario promedio tiende a bajar. El hambre y el desamparo se generalizan en todos los continentes”.<sup>23</sup>

Esta perspectiva se encuentra directamente relacionada con el problema de estudio, pues el desempleo estructural en el mundo contribuye a la precarización, ya que con pocos puestos de trabajo es normal que se abra una competencia entre las personas de todo el mundo para ocuparlos, sin importar los salarios, lo que generó que el empleo haya sido visto como un favor o como un privilegio.

### **El mundo como puede ser: otra globalización**

---

<sup>21</sup> Milton Santos, *Por otra globalización* (Colombia: Convenio Andrés Bello, 2004), 20.

<sup>22</sup> *Ibíd.*

<sup>23</sup> *Ibíd.*

Por último, Santos construye una idea del mundo como puede ser, mediada por el optimismo y por la existencia de una universalidad empírica que nos vincula a todos como seres humanos y a partir de allí podríamos lograr una solidaridad generalizada que nos ayude a sobreponernos a las múltiples barreras que impone el sistema neoliberal.

Esta investigación se mueve en el ámbito de la globalización perversa, dado que esta permite entender qué pasaba en el mundo en la última parte del siglo XX y cómo esos procesos que se vivieron a escala global impactaron particularmente a Colombia, que en los años noventa presencié una apertura económica que significó el ingreso del neoliberalismo al país y llevó su economía, hasta ahora proteccionista, a la liberalización total a partir de la cual se integró a las dinámicas económicas internacionales.

Lo primero que debemos tener en cuenta es el panorama de aquellos años en los que la necesidad del mercado fue la atomización de los espacios de producción, por lo que en los países en vía de desarrollo se empezaron a instalar cada vez más empresas que manufacturaban productos para el mercado mundial.

Para los objetivos de este trabajo se intenta ir de lo global a lo particular y en ese orden de ideas se tiene la idea de entender fenómenos como la globalización y la división internacional del trabajo, que son nucleares, para luego entrar a revisar cómo estos

### **La adhesión a la idea de competitividad**

Como hemos visto en la obra de Santos, la globalización construyó un escenario donde se hicieron factibles rasgos como el desempleo en aumento, la pobreza y el desmejoramiento

en la calidad de vida de la clase media. Colombia, sin prever las consecuencias, se adhirió a un sistema neoliberal que manifestaría sus cambios en la carta constitucional del año 1991. Esta sentó las bases de la apertura económica impulsada por el presidente César Gaviria para acercarse a las dinámicas financieras globales buscando integrar al país a esferas económicas que generaran más empleos sin importar la precariedad de estos y le dieran una solidez financiera y social al país.

Dicha generación de empleos dependía en gran parte de que el mercado tuviera las herramientas para competir a nivel internacional y es ahí donde aparecieron visiones críticas frente a la globalización como la que planteó Milton Santos cuando habló de globalización perversa, señalando que “La competitividad, sugerida por la producción y por el consumo, es la fuente de nuevos totalitarismos, más fácilmente aceptados gracias a la confusión de los espíritus en que se instala”.<sup>24</sup>

Esa competitividad es la encargada de crear una ética donde se elimina cualquier forma de compasión. En palabras de Santos aparece la guerra como norma y hay que intentar sobreponerse frente al otro a como dé lugar:

Consumismo y competitividad llevan al debilitamiento moral e intelectual de la persona, a la reducción de la personalidad y de la visión del mundo, e invitan, además, a olvidar la oposición fundamental entre la figura del consumidor y la del ciudadano.<sup>25</sup>

y ese debilitamiento se da a su vez porque se ha creado un escenario en el que trabajar, sin importar las condiciones, representa un privilegio u oportunidad:

---

<sup>24</sup> *Ibíd.*, 42.

<sup>25</sup> *Ibíd.*, 44.

Jamás hubo en la historia un período en que el miedo fuese tan generalizado y alcanzase todas las áreas de nuestra vida: miedo al desempleo, al hambre, a la violencia, al otro. Tal miedo se expande y se profundiza a partir de una violencia difusa, pero estructural, típica de nuestro tiempo, cuyo entendimiento es indispensable para comprender, de manera más adecuada, asuntos como la deuda social y la violencia funcional, hoy tan presentes en el cotidiano de todos.<sup>26</sup>

Es tal ese miedo al desempleo que, por ejemplo, muchas personas ven el trabajo como un favor. Cristina Tobón Estrada, quien durante los años noventa fue operaria, supervisora y luego famiempresaria, antes de tener una famiempresa, pasó por varios negocios de confecciones y en ellos vio el trabajo como una oportunidad. Al final de uno de esos trabajos y luego de que la empresa quebrara ella señaló sobre la empresa en la que trabajaba y su jefe:

Él definitivamente iba a acabar con eso y se declaró en quiebra y a las que habíamos ahí no nos liquidó ni nada (yo ya llevaba 7 años con él) y nos dijo que no nos podía pagar, que él estaba en quiebra y se declaró en quiebra, entonces yo le dije que ni modo que uno qué se iba a poner a demandarlo y menos con todas las oportunidades que nos había dado.<sup>27</sup>

Aquí se puede observar claramente cómo el trabajo es visto como un favor o una oportunidad y las trabajadoras renuncian a sus derechos legales por el miedo constante al hambre y al desempleo.

---

<sup>26</sup> *Ibíd.*, 51.

<sup>27</sup> Cristina Tobón Estrada, confeccionista, entrevistada por Luis Santiago Jaramillo Tobón, Medellín, 13 de agosto de 2019.

A la perspectiva crítica de Milton Santos, en la que se explica la competitividad como la base del modelo global, se suma Néstor García Canclini, académico argentino que en 1999 fue enfático en señalar que:

Llama la atención que empresarios y políticos interpreten la globalización como la convergencia de la humanidad hacia un futuro solidario, y que muchos críticos de este proceso lean este pasaje desgarrado como el proceso por el cual todos acabaremos homogeneizados.<sup>28</sup>

A esto se le suma que se consideraba una insensatez la búsqueda de otros modelos y se “concluye que el capitalismo es el único modelo posible para la interacción entre los hombres, y la globalización su etapa superior inevitable”.<sup>29</sup>

También hay que tener en cuenta que el ejercicio de la competitividad en el capitalismo conduce a las empresas a una demanda de ciencia y tecnología que les permita mantenerse en la primera posición de la carrera productiva lo que conlleva a una división internacional del trabajo que:

Obedece a cánones científicos – por eso la consideramos una división del trabajo administrada – y es movida por un mecanismo que trae consigo la producción de las deudas sociales y la diseminación de la pobreza en una escala global.<sup>30</sup>

La historiadora Luz Gabriela Arango en el texto *Mujeres, trabajo y Tecnología en Tiempos Globalizados* fue consistente en señalar que:

---

<sup>28</sup> Néstor García Canclini, *La globalización imaginada* (Buenos Aires: Editorial Paidós, 1999), 10.

<sup>29</sup> *Ibíd.*, 10.

<sup>30</sup> Santos, *Por otra globalización*, 62.

El periodo de la ‘globalización’ está claramente asociado con un incremento de la pobreza y la desigualdad social como tendencia mundial y con la polarización de las sociedades que tienden a excluir a contingentes crecientes de la población”.<sup>31</sup>

Esto, a su vez, ayudó a consolidar la idea de que si bien algunos sectores de la economía tuvieron acceso al desarrollo tecnológico y al procesamiento de información por medios sofisticados:

El panorama real del trabajo en el mundo señala una gran desigualdad en las condiciones de empleo, trabajo, ingresos, calificación y reconocimiento social de las actividades que realizan las grandes mayorías.<sup>32</sup>

Por otro lado, la globalización ha aportado a la consolidación de la flexibilidad del trabajo que ha estado “marcada por la inestabilidad, la precariedad de los contratos, la reducción de los ingresos y la protección social”.<sup>33</sup> Frente a estos puntos, en el caso colombiano han sido vitales las reformas al Código Sustantivo del Trabajo promulgadas a partir de los años noventa pues contribuyeron a aumentar los índices de empleo informal, tema que se abordará más adelante en el trabajo.

Por último, cabe destacar la ubicación desventajosa que se da a las mujeres en el mercado laboral del tercer mundo, primero en zonas de industrialización para la exportación y segundo, el trabajo industrial a domicilio que se integra a cadenas internacionales de subcontratación, donde las grandes empresas se sitúan en países en vía de desarrollo y allí

---

<sup>31</sup> Luz Gabriela Arango, “Mujeres, trabajo y Tecnología en Tiempos Globalizados”, Cuadernos Ces (Junio 2004), 3.

<sup>32</sup> *Ibíd.*, 7.

<sup>33</sup> *Ibíd.*

establecen sus sedes para promover la tercerización de procesos para la producción de sus manufacturas:

A comienzos de los noventa, dos de cada cinco mujeres ocupadas en las zonas urbanas lo hacían en empleos por cuenta propia o como familiares no remuneradas de baja calificación o como empleadas domésticas.<sup>34</sup>

En esa tercerización, el trabajo llegaba a pequeñas empresas y de estas se iba hasta las famiempresas y quienes sufrían las consecuencias eran las mujeres trabajadoras que se veían sometidas a “empleos inestables y mal remunerados, segregación ocupacional, tareas monótonas y repetitivas, controles arbitrarios y sexistas, malas condiciones ambientales, dificultades para sindicalizarse”.<sup>35</sup>

Lo primero que se debe analizar en cuanto a los temas legislativos es que estos estuvieron vinculados a procesos de la economía global, pues la caída del muro de Berlín en 1989 y la nueva coyuntura política definieron la postura que los países tercermundistas debían asumir si querían vincularse al sistema neoliberal. Esa realidad, determinó para Colombia la necesidad de adecuar sus leyes laborales a las de la economía mundial, para así buscar nuevas posibilidades dentro de los mercados globales debido a que, por ejemplo, el ministro de trabajo Francisco Posada De la Peña:

Consideraba que la estructura de las normas laborales se tornaba anacrónica e incompatible con las políticas adoptadas por el Estado colombiano para poner a tono al país con la nueva realidad económica mundial. Sostenía el Ministro a propósito de

---

<sup>34</sup> *Ibíd.*, 8.

<sup>35</sup> *Ibíd.*

la reforma contenida en la ley 50 de 1990: ‘Creemos que la reforma al régimen laboral vigente es uno de los pasos trascendentales que ha dado el país en la búsqueda de unas condiciones que le permitan a nuestra nación incorporarse en el mercado internacional, acomodar también toda nuestra estructura a la política de apertura económica’.<sup>36</sup>

Estos cambios que, como se puede observar, eran necesarios para el gobierno tuvieron como primera consecuencia la conocida Ley 50 de 1990. De la cual se explicarán sus principales impactos para hacer una lectura más amplia de los resultados específicos que tuvo en la generación e incremento de contratación a terceros por parte de las empresas y del crecimiento de las cifras en torno a trabajadores temporales.

### **División internacional del trabajo (como producto de la globalización) y la fuerza de trabajo social media**

Dentro de la globalización se encuentran una serie de fenómenos o, por lo menos, de análisis que buscaban nombrar lo que estaba sucediendo. La dinamización y la flexibilización de la economía, características ya nombradas de la globalización, dejaron como consecuencia la expansión y acumulación mundial del trabajo y el capital, que según el artículo “La nueva división internacional del trabajo: sus orígenes, sus manifestaciones, sus consecuencias”<sup>37</sup>, publicado en el año 1978 y por ende pertinente para entender los antecedentes de la

---

<sup>36</sup> Iván Daniel Jaramillo Jassir, “Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia”, *Opinión Jurídica*, Vol. 9, N 18 (2010): 59.

<sup>37</sup> Folker Frobel, Jürgen Heinrichs y Otto Kreye, “La nueva división internacional del trabajo: sus orígenes, sus manifestaciones, sus consecuencias”, *Comercio Exterior* (Julio 1978), 831.

investigación en curso, se dio debido a tres condiciones que solo pueden ser comprendidas como resultado del desarrollo histórico de la economía mundial capitalista: una reserva mundial de mano de obra, nuevos límites geográficos e internacionalización de la maquila y fragmentación de las operaciones dentro de las empresas.

Según el texto de Frobel, Heinrichs, y Kreye “ha aparecido una reserva mundial de mano de obra disponible”<sup>38</sup> que es prácticamente inagotable y cuenta con una característica básica:

Los salarios que en realidad paga el capital, incluyendo los beneficios sociales, en los países de bajos jornales (es decir, prácticamente todos los países en desarrollo), son aproximadamente entre 10 y 20 por ciento de los vigentes en los países industrializados tradicionales.<sup>39</sup>

Junto con las posibilidades que se abren con los avances tecnológicos pues:

la localización de las plantas industriales, así como la dirección y el control de la propia producción, dependen menos de la ubicación y de las distancias geográficas. Gracias a la tecnología moderna del transporte (carga a granel, contenedores, carga aérea) es posible el traslado en forma rápida y relativamente barata entre los lugares de producción intermedia o final y los de consumo.<sup>40</sup>

Así, precisamente, se eliminan los límites geográficos y la competencia por la producción se abre a todo el planeta y las grandes empresas como el Grupo Uribe empiezan a internacionalizar sus procesos de maquila en lugares como China, por lo que el país asiático

---

<sup>38</sup> *Ibíd.*, 833.

<sup>39</sup> *Ibíd.*

<sup>40</sup> *Ibíd.*

se convierte en uno de los competidores de las pequeñas empresas de confección que se encargan de la producción a nivel local. Esto, por supuesto, tiene consecuencias graves pues un país como China tiene unos medios productivos mucho más desarrollados que le permiten confeccionar en tiempos y precios más bajos en referencia a los estándares de producción que establecen los precios internacionales de procesos (por ejemplo: el tiempo para pegar una pretina y su precio) sin tener en cuenta que era más barato y rápido producir con maquinaria de alta tecnología que con la maquinaria de la que disponía Colombia.

El concepto de “fuerza de trabajo social media” planteado por Karl Marx en *El Capital*,<sup>41</sup> es útil para entender los estándares de producción que establecen los precios internacionales de procesos. Es necesario tener en cuenta que todos los objetos tienen un valor de uso (una utilidad) y que ese valor de uso es a su vez portador de valor de cambio. Para establecer el valor de cambio de cualquier mercancía hay que tener en cuenta dos aspectos “la materia suministrada por la naturaleza y el trabajo”<sup>42</sup>, la combinación de estos dos elementos es la que permite que se le cambie la forma a un producto para darle un valor de cambio que sirva dentro de un mercado. Para ejemplificar, se puede pensar en un recurso natural como el algodón, que tiene un valor de uso per se (una utilidad), pero no adquiere valor de cambio sino en la medida en la que el hombre invierte su fuerza de trabajo para transformar la materia en una camiseta y darle este valor. Los “objetos solo representan el hecho de que en su producción se ha invertido fuerza de trabajo humana, se ha acumulado trabajo humano”<sup>43</sup>, es decir, para aterrizarlo a nuestro caso, que lo que importa no es la camiseta en sí, sino la

---

<sup>41</sup> Karl Marx, *El Capital: Crítica de la economía política* (México: Fondo de Cultura Económica, 2015).

<sup>42</sup> *Ibíd.*, 48.

<sup>43</sup> *Ibíd.*, 44.

cantidad de fuerza de trabajo que las personas invirtieron para llegar a ella, pues es esta la que le da valor de cambio a las mercancías.

Por esto es necesario detenerse y preguntarse por la fuerza de trabajo y cómo se mide. Según Marx “la cantidad de trabajo se mide por el tiempo que dura y este tiempo de trabajo posee su propia medida en determinadas fracciones de tiempo, horas, días, etcétera”<sup>44</sup>, la primera reflexión que se suscita es que cualquiera podría pensar que, si el valor de una mercancía se determina por la cantidad de trabajo empleada para producirla, si una trabajadora es lenta, torpe o no cuenta con los medios para una producción rápida de un producto esto influirá sobre el valor que tendrá la mercancía “Sin embargo, el trabajo que constituye la sustancia de los valores es trabajo humano igual, es inversión de la misma fuerza de trabajo humana”.<sup>45</sup>

Este punto es vital para entender muchísimos aspectos del trabajo de grado, pues dice Marx:

La fuerza total de trabajo de la sociedad que se objetiva en los valores del mundo de las mercancías entra aquí como una y la misma fuerza humana de trabajo, aunque esté formada por innumerables fuerzas de trabajo individuales. Cada una de estas fuerzas individuales de trabajo es igual a cualquier otra, siempre y cuando que posea el carácter de una fuerza de trabajo social media y actúe como tal, es decir, que para producir una mercancía se requiera el promedio de tiempo de trabajo o el tiempo de trabajo socialmente necesario.<sup>46</sup>

Lo anterior significa que existe una “fuerza de trabajo social media” que indica qué

---

<sup>44</sup> *Ibíd.*

<sup>45</sup> *Ibíd.*

<sup>46</sup> *Ibíd.*

Tiempo de trabajo socialmente necesario es el que se requiere para crear cualquier valor de uso en las condiciones de producción normales, socialmente dadas, y con el grado social medio de destreza e identidad del trabajo.<sup>47</sup>

Esto, si lo analizamos en nuestro tiempo, quiere decir que hay una media a través de la cual la fuerza de trabajo pierde valor. Para explicarlo a través de un ejemplo: la existencia de máquinas pulidoras industriales hace que solamente sea necesario un cuarto del trabajo que se requería antes para pulir una prenda de manera manual. Sin embargo, la señora que está manualmente (sin acceso a la máquina y a los procesos estandarizados) necesitará el mismo tiempo de trabajo para conseguir un resultado igual, pero ya el producto de su hora individual de trabajo sólo representa un cuarto de hora de trabajo social y ha perdido tres cuartos de su valor anterior.

Por esa pérdida, precisamente, es que el trabajo en Colombia se fue precarizando, pues la producción (siempre atrasada) tiene un desbalance respecto a la producción en grandes fábricas porque es imposible para una famiempresa acceder a maquinaria de última tecnología, y el valor de su trabajo decrece cada vez más.

En la práctica, a nivel local, Juan Diego Ángel, Jefe técnico del departamento de Chevignon en Colombia, explica que, por ejemplo, en el Grupo Uribe:

los precios se establecen desde la parte de ingeniería y desarrollo de producto, ahí sale un precio y si no hay conformidad con el precio el confeccionista debe enviar su petición y el porqué y el soporte. La confección se mide en minutos. La ingeniería de

---

<sup>47</sup> *Ibíd.*

la confección se basa en estándares internacionales en algo que se llama los tiempos predeterminados. Estos surgieron a raíz de la Segunda Guerra Mundial en una carrera de los países por producir a bajo costo y rápidamente, entonces los ingenieros se dedicaron a estudiar los movimientos de las operaciones. Básicamente los tiempos predeterminados son así: yo necesito martillar algo, entonces tengo el martillo y la disposición de los elementos de trabajo, entonces la acción de mover mi mano del cuerpo a coger el martillo según la distancia tiene un tiempo. Qué hacen las niñas de ingeniería, ellas llegan y dicen “yo voy a montar la manga. Entonces miden cuánto tarda coger la manga, ponerla aquí y ellos llegan y suman los tiempos elementales para poder conformar la acción” y al final “montar una manga se demora un minuto” y después de haber conformado todas las operaciones de una prenda como tal, se revisa una lista de mercado con todas las operaciones y eso da un tiempo, y hay un valor establecido por cada minuto y eso da el precio final de cada producto.<sup>48</sup>

Según lo anterior, se puede entender que el Grupo ha utilizado como método “los tiempos predeterminados” (que podrían ser algo similar a lo que Marx llama “Fuerza de trabajo social media”) junto a análisis propios basados en las características del mercado colombiano. Además, refiriéndose a los años noventa y dos mil Ángel señala que:

La base de ingeniería puede variar según la metodología de fabricación. Es decir, yo voy a pegar ese cuello. Tengo tres o cuatro formas de pegarlos y dos o tres máquinas diferentes. Nosotros lo que hacemos es ir por un estándar medio, no maquinaria de última tecnología, pero tampoco muy antigua y una operación más o menos básica.

---

<sup>48</sup> Juan Diego Ángel, Jefe técnico del departamento de Chevignon en Colombia, Entrevistado por Luis Santiago Jaramillo Tobón. Medellín, 22 de septiembre de 2019.

Para eso las empresas tienen contratada gente de ingeniería donde se dedican a perfeccionar métodos porque el negocio de confección está en ser rápido y eso varía dependiendo del país, pues varían las condiciones salariales. Mira que China ahora tiene unos salarios mínimos muchísimo más bajos que nosotros, India también y eso hace que el valor de producción varíe.<sup>49</sup>

Sin embargo, hemos visto cómo funciona globalización y el impacto que ha tenido sobre los países del tercer mundo y las empresas que, básicamente, estaban obligadas por la macroeconomía a adoptar modelos competitivos que les permitieran sobrevivir en los mercados internacionales y por eso, a pesar de las condiciones precarias en las que trabajan las famiempresas, había ciertos requerimientos:

También queremos que cada confeccionista o proveedor tenga todos los elementos, maquinarias y equipos necesarios para hacer la prenda. Si enviamos un pantalón no queremos que la empresa carezca de la herramienta para pegar una pretina y tenga que mandar la prenda a otra parte, porque eso involucra un tiempo y hay un rompimiento en los procesos de calidad porque entonces la otra persona depende de que le expliquen.<sup>50</sup>

En esa misma línea aparece el testimonio de Isabel Cristina Tobón Estrada, quien tuvo una famiempresa llamada Confecciones Criscecy (más adelante se especificará la historia detallada de la empresa) en el Barrio Belén Las Violetas durante los años noventa y trabajó para el Grupo entre 1995 y la actualidad:

---

<sup>49</sup> *Ibíd.*

<sup>50</sup> *Ibíd.*

A mí me parece que los pagos del Grupo son muy buenos. Ellos sí tienen sus errores y tienen sus cositas que uno ve. Ellos, por ejemplo, no tienen un departamento de costos para darle un precio a uno de un pantalón, entonces por eso tiene que estar uno peleando y diciendo "cómo que me va a pagar este pantalón al mismo precio de este otro si el trabajo es mucho más". Normalmente cuando uno les pelea un precio ellos siempre reconocen.<sup>51</sup>

Además, señala que una de las causas de la precariedad de las famiempresas en Medellín se da debido al poco acceso que tienen a tecnología:

Otra cosa que no ayuda es la maquinaria y uno para cambiar la maquinaria y tratar de organizar el equipo no le alcanza porque las máquinas de uno son muy viejas y uno no tiene la capacidad de meterse en una deuda para organizar el taller.<sup>52</sup>

Aparece entonces la tercera característica de la división internacional del trabajo:

El gran desarrollo y el considerable refinamiento de la tecnología y de la organización del trabajo, que permiten descomponer complejos procesos de producción, hacen posible que hoy en día se pueda adiestrar fácil y rápidamente a una fuerza de trabajo no capacitada para que realice las operaciones fragmentadas.<sup>53</sup>

Frente a este punto diferentes confeccionistas de Medellín son enfáticos en señalar la insistencia que hubo a finales de los años noventa desde instituciones como el SENA<sup>54</sup> para

---

<sup>51</sup> Cristina Tobón Estrada, 13 de agosto de 2019.

<sup>52</sup> *Ibíd.*

<sup>53</sup> Frobel, Heinrichs y Kreye, "La nueva división internacional del trabajo", 833.

<sup>54</sup> Servicio Nacional de Aprendizaje es un establecimiento público adscrito al Ministerio del Trabajo de Colombia que se dedica a ofrecer formación gratuita con programas técnicos, tecnológicos y

que los talleres de tamaño mediano (entre 20 y 30 empleados) organizaran ciclos productivos por módulos:

En el SENA nos hacían capacitaciones para que organizáramos la producción por módulos porque, supuestamente, así se podía incrementar la productividad, pero la verdad es que para los confeccionistas era muy difícil porque ya teníamos trabajadoras de muchos años, con muchos resabios y con formas de trabajar que eran difíciles de cambiar, por lo que los métodos no eran bienvenidos.<sup>55</sup>

La confeccionista Gloria Tobón Estrada, además, señala que de los (más o menos) veinte confeccionistas que intentaron adherirse a nuevos métodos de producción solo una señora que venía de Argentina logró adaptarse, pero unos meses después de haber sido expuesta como ejemplo de productividad por módulos con el acompañamiento de ingenieros de producción, tuvo que cerrar su taller porque económicamente no era rentable. Esto, en cierto modo, demuestra la incapacidad que han tenido las confecciones de la ciudad para adaptarse a la producción en serie, lo que dejó como resultado índices de producción a gran escala bastante bajos, es decir, pocas perspectivas para la competitividad exigida por el mercado.

Para nosotros era muy difícil producir por módulos porque incluso en el SENA nos decían que nosotros éramos artesanos de Chevignon porque hacíamos procesos muy complejos en las prendas, que a veces requerían mucha habilidad manual y lo que se

---

complementarios, enfocados en el desarrollo económico, tecnológico y social del país para obtener mejor competitividad y producción con los mercados globalizados.

<sup>55</sup> Gloria Tobón Estrada, confeccionista, entrevistada por Luis Santiago Jaramillo Tobón, Medellín, 14 de julio de 2019.

quiere con los módulos es todo lo contrario: hacer miles de prendas de procesos fáciles en el menor tiempo posible.<sup>56</sup>

El interés por estandarizar procesos se debe a que a través de ellos se puede fragmentar la producción, lo que le da ventajas a las grandes empresas en cuanto a que dominan el conocimiento en torno a la fabricación total del producto, impidiéndole a los trabajadores la posibilidad de planificar y controlar su trabajo. Por otro lado, se abre la posibilidad de trasladar parte de la fabricación a otros lugares para que realicen los procesos a costos menores y allí es donde aparece uno de los elementos centrales de la investigación: las famiempresas, pequeños nodos productivos que realizan trabajo para las grandes empresas, en los que se produce a bajo costo. En la IMAGEN IV.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> Cristina Tobón Estrada, 13 de agosto de 2019.

<sup>57</sup> En esta imagen podemos ver algunas trabajadoras de la famiempresa que años después se constituiría como confecciones Sayjú. Allí se puede observar claramente la informalidad del lugar, que obedece más a una casa que a un espacio de producción en serie. En la imagen abajo, en tercer lugar de izquierda a derecha se encuentra Gloria María Tobón y a su lado un sobrino que vivía en su hogar. En la fotografía podemos ver que todas las empleadas eran mujeres y a pesar de que la imagen no tiene mucha información se percibe un entorno más familiar que industrial. No hay una fecha exacta, pero es probable que haya sido tomada entre 1990 y 1995.

**IMAGEN IV “Foto familiar confecciones Sayjú”**



Retomando a Frobel, Heinrichs y Kreye, quienes ayudan a construir los antecedentes al período de la presente investigación:

Las tres condiciones de la actual expansión [la de 1978] y acumulación del capital en escala mundial (la existencia de una reserva global de trabajadores potenciales, los avances de la tecnología de transportes y comunicaciones y la fragmentación de los procesos de producción) provocaron la aparición de un *ejército industrial de reserva mundial* en el sentido estricto del término, en tanto y en cuanto estos trabajadores potenciales compiten y se les obliga a competir "venturosamente" con los

trabajadores de los PIT [Países Industrializados Tradicionales] por los empleos disponibles.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> Frobel, Heinrichs y Kreye, “La nueva división internacional del trabajo”, 833.

## CAPÍTULO II:

### APERTURA ECONÓMICA EN COLOMBIA

Luego de entender con claridad conceptos claves que fundamentaron la globalización y con esta la consolidación del neoliberalismo en el mundo, veremos cómo este se dio en Colombia y cuáles fueron sus particularidades y cómo esas particularidades afectaron la industria colombiana y contribuyeron a que la producción migrara de las grandes empresas a pequeños núcleos de producción tercerizada conocidos como “famiempresas”, que estuvieron marcados por la precarización de mujeres trabajadoras.

Hay que entender que en el gobierno de César Gaviria existía un objetivo general: poner la economía colombiana en función de las necesidades de las transnacionales extranjeras a partir de la apertura, entrada y salida de capitales. Ese objetivo se expresó de manera fehaciente en el afán de competitividad que a su vez se tradujo en un proceso de flexibilización y precarización del trabajo. Con esto en la mira se quebraron los controles y hubo una eliminación y reducción sistemática de las barreras arancelarias que terminarían por llevar a diferentes sectores del país a buscar las formas más efectivas de competir a nivel internacional.

La Constitución Política de 1991 sentó las bases de la apertura y modificó de manera irreversible el Código Sustantivo del Trabajo dejando como consecuencias el recrudescimiento y la precarización del sistema laboral colombiano. En el capítulo *Economía política: la Constitución de 1991, conflicto interno y narcotráfico* del libro *Breve historia económica de Colombia*, dirigido por Salomón Kalmanovitch, se señala que la carta constitucional dejó “fuertes cambios en la estructura económica del país, en sus relaciones

con la economía internacional, en el papel del Estado en la economía y en el tamaño asumido por este”.<sup>59</sup>

También se añade que:

El resultado final del cambio constitucional es paradójico: la disminución de las funciones económicas del Estado se complementó con un aumento sustancial de su tamaño. Se agravaron así los problemas de financiamiento del Estado, que pudo crear algunas deficiencias sociales al retirarse de ciertas áreas de la producción, de los servicios públicos y del crédito, pero que exige una mayor carga tributaria que sustrae recursos físicos y financieros del sistema productivo,<sup>60</sup>

además de la sustracción de los recursos físicos, que generalmente tiene un impacto sobre los trabajadores. Según Ricardo Arias Trujillo, en *Historia de Colombia Contemporánea*, la constitución, sin ser ajena a la situación de pobreza generalizada que vivía el país, intentó proclamar el derecho a la igualdad como eje central y con ese objetivo:

Oficializó el modelo neoliberal que venía implementándose desde hacía poco. Siguiendo las tendencias de la economía occidental, las élites de América Latina querían suprimir el viejo sistema de sustitución de importaciones, que parecía agotado, por un nuevo paradigma. Bajo la influencia de los organismos internacionales y de las principales potencias, comenzando por Estados Unidos, se

---

<sup>59</sup> Salomón Kalmanovich, *Breve historia económica de Colombia* (Bogotá: Jorge Tadeo Lozano, 2015), 5.

<sup>60</sup> *Ibíd.*

aceptaron una serie de medidas orientadas a fomentar las privatizaciones, a desregular la economía, a eliminar todo tipo de trabas que impidiera el libre mercado.<sup>61</sup>

La eliminación de trabas, específicamente, se refería al debilitamiento de un sistema laboral que se había fortalecido durante las últimas décadas a través del trabajo de los movimientos sociales y sindicatos, que buscaron realizar reformas de protección para los trabajadores con el objetivo de evitar la explotación laboral. La adhesión al modelo neoliberal implicó:

Una reducción del Estado, considerado, desde la perspectiva neoliberal, como un obstáculo para el libre desarrollo de los pueblos. Si bien la economía colombiana se ha desarrollado, el neoliberalismo afectó, como en el resto del continente, a los sectores populares. Acorde con los objetivos trazados, las medidas adoptadas permitieron controlar la inflación, favorecer el desarrollo de ciertas actividades (industria automotriz, construcción) y aumentar las exportaciones que, además, se han diversificado.<sup>62</sup>

La desaparición del Estado como agente regulador y protector de la economía tuvo efectos inmediatos como su deslegitimación, además de la entrada al país de formas de producción que el sistema neoliberal estaba estableciendo en todo el mundo, generalmente, en detrimento de los trabajadores. Por otro lado, la informalización del empleo ocasionada por los cambios estructurales en el sistema laboral promovidos por el neoliberalismo, dificultó la creación de empleo formal en el país, contribuyendo a la explotación laboral.

---

<sup>61</sup> Ricardo Arias Trujillo, *Historia contemporánea de Colombia (1920 - 2010)*. (Bogotá: Ediciones Uniandes, 2010), 180.

<sup>62</sup> *Ibíd.*, 180.

En 1996, José Antonio Ocampo, en el texto *Una década de grandes transformaciones económicas, 1986 – 1995*, que hace parte de *Historia económica de Colombia*, afirma que entre 1992 y 1993 hubo un quiebre en la economía del país que interrumpió de manera visible la generación de empleo. En esta crisis tuvieron incidencia cuatro factores diferentes: los efectos en el empleo de la crisis rural; la reducción del empleo industrial, especialmente en manufacturas, por las altas tasas de inversión y la relación capital trabajo; los altos costos de generar empleo formal por la reforma a la seguridad social de 1993 y “el escaso dinamismo del empleo público, que ha pasado de representar el 11.1% del empleo en las siete principales ciudades en 1985 y el 10.4% en 1990 al 8.2% en 1995”.<sup>63</sup>

Este panorama se da con base en elementos que obedecen al comportamiento de la economía global y que obviamente tuvieron un impacto sobre la colombiana en esos primeros años de la década del noventa del siglo XX:

El desmantelamiento de los mecanismos tradicionales de protección frente a las importaciones, el cambio en las regulaciones sobre flujos de divisas y la eliminación de las normas que afectaban la inversión extranjera directa, son los tres componentes más importantes de lo que se denomina comúnmente la “apertura económica”.<sup>64</sup>

Aquí se llega a un punto importante, pues aparecieron las reformas que cambiaron el rumbo de las trabajadoras del país, ya que sus actividades en ese momento empezaron a estar determinadas por el impacto que tuvo la flexibilidad laboral para la tercerización y subcontratación de servicios:

---

<sup>63</sup> José Antonio Ocampo, “Una década de grandes transformaciones económicas, 1986 – 1995”, en *Historia económica de Colombia* (Bogotá: Biblioteca Luis Ángel Arango - Biblioteca Virtual. 1996), 169.

<sup>64</sup> *Ibíd.* 169.

Estas reformas se adoptaron entre 1990 y 1993, generando un cambio radical en el funcionamiento de la economía. Estuvieron acompañadas por otras acciones, orientadas a facilitar la actividad privada, abrir para ella sectores tradicionalmente reservados al Estado, promover la competencia entre distintos agentes (privados y públicos) y reformar la legislación laboral, acciones que también han sido categorizadas por los reformadores de comienzos de los años noventa como parte del proceso de ‘apertura’.<sup>65</sup>

Estas medidas supusieron los antecedentes del nacimiento de las “famiempresas” y por eso es importante reconocerlas, pues contribuyeron de gran manera a la flexibilización del sistema laboral colombiano.

Analizaremos algunos cambios que hubo a partir de la Ley 50 de 1990:

### **La eliminación de estabilidad reforzada respecto de los trabajadores con más de 10 años de servicio.**

Como lo señala el abogado Iván Daniel Jaramillo en el texto, Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia:

El Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 8 del decreto 2351 de 1965, regulaba las consecuencias del despido sin justa causa con un esquema de indemnizaciones que tasaban anticipadamente los perjuicios que pudieran llegar a generarse como consecuencia de la ruptura imprevista del vínculo contractual.<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> *Ibíd.*

<sup>66</sup> Jaramillo Jassir, “Presente y futuro del derecho del trabajo”, 64.

A su vez existía la posibilidad de que los trabajadores que contaran con más de 10 años de servicio tenían la posibilidad de que judicialmente se ordenara un reintegro si un juez lo consideraba aconsejable de acuerdo a las condiciones específicas del caso. Esta norma fue creada en su momento con la intención de proteger a los trabajadores de los despidos sin justa causa y, al mismo tiempo, de que los privaran de su derecho a la pensión. Sin embargo, se estimaba que la norma en cuestión había creado unas garantías excesivas que perjudicaban la economía nacional.

En la exposición de motivos de la ley 50 se señaló que:

Es indudable que una sana estabilidad en el empleo hace parte de las buenas condiciones de trabajo. Pero ella no se consolida con factores inmovilizantes del mercado laboral, que conduce a resultados contrarios a aquellos que teóricamente se desea alcanzar (...) Después de diez (10) años de servicio en una misma empresa, la estabilidad en el empleo se convierte en inmovilidad y está conduciendo, en la práctica, a unos efectos contrarios a los que la norma se propuso en su momento. En efecto, la acción de reintegro, así como la llamada pensión-sanción, tuvieron justificación cuando las pensiones de jubilación estaban a cargo del empleador y podía presumirse interés de este en propiciar el despido, con el único fin de eludir la pensión. (Cámara de comercio de Bogotá, 1991, pp. 222-223).<sup>67</sup>

Dentro de las razones que se señalan en diferentes estudios sobre el tema, se alude a que los empleadores preferían despedir a los empleados antes de que cumplieran los 10 años de labores dentro de la empresa, pues esto significaría que un despido sería casi imposible y esto

---

<sup>67</sup> *Ibíd.*

tenía consecuencias nefastas para la empresa ya que perdía a los empleados más experimentados generando retrocesos y para el empleado era negativo porque era privado de tener un empleo estable.

Frente a la facilidad de los despidos masivos, no es casualidad que muchas de las famiempresas consultadas para la realización de este trabajo señalaron que empezaron a trabajar en sus casas luego de que grandes empresas se cerraran y se les pagaran sus liquidaciones con máquinas, a través de negociaciones que no tenían una base jurídica sino que se realizaban en la informalidad.

### **Creación del Régimen de Liquidación Anual de Cesantías**

Otro de los puntos importantes tiene que ver con las prestaciones sociales, pues la Ley 50 hizo la revisión de este tema e identificó que la forma de liquidar el auxilio de cesantías había generado problemas en las empresas ya que al momento de la liquidación un alto porcentaje de las compañías no habían sido precavidas en cuanto a guardar las cifras que respaldaran año a año la causación de la prestación, que tenía un equivalente a un mes de salario por año laborado que debía ser pagado al momento de la terminación del contrato.

El cambio que se introdujo en el año 90 estuvo asociado a la obligación que se impuso a las empresas para que año a año liquidaran el auxilio y lo depositaran en administradoras especializadas en el manejo de las sumas depositadas para que estas se los entregaran a los empleados en el momento de la finalización del contrato. Si bien esto tenía buenas intenciones y un posible beneficio para los trabajadores, era un arma de doble filo porque a ojos de los empresarios desestimula la contratación de trabajadores ya que los gastos de

contratación podían ser muchos y era más beneficioso para ellos llevar su producción a las famiempresas donde no se tenían que hacer cargo de las prestaciones sociales y demás.

### **Contratación a término fijo por períodos inferiores a 1 año**

En el decreto 2351 de 1965 que hacía parte del Código Sustantivo del Trabajo se “había restringido la posibilidad de suscribir contratos por duración definida inferiores a 1 año a una serie de supuestos, de manera que no existía plena libertad para adoptar el plazo fijo inferior a 1 año como modalidad contractual”.<sup>68</sup>

Lo que hizo la reforma del año 1990 fue prever la posibilidad de que el empleador y el trabajador pudieran pactar como duración del contrato un lapso inferior a un año con la única limitación de que solo podría ser prorrogado en tres oportunidades y luego de eso las partes se verían obligadas a prorrogar por lo menos un año más. Este cambio básicamente contribuyó de manera significativa a la flexibilización laboral e inició una estimulación implícita a lo que en el mundo laboral se ha conocido como contratación temporal, pues le permitía a las empresas tener trabajadores por un buen período de tiempo sin la necesidad de comprometerse a través de contratos a término indefinido y esta es la base del modelo de trabajo de las famiempresas: trabajo por producción o por cantidad de horas laboradas, sin ningún tipo de contrato.

### **Definición conceptual del salario y regulación**

Con la ley 50 se restablecieron una serie de reglas sobre la definición de lo que se entendía por salario, ya que el código sustantivo del trabajo anterior no ofrecía mayores garantías para

---

<sup>68</sup> *Ibíd.*, 65.

los empleadores que querían brindar beneficios a sus trabajadores sin que esto tuviera un impacto prestacional. Así, se definió que legalmente el salario está constituido por aquellos pagos en dinero o en especie que tengan por efecto remunerar el servicio que un empleado está prestando.

Además,

la ley 50 estableció legalmente la posibilidad de que las partes pactaran los denominados pactos de exclusión salarial, que constituyen el pilar jurídico fundamental para la estructuración de los planes de compensación flexibles de las empresas.<sup>69</sup>

Este decreto, tuvo un impacto notable pues facilitó el pago de auxilios extralegales por parte del empresario a los empleados, pero a su vez reguló de manera concreta lo que era un salario y esto tuvo como consecuencia que los empleadores tuvieran miedo a la hora de contratar trabajadores a término indefinido, por las responsabilidades que estos podían acarrear.

### **Introducción a la figura de salario integral**

A la reforma anterior, se añadió la posibilidad de que dentro de las empresas existieran grupos de trabajadores que recibieran dentro de su remuneración mensual el pago salarial y de sus prestaciones, logrando así que la compensación por sus servicios pudiera concentrarse en un pago único con la intención de que se manejara un flujo de caja superior. Esto, básicamente, significa que dejaron de existir las remuneraciones de prestaciones en eventos legalmente

---

<sup>69</sup> *Ibíd.*

determinados, pues se consideró que al tener un ingreso mayor los empleados tenían la posibilidad de manejar correctamente sus ingresos.

Sin embargo, se debe tener en cuenta la exposición de motivos presentada por el gobierno en la cual justificó la entrada del salario integral al mercado laboral del país:

Se propone que los empleadores y trabajadores puedan pactar un salario que no solo retribuya la labor ordinaria, sino que compense el valor de las prestaciones, los recargos y beneficios tal como el trabajo nocturno, extraordinario o el dominical y festivo, el de primas legales y extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie, y en general las que ellos acuerden, excluyendo las vacaciones. Se estima que este tipo de contratación se puede permitir en los casos en que el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales. En estos casos se supone que no es necesaria la rígida protección del derecho laboral (Cámara de Comercio de Bogotá, 1991, p. 223).<sup>70</sup>

Esta exposición muestra con claridad cómo el salario integral, pretendía flexibilizar y facilitar las condiciones de negociación para aquellas personas que devengaran más de diez salarios mínimos legales al mes. Más allá de esto este tipo de cambios legislativos contribuyó a que las empresas y sus empleados adaptaran la norma y contrataran a través del salario integral a empleados que tenían ingresos que estaban alrededor de un salario mínimo legal vigente. Esta es la forma de pago a la que más se podrían acercar las famiempresas consultadas, pues a pesar de que todas en algún momento intentaron pagar el salario con todas las prestaciones normativas, al final siempre terminaban pagando un salario integral por horas en el que la

---

<sup>70</sup> *Ibíd.*, 66.

hora de trabajo se basaba en el Salario Mínimo Legal Vigente en Colombia y a este se le añadían los valores de pensión, salud, vacaciones, etc. En una operación que, según Cristina Tobón, dueña de una famiempresa, se realizaba empíricamente, pero con la intención de pagar lo justo por la hora de trabajo.

### **Flexibilidad: los resultados de estos cambios en la legislación laboral**

Con el Código Sustantivo del Trabajo flexibilizado se creó un panorama en el que las grandes empresas encontraron posibilidades que antes no tenían, por ejemplo, ante la imposibilidad de realizar contratación de empleados a término fijo por menos de un año, las compañías se veían obligadas a realizar contratos a término indefinido que le daban ciertas garantías a los trabajadores.

Con base en estos cambios se empezaron a crear empresas de servicios temporales desde las que se podían contratar empleados para servicios más cortos. Según Martha Luz Henao, en el informe *Efectos sobre el mercado laboral de la ley 50 de 1990*, realizado para Fedesarrollo en 1995:

Además de flexibilizar la contratación directa por parte de las empresas, la ley 50 reglamentó las empresas de servicios temporales con el ánimo de proteger los derechos de los trabajadores contratados por ellas. En primer lugar, obligó a que los denominados ‘trabajadores en misión’ se les aplique, en lo pertinente, el código sustantivo de trabajo y la Ley 50. Ello quiere decir que, entre otras cosas, tienen derecho a compensación monetaria por vacaciones y primas de servicios, proporcionales al tiempo trabajado, cualquiera que este sea; al pago de horas extras, dominicales, nocturnos y, en general, a todas las prestaciones a que tengan derecho

los trabajadores permanentes. Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario equivalente al de los trabajadores permanentes de las empresas usuarias que desempeñen la misma actividad, obviamente, teniendo en cuenta la antigüedad. Estas normas garantizan una mejora en la calidad del trabajo a los trabajadores contratados por las empresas de servicios temporales.<sup>71</sup>

Según este testimonio oficial, la ley 50 creó facilidades para que surgieran empleos temporales, sin embargo, no se tuvieron en cuenta elementos como el acceso de los trabajadores a pensión (que significa pensar a largo plazo). En cuanto a este tema en particular, que significó el inicio de la flexibilización laboral en el país y con esta la precarización, Libardo Jiménez, presidente de Sintratextil Medellín, comentó que, por ejemplo, en una empresa como Leonisa durante los años noventa “uno trabajaba con los compañeros al lado. Uno tenía contrato a término indefinido y ellos cumplían con contratos temporales en la misma empresa y lo único que nos diferenciaba era un uniforme de colores distintos”.<sup>72</sup>

Sobre los nuevos procesos de contratación Martha Luz Henao también señala que:

lo que sí es cierto es que la flexibilización de la contratación de trabajadores y la eliminación de la doble retroactividad de las cesantías, implementadas por la reforma

---

<sup>71</sup> Martha Luz Henao, “Efectos sobre el mercado laboral de la ley 50 de 1990” (Informe Fedesarrollo, abril de 1995 Santafé de Bogotá), [https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/1395/Repor\\_Abril\\_1995\\_Henao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/1395/Repor_Abril_1995_Henao.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

<sup>72</sup> Libardo Jiménez, presidente de Sintratextil Medellín, entrevistado por Luis Santiago Jaramillo Tobón, Medellín, 8 de junio de 2019.

laboral, permitieron a los empresarios contratar más mano de obra a más bajos costos.<sup>73</sup>

Y está claro que a salarios más bajos mayor precarización laboral por parte del empleador hacia los trabajadores y esta se sumó a menos plazas de trabajo y por ende a la fundación de nuevas empresas por parte de los empleados que iban saliendo de las compañías.

Para mirar este tema con mayor precisión es necesario hacer una revisión del contexto económico del país en los primeros años de la década del noventa. Coyuntura laboral de 1992, una investigación de la Escuela Nacional Sindical, puede servir como base, pues hay que entender que la flexibilización de las leyes fue influyente en ese proceso que hizo que las grandes empresas dejaran de producir en plantas propias para llevar la ejecución de sus productos en pequeñas maquilas. Frente a estos cambios que se vivían los investigadores señalaron:

El empresariado nacional recurre a la subcontratación de mano de obra no solo para labores ocasionales, reemplazo de personal en licencia o cambios imprevistos en el mercado de productos, sino también para eventos con duración más larga, más permanente, en razón a que en general le reporta sensibles reducciones en costos tanto laborales como administrativos y políticos.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> Henao, “Efectos sobre el mercado laboral de la ley 50 de 1990”, 29.

<sup>74</sup> Emmanuel Nieto, Eduardo Nieto y José Gabriel Restrepo. Coyuntura Laboral (Medellín: Escuela Nacional Sindical, 1992), 19.

Es decir, ese tránsito hacia la tercerización se dio a partir de los empleos temporales que se ejecutaron a través de bolsas de empleo y empresas de servicios temporales generando, claramente, condiciones adversas en las formas de contratación de los trabajadores:

la contratación temporal no sólo lleva inherente una mayor vulnerabilidad del trabajador en lo relativo a su estabilidad laboral. Hemos dicho que este tipo de contratación desmejora las condiciones de vida del trabajador, en tanto compromete sensibles reducciones en salarios y en no pocas ocasiones evasión del pago de prestaciones sociales; al trabajador temporal, fuera de que su salario tiende al mínimo legal, su condición contractual lo margina de los beneficios convencionales.<sup>75</sup>

Además, se debe tener en cuenta que fueron, precisamente, las empresas más grandes las que empezaron a ejercer activamente la subcontratación: “En efecto, las empresas con más de 100 ocupados son en promedio responsables, en 1991, de no menos del 55% de la demanda total de temporales en Medellín”.<sup>76</sup> Esto, obviamente generó una serie de iniciativas de los movimientos obreros para movilizarse en torno a temas coyunturales para el momento. Según la investigación de la Escuela Nacional Sindical las razones de dichas movilizaciones se dieron en respuesta a varios ejes que fueron determinados por los cambios de la ley 50.

Estos temas se resumen en tres puntos específicos:

- 1. Incremento generalizado de la inestabilidad laboral en virtud de la flexibilización – precarización de las formas de contratación de la fuerza de trabajo. Incrustada en la nueva legislación a través de la figura de los contratos a término fijo inferiores a un**

---

<sup>75</sup>Ibíd., 23.

<sup>76</sup>Ibíd., 26.

año o superiores a este, pero no mayores de tres – prorrogables consecutivamente hasta tres veces los primeros e indefinidamente los segundos. A la luz de la nueva legislación es dable esperar de los empleadores una mayor disposición a reemplazar trabajadores antiguos.

**2.** Despidos masivos de trabajadores y aumento de los índices de desocupación, derivados, de una parte, de los eventuales cierres de empresas y la contracción económica que habrá de generar la liberación de las importaciones sin previa reconversión tecnológica del aparato productivo nacional y, de otra, del proceso de reestructuración de la administración pública y la privatización de las empresas del Estado.

**3.** Reducción generalizada de los salarios reales de los trabajadores, proceso que se ha visto reforzado por los inusitados aumentos en los índices de inflación.<sup>77</sup>

Estos ajustes se pueden ver reflejados en la prensa del momento, pues a partir de 1990 el gobierno empezó a anunciar ajustes que promovían la inversión extranjera en el país y que aportaban a la tecnificación de la industria. Frente al tema que recién se empezaba a vislumbrar aparecían diferentes opiniones como, por ejemplo, la propuesta de la Asociación Colombiana de Técnicos de Acabados Textiles –Acoltex– de crear un Comité de Concertación. Guillermo Aristizábal Giraldo, presidente de la agremiación declaró al periódico El Colombiano

---

<sup>77</sup> *Ibíd.*, 48.

Para Acoltex es fundamental la reestructuración de la mente, para la reconversión industrial. Si no estamos absolutamente convencidos de ella, fácilmente nos tendremos que acostumbrar a vivir unas crisis en las cuales perderán los más inescrupulosos.<sup>78</sup>

en dicha reestructuración se hacía énfasis en los “conceptos de eficiencia, de calidad, de motivación, de capacitación y de amor por el trabajo, para poder llegar al fondo técnico de los procesos industriales”<sup>79</sup> y así intentaban crear un cambio, no solo industrial, sino que querían cambiar las estructuras de pensamiento de los trabajadores vinculando una idea de “amor por el trabajo”.

Así, se hacía énfasis en una transformación mental que pudiera crear en los trabajadores una necesidad de trabajar sin importar las condiciones, para que el país siguiera con su proyecto de desarrollo que le permitiera tener un crecimiento industrial, aumentar las exportaciones y subir los índices de empleo, sin tener en cuenta la calidad de este y su costo social: explotación y precarización.

Algo que no se puede ignorar, es que hay elementos macroestructurales, políticos y económicos que tienen incidencia sobre el país y no solo sobre los trabajadores sino también sobre los empresarios, que no tienen la autonomía que se podría pensar. Adolfo de Greiff Ramos, presidente de Coltejer, al intervenir en el Congreso de Acoltex, llevado a cabo en marzo de 1990 señaló:

---

<sup>78</sup> Francisco Javier Arias, “Acoltex propone Comité de Concertación”, Periódico El Colombiano, Jueves 1 de marzo de 1990, Página 10 A.

<sup>79</sup> *Ibíd.*

El Plan de Reconversión del sector Fibras Textiles y Confecciones se ha interpretado erróneamente como el esfuerzo que individualmente deben efectuar los empresarios para mejorar su eficiencia, productividad, calidad y precios. Sin embargo, ‘más del 80% de los cambios deben introducirse al sistema no son controlables por el empresario, sino que son consecuencia de leyes, decretos o regulaciones gubernamentales’.<sup>80</sup>

Frente a la apertura económica y el impacto que esta podía tener sobre el país, los sindicatos tuvieron una visión crítica, pues teniendo como base los cambios que efectuaría la ley 50, señalaron que este tema fue una imposición del Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial, donde no se tuvo en cuenta el impacto que podría tener sobre las condiciones laborales de los trabajadores. Jorge Atheortúa, presidente de la Unión de Trabajadores de Antioquia (Utran), le manifestó a El Colombiano en marzo de 1990:

Vamos a pelear por ese frente común de trabajadores, empresarios y demás estamentos de la sociedad para que no se vayan a acabar la producción nacional y el empleo, porque lo que trae la apertura es ruina y desempleo para el país (...) Nos preocupa que, al abrir las importaciones, el mercado nacional sea invadido por productos extranjeros.<sup>81</sup>

Además, en sus declaraciones aseguraba que había una gran preocupación porque las empresas del país no contaban con la capacidad económica para una tecnificación que les

---

<sup>80</sup> Germán Jiménez Morales, “El 80% de los cambios no los controla el empresario”, Periódico El Colombiano, viernes 2 de marzo de 1990, Página 10 A.

<sup>81</sup> Gustavo León Ramírez, “Sindicatos abren frente común contra la apertura”, Periódico El Colombiano, domingo 4 de marzo de 1990, Página 12 A.

permitiera automatizar procesos que sirvieran como soporte para una competencia a nivel internacional:

Reconoció que hay un gran porcentaje de medianas y pequeñas empresas que no podrán enfrentarse a la competencia y les será difícil tecnificarse.

‘Eso implica que si no tienen esas posibilidades, habrá desempleo, y eso es lo que nos está inquietando especialmente’.<sup>82</sup>

Estas declaraciones validan la idea de que la apertura contribuyó en primera instancia a que las empresas pasaran de emplear trabajadores a término indefinido a abogar para que se crearan empresas de empleos temporales y luego a externalizar la producción a través de famiempresas, que son el foco de esta investigación.

Cabe, entonces, preguntarse por el papel del desempleo en el contexto local, pues según el gobierno nacional, uno de los objetivos primordiales de la ley 50 era crear un escenario propicio para la generación de empleo. Sin embargo, el resultado se dio en empleo informal y no en escenarios donde los trabajadores tuvieran satisfechas sus necesidades básicas. Trabajo independiente, creación de famiempresas o empleos *freelance* en el caso de las profesiones liberales, fueron las nuevas formas de ocupación que encontraron los colombianos.

Uno de esos casos, en el sector textil, es el de Cristina Tobón de 52 años, a quien mencionamos en diferentes partes del trabajo. Ella empezó a trabajar en una empresa y después de varios años de actividad, salió de allí y como parte de la liquidación recibió dos

---

<sup>82</sup> *Ibíd.*

máquinas y se juntó con Cecilia Tobón, su hermana, a trabajar en el hogar, en una famiempresa que estaba en la informalidad, pero que luego crecería y tendría empleadas hasta retornar nuevamente al nivel de famiempresa en el hogar.

Según Cristina Tobón, el ciclo inicial de la famiempresa estuvo marcado por la movilidad espacial, pues ellas se movieron de barrio varias veces y a donde llevaban sus casas, llevaban las máquinas y las famiempresas. Según Cristina en los primeros años de trabajo, más o menos entre el 95 y el 96, cuando todavía eran una empresa de familiares, a las trabajadoras: “siempre les pagamos el mínimo y luego en [el barrio] Laureles les empezamos a pagar todas las prestaciones”.<sup>83</sup>

Años después, cuando la empresa empezó a dejar de ser familiar y empezaron a crecer porque empezaron a trabajar con el Grupo Uribe trataron de pagar prestaciones sociales hasta que finalmente:

En el 2008 o 2009 que se puso tan mala la confección porque empezaron a traer todo de la China, hasta ahí fuimos capaces de pagar prestaciones porque fue tanto el acoso que le quedamos debiendo un mundo de plata al banco de tratar de pagar seguridad social y de bregar a cumplir con todo lo que el gobierno le pone a uno y de eso no nos quedó sino una deuda muy grande. Entonces de ahí nos vinimos para Belén Los Alpes y ahí volvimos nuevamente a pagar por horas porque no éramos capaces, porque nos quedaron meras deudas de esos añitos en los que empezamos a pagarles seguridad social y a hacer todo legalmente. Eso no nos duró sino si acaso tres o cuatro años en los que pagamos eso y eso lo pagamos pero se lo quedamos debiendo al banco porque

---

<sup>83</sup> Cristina Tobón Estrada, 13 de agosto de 2019.

nunca fuimos capaces de pagar esa deuda y por eso Chila no pudo comprar ese apartamento a nombre de ella y desde ahí venimos pagándoles por hora solamente y nada más.<sup>84</sup>

Esta es otra constante dentro de las famiempresas que empezaron a trabajar con el Grupo Uribe e intentaron crecer porque el contexto indicaba que podía hacerse. Muchas de las mujeres y hombres que lideraron estos pequeños núcleos de producción que luego crecieron, terminaron con una “muerte financiera” que marcaría el resto de sus vidas, pues además de Gloria Tobón y Cecilia Tobón, ellas manifiestas que conocieron a muchas confeccionistas que en la época tuvieron que “morir” financieramente por lo que todas las gestiones económicas de las empresas las terminaban haciendo a nombre de sus hijos o de familiares.

Esta característica, a su vez, marca totalmente las posibles investigaciones que se pueden hacer en torno al tema, pues muchas de las personas que han vivido teniendo como actividad laboral las confecciones en famiempresas no aparecen registradas legalmente en Cámara de Comercio ni en las empresas a las que les tercerizaron producción, sino que aparecen nombres que en muchos casos tuvieron poca relación con la actividad.

Frente al tema que, de cierto modo, terminó condenando las aspiraciones de las empresas y creando deudas, Cristina manifiesta que:

Nosotros quisimos empezar a pagar prestaciones porque tuvimos una epocuita en la que pensábamos que de pronto éramos capaces y nos estaba yendo bien, entonces le dijimos al contador que nos empezara a organizar para pagar todo legal, pero si

---

<sup>84</sup> *Ibíd.*

trabajamos 4 o 5 años así, fue mucho porque le empezamos a deber al banco y prestando por todos lados para pagar y haciendo avances hasta que nos llegó el momento en que no pudimos más.<sup>85</sup>

Luego de ese período en que por la bonanza en el sector de las confecciones se trataron de pagar prestaciones sociales, Cristina y Cecilia volvieron nuevamente a los salarios informales. Sobre la forma de contratación que establecían las famiempresas con el Grupo Uribe, Cristina apunta:

Era normal, nosotros firmamos un contrato donde nos comprometíamos a cumplirle a ellos con las fechas de entrega, con la calidad que necesitaban y nada más, porque ellos ni se preocupaban si nosotros estábamos afiliados o qué pasaba. Por ejemplo, yo siempre estuve afiliada al Sisbén [Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales].<sup>86</sup>

También señala que existe una consciencia sobre su forma de trabajo:

Nosotras siempre hemos sabido que trabajamos ilegal porque según las condiciones del gobierno todo lo que uno hace es ilegal. Uno siempre ha trabajado como colgando de un pelo porque uno sabe que por cualquier cosa lo van a demandar. Pero uno gracias a Dios no ha tenido ningún problema de demandas.<sup>87</sup>

Se debe señalar que en entre 2008 y 2009 Cricecy, la empresa de las hermanas Tobón, efectuó la transición en la que vendieron máquinas y volvieron al trabajo en el hogar. Es decir,

---

<sup>85</sup> *Ibíd.*

<sup>86</sup> *Ibíd.*

<sup>87</sup> *Ibíd.*

tuvieron una época de 5 o 6 años en los que tuvieron más de 10 empleadas, pero luego volvieron a su esquema más habitual donde trabajan en la casa y casi siempre de la mano de hermanas, sobrinas y vecinas, donde había un entendimiento de que se trabajaba por la subsistencia por lo que había cierta libertad en cuanto a la contratación:

Nosotros no tenemos ningún tipo de contrato, es hablado. Los pagos siempre han sido con una hoja donde ellas nos firman que les pagamos por prestación de servicios. Antes las hacíamos firmar talonarios de que les habíamos pagado la semana o la quincena. Es hasta bobada pensar en trabajar legal porque si nos ponemos hasta ahí podemos llegar porque uno no es capaz de cumplir con todo.<sup>88</sup>

Aquí, queda demostrado que a pesar de la intención de trabajar de una manera que beneficiara a las trabajadoras y a ellas mismas, era casi imposible que en las famiempresas se trabajara bajo unas buenas condiciones. Esto debido a que, al tratarse de una economía de subsistencia creada por el espíritu de la competencia que llegó al país con la apertura económica, era muy difícil establecer precios más justos, cuando en otros países se producían los mismos productos por menos de la mitad debido al desarrollo tecnológico que ostentaban.

Esa imposibilidad de adecuarse a un mercado en donde prevalece la competencia y el interés de producir a precios bajos, causó unas condiciones de vida en quienes trabajaban en las famiempresas que pueden ser llamadas “precarización”, pues sus ganancias apenas alcanzaron a soportar los gastos del hogar, dejando por fuera derechos fundamentales como

---

<sup>88</sup> *Ibíd.*

el de la salud y conquistas obreras que se lograron durante el siglo XX como la posibilidad de aspirar a una pensión.

Sin embargo, cuando a las mujeres que han formado famiempresas se les pregunta por las razones de sus problemas, es muy común que respondan que se deben a errores propios cuando la realidad demuestra que durante muchos años se sometieron a jornadas de trabajo extensas en las que los niveles de esfuerzo eran muy grandes pues debían ser funcionales tanto en el ámbito laboral como en el doméstico. Por esto, como se explicó en el primer capítulo, se puede afirmar que durante los años noventa y dos mil, más allá de las acciones del Grupo Uribe y de la reacción de las famiempresas por sobrevivir de cualquier manera, existió un poder superior o macro llamado neoliberalismo que fue el que determinó las formas de vida de muchísimas personas.

Finalmente, bajo estas circunstancias fue que la empresa de Cristina Tobón y Cecilia Tobón retornó a su carácter familiar después de haber tenido una etapa de crecimiento y bonanza económica. Con este retorno su trabajo se limitó a la informalidad y las pretensiones que tuvieron de firmar contratos fueron desechadas.

Años antes de que la practica comprobara que la liberalización económica no era la salida más afortunada para las trabajadoras como Cristina Tobón, Julio Roberto Gómez Esguerra, presidente de la Confederación General del Trabajo, en mayo de 1990 era enfático en señalar que la decisión de abrir el país a la economía mundial, acabando con las medidas de protección existentes hasta el momento, era inadecuada:

Hemos consultado procesos similares en Argentina, Chile, el Caracazo, etc. Y vimos que la apertura indiscriminada no es la salida. Uno no se explica, cómo un país con

una millonada de desempleados, se da el lujo de decir vamos a importar zapatos, cuando con ello quebrará la industria del cuero. Cómo es posible que nuestro país vaya a importar textiles, cuando deberíamos estar exportándolos. Cómo vamos a importar alimentos, cuando deberíamos entrar en la línea de superproducción. Realmente, esto es lo que hemos denominado la ausencia de planificación económica en nuestro país.<sup>89</sup>

En el afán desarrollista que vivía el país, con el objetivo de integrarse a las dinámicas económicas globales no se tuvo en cuenta que la consecuencia lógica de la tecnificación sería el aumento del ejército de reserva que suponen los desempleados y ante este apareció la competencia que dejó como resultado la reducción de los salarios ya que los empresarios tenían la posibilidad de aprovechar las circunstancias y escoger entre muchos desempleados, la mejor mano de obra al menor precio posible.

Esa reducción de los costos de producción se da debido a varias causas, según Carlos Julio Díaz Lotero, investigador de la Escuela Nacional Sindical, para el caso colombiano y específicamente el medellinense, la globalización trajo consigo un modelo de competitividad que estuvo basado en dos premisas: bajos costos laborales y tasas de cambio con monedas devaluadas respecto al dólar, para que la manufactura local pudiera competir precisamente, con base en los costos: una moneda devaluada significa precios de producción más bajos para los mercados internacionales y por ende más competitivos respecto a los de otros países.<sup>90</sup>

---

<sup>89</sup> Germán Jiménez Morales, “¡A la industria hay que defenderla!”, Periódico El Colombiano, lunes 14 de mayo de 1990, Página A7.

<sup>90</sup> Carlos Julio Díaz, economista Escuela Nacional Sindical, entrevistado por Luis Santiago Jaramillo Tobón. Medellín, 11 de septiembre de 2019.

Por otro lado, aparecen características que son fácilmente comprobables en el contexto local y que se irán demostrando a lo largo del trabajo, por ejemplo, que las jornadas y las semanas laborales son más extensas en los países en vía de desarrollo y que, a partir de diferentes regulaciones (o para el caso colombiano, desregulaciones), se ha creado un panorama en el que

Se puede contratar y despedir a los trabajadores prácticamente sin limitaciones. Entre otras cosas, esto significa que se puede obligar a un agotamiento más rápido de la fuerza de trabajo; se puede remplazar a los trabajadores agotados por otros nuevos, casi sin restricciones.<sup>91</sup>

En Colombia, la Ley 50 de 1990, que modificó el Código Sustantivo del Trabajo, aportó a la desregulación de los despidos masivos, contribuyendo a una economía mundial que requería flexibilidad para desarrollarse de una manera más ágil.

---

<sup>91</sup> Frobel, Heinrichs y Kreye, “La nueva división internacional del trabajo”, 833.

## CAPÍTULO III

### FAMIEMPRESAS EN EL ENTORNO DE LA APERTURA ECONÓMICA

Es en este panorama laboral desregulado en el que se abrió la posibilidad de la subcontratación de pequeñas unidades conocidas como “famiempresas”, debido a que se dio un contexto favorable en el que la ley no imponía formas de contratación que exigieran a las grandes empresas protección alguna para sus trabajadores. Allí se da lo que se conoce como una reorganización de la producción donde “las grandes unidades se centren en una actividad principal, que genere mayores ingresos y sea más estable, mientras que actividades secundarias y estacionales son encargadas a terceros”.<sup>92</sup>

Esta forma de negocio la confirma Juan Diego Ángel, Jefe del departamento técnico de Chevignon en Colombia, quien señala que en los años noventa, el Grupo Uribe inició un proceso en el que la confección dejó de estar en una fábrica propia para pasar a ser confeccionada por terceros:

El *core* del negocio es comercializar, no es producir y producir nos quita una gran posibilidad económica porque hay que pagar insumos, hay que pagar muchas cosas, hay que pagar mano de obra que es flujo de efectivo que está saliendo constantemente y digamos que no retorna a la misma velocidad al negocio, entonces para hacer el negocio más viable ellos decidieron dejar todos los mecanismos de fabricación y cedérselos a la gente. Vendieron las empresas, se las entregaron a gente de confianza, inclusive hasta tenían empresas de transporte que transportaban la tela, el corte y todo

---

<sup>92</sup> Karina Camacho Reyes, *Las confesiones de la confección en Colombia* (Medellín: Ediciones Escuela Nacional Sindical. 2008), 26.

eso lo fueron dando y digamos que con todo eso llegamos a ese tema de transformaciones que conocemos hoy en el que solo estamos en esta oficina y todo lo que necesitamos para poder construir una prenda, lo subcontratamos, lo manejamos con terceros y lo manejamos desde esta oficina.<sup>93</sup>

Un ejemplo de famiempresa subcontratada es la de las hermanas Cristina y Cecilia Tobón, quienes empezaron a trabajar en la casa luego de que Cristina se hubiera movido durante sus primeros años de vida laboral a comienzos de los noventa como operaria y líder de personal de confecciones hasta que fuera despedida de su último trabajo, donde como parte de la liquidación recibió dos máquinas. Esto es importante porque es un elemento común en la creación de muchas famiempresas. Una operaria que sale de una empresa en quiebra y recibe como parte de su liquidación algunas máquinas y crea una empresa familiar en su casa. Cristina cuenta cómo consiguió las primeras máquinas luego de salir de Confecciones Alves y decirle su jefe lo siguiente:

Usted tiene ahí todas esas máquinas y está mandando a confeccionar a la calle, entonces hagamos una cosa. Deme una, dos o tres máquinas o lo que usted considere que me puede dar por la plata que me debe y me da trabajito yo me voy pa' la casa.<sup>94</sup>

Finalmente le dio dos máquinas y ella le propuso a su hermana Cecilia que invirtiera un pequeño capital del cual disponía y empezaron a trabajar con lo que antes fue Confecciones Alves, Ragged y posteriormente con el Grupo Uribe.

---

<sup>93</sup> Juan Diego Ángel, 22 de septiembre de 2019.

<sup>94</sup> Cristina Tobón Estrada, 13 de agosto de 2019.

trabajamos todo el tiempo así hasta que Gloria Tobón nos ayudó a meter con el Grupo Uribe (ya cuando eso estábamos 6 personas y trabajábamos con Ragged que era el cliente como un poquito mejor que habíamos conseguido, que nos pagaba mejor). Desde ese momento le estamos trabajando al Grupo Uribe.<sup>95</sup>

Frente a estos modelos de producción tercerizada como los utilizados por Chevignon y el Grupo Uribe, según Camacho Reyes, hay muchísimas:

nuevas formas, y más concretamente la división del proceso productivo en pequeñas unidades externas e ‘independientes’, junto con las modalidades de contratación de personal por medio de terceros (cooperativas de trabajo asociado y empresas de trabajo temporal) dan paso a un nuevo modelo de relaciones laborales donde se individualiza a el/la trabajador/a desmontando sus derechos e imposibilitando su organización y negociación colectiva.<sup>96</sup>

En cuanto a la pregunta por los trabajos temporales y a terceros, el periódico El Colombiano planteó interrogantes en un artículo publicado en mayo de 1990 bajo el título “¿Apertura significa desempleo y bajos salarios”?, que señalaba la eclosión de trabajos temporales en los últimos años, que a su vez sería impulsada por la apertura:

Hay un gran auge experimentado en los últimos 15 años en los terrenos del trabajo no asalariado. Allí conviven los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores familiares y del servicio doméstico, y hasta patrones de menos de diez trabajadores.

---

<sup>95</sup> *Ibíd.*

<sup>96</sup> Camacho Reyes, *Las confesiones de la confección en Colombia*, 27.

Pues bien, resulta que este tipo de ocupaciones – clasificados por algunos como empleo informal – genera el 56.5% del total de empleos urbanos.<sup>97</sup>

A estas cifras, ya de por sí muy expresivas, se sumó otra caracterización que vale la pena revisar pues es fácilmente comprobable dentro de los testimonios orales de las empleadas de famiempresas:

- La apertura desmejorará las condiciones prestacionales de los trabajadores colombianos. Pone en peligro la estabilidad laboral, el derecho a huelga y la supervivencia de los sindicatos.
- Generará desempleo y salarios de hambre.
- Los industriales se ven afectados por la apertura, pero están negociando su flexibilidad en detrimento de los intereses de los asalariados.
- Los empresarios más recientes y pequeños se quebrarán.
- Aumentará el deterioro de la calidad del empleo, alimentado por el enganche temporal que ha crecido de manera alarmante en el país, disminuyendo los derechos de los trabajadores y debilitando la organización sindical.<sup>98</sup>

Estos efectos, se pueden ver reflejados en experiencias como las que tuvieron Marleny Restrepo y su familia, Orfa Ossa y su familia, y Cristina y Gloria Tobón y sus familias pues varios miembros de la familia salieron de las empresas y crearon famiempresas donde

---

<sup>97</sup> Germán Jiménez Morales, “¿Apertura significa desempleo y bajos salarios?”, Periódico El Colombiano, Económicas, Lunes 14 de mayo de 1990, Páginas 8A y 9A.

<sup>98</sup> *Ibíd.*

integraron a casi todos los parientes en empleos sin muchas garantías que podían ser calificados como informales y que tuvieron como origen la tercerización.

A pesar de los cambios que se dieron en el sistema laboral y los cambios evidentes para el eslabón más bajo del sistema productivo, el ministro de trabajo Francisco Posada de la Peña, afirmó en octubre de 1990 que normas como la que intentaba proteger la estabilidad de los empleados tenían unas consecuencias inversas a las que buscaban y por eso:

Esta cláusula de estabilidad está provocando un efecto paradójico y contrario. En vez de garantizar la permanencia en los puestos de trabajo, lo que está haciendo es incitar al empleador a despedirlos. La prueba es que según las estadísticas, en Colombia se despide a 100 mil trabajadores al año por esta causa.<sup>99</sup>

Debido a la inestabilidad laboral la creación de microempresas y famiempresas se convirtió en una de las opciones para que los desempleados encontraran nuevas posibilidades laborales:

Hoy gran parte de la población que se encuentra sin empleo ve como única solución para conseguir el sustento diario, crear una pequeña industria que en su etapa inicial cuenta tan sólo con un trabajador, pero que con el paso de los días puede emplear hasta 10 personas. La señora que junto a su esposo e hijos fabrican calzado, tejidos, muebles, juguetes o trajes, son los que sin saberlo están generando más del 60 por ciento de empleo en el país.<sup>100</sup>

---

<sup>99</sup> Martha Hoyos Franco, “100 mil personas pierden el empleo por cláusula de ‘estabilidad’”, Periódico El Colombiano, sábado 8 de octubre de 1990, Página 7A.

<sup>100</sup> Sandra Hernández Beltrán, “Microempresas: pequeñas pero propias”, Periódico El Colombiano, lunes 19 de noviembre de 1990, Página 12 A.

Es importante tener en cuenta que hubo normas posteriores a la ley 50 que sirvieron como eslabón en los procesos de creación de empresas. La ley 590 del 10 de julio del año 2000, decretaba en su Artículo 1 la intención de:

Promover el desarrollo integral de las micro, pequeñas y medianas empresas en consideración a sus aptitudes para la generación de empleo, el desarrollo regional, la integración entre sectores económicos, el aprovechamiento productivo de pequeños capitales y teniendo en cuenta la capacidad empresarial de los colombianos.<sup>101</sup>

Teniendo en cuenta esto se establecían unos parámetros que buscaban el crecimiento del sector empresarial: “estimular la formación de mercados altamente competitivos mediante el fomento a la permanente creación y funcionamiento de la mayor cantidad de micro, pequeñas y medianas empresas, Mipymes”.<sup>102</sup>

Además de la creación de empresas en masa, se buscaba la promoción de unas condiciones favorables para que dichas empresas pudieran acceder a créditos que les permitieran gestionar las herramientas para el desarrollo de productos y servicios. A su vez se buscaba hacer promoción de políticas públicas favorables al desarrollo y la competitividad de las micro y medianas empresas.

Por otro lado, esta ley en su Artículo 2, definió con claridad las microempresas:

Para todos los efectos, se entiende por micro, pequeña y mediana empresa, toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en

---

<sup>101</sup> Ley 590 de 2000, 10 de julio del 2000. Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas”. Congreso de Colombia.

<sup>102</sup> *Ibíd.*

actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rural o urbana, que responda a los siguientes parámetros:

**1. Mediana Empresa:**

- a) Planta de personal entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores;
- b) Activos totales por valor entre cinco mil uno (5.001) y quince mil (15.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

**2. Pequeña empresa:**

- a) Planta de personal entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores;
- b) Activos totales por valor entre quinientos uno (501) y menos de cinco mil (5.001) salarios mínimos mensuales vigentes.

**3. Microempresa**

- a) Planta de personal no superior a los 10 trabajadores;
- b) Activos totales por valor inferior a quinientos uno (501) salarios mínimos mensuales legales vigentes.<sup>103</sup>

Esta última delimita de manera legal, lo que durante el trabajo se ha nombrado como famiempresa. Ambas, para cuestiones legales y de reconocimiento caben dentro de la categoría anteriormente señalada. Sin embargo, como ya lo mencionamos la movilidad dentro del sector productivo hace que sea casi imposible definir a las famiempresas, pues no

---

<sup>103</sup> *Ibíd.*

están regidas por los marcos legales, ya que viven en la informalidad, y si se quisiera asumir un criterio para comprenderlas, este sería el de la movilidad, ya que se caracterizan por los cambios que sufren en número de empleados, salarios, nombres y espacio de operación.

La particularidad del sector textil en Medellín es que a partir de las regulaciones en las famiempresas se empezaron a crear vínculos entre la vida pública y privada, que llevaron a las mujeres a trabajar desde su propio hogar, en el cual tenían las máquinas y donde operaban, muchas veces en habitaciones o en la sala de la casa. Esto hizo que los límites que existían entre el tiempo de descanso y el de trabajo fueran muy frágiles:

Entre el espacio laboral y el doméstico, conducen a que las mujeres generen un conjunto de disposiciones que resultan funcionales a los requerimientos de la producción en un espacio precarizado y altamente exigente.<sup>104</sup>

Por ejemplo, Marleny Restrepo Restrepo, luego de trabajar durante muchos años en empresas de confección, decidió dejarlas y empezar a trabajar en su casa junto a su familia:

Trabajábamos Estella, Ángela mi hermana la que se murió y los pelados. Nosotras tres pulíamos y los sobrinos Daniel, Mateo o cualquiera eran los que nos transportaban los bultos y si eran bultos más grandes los transportaban eran mis hermanos Juan y Pájaro. Los hombres en el trasteo de la mercancía y nosotras en lo de la pulida y ya mi hermana Olga y mi mamá y mi sobrina nos ayudaban a empacar en los talegos. Cuando eran lotes grandes éramos hasta 10 personas. Nosotros trabajábamos en una piecita chiquita, pero ya cuando el trabajo era mucho, era en la

---

<sup>104</sup> Camacho Reyes, *Las confesiones de la confección en Colombia*, 38.

sala porque ya éramos varias personas. Por ejemplo, Ángela, que no vivía cerquita, se bajaba todos los días a cocinar pa' que Estella y yo pudiéramos sentarnos a pulir desde las 7 de la mañana a trabajar y nos parábamos nomás a desayunar, a almorzar, las idas al baño normal, por ahí hasta las 5 o 6.

El trabajo era por prendas, lo dejábamos acumular y ya cuando teníamos 100 mil o 200 mil pesos ya nos lo pagaban y yo le pagaba a ellas y a los muchachos también. No les daba mucho, pero sí les daba.<sup>105</sup>

Pese a que la percepción del trabajo en casa es por momentos positiva, hay que decir que este dejaba como consecuencia, entre otras, problemas de salud en quienes trabajaban pues varias mujeres de esta familia empezaron a padecer problemas que no eran aceptados en las empresas, pero que podían omitirse en el hogar pues no había una revisión estricta de la productividad, pues en las famiempresas existe una idea de “independencia” que permite no trabajar tanto por momentos, pero a su vez esto se ve marcado por remuneraciones muy bajas, que al final terminan generando vidas precarias y explotadas.

No fue aburridor trabajar en la casa porque ya nosotras no podíamos estar en las confecciones por los problemas de salud - yo salí de la última empresa porque yo tengo una hernia discal y a mí me empezó a doler mucho la cintura de estar tanto tiempo sentada, entonces vivía muy incapacitada y no me la operaban que porque estaba muy pequeña - entonces poder trabajar en la casa nos ayudó mucho. Trabajábamos contentas porque sabíamos que mientras más prendas hiciéramos más

---

<sup>105</sup> Marleny Restrepo Restrepo, operaria en famiempresa, entrevistada por Luis Santiago Jaramillo Tobón, Medellín, 30 de agosto de 2019.

plata ganábamos sin necesidad de salir. No se ganaba uno el sueldo que se ganaba en las empresas con prestaciones, pero ganaba algo.<sup>106</sup>

Además, se puede ver con facilidad cómo en las personas que trabajaban en entornos domésticos se daba la particularidad de que tenían una carga laboral y a su vez psicológica:

Entre las trabajadoras de las maquilas de confecciones encontramos que estas disposiciones las llevan a sobre esforzarse en su trabajo en razón de sus ‘valores femeninos’ de abnegación y alto rendimiento, y a doblarse en su trabajo (jornada laboral sumada a la jornada doméstica) debido a la forma como se asumen en su entorno las necesidades económicas y de reproducción familiar.<sup>107</sup>

Cristina y Cecilia Tobón también representaron uno de estos núcleos de producción explotados, pues en los primeros años de creación de la famiempresa vivieron ese “doble trabajo” que supone laborar al interior del hogar y sobre el que Cristina señala:

Cuando teníamos el taller donde empezamos y trabajábamos en la casa a mí me cogían las tres de la mañana trabajando y para levantarme a las cinco otra vez y ese era el golpe diario y esa esclavitud en la casa era una cosa horrible. Hasta que no acabamos con el taller en la casa no se nos mejoró la vida. Por ejemplo, en esa época Claudia estaba chiquitica y uno bien estresado trabajando y el muchachito chillando y la mamita que era tan grosera insultaba a las trabajadoras y las humillaba. A uno se le revuelve la vida familia con el trabajo y eso es muy duro, muy horrible. Todas las

---

<sup>106</sup> *Ibíd.*

<sup>107</sup> Camacho Reyes, *Las confesiones de la confección en Colombia*, 38.

trabajadoras metidas en la cocina y en todas partes y uno tratando de trabajar y de manejar eso al mismo tiempo.<sup>108</sup>

El auge de estas formas de trabajar estuvo relacionado con la inserción del modelo neoliberal y la consecuente búsqueda de la eliminación del Estado como agente regulador y protector de la economía. Esto tuvo efectos inmediatos como su deslegitimación, además de la entrada al país de formas de producción que el sistema neoliberal estaba estableciendo en todo el mundo, generalmente, en detrimento de los trabajadores:

La flexibilidad laboral eliminó varios derechos de los trabajadores con el fin de aliviar las cargas de los empresarios y así contribuir supuestamente a aumentar el empleo. Las tasas actuales [a 2010] de desempleo (12%) y de empleo informal (superiores al 50%), sin olvidar las de pobreza y miseria, indican que las promesas del neoliberalismo están lejos de cumplirse.<sup>109</sup>

Confecciones Crisceci, fundada en el año 1996 por Cecilia y Cristina Tobón, empezó a trabajar con solo dos máquinas planas<sup>110</sup> y dice Cecilia Tobón que en un principio de esta manera le “permitía trabajar haciendo cositas de vez en cuando y cuidar a mis dos niños que en ese momento estaban pequeños y necesitaban la compañía de la mamá todo el tiempo”.<sup>111</sup>

Con los años ese trabajo intermitente, que le permitía cuidar a los hijos con comodidad, fue cambiando y el taller fue creciendo y ya no cumplían solo la función inicial de realizarle

---

<sup>108</sup> Cristina Tobón Estrada, 13 de agosto de 2019.

<sup>109</sup> Arias Trujillo, Historia contemporánea de Colombia (1920 - 2010), 181.

<sup>110</sup> Es una de las máquinas más utilizadas dentro de los talleres textiles ya que permiten hacer casi todo tipo de costuras.

<sup>111</sup> Cecilia Tobón Estrada, confeccionista, entrevistada por Luis Santiago Jaramillo Tobón, Medellín, 9 de julio de 2019.

procesos a confecciones más grandes, sino que fueron comprando máquinas y contratando empleadas del núcleo familiar: otras dos hermanas (Diana y Doris) y algunas sobrinas que trabajaban cuando no tenían que ir al colegio. Con ellas lograron empezar a producir prendas completas para marcas más grandes (como Chevignon, Americanino, Esprit, Naf Naf) y ya eran ellas las que subcontrataban procesos como la pulida de las prendas.

La necesidad y la búsqueda de la supervivencia por parte de las famiempresas generó un efecto particular: estas no se podían dedicar a producir a terceros solo para una gran empresa, sino que debían diversificar su producción entre varias y, por ende, cumplir con los requerimientos de cada una de ellas, lo que hacía que el trabajo fuera más complejo. Esto se daba a pesar de que, por ejemplo, el Grupo Uribe intentó copar el trabajo de algunos de los pequeños nodos de producción que hemos estudiado, ellos en muchas ocasiones tenían que estar saltando de empresa en empresa para poder sobrevivir: se trabaja con el que mejores condiciones ofreciera en el momento, sin importar si era el Grupo Uribe o el Grupo Éxito.

Y a esto se le suma la adaptabilidad a las condiciones que el sistema impone, que es muy frecuente en las famiempresas y de la que se hablará más adelante: las famiempresas pueden vivir sin constituirse legalmente mucho tiempo, pasar de tener 15 empleadas a 5 de un mes para otro, constituirse y luego eliminar la empresa para crear otra y evadir requisitos legales que tienen implicaciones económicas como, por ejemplo, pagar la seguridad social de las empleadas, que puede ser algo impensado para las famiempresas pues los objetivos de su productividad por las condiciones contextuales apuntan más a subsistir que a la generación de ganancias.

Es por esto que se vuelve tan difícil historiarlas, porque en muchas ocasiones ni siquiera las fundadoras de las empresas recuerdan los nombres que las empresas han tenido, ya que en el día a día de la supervivencia se realizan esas cuestiones legales con la única motivación de poder recibir un pago por parte de la empresa contratante que es quien exige dicha constitución.

Según Adriana Andrea Segovia en su artículo *Las famiempresas: más que unidades de producción económica, una oportunidad para la intervención social*:

La famiempresa es una conjunción entre sistemas vivos y abiertos: familia y empresa, pertenecientes a la economía popular, donde el objetivo principal es la supervivencia propia y de su familia, generando autoempleo y ocupación a los miembros de la familia, ya que en muchos casos no existe la remuneración salarial y su ganancia no siempre es monetaria, sino la satisfacción de ayudar, colaborar, apoyar a los miembros en la subsistencia del grupo.<sup>112</sup>

Lo más normal es que las famiempresas tengan como líder alguien de la familia y que la infraestructura bajo la cual se trabaja sea bastante precaria, por lo que dentro de este término no se pueden incluir empresas que tengan altos capitales. Además, las famiempresas están marcadas porque sus miembros generalmente pertenecen a una misma familia, ya que al dedicarse a la subsistencia dependen de procesos de ayuda mutua y solidaridad familiar y estas formas de trabajo no son normales en empresas legalmente establecidas.

---

<sup>112</sup> Segovia, *Las Famiempresas: más que unidades de producción*, 90.

A esta descripción se adhieren muchas de las familias que se encargan de realizar pequeños procesos para confeccionistas más grandes que prefieren externalizarlos para reducir costos y precios: Gloria Tobón, cofundadora de Confecciones Sayju en 1990, señala que su empresa nació por una iniciativa de ella y su suegra, que habían llegado de Ituango, un pueblo al norte del departamento de Antioquia, y se habían dedicado en sus primeros años en Medellín a trabajar en empresas y aprender sobre el sector textil hasta que finalmente fundaron una famiempresa. Una vez esta creció y contaba con más de 10 trabajadoras en 1998, empezó a llevar algunos de sus procesos a otras pequeñas familias, expandiendo así sus procesos de producción más allá de una sola casa u hogar.

Aquí aparece, por ejemplo, una familia vecina que se encargaba de la pulida y el planchado de las prendas que se realizaban en la confección. Orfa Ossa, que trabajó para Sayju entre 1998 y 2006 cuenta que “cuando la empresa de doña Gloria nos daba trabajo, nos juntábamos hasta 8 personas, entre hermanas y sobrinos a trabajar”<sup>113</sup> y normalmente el trabajo lo realizaban en un apartamento de 65 metros cuadrados, donde la sala y las habitaciones terminaban siendo el escenario laboral. La pulida, generalmente es uno de los últimos procesos de terminación de una prenda, por el que los confeccionistas pagan entre 100 y 200 pesos por unidad y esos precios solo han oscilado dentro de este margen desde los años noventa hasta la fecha, sin tener en cuenta las dinámicas inflacionarias sobre las cuales funciona la economía global.

Según Orfa “la pulida hay que aprovecharla cuando hay, por eso cuando llega dos o tres veces al mes nosotros podemos trabajar desde las 6 o 7 de la mañana hasta las 10 u 11 de la

---

<sup>113</sup> Orfa Ossa, operaria en famiempresa, entrevistada por Luis Santiago Jaramillo Tobón, Medellín, agosto 24 de 2019.

noche”.<sup>114</sup> Esta externalización que realizaban los confeccionistas no era avalada por las grandes empresas contratantes, dice Juan Diego Ángel, de Chevignon, que sacar las prendas de un lugar a otro supone un riesgo de seguridad que la empresa no avala y por eso son decisiones que los confeccionistas toman, particularmente, para tratar de reducir los costos de producción. Sin embargo, más allá de las directrices generales que tenía Chevignon frente a su producción, al tratarse de un trabajo para la subsistencia las famiempresas corrían riesgos de seguridad y al igual que la gran empresa, tercerizaban algunos procesos para así abaratar costos, ser más rápidas y poder sobrevivir. La percepción que tienen en la familia Ossa sobre el trabajo en general es de agradecimiento por poder trabajar dos o tres veces al mes, desde la casa y en condiciones que la mayoría de las empresas no aceptarían, revalidando la idea de que existe un amor por el trabajo que se ha instalado en las personas.

Sobre este tipo de famiempresas, la autora Adriana Andrea Segovia señala los efectos que puede tener sobre las personas que son parte de ella y cómo la precarización tiene un impacto psicológico sobre los miembros del núcleo familiar y en este caso empresarial:

alto grado de vulnerabilidad, producto de la gran dispersión de esfuerzos, en relación con la obtención inmediata de ingresos, y que afecta a la familia como núcleo social, ya que los planes de vida, personales y familiares, quedan limitados por sus empresas, impactando el desarrollo de las últimas.<sup>115</sup>

---

<sup>114</sup> *Ibíd.*

<sup>115</sup> Segovia, *Las Famiempresas: más que unidades de producción*, 90.

## CAPÍTULO IV

### EL ROL DE LAS MUJERES OBRERAS DENTRO DE LAS FAMIEMPRESAS

Cuando se piensa en las famiempresas una de las primeras preguntas que aparecen es ¿por qué son mujeres y no hombres las que trabajan allí? A todo lo que hemos trabajado en los capítulos anteriores hay que sumarle que el mercado laboral colombiano frente al tema textil, por diferentes razones, ha tenido a las mujeres como centro de la precariedad, puesto que:

Refuerza el imaginario que impone a la mujer el rol de ‘cuidadora de los otros’ que trasciende el ámbito familiar y se desarrolla también en los espacios de la fábrica, el comercio, los servicios y la oficina.<sup>116</sup>

Y es así como se encuentran grandes barreras para que la mujer deje el rol de cuidadora y a la vez trabajadora que, básicamente, se puede observar en primer plano en las famiempresas. Según Sarmiento y Vargas hay unas causas macroeconómicas que han llevado a situaciones de precarización en las que el foco principal es la mujer. Estos señalan que la reducción del proletariado fabril, impulsada por el neoliberalismo, el cambio tecnológico (producción flexible, automatización, robótica, informática y microelectrónica) y el modelo de acumulación liderado por el modelo del capital financiero, se han encargado de producir elevadas tasas de desempleo que tienen como consecuencia la desorganización de la clase trabajadora. Según ellos, esta desproletarización ha llevado a:

---

<sup>116</sup> Libardo Sarmiento Anzola y Hernán Vargas Cáceres, *El trabajo de las Mujeres en Colombia* (Bogotá: Corporación Viva la Ciudadanía, 2002), 23.

Una subproletarización como consecuencia de las diversas formas de trabajo parcial, precario, tercerizado, vinculado a la economía informal, al sector de los servicios y a la vez aumenta la sobreexplotación y se rompe el contrato social/político entre el capital y el trabajo avalado por el estado de bienestar.<sup>117</sup>

Estos procesos en suma, llevan a algunas mujeres a amortiguar en el hogar (con trabajo tercerizado e informal) la situación laboral del país. Por esto era tan normal que se crearan pequeños núcleos de producción, de cinco o seis personas que producían para grandes empresas sin ningún tipo de contrato y por precios bajos (competitivos en el mercado) que no permitían la vinculación al sistema de pensiones y salud generando un modelo de explotación y precarización que se conoce como trabajo en el hogar y del que ya se han presentado varios casos en la investigación.

Uno de esos casos que vale la pena revisar es el de Gloria María Tobón y Confecciones Sayjú. Gloria, de 64 años, llegó a Itagüí a principios de los años setenta desde Santa Rita, Ituango, cuando apenas tenía 15 años y no había terminado su educación primaria. En esos días una tía, llamada Alicia Estrada, la recibió para que aprendiera a coser en una de las tres máquinas que tenía en la casa y que suponían la base para el sustento diario.

En esa época éramos muy pobres en el pueblo, entonces como yo era la hermana mayor mi mamá me mandó para Medellín pa' ver qué podía hacer, a buscar algún trabajito y lo único que encontré porque había mucho en esa época, fue ponerme a aprender a coser con mi tía Alicia, que fue la que me recibió.<sup>118</sup>

---

<sup>117</sup> *Ibíd.*, 24.

<sup>118</sup> Gloria Tobón Estrada, 14 de julio de 2019

Después de varios años de estar trabajando en la casa de su tía, a donde llegaban lotes de camisetas y pantalones que iban a ser vendidos en El Hueco<sup>119</sup>, Gloria María buscó la manera de especializarse en el manejo de máquinas y producción y cuando ya era mayor de edad hizo varios cursos en el SENA sobre confección textil, cortes y todo lo que tenía que ver con producción. Pasaron los años y ella, a pesar de haber aprendido el oficio y haber trabajado haciendo jeans en Industrias El Toro en el Centro de Medellín, tuvo que volver a su pueblo unos años y después regresó de nuevo a la ciudad, ya entrados los años ochenta y recién casada:

Cuando volví a Medellín yo ya tenía una niña y tenía que buscar la manera de mantenerla porque mi esposo seguía en Ituango y como allá estaba la guerrilla era muy poquito lo que podía conseguir, entonces en una empresa que en ese momento se llamaba Plica me dieron la oportunidad de trabajar como operaria y allá fui operaria como dos años y cuando ya había aprendido mucho me pusieron a visitar los talleres con los que ellos producían por fuera.<sup>120</sup>

Luego de varios años trabajando para Plica, Gloria María fue acumulando aprendizajes sobre confección y visitando los talleres y famiempresas le pareció que no era un trabajo tan difícil y que tal vez así podría tener más ganancias sin necesidad de trabajar tanto. Ese trabajo coincidió con la llegada de su esposo José María a la ciudad, pues había sido desplazado de Ituango por la guerra.

---

<sup>119</sup> *Ibíd.*

<sup>120</sup> *Ibíd.*

Cuando José María se tuvo que venir para Medellín yo empecé a pensar qué podíamos hacer porque en esa época no había mucho trabajo y él no sabía hacer casi nada porque era un campesino, entonces en esa época aparecieron unos créditos de la Caja Agraria y yo me metí en uno de esos para comprar dos máquinas con mi suegra Adela y así empezamos a trabajar en la casa, mientras yo seguía trabajando para Plica.<sup>121</sup>

En ese momento, Gloria vio la posibilidad de trabajar en dos partes, entonces trató de aprovechar los conocimientos que había adquirido en la empresa para trabajar en las noches y los fines de semana junto a su suegra y al mismo tiempo para enseñarle algunas cosas a su esposo. Así el taller empezó a crecer y luego del nacimiento de su segundo hijo, ella decidió que era el momento de hacer un esfuerzo y emprender en un nuevo negocio:

Llegó un momento en que me tocó tomar la decisión de venirme a trabajar a la casa, porque yo tenía un niño recién nacido sin quien lo cuidara y como yo trabajaba tanto, salía antes de las seis de la mañana y volvía después de las seis de la tarde, el niño quedaba al cuidado de una vecina que trabajaba ahí en la casa con nosotros haciendo prendas para El Hueco.<sup>122</sup> Entonces yo sentí que era el momento de empezar a trabajar sola y mirar qué pasaba.<sup>123</sup>

En esos primeros años, Gloria Tobón trabajaba con su suegra, su esposo y algunas vecinas de Belén Las Violetas, a las cuales les quedaba muy fácil porque vivían en la misma calle. Además, utilizó la experiencia y los vínculos que había creado en la empresa para conseguir

---

<sup>121</sup> *Ibíd.*

<sup>122</sup> Comercio en el centro de la ciudad de Medellín donde se vende la producción textil a precios bajos.

<sup>123</sup> Gloria Tobón Estrada, 14 de julio de 2019.

trabajo y tomó la decisión de retirarse de Plica voluntariamente para emprender ella sola y así fue como montó su famiempresa:

Éramos una cosa chiquitica en la que trabajamos mi suegra y yo, José María y un par de vecinas, Adriana Segovia y Margarita, y hacíamos camiseticas y ropa de niños ahí en la sala de la casa. Éramos tan poquitos y a veces el trabajo era tanto que incluso poníamos a trabajar a Juliana, que en eso momento tendría 10 años y ya sabía manejar la máquina recubridora y hacer otros procesos manuales.<sup>124</sup>

Ese momento, según Gloria María, se refiere a finales de los años ochenta y principios de los noventa. En su testimonio podemos empezar a caracterizar el trabajo en las famiempresas, que se daba a partir de alguien que ya había tenido una experiencia en una empresa más grande y empezaba a trabajar en su contexto más cercano, adaptándose a las exigencias del mercado. También se puede inferir que esa adaptabilidad implicaba que trabajara el grupo familiar completo, sin importar si había niños o adultos, pues de acuerdo a las necesidades de producción cualquier persona podía representar una mano productiva que ayudara a realizar el trabajo, adaptándose a las necesidades de los clientes. Respecto a lo netamente económico Gloria María manifiesta:

Al principio era demasiado duro, porque el trabajo llegaba de vez en cuando, entonces uno no tenía una estabilidad a partir de la cual pudiera decir: yo me gano esto al mes. Entonces, por ejemplo, como nosotros trabajábamos para almacenes del Hueco, no teníamos necesidad de pagar prestaciones entonces esa plata nos la ahorrábamos pa' poder sobrevivir. En esa época la cosa era tan difícil que incluso yo ahora estoy vetada

---

<sup>124</sup> *Ibíd.*

de los bancos y las cosas porque esas primeras máquinas que compré en compañía de mi suegra, nunca las pudimos pagar, entonces cuando se llegó el momento de legalizar la empresa ni siquiera pude nunca figurar como representante legal, sino que todo eso le tocó a mi esposo y a mis hijos.<sup>125</sup>

Sin embargo y a pesar de las duras condiciones de trabajo iniciales, en los años noventa con la liberalización del país en materia económica hubo un auge de las confecciones, pues se dieron las condiciones para que llegaran empresas del extranjero al país y por las facilidades que el Código Sustantivo del Trabajo impulsó en cuanto al trabajo libre y a la tercerización, muchas de estas grandes empresas empezaron a atomizar su producción, lo que significó en principio un aumento en el trabajo y una mejora en las condiciones de vida de muchos confeccionistas, Según Gloria María:

Hubo un momento en que nos empezamos a llenar de trabajo y por suerte un enlace del Grupo Uribe se dio cuenta que nosotros confeccionábamos muy bien a pesar de ser una empresita chiquita y fue a buscarnos allá en Las Violetas pa' que les hiciéramos unas muestras y ahí empezamos a trabajar con ellos. Cuando eso éramos tres o cuatros personas en la sala de una casa en Belén Las Violetas y desde el Grupo, la persona que estaba de enlace en ese momento, nos dijo que si nos pasábamos, era más fácil que nos dieran lotes más grandes y ahí fue cuando nos fuimos de Las Violetas para Belén Rosales y ahí empezamos a crecer.<sup>126</sup>

---

<sup>125</sup> *Ibíd.*

<sup>126</sup> *Ibíd.*

Trabajando para el Grupo Uribe, a mediados de los años noventa apareció la exigencia de constituirse como empresa y empezar a aumentar la producción:

Nosotros empezamos a trabajar con ellos y rapidito empezó a crecer la producción y nosotros para arriba, creciendo y contratando gente y en un momento tuvimos una planta con 35 o 40 personas, todas afiliadas a la seguridad social. Esa empresa la llamamos Confecciones Sayju, por Santiago y Juliana que eran nuestros hijos y en un primer momento la pusimos a nombre de José María. En esa época de bonanza nosotros creímos que podíamos montar una muy buena empresa y por eso empezamos a pagar las prestaciones sociales y todo lo que exigía la ley porque el Grupo nos lo exigía e incluso nos metimos en una deuda de una casa porque sentimos que íbamos a ser capaces y llegó un momento en el que uno iba a un banco y decía que era confeccionista y la gente del banco sin preguntar más nos decía “cuánto necesitan”. Pero a los 3 o 4 años ya estábamos ahogados en las deudas y el intento de legalizar todo nos quebró y empezamos de para abajo, llenos de deudas y sin la posibilidad de pagarlas.<sup>127</sup>

Gloria Tobón es clara en afirmar que aunque tuvieron ilusiones y pensaron que estaban en un mercado en crecimiento, en el cual iban a tener muchas posibilidades el contexto de los textiles nunca dejó de ser difícil, si bien agradece porque con este oficio fue que pudo darle educación a sus hijos, según ella:

José María y yo trabajábamos como unas mulas: estábamos despiertos desde las cuatro y media de la mañana para recibir a las trabajadoras a las seis y ellas salían a

---

<sup>127</sup> *Ibíd.*

las 5 de la tarde y a las seis las que hacían horas extras y a veces a nosotros nos cogían las 10 de la noche en el taller, que era en el piso de arriba de la casa. A pesar de ese ritmo de trabajo, de trabajar sábados y domingos, nunca pudimos salir de deudas y siento que cometimos un error tratando de crecer y de hacer todo legalmente.<sup>128</sup>

Revisando ese testimonio se puede pensar que la visión sobre la que se instaura este modelo de las famiempresas y los vínculos entre lo público y lo privado en el sector textil de la ciudad de Medellín en torno a las mujeres tiene sus bases en las primeras décadas del siglo XX, como lo muestra la autora Luz Gabriela Arango en varios de sus trabajos en los que señala que lo textil era caracterizado como:

un trabajo que no requiere conocimientos ni demasiada habilidad y que cumple ante todo la función moral de representar una alternativa ‘decente’ de supervivencia para una población que de otra forma, se vería abocada a la mendicidad, la prostitución o el hurto.<sup>129</sup>

Por otro lado, el vínculo que adquirirían las trabajadoras con las empresas no aparecía desprevenidamente, sino que se cargaban con la idea y la connotación de que las mujeres no llegan desprovistas de conocimientos sino que:

Algo traen de su pasado doméstico: no solamente destreza manual adquirida en las diversas labores de la aguja y otras actividades manuales inscritas en la socialización

---

<sup>128</sup> *Ibíd.*

<sup>129</sup> Luz Gabriela Arango, “Industria textil y saberes femeninos”, *Revista Historia Crítica* 9 (1994): 46.  
URL:<https://revistas.uniandes.edu.co/journal/histcrit> 44 - 49

femenina de la casa y la escuela, sino también constancia, disciplina, minuciosidad, paciencia, obediencia... cualidades igualmente inculcadas durante su socialización primaria.<sup>130</sup>

Así se empezó a crear un tejido social basado en la conservación de las costumbres, pero en función de la producción. A pesar de que es un estudio de otra temporalidad, el caso de Fabricato, estudiado por Luz Gabriela Arango en el libro *Mujer, religión e industria, Fabricato 1923 - 1982*, sirve para ver cómo en Medellín desde épocas anteriores la fábrica servía para crear un tejido social propio alrededor de sus dinámicas productivas:

La industrialización, tal y como ocurre en Antioquia, no destruye totalmente las redes de pertenencia y los deberes que rigen a las comunidades locales y, en ellas, a las mujeres. Fabricato pretende conservar una sociabilidad tradicional, pero poniéndola al servicio de la rentabilidad capitalista; la tradición es reinterpretada en beneficio de la producción.<sup>131</sup>

Como se puede leer, las grandes empresas lo que hacían era coger elementos de la tradición para transformarlos y ponerlos en función de sus intereses. Esto, si se tiene en cuenta que se dio en una sociedad antioqueña altamente tradicionalista que había creado un *ethos* vinculado al trabajo (a partir de los diferentes procesos colonizadores en los que se difundieron los ideales de hombres que dominaban la naturaleza con sus manos y mujeres que los acompañaban en sus hazañas) puede suponerse que esas ideas prevalecieron incluso hasta entrado el siglo XXI.

---

<sup>130</sup> *Ibíd.*, 47.

<sup>131</sup> Luz Gabriela Arango, *Mujer, religión e industria. Fabricato 1923-1982*. (Medellín: Universidad de Antioquia & Universidad Externado de Colombia, 1991), 21.

Palabras más palabras menos, las empresas acogieron una identidad regional para intentar vincularla a una ética del trabajo que contribuyó a la formación de una idea de mujer obrera, que estaba regida al mismo tiempo por una idea de trabajo y por una familia y un Dios cristiano que se constituían como entes de control y de dominio evidentes. Las fábricas se encargaban entonces de adherir a sus empleados a través de diferentes métodos:

Bajo el concepto de integración contemplamos la acción de la empresa dirigida a desarrollar, en sus trabajadores, una cierta adhesión comunitaria o identificación con la fábrica, por medio de los mecanismos ideológicos como la identidad religiosa y participativos como el sindicato.<sup>132</sup>

¿Qué mejor manera de controlar a las empleadas que vinculando su trabajo a instancias éticas, morales y religiosas arraigadas culturalmente? Dentro de la investigación que realiza, Arango alude a la escogencia de su tema de investigación señalando que:

escogimos la industria textil debido, no solo al papel pionero que desempeñó en la industrialización del país, sino especialmente al hecho de que en sus inicios empleó una fuerza de trabajo constituida ampliamente por mujeres que, a lo largo de su historia, fueron siendo reemplazadas por personal masculino.<sup>133</sup>

En el trabajo de Arango se puede observar cómo se consolidaron ideas de mujeres que tenían una doble función: la de obreras y las de amas de casa y cuidadoras del hogar, que con el tiempo se fue transformando pues desaparecieron las grandes empresas entonces estos roles pasaron de la fábrica al hogar.

---

<sup>132</sup> *Ibíd.*, 27.

<sup>133</sup> *Ibíd.*

En cuanto a estos cambios, Kathleen Gladden en su texto *La mujer en la economía mundial*, señala que a finales del siglo XX hubo un desarrollo industrial internacional que tuvo implicaciones para las trabajadoras en Colombia. Ella, se adhiere al concepto de la geografía marxista de “división internacional del trabajo” y afirma que en el contexto colombiano y latinoamericano los países en desarrollo se convierten en exportadores de bienes manufacturados a bajo costo para los países industrialmente avanzados.<sup>134</sup>

Ese mercado externo, obviamente, exige una máxima reducción de los costos de producción (principalmente salarios) y es allí donde se da la inclusión de las mujeres como fuerza laboral pues la falta de cualificación certificada, la adscripción al hogar y la idea que el trabajo es un favor, hacen que ellas representen una mano de obra más barata, lo que genera dos efectos: refuerza la subordinación a la que las mujeres venían sometidas y les otorga supuestas oportunidades económicas.

Este modelo de explotación, afirma Gladden, está basado en diferentes circunstancias: flexibilidad laboral, países subdesarrollados exportando manufacturas a bajo costo, liberación del comercio y promoción de exportaciones y el desmonte de reglamentación laboral por parte de los gobiernos con la intención de acumular riquezas a través de la ruptura de la fortaleza sindical e incrementando la utilización de trabajadores temporales, de medio tiempo y subcontratados.<sup>135</sup>

Es necesario analizar estos procesos, pues están directamente relacionados con el objeto de estudio de esta investigación y el análisis deja como conclusión que en Colombia se da un

---

<sup>134</sup> Kathleen Gladden, “La mujer en la economía mundial: caso de estudio sobre las trabajadoras de la confección en Colombia”, *Maguaré* 9, (1993): 112.

<sup>135</sup> *Ibíd.*, 114

panorama que contribuye a la informalidad laboral en la fábrica (contratos a corto plazo), al aumento de la subcontratación, a la deslegalización de las relaciones de producción y el aumento de la mano de obra barata a través de procesos de tercerización extrema en los que las mujeres llegan al escalón más bajo de la explotación laboral siendo precarizadas.<sup>136</sup>

Muestra de ello es el final de la experiencia de Gloria Tobón y su familia: en el año 2006, cuando ya estaban ubicados en Belén Los Alpes en una casa propia, después de muchos años de trabajo como confeccionistas tuvieron que vender esa casa que habían comprado en los años de bonanza de la producción y según Gloria en el sector de las confecciones se percibía una crisis pues para cada quincena los confeccionistas se tenían que endeudar.

Fue una época muy dura. Nosotros tuvimos que vender la casa y el mismo día que nos pasamos, a José María le dio un infarto y se murió una semana después. Fue un momento muy duro porque yo creo que él se murió de la tristeza de haber trabajado tanto y ni siquiera poder tener una casa por la que había luchado tanto, trabajando de 5 de la mañana a 10 de la noche. Después de esa muerte todo fue muy difícil porque quedamos muy tristes, pero también con muchísimas deudas y nos tocó cambiar de razón social para tratar de huir, creo que nos pusimos Creaciones Megamoda o Confecciones Sepia, no recuerdo.<sup>137</sup>

Aquí, aparecen dos elementos muy importantes: el señalamiento de unas condiciones de trabajo que exceden las determinadas por la ley: más de 8 horas de trabajo al día y la carga emocional que puede conllevar la ejecución de trabajos sin ningún tipo de resultados.

---

<sup>136</sup> *Ibíd.*, 115.

<sup>137</sup> *Ibíd.*

Además, muestra una constante y es el cambio de razón social que vivían los confeccionistas para poder huir de las formas de contratación que proponía el gobierno y según ella “beneficiaban a los empresarios porque los dejaban contratar como quisieran, pero nosotros teníamos que ser responsables de los trabajadores”.<sup>138</sup>

Finalmente, llena de deudas Gloria Tobón decidió empezar con el proceso de vender las máquinas poco a poco mientras seguía produciendo para pagar las nóminas, hasta que pudo cerrar la empresa totalmente:

En el año 2008 ya estaba muy cansada y yo veía que los otros confeccionistas cerraban los talleres porque ya no daban ni siquiera para pagar las deudas entonces decidí cerrar, vender la mayoría de máquinas y pagarle con las otras a las trabajadoras que les debía mucha plata. En ese momento descansé porque yo pasé muchos años sin dormir pensando en todas las deudas que tenía y cada ocho días era un dolor de cabeza pensar en la nómina para las trabajadoras. En ese momento me quedé con cuatro máquinas y volví a adecuar una habitación en el apartamento en el que estaba viviendo y empecé otra vez a trabajar como había empezado, sin estar constituida y con algunas vecinas del barrio, que hoy siguen trabajando conmigo haciendo lotes pequeños.<sup>139</sup>

Finalmente Gloria María terminó trabajando en su casa con unas cuantas trabajadoras que varían dependiendo de las necesidades y hoy, en 2020, reciben pagos dependiendo las horas que trabajen sin derecho a seguridad social:

---

<sup>138</sup> *Ibíd.*

<sup>139</sup> *Ibíd.*

Esta es la única manera que tenemos de trabajar y uno se va cansando y yo le he cogido mucha pereza y cansancio a estos trapos porque nunca me dejaron nada. La plata que se factura es a nombre de mis hijos porque yo en todos los bancos aparezco endeudada. Después de tantos años de trabajo lo único que quedaron fue deudas y tristezas, pesar de que vivimos con el trabajo en la casa y de eso hemos podido vivir.<sup>140</sup>

### **El efecto de la división internacional del trabajo en las mujeres colombianas**

Frente a la desventajosa posición que tienen las mujeres trabajadoras en el contexto de la globalización, el concepto de división internacional del trabajo toma importancia para explicar la explotación de las trabajadoras de famiempresas en Medellín, pues a partir de la propuesta realizada por la geógrafa marxista Doreen Massey es posible identificar cómo la economía global marca las dinámicas laborales de países que están (aparentemente) al margen. Según Massey:

‘La economía’ de cualquier zona local determinada es, por lo tanto, el resultado complejo de la combinación de su sucesión de roles dentro del marco de los conjuntos de divisiones espaciales del trabajo en escalas más amplias de alcance nacional e internacional.<sup>141</sup>

En esas conexiones entre lo local y lo global se evidencia, generalmente, una desigualdad espacial que siempre ha existido y se puede entender como una distribución geográfica inequitativa en términos de las condiciones necesarias para producir de manera rentable y competitiva. El origen de esto radica en que hay una base económica limitada que obliga a

---

<sup>140</sup> *Ibíd.*

<sup>141</sup> Doreen Massey, “¿En qué sentido hablamos de problema regional?” En *Un sentido global del lugar* (Barcelona: Icaria, 2012), 68.

las grandes empresas a realizar una búsqueda de nuevas formas de producción que les permita aumentar constantemente sus ganancias. Aquí es donde se hace vital el libre mercado o la “apertura económica” a la que Colombia se adhirió a partir de 1991.

Según Massey, la distribución espacial crea unas necesidades específicas en las empresas. En primera instancia se encuentra la obligación de alcanzar un crecimiento constante y, por otro lado, aparecen cambios considerables dentro del proceso de producción causados por la intensificación de la competencia después de la segunda mitad del siglo XX:

una creciente presión para reducir los costos laborales y aumentar la productividad y esto, a su vez, ha producido una aparente aceleración de los procesos de estandarización de las mercancías producidas (reduciendo tanto el número de trabajadores como las capacidades laborales que se le requieren), de la automatización (con efectos similares a los de la estandarización), y de la introducción de sistemas como las máquinas de control numérico (que generalmente también conducen a reducir el número y la capacitación de la mano de obra, a la vez que requieren un número reducido de técnicos más cualificados). Parece ser que la mayoría de los trabajadores está sufriendo un proceso de descualificación.<sup>142</sup>

Como resultado de una división desigual del trabajo se dan unas dinámicas de precariedad laboral que se vuelven difíciles de lidiar. En el caso del sector textil colombiano la precarización de la fuerza laboral fue causada por los intentos de reducción de los costos de producción de las manufacturas, que se establecieron teniendo como medio procesos de

---

<sup>142</sup> *Ibíd.*, 74.

flexibilización laboral, que según Karina Camacho Reyes en su investigación *Las confesiones de la confección en Colombia*:

ha sido entendida como el proceso mediante el cual se desregulan las condiciones de trabajo, convirtiéndose en inestables e inconvenientes —para la mayoría de los trabajadores— los términos contractuales, de jornada y de remuneración, asuntos que anteriormente eran un poco más estables y garantizaban una mínima protección.<sup>143</sup>

A partir de las desregulaciones se generan unos cambios significativos que dan lugar a la externalización de

ciertas funciones que anteriormente realizaba la empresa de modo directo, a la subcontratación de labores no críticas para la producción, al *adelgazamiento* de los costos de producción, y a disposiciones técnicas y tecnológicas que posibilitan transformaciones en el tipo de trabajo a realizar (a partir de la automatización y la fragmentación del proceso productivo) y en la forma como se relacionan las unidades productivas y comerciales que conforman las ‘redes’ en la industria de las confecciones.<sup>144</sup>

Además, el hecho de que los oficios en las famiempresas sean desempeñados por mujeres obreras no se da de una manera arbitraria: como se explicaba anteriormente, cuando las grandes empresas están en la búsqueda de nuevos espacios para asentarse tienen en cuenta diferentes variables, entre ellas, encontrar códigos laborales débiles y poblaciones (en el caso de Medellín, mujeres) que no cuenten con una fuerte tradición sindical y obrera, para que así

---

<sup>143</sup> Camacho Reyes, *Las confesiones de la confección en Colombia*, 25.

<sup>144</sup> *Ibíd.*

sea mucho más barata la mano de obra. Según afirman Libardo Sarmiento y Hernán Vargas en su libro *El trabajo de las mujeres en Colombia*:

En las sociedades latinoamericanas, de esencia colonialista y con el fuerte arraigo de tradiciones de origen feudal, la estructura del Estado patriarcal reproduce y refuerza las relaciones de inferioridad, dependencia y menoscabo de las características atribuidas como femeninas, con frecuencia asimiladas con la pasividad, la afectividad y la intuición, en contraposición a los valores definidos como masculinos que aducen a la actividad, la inteligencia y la razón.<sup>145</sup>

Bajo esta estructura patriarcal y heteronormativa se instalan unas funciones específicas para las mujeres, asociadas al cuidado y a la reproducción y dentro de ellas el trabajo doméstico es considerado una actividad sin importancia y de menor valía. Así, se empieza a definir una estructura de la división sexual del trabajo que siempre termina por afectarlas pues hay una estrecha relación “entre el modo de producción capitalista y la cultura patriarcal y la forma como se refuerzan entre sí para dominar económica, social, política, cultural e ideológicamente a las mujeres”.<sup>146</sup>

La mujer aparece entonces en una posición económica y social de subordinación, explotación y discriminación que demuestra que en Colombia durante los años noventa y principios de los dos mil:

Están soportando buena carga de los recortes a los programas sociales, la precarización del trabajo, las nuevas formas de contratación como las maquilas y la

---

<sup>145</sup> Sarmiento Anzola y Vargas Cáceres, *El trabajo de las Mujeres en Colombia*, 15.

<sup>146</sup> *Ibíd.*

subcontratación para desarrollar trabajo en el hogar, conduciéndolas a asumir nuevos roles, amortiguar en el hogar el desplome en la calidad de vida, soportar una mayor explotación e inestabilidad en el trabajo y a recortar sus espacios de socialización y acción política.<sup>147</sup>

Sobre este tema el feminismo y los estudios de género han hecho aportes valiosísimos que sirven como soporte a esta investigación. Angela Davis en su texto *Mujeres, raza y clase* hace énfasis en las presiones y formas de opresión que, desde el siglo XVIII, aparecían sobre las mujeres negras esclavas en el sur de los Estados Unidos y a partir de las cuales podrían establecerse puntos en común respecto a lo que ocurrió en Medellín entre 1990 y 2008.

Davis señala, por ejemplo, que durante la esclavitud era importante “el papel multidimensional de las mujeres negras dentro de la familia y del conjunto de la comunidad esclava”<sup>148</sup> y hay que revisar ampliamente cómo las mujeres obreras asumen diferentes roles dentro del hogar: cuidadoras de niños, aseadoras, cocineras y todo lo que tiene que ver con el cuidado del hogar y a esto se le suman las funciones empresariales: operaria, supervisora, enlace, entre otras.

Las mujeres obreras sufren las mismas desventajas que señaló Davis, refiriéndose a la esclavitud (si bien son difícilmente comparables por la distancia en tiempo y espacio existentes):

La actitud de los propietarios de esclavos hacia las esclavas estaba regida por un criterio de conveniencia: cuando interesaba explotarlas como si fueran hombres, eran

---

<sup>147</sup> *Ibíd.*

<sup>148</sup> Ángela Davis, *Mujeres, raza y clase* (Madrid: Ediciones Akal, S. A., 2005), 12.

contempladas, a todos los efectos, como si no tuvieran género; pero, cuando podían ser explotadas, castigadas y reprimidas de maneras únicamente aptas para las mujeres, eran reducidas a su papel exclusivamente femenino.<sup>149</sup>

Es decir, hay una visión acomodada de la discriminación: las mujeres como mujeres están obligadas a asumir su papel como cuidadoras y, a su vez, deben adaptarse a papeles tradicionalmente masculinos como la adhesión a un sistema productivo que las obliga a trabajar en promedio 12 horas al día para cumplir con ese rol de abastecedoras del hogar, creándose así la idea de una doble jornada de trabajo.

Aquí vemos como hay una distribución acomodada de los roles y del trabajo: para las actividades del hogar, como lavar, cocinar, cuidar a los niños... a las mujeres se les atribuye el rol que ha sido determinado por su sexo. Y cuando se trata de trabajar, se las iguala a los hombres, es decir, no son consideradas el “sexo débil” que se dedica a ciertas tareas, sino que se les exige trabajar de igual manera que a los hombres para el abastecimiento de las necesidades básicas, creando cargas de trabajo muy fuertes y desiguales: tareas del hogar y trabajo dentro de la famiempresa.

Esto supone un problema: muchas mujeres que trabajan en las famiempresas tienen altos niveles de estrés y cansancio, pues como señalaba Cristina Tobón se ven obligadas a trabajar mientras se dedican al cuidado de los hijos y esto supone un escenario muy difícil, donde hay una explotación que, la mayoría de veces, no es comprendida por las mujeres que la sufren, ya que consideran el trabajo (sin importar el pago o las condiciones) una oportunidad.

---

<sup>149</sup> *Ibíd.*, 15.

Por otro lado, con el estudio de Angela Davis se puede establecer un paralelo en cuanto al costo del trabajo de las mujeres. Si, como se ha señalado antes, en las dinámicas de la globalización las multinacionales buscan trabajar con poblaciones con poca tradición sindical, que en el caso de las mujeres resultan más vulnerables y baratas:

Al igual que sus homólogos británicos, los industriales sureños no ocultaban los motivos que les llevaban a emplear a mujeres en sus empresas. Las mujeres esclavas eran mucho más rentables no solo que los trabajadores masculinos libres, sino también que los esclavos varones. Su coste de capitalización y de mantenimiento era menor que el de los hombres de primera categoría.<sup>150</sup>

Y además de menos caro, más funcional para el sistema porque en una mujer se consigue, no solo la fuerza de trabajo para la empresa, sino también para el hogar lo que contribuye a que haya un mantenimiento constante de la mano de obra, entiéndase esta como hombres o mujeres, pues han sido las mujeres, tradicionalmente, las encargadas de preparar a los trabajadores (alimentación, vestuario...) para ir a la fábrica. Sin embargo, y a pesar de las condiciones de trabajo, no se puede omitir que en algunos casos la deshumanización de la explotación laboral generó formas de lucha y resistencia y es por esto que en los testimonios que hemos leído de trabajadoras, ellas aparecen con una voz digna, a pesar de la precariedad de sus trabajos. Ellas asumen el papel de productoras y protectoras de la familia y el hogar.

La fractura entre el hogar y el mercado provocada por el capitalismo industrial instauró la inferioridad de las mujeres más firmemente que en ninguna otra época anterior. En la propaganda más difundida, la 'mujer' se convirtió en sinónimo de

---

<sup>150</sup> *Ibíd.*, 19.

‘madre’ y de ‘ama de casa’ y tanto la una como la otra llevaban impreso el sello fatal de la inferioridad. Sin embargo, este vocabulario estaba completamente fuera de lugar entre las esclavas.<sup>151</sup>

Esa fractura experimentada inicialmente, cambió en el caso colombiano a partir de los años noventa, cuando dejó de haber una distribución binaria de los roles de mujer o trabajadora o ama de casa. El retorno al hogar, que además de hogar representaba un pequeño nodo de producción, generó algo que no era nuevo, pero que en este caso se hizo más evidente: la doble jornada laboral. Se trabaja en el cuidado y se trabaja en la pequeña fábrica y ambos trabajos fueron distinguidos por el sello de la inferioridad.

Esto tiene dos lecturas pues, por un lado, de manera positiva generó que las mujeres no fueran tratadas como “simples amas de casa” ya que tenían un papel mucho más activo y funcional dentro de la composición de la familia. Pero, por otro lado, seguían cumpliendo esas funciones del hogar a la par que las de la famiempresa, entrando así en un escenario de explotación particular. Mientras trabajan en una máquina, deben preocuparse por hacer el almuerzo, por limpiar, por cuidar a los hijos, etc.

Entender lo que es el trabajo doméstico y la importancia que tiene dentro de la vida humana, puede ayudar a que se comprendan con exactitud las dinámicas precarias a las que se enfrentan quienes trabajan en famiempresas en Colombia y en Medellín. Según Davis:

La infinidad de tareas que reunidas se conocen como ‘trabajo doméstico’: cocinar, lavar los platos, hacer la colada, hacer las camas, barrer, hacer la compra, etc. Se

---

<sup>151</sup> *Ibíd.*, 20.

estima que consumen cerca de entre tres y cuatro mil horas anuales del tiempo de una ama de casa medial. Pero a pesar de lo asombrosas que puedan ser estas estadísticas, ni tan siquiera son un reflejo de la constante e inconmensurable atención que las madres deben prestar a sus hijos.<sup>152</sup>

Y Davis, además, señala que una de las cosas más impactante de este es que es prácticamente invisible y nadie lo nota hasta que está hecho: “Invisible, repetitivo, extenuante, improductivo, nada creativo: estos son los adjetivos que más atinadamente capturan la naturaleza del trabajo doméstico”.<sup>153</sup>

Además, aparece la noción de que:

Esta revalorización de la producción económica revelaba, más allá de la separación física entre el hogar y la fábrica, una separación *estructural* fundamental entre la economía doméstica del hogar y la economía orientada a la obtención de beneficios del capitalismo. Debido a que el trabajo doméstico no generaba beneficios, necesariamente fue definido como una forma inferior de trabajo frente al trabajo asalariado capitalista.<sup>154</sup>

Pero qué pasa entonces con las famiempresas, foco de esta investigación. En ese caso la fábrica (trabajo oficial) subyuga el trabajo doméstico y por eso es que las mujeres se ven obligadas a ejecutar los dos y es allí donde la producción capitalista encuentra una oportunidad ya que en las famiempresas puede satisfacer dos necesidades: el trabajo del hogar, que alguien sí o sí tiene que realizar para garantizar que exista una fuerza de trabajo

---

<sup>152</sup> *Ibíd.*, 221.

<sup>153</sup> *Ibíd.*

<sup>154</sup> *Ibíd.*, 226.

sana y con sus necesidades básicas satisfechas y la producción misma de la fábrica a precios muy bajos.

En este contexto la mujer obrera es una de las agentes que resiste las consecuencias de la apertura económica que ha vivido el país, para este trabajo específicamente las obreras de los textiles, pues han sido uno de los focos de la precarización laboral debido a las condiciones en las que se han visto obligadas a trabajar, a través de subcontratación y tercerización de servicios, lo que las ha llevado a estar en su propia casa cumpliendo distintas funciones al tiempo: “la evidencia muestra que en hogares jóvenes, pobres e incompletos la mujer debe cumplir con la función de generación de ingresos, además de las de cuidado y reproducción de la fuerza de trabajo”.<sup>155</sup>

Por ejemplo, en Medellín son cientos las famiempresas que, como su nombre lo indica, empezaron en el nicho de la familia. La gran mayoría de sus miembros tenían lazos de sangre entre sí y muchas otras también convocaban a las vecinas para que ayudaran en la producción y así poder alcanzar el dinero necesario para la subsistencia de uno o varios hogares, dependiendo de las relaciones específicas que se crearan en cada pequeño nodo productivo.

---

<sup>155</sup> Sarmiento Anzola y Vargas Cáceres, *El trabajo de las Mujeres en Colombia*, 17.

## CONCLUSIONES

El 14 de mayo de 1990 el periodista Germán Jiménez Morales escribió en el Periódico El Colombiano el texto *¿Apertura significa desempleo y bajos salarios?* en el cual en forma de premonición señaló:

- La apertura desmejorará las condiciones prestacionales de los trabajadores colombianos. Pone en peligro la estabilidad laboral, el derecho a huelga y la supervivencia de los sindicatos.
- Generará desempleo y salarios de hambre.
- Los industriales se ven afectados por la apertura, pero están negociando su flexibilidad en detrimento de los intereses de los asalariados.
- Los empresarios más recientes y pequeños se quebrarán.
- Aumentará el deterioro de la calidad del empleo, alimentado por el enganche temporal que ha crecido de manera alarmante en el país, disminuyendo los derechos de los trabajadores y debilitando la organización sindical.

Treinta años después se puede decir que Jiménez acertó en cada uno de los puntos y que, por cruel que parezca, estos contribuyeron a generar unas condiciones de vida que han marcado la manera en que las mujeres trabajadoras entienden la vida laboral y familiar. Dichas condiciones, más allá de establecerse en el país, surgieron con la globalización y la imposición del sistema neoliberal como el que dominaba el mundo.

Teniendo esto en cuenta se traerán a las conclusiones muchas de las reflexiones que se efectuaron dentro del trabajo y suponen las conclusiones:

En primer lugar se debe decir que la globalización y el sistema neoliberal promovieron unas prácticas de libertad financiera que terminaron desencadenando unas dinámicas de competencia y flexibilidad laboral para las cuales Colombia no tenía herramientas. Esto supuso un cambio estructural de la realidad que terminó afectando a las clases más bajas de la sociedad y limitándolas a la mera subsistencia.

La adhesión del país al neoliberalismo que se dio en el gobierno de César Gaviria, se vio expresada en cambios en las legislaciones. La ley 50 de 1990, por ejemplo, creó facilidades para que surgieran empleos temporales, sin embargo, no se tuvieron en cuenta elementos como el acceso de los trabajadores a pensión, a salud y a las prestaciones sociales y esto significó el inicio de la flexibilización laboral en el país y con esta la precarización, basada en un modelo de explotación neoliberal que, además de esa flexibilidad, dejaba ver países subdesarrollados exportando manufacturas a bajo costo a través de una liberación del comercio y promoción de exportaciones y el desmonte de reglamentación laboral por parte de los gobiernos con la intención de acumular riquezas a través de la ruptura de la fortaleza sindical y el incremento de la utilización de trabajadores temporales, de medio tiempo y subcontratados.

Fue así que se empezó a crear un ciclo que fue repetitivo dentro de las mujeres entrevistadas y se puede expresar de la siguiente manera:

**IMAGEN V: “Ciclo de mujeres obreras”, Elaboración propia.**



Las mujeres llegaban, en muchos casos del campo, a buscar un primer empleo y eran recibidas en la ciudad en grandes empresas de confección donde aprendían a trabajar textiles. Allí pasaban un tiempo, pero muchas de estas grandes empresas empezaron a quebrarse y liquidaban a sus empleadas con maquinaria, por lo que muchas de ellas vieron la oportunidad de crear su propio negocio, casi siempre en su propia casa. Así, llevaron las máquinas al hogar y estas irrumpieron en la cotidianidad, aunque siempre se tenía la esperanza de que esto solo sería al principio.

En muchos casos las famiempresas, lograron crecer y quienes antes fueron empleadas, ahora aparecían como empleadoras y veían las pequeñas empresas crecer e incluso llegar hasta los

cincuenta empleados y tenían la ilusión, por momentos, de trabajar de acuerdo a los parámetros legales que imponían las legislaciones.

Sin embargo, muchas de las mujeres y hombres que lideraron famiempresas terminaron con una *muerte financiera* pues en ese intento porque “legalizarse” contrajeron deudas que nunca pudieron acabar de pagar y esto terminó marcando el resto de sus vidas. Además de Gloria Tobón y Cecilia Tobón (de quienes se habla en el trabajo), ellas manifestaron haber conocido a muchas confeccionistas que en la época tuvieron que “morir” financieramente por lo que todas las gestiones económicas de las empresas las terminaban haciendo a nombre de sus hijos o de familiares. *Luego de esas muertes y el “éxito” momentáneo las mujeres regresaban a su punto de origen en un ciclo circular: empleada o famiempresaria.*

Es en ese contexto que se evidencian varios puntos: la mujer obrera fue una de las agentes que resistió las consecuencias de la apertura económica que vivió el país, pero a su vez tuvieron que ver el declive de las condiciones de trabajo: empeoraron las garantías, en favor de la precarización laboral debido a la obligación de trabajar a través de la subcontratación y tercerización de servicios, lo que las llevó siempre a realizar las tareas textiles en sus propias casas, mientras cumplían distintas funciones al tiempo: *trabajadoras textiles y amas de casa*. De estas, solo una se les remuneraba y no de la manera adecuada.

Fue allí donde la producción capitalista encontró una oportunidad ya que en las famiempresas podía satisfacer dos necesidades: el trabajo del hogar, que alguien sí o sí tenía que realizar para garantizar que existiera una fuerza de trabajo sana y con sus necesidades básicas satisfechas y la producción textil dentro de la famiempresa.

Precisamente, es la *adaptabilidad*, una de las características de esos pequeños nodos de producción: cambios de lugar, de clientes, de precios, de personas, trabajo con niños o con ancianos. Hay una lógica de adaptarse y hacer lo que sea para sobrevivir y ser las destinatarias del trabajo de las grandes empresas sin importar las condiciones, pues las mujeres obreras trabajan en la informalidad y por eso mismo es posible ver todo tipo de cosas, pues al tratarse de una economía de la subsistencia informal era común ver en los hogares niños de 8 o 9 años trabajando a la par de las obreras y de ancianos hasta de 80 o 90 años contribuyendo en pequeñas tareas dentro de la maquila, ya que dentro de las dinámicas de competencia que creó el neoliberalismo hay pocas plazas de trabajo para unas cuantas empleadas, por eso ante la escasez del trabajo los jefes o las empresas tercerizadoras adquieren el poder de elegir con quién trabajan y es por eso que las obreras han adoptada la visión de que cuando les están dando trabajo, *les están haciendo un favor*.

Por otro lado, hay que decir que el hecho de que los oficios en las famiempresas sean desempeñados mayormente por mujeres obreras no se da de una manera arbitraria, sino que como se explicó durante el trabajo cuando las grandes empresas están en la búsqueda de nuevos espacios para asentarse tienen en cuenta diferentes variables, entre ellas, encontrar códigos laborales débiles y poblaciones (en el caso de Medellín, mujeres) que no cuenten con una fuerte tradición sindical y obrera, para que así sea mucho más barata la mano de obra.

Finalmente se puede decir que se encontraron patrones de precarización laboral en todas las famiempresas: subcontratación, trabajo por la subsistencia, trabajos sin contratos y sin prestaciones sociales, vidas destinadas solamente al trabajo, vidas sencillas, mujeres con vidas unidireccionales sin acceso a la diversión y a la vida, sino simplemente al trabajo en

todas sus formas, ya sea en el hogar, cuidando, o ya fuera en las máquinas 12 o 15 horas produciendo para la gran empresa.

## ANEXO

Las siguientes imágenes son fotografías tomadas entre 1996 y 2004. En ninguna se pueden identificar fechas exactas ni nombres de quienes hacen parte. Se sabe que varias de esas fotos fueron tomadas durante celebraciones de fin de año. En ellas se puede identificar en mayor medida mujeres en edades entre los 20 y los 40 años, que eran quienes generalmente trabajaban en las confecciones, luego de que la empresa crecía por un tiempo y abandonaba su estatus de “famiempresa” para regresar a ellas años después, como se muestra en las conclusiones del trabajo. De los talleres de producción no hay material visual.

**IMAGEN VI: “Celebración fin de año 1 - confecciones Sayjú”**



**IMAGEN VII: “Celebración fin de año 2 - confecciones Sayjú”**



**IMAGEN VIII: “Celebración fin de año 3 - confecciones Sayjú”**



**IMAGEN IX: “Celebración fin de año 4 - confecciones Sayjú”**



## BIBLIOGRAFÍA

- Arango, Luz Gabriela. “Mujeres, trabajo y Tecnología en Tiempos Globalizados”, Cuadernos Ces (Junio 2004): 3 – 9.
- Arango, Luz Gabriela. “Industria textil y saberes femeninos”, *Revista Historia Crítica* 9 (1994): 44 - 49. URL:<https://revistas.uniandes.edu.co/journal/histcrit>
- Arango, Luz Gabriela. *Mujer, religión e industria. Fabricato 1923-1982*. Medellín: Universidad de Antioquia & Universidad Externado de Colombia (1991)
- Arias Trujillo, Ricardo. *Historia contemporánea de Colombia (1920 - 2010)*. Bogotá: Ediciones Uniandes, 2010.
- Beltrán Hernández, Sandra. “Microempresas: pequeñas pero propias”. Periódico El Colombiano, lunes 19 de noviembre de 1990. Página 12 A.
- Camacho Reyes, Karina. *Las confesiones de la confección en Colombia*. Medellín: Ediciones Escuela Nacional Sindical. 2008.
- Davis, Angela. *Mujeres, raza y clase*. Madrid: Ediciones Akal, S. A., 2005.

- Frobel, Folker; Heinrichs, Jurgen y Kreye, Otto, “La nueva división internacional del trabajo: sus orígenes, sus manifestaciones, sus consecuencias”, Comercio Exterior (Julio 1978), 831 - 836.
  
- Gálvez Ariza, J.M. “El taller hermenéutico como comprensión dentro de la Historia Oral: una aproximación desde Paul Ricoeur”. En *Memorias del IX Congreso Internacional de Historia Oral*. 440 - 447. Guanajuato: Instituto Nacional de Antropología e Historia, 2011.
  
- García Canclini, Néstor. *La globalización imaginada*. Buenos Aires: Editorial Paidós, 1999.
  
- Gladden, Kathleen. “La mujer en la economía mundial: caso de estudio sobre las trabajadoras de la confección en Colombia”, *Maguaré* 9, (1993): 111 - 130.
  
- Gómez, G.Y. y Miranda, G.R. “Recuperación de la memoria a través del testimonio oral”. En *X Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia*. 1 – 10. Rosario: Escuela de Historia de la Facultad de Humanidades y Artes, Universidad Nacional del Rosario - Departamento de Historia de la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Nacional del Litoral, Rosario, 2005.
  
- Henao, Martha Luz. “Efectos sobre el mercado laboral de la ley 50 de 1990” (Informe Fedesarrollo, abril de 1995 Santafé de Bogotá),  
[https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/1395/Repor\\_Abril\\_1995\\_Henao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/1395/Repor_Abril_1995_Henao.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Hernández Duque, Myriam Elena. “Presentación de un caso exitoso de empresa familiar en la ciudad de Medellín - Antioquia, Grupo empresarial John Uribe e Hijos”. Tesis de pregrado, Universidad EAN, Administración de empresas, 2010.
  
- Jaramillo Jassir, Iván Daniel. “Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia”, *Opinión Jurídica*, Vol. 9, N 18 (2010): 57 – 74.
  
- Jiménez Morales, Germán. “¿Apertura significa desempleo y bajos salarios?”. Periódico *El Colombiano*, Económicas, Lunes 14 de mayo de 1990. Páginas 8A y 9<sup>a</sup>.
  
- Kalmanovich, Salomón. *Breve historia económica de Colombia*. Bogotá: Jorge Tadeo Lozano, 2015.
  
- Marx, Karl *El Capital: Crítica de la economía política*. México: Fondo de Cultura Económica, 2015.
  
- Ley 590 de 2000, 10 de julio del 2000. Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas”. Congreso de Colombia. En [https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013\\_html/Normas/Ley\\_590\\_2000.pdf](https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Ley_590_2000.pdf)
  
- Massey, Doreen. “¿En qué sentido hablamos de problema regional?”. En *Un sentido global del lugar*. Barcelona: Icaria, 2012.

- Nieto, Emmanuel, Nieto, Eduardo y Restrepo, José Gabriel. *Coyuntura Laboral*. Medellín: Escuela Nacional Sindical, 1992.
- Ocampo, José Antonio, “Una década de grandes transformaciones económicas, 1986 – 1995”. En *Historia económica de Colombia*. Compilado por José Antonio Ocampo, 163 - 178. Bogotá: Biblioteca Luis Ángel Arango - Biblioteca Virtual.
- Pulido Navarro, M. “Vida, trabajo y enfermedad, desde la historia oral”. En *Memorias del IX Congreso Internacional de Historia Oral*. 547 – 557. Guanajuato: Instituto Nacional de Antropología e Historia, 2011.
- Santos, Milton. *Por otra globalización*. Colombia: Convenio Andrés Bello, 2004.
- Sarmiento Anzola, Libardo y Vargas Cáceres, Hernán. *El trabajo de las Mujeres en Colombia*. Bogotá: Corporación Viva la Ciudadanía, 2002.
- Segovia, Adriana Andrea. “Las Famiempresas: más que unidades de producción económica, una oportunidad para la intervención social”. *Revista Trabajo Social*, N° 15, (2013): 87 – 104.
- Sorgentini, Hernán. “La recuperación de la experiencia histórica: un comentario sobre E.P. Thompson”. *Sociohistórica*, N° 7, (2000): 55 - 80.
- Soto, Ángel. *El presente es Historia*. Santiago: Centro de Estudios Bicentenario, 2006.

## FUENTES

### Prensa

- Arias, Francisco Javier. “Acoltex propone Comité de Concertación”, Periódico El Colombiano, jueves 1 de marzo de 1990, Página 10 A.
- Hoyos Franco, Martha. “100 mil personas pierden el empleo por cláusula de ‘estabilidad’”. Periódico El Colombiano, sábado 8 de octubre de 1990. Página 7A.
- Morales, Germán Jiménez. “El 80% de los cambios no los controla el empresario”. Periódico El Colombiano, viernes 2 de marzo de 1990. Página 10 A.
- Morales, Germán Jiménez. “A la industria hay que defenderla!”. Periódico El Colombiano, lunes 14 de mayo de 1990. Página 7A.
- Ramírez, Gustavo León. “Sindicatos abren frente común contra la apertura”. Periódico El Colombiano, domingo 4 de marzo de 1990, Página 12 A.

### Entrevistas

- Cristina Tobón Estrada, confeccionista, entrevistada por Luis Santiago Jaramillo Tobón, Medellín, 13 de agosto de 2019.
- Juan Diego Ángel, Jefe técnico del departamento de Chevignon en Colombia, Entrevistado por Luis Santiago Jaramillo Tobón. Medellín, 22 de septiembre de 2019.

- Gloria Tobón Estrada, confeccionista, entrevistada por Luis Santiago Jaramillo Tobón, Medellín, 14 de julio de 2019.
- Libardo Jiménez, presidente de Sintratextil Medellín, entrevistado por Luis Santiago Jaramillo Tobón, Medellín, 8 de junio de 2019.
- Carlos Julio Díaz, economista Escuela Nacional Sindical, entrevistado por Luis Santiago Jaramillo Tobón. Medellín, 11 de septiembre de 2019.
- Marleny Restrepo Restrepo, operaria en famiempresa, entrevistada por Luis Santiago Jaramillo Tobón, Medellín, 30 de agosto de 2019.
- Cecilia Tobón Estrada, confeccionista, entrevistada por Luis Santiago Jaramillo Tobón, Medellín, 9 de julio de 2019.
- Orfa Ossa, operaria en famiempresa, entrevistada por Luis Santiago Jaramillo Tobón, Medellín, agosto 24 de 2019.

### **Archivos consultados**

- Archivo de prensa Universidad de Antioquia
- Archivo personal Gloria Tobón Estrada