

**“CORTANDO CAÑA COMO MACHOS”: CONDICIONES LABORALES DE
MUJERES NEGRAS CORTERAS DE CAÑA DEL MUNICIPIO DE PUERTO
TEJADA CAUCA**

MARLON ANDRÉS LASSO ORTEGA

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

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE SOCIOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI, ABRIL 2015.**

**“CORTANDO CAÑA COMO MACHOS”: CONDICIONES LABORALES DE
MUJERES NEGRAS CORTERAS DE CAÑA DEL MUNICIPIO DE PUERTO
TEJADA CAUCA**

MARLON ANDRÉS LASSO ORTEGA

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

**Director
Luis Carlos Castillo Gómez
Sociólogo. Doctor en Sociología**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE SOCIOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI, ABRIL 2015.**

Dedicado,

A las mujeres corteras de caña, quienes me compartieron sus vivencias.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por permitirme alcanzar este sueño que no fue nada fácil. A mi padre, Samuel Lasso Navia (QEPD), a mi madre María Ángela Ortega, a mis Hermanos Eduard y Alejandro, y a quien ha robado parte de mi corazón, mi sobrino, Juan Martín Lasso Torres, a mi cuñada Lorena Torres, quien hace parte de mi familia.

A mi abuela, Hercilia Ortega, que con sus bendiciones diarias me llenaba de motivación para no desmayar en este camino, a mi tía Rubiela Ortega, quien se convirtió en mi confidente y amiga, cuando intenté tirar la toalla.

A mis amigos del colegio: Viviana Fernández, Angie Guañarita, Diego Palacios, Diego Pineda, Laura Caicedo, Marcela Sandoval, Paola Moreno, María Fernanda Echeverry, James Leguizamón. A mis madres adoptivas Alba Lucía Bedoya y Gloria Pastor, quienes siempre me dieron consejos.

A Imelda Mina Díaz (QEPD), quien fue una mujer que siempre me expresaba que debía llegar bien alto y que ojalá mi sueño de ser alguien en la vida, lo forjara en una universidad pública.

A un gran amigo de mi padre que le debo mucho, Edgar Mina Paz y su esposa Doria Mina, y a sus hijos Edgar y Darcy.

A cada una de las personas que conocí a lo largo de mi formación, Laura Sotelo, Carmen Ortega, Carlos Ospina, Katherine Cuchumbé, Ángela Villalobos y entre otros que hoy se me escapan.

A mis amigos de la ventanita, Diana Valdés, Sebastián Betancourt, Katalina Tenorio, Nathaly Fernández, Mayra Minotta, Leydi Machado, Camilo Paz, Ange La Furcia, Lucía Martán, Yamileth Saa, Maribel Coral y a mis grandes amigos, Edinson Pacheco y Camilo Magé.

No sin antes agradecerle, a mi familia adoptiva Fernando Urrea, doña Fanny, Angélica y Luis Fernando, quienes me tendieron la mano en la última fase de mi carrera.

A las mujeres de la facultad, Olguita, Magnolia, Luzma, Beatriz, Ledy, Neide, Esther Julia y a los señores Don Mario y Juan Fernando.

A esa personita, que desde la distancia siempre me dio consejos, como amigo y como colega, don Nachito.

Por último, a mi tutor, Luis Carlos Castillo, que me motivó para hacer un excelente trabajo de investigación y no renunciar.

Finalmente, agradecerle a la vida porque hoy puedo decir culminé una etapa, y abro otra posibilidad en escenarios, sociales, políticos y académicos.

TABLA DE CONTENIDO	Pág.
INTRODUCCIÓN	8
Objetivo general.....	9
Objetivos específicos	9
Problema de investigación y micro-universo de estudio	9
Aspectos metodológicos	15
Resumen del informe	20
CAPÍTULO I: LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO Y LA MUJER	22
1. El concepto de trabajo y flexibilización laboral	28
2. Género, mujer y trabajo	34
3. Mujeres negras y trabajo	37
4. Estado del arte	41
CAPÍTULO II: LA CAÑA Y LA GENTE NEGRA EN EL NORTE DEL CAUCA ...	49
1. Esclavitud y las haciendas en el norte del departamento del Cauca	53
2. Organización de la economía campesina nortecaucana y la llegada del azúcar entre 1910 - 1950	55
3. Visión de orden general: los ingenios azucareros en el valle geográfico del río Cauca	56
4. La expansión de la industria azucarera en la región nortecaucana entre los años 1950 - 1980	59
5. Los ingenios azucareros de la región nortecaucana	60
6. Instalación de la Ley Páez en el norte del Cauca.....	61
CAPÍTULO III: “CORTANDO CAÑA COMO MACHOS”	63
1. Perfil de las entrevistadas.....	65
2. La relación entre las mujeres corteras de caña.....	68
3. Distribución de las mujeres en las “suertes”	70
4. Percepciones sobre la productividad en medio de una jornada laboral	74
5. Entrenamiento y práctica	79
6. Los implementos de trabajo	81
7. Percepciones de discriminación	83
CAPÍTULO IV: “ME ENGANCHÉ CON LA CAÑA”	87
1. El problema de la contratación y el pago de la seguridad social de las mujeres corteras de caña	87

2. Los sistemas de contratación de las mujeres corteras de caña	91
CONCLUSIONES	95
BIBLIOGRAFÍA	99
ANEXOS	103
El comité de mujeres corteras de caña de en Pradera, Valle	103
Modelo de entrevistas	108

ÍNDICE DE MAPAS

Mapa #1. Localización del municipio de Puerto Tejada en el departamento del Cauca	11
Mapa #2. Municipio de Puerto Tejada, Cauca.....	50
Mapa #3. Localización del sector azucarero en el valle geográfico del río Cauca ..	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla # 1. Perfil de las entrevistadas	19
Tabla # 2. Porcentaje de la población afrodescendiente en los municipios del norte del departamento del Cauca.....	51

ÍNDICE DE FOTOS

Foto # 1 Las “suertes del ingenio Incauca.....	71
Foto # 2 Corte de caña con la máquina cosechadora en los cañaduzales de Incauca.	76
Foto # 3 Corte manual en los cañaduzales de Incauca	77
Foto # 4 Actividad del día de la mujer en Palmira, Valle	105
Foto # 5 Afiche del comité de mujeres corteras de caña de Pradera, Valle	106
Foto # 6 Actividad del día de la mujer en Palmira, Valle	106
Foto # 7 Capacitación por parte de la Defensoría del Pueblo en Pradera, Valle.....	107

Dale al trabajador su salario antes de que se haya secado el sudor de su frente. Mahoma

INTRODUCCIÓN

La presente monografía de grado describe y analiza las condiciones laborales de un grupo de mujeres negras corteras de caña de azúcar en el municipio de Puerto Tejada, Cauca, que laboran para los ingenios azucareros de la zona nortecaucana como La Cabaña, Incauca, entre otros. Desde hace más de 12 años, los contratistas del sector vienen enganchando mujeres en el oficio del corte de la caña de azúcar. El trabajo de las mujeres emerge como un referente identitario, debido a que su inserción laboral se genera en condiciones precarias y están insertas en un contexto altamente masculino, apareciendo el modelo de la subcontratación laboral, el cual trae consigo inestabilidad y precarización laboral.

Los estudios de Género y Trabajo han adoptado diversas perspectivas, tal como lo sostiene Luz Gabriela Arango¹, en primer lugar, la división sexual del trabajo, cuyo principal aporte ha sido mostrar cómo la asignación de roles en el campo laboral ha contribuido a mantener la desigualdad. La segunda es el aporte del análisis de género, en el que mujeres y hombres son pensados como sujetos condicionados por el género y en consecuencia, involucra un pensamiento relacional y procesual para dar cuenta de la producción, reproducción o transformación de las relaciones de género.

Ahora bien, las mujeres que se enganchan en el sector de la agroindustria de la caña, lo hacen por medio de un acuerdo verbal sin tener relación directa con los ingenios azucareros. Se debe tener en cuenta, que las mujeres que laboran para los contratistas son negras, el grueso de ellas provienen de la Costa Pacífica colombiana, otras son oriundas de Puerto Tejada y en su mayoría son madres cabeza de hogar sin estudios de básica primaria terminados.

Las mujeres que trabajan como corteras de caña de azúcar son remuneradas de acuerdo con la cantidad de caña cortada en la semana o pago por “destajo”, remuneración que no alcanza

¹ Arango, Luz Gabriela (2004). Género, trabajo e identidad en los estudios latinoamericanos. En: Millán Benavides, Carmen y Estrada, Ángela María. *Pensar (en) género*, Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

el salario mínimo legal vigente para Colombia, además, no cuentan con afiliación al sistema integral de seguridad social en salud, ni muchos menos gozan de vacaciones entre otros beneficios estipulados por la Ley.

Finalmente, el perfil de estudio de la presente monografía es de corte cualitativo y se enfoca en la manera cómo ha ido apareciendo la subcontratación laboral y la tercerización laboral en la agroindustria de la caña y muestra el proceso de feminización de la fuerza de trabajo que ha tenido el sector, como parte del fenómeno de la flexibilización laboral global que afecta la vida social de la mujer. Aclarando que esta monografía, lo que busca es mostrar cómo es el fenómeno de la vinculación de las mujeres en el corte de la caña de azúcar, sin compararlo con el sistema de vinculación de los hombres en la región.

Objetivo General

Describir las condiciones laborales de las mujeres negras corteras de caña, en el municipio de Puerto Tejada, Cauca.

Objetivos específicos

Identificar las relaciones laborales y el tipo de vínculo que tienen las mujeres corteras de caña, con los contratistas del sector azucarero.

Analizar la participación femenina en el sector de la agroindustria de la caña en los ingenios que están ubicados en Puerto Tejada, Cauca.

Problema de investigación y microuniverso de estudio

“Somos mujeres respetadas, mujeres que trabajamos como hombres”²

Las mujeres corteras de caña de azúcar del municipio de Puerto Tejada soportan a diario diferentes estigmas en términos sexuales. Teniendo en cuenta que ellas se encuentran en calidad de obreras en los ingenios azucareros y han marcado ciertas configuraciones en su

² Mujer entrevistada, en el trabajo de campo realizado entre abril y junio de 2012 en Puerto Tejada, Cauca. Este primer acercamiento sirvió para definir el tema y el objeto de estudio, dado que se conocieron algunas lógicas operacionales en términos del trabajo que realizan las mujeres corteras.

oficio, que se reproducen en su intento por cortar caña tal cual como lo hace un hombre, trayendo consigo nuevas subjetividades y actitudes hacia este tipo de trabajo. Siendo así, las percepciones de muchos hombres, las mujeres que se ven obligadas a cortar la caña son catalogadas como “machorras” y “marimachas”, existiendo, en ocasiones un celo por el tipo de trabajo que desarrollan las mujeres en los lotes cañaduzales.

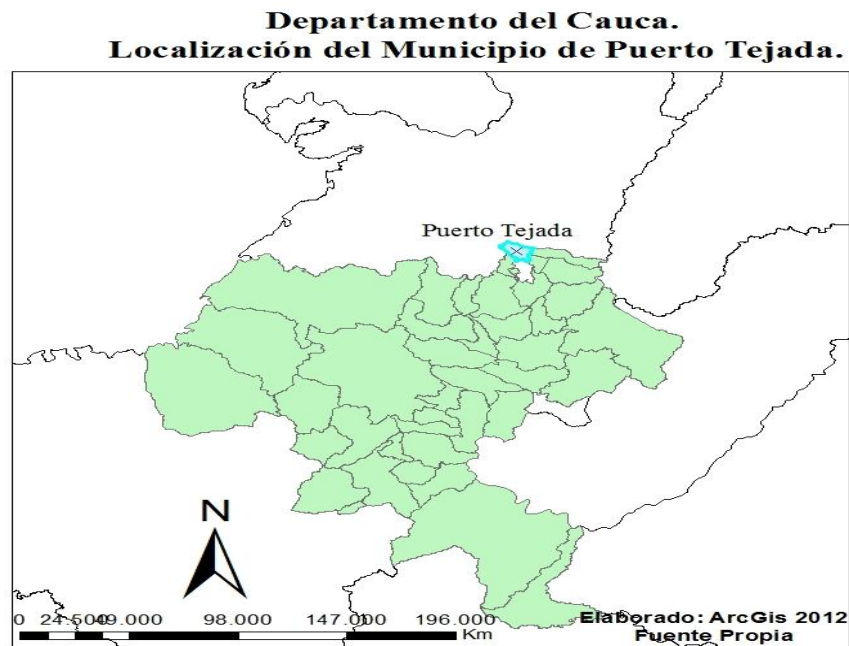
Habría que tener en cuenta, que en el corte manual de la caña de azúcar, las trabajadoras subcontratadas son evaluadas por las características físicas por parte del capataz o el encargado del lote, así como lo expresa una mujer negra de 37 años: *“Hay que tener en cuenta que a nosotras nos evalúan el rendimiento físico que requerimos para cortar la caña, así como la edad, pues a las mujeres nos mandan para un lado y a los hombres para otro, pero todo el tiempo nos están supervisando, pues dependiendo del rendimiento nos dice si venimos o no al día siguiente[...]*”³.

El municipio de Puerto Tejada se ubica al norte del departamento del Cauca, limita con los municipios de Santiago de Cali, Candelaria, Caloto, Villarrica, Jamundí Miranda y Padilla.⁴ La población es de 44.220 habitantes. La cabecera municipal cuenta con 38.910 y la zona rural con 5.310. El índice NBI (Necesidades Básicas Insatisfechas) en el 2005 fue en la zona urbana de 18,5% y 14,5% para la rural. Siendo así, se encuentra que quienes habitan en la zona urbana están en condiciones más favorables con respecto a la zona rural (DANE, 2005). El 97% de la población se autoreconoce como afrocolombiana. Las mujeres son el 52.6%, el resto son hombres.

³ Mujer cortera de caña de 37 años, entrevistada en el trabajo de campo realizado, entre abril y junio del 2012, en Puerto Tejada Cauca.

⁴Datos consultados en la página de la <http://www.puertotejada-cauca.gov.co/nuestromunicipio.shtml?apc=mIxx-1-&m=f>

Mapa # 1 Localización del Municipio de Puerto Tejada, Cauca



Fuente: el autor, ArcGis 2012

La caña de azúcar en el norte del departamento del Cauca, pero en particular en Puerto Tejada, ha tenido grandes transformaciones, es así como Urrea et al sostienen que:

Por la agroindustria azucarera hacia los años cincuenta, aceleradas en los sesenta y setenta, se constituyó como una zona más dinámica de la expansión del cultivo de azúcar en el valle geográfico del río Cauca, siendo así entre 1970 y 1974, la inmigración de mano de obra proveniente del Pacífico caucano y nariñense aumenta proporcionalmente (Urrea et al, 1997:198).

Teniendo en cuenta, que los puestos de trabajo, generados y reportados por los ingenios azucareros que integran el valle geográfico del río Cauca,⁵ son aproximadamente 36.000⁶

⁵ Según el informe del año 2004 de la Asociación de Cultivadores de Caña de Azúcar, Asocaña, son doce plantas de ingenios que se integran en el valle geográfico del río Cauca.

⁶ A partir de estos 36.000 puestos de trabajo se crean adicionalmente unos 216.000 empleos indirectos, en actividades que realizan proveedores de bienes y servicios, clientes de los ingenios y otras empresas que interactúan con los mismos en diferentes subsectores (transporte, financiero, comercial, logística, alimentos, licores, papel, sucroquímica, artes gráficas, energía, agroquímicos, investigación, gremios, combustibles, etc.). Datos consultados de <http://www.asocana.org/modules/documentos/8137.aspx>

empleos directos. Los empleos directos se distribuyen entre profesionales, tecnólogos, técnicos, auxiliares, operarios calificados y por último los corteros de caña, y se discriminan así: el 31% son contratados directamente, el 33% son contratados a través de cien Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA)⁷, 23% son trabajadores contratados por los cultivadores de caña, el 11% por contratistas independientes, y el 2% son trabajadores con contrato sindical. Para el año 2004, los ingenios contaban con un total de 10.997 corteros de caña registrados en Asocaña, quienes prestan sus servicios bajo diferentes modalidades, resaltando que cerca de 4.050 corteros de caña están agremiados a Cooperativas de Trabajo Asociado, y se encuentran agremiados al Sindicato SINALCORTEROS⁸, afiliado a la Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT). Es importante destacar que este número representa cerca del 61% de los corteros que se encuentran asociados a las CTA y prestan sus servicios de corte de caña, para los ingenios azucareros del valle geográfico del río Cauca.

Los corteros de caña, que en cada ingenio constituyen casi la mitad de la fuerza laboral, y que han sido uno de los grupos de trabajo que ha sufrido las consecuencias negativas de la llamada intermediación laboral que se viene presentando en Colombia a partir de la Ley 50 de 1990, también conocida como “flexibilización laboral”. Un proceso que en la práctica ha significado la sistemática desvinculación laboral directa y la eliminación de los derechos de contratación colectiva y organización sindical de los trabajadores del sector azucarero.

En los años 2005 y 2008⁹, se adelantaron huelgas masivas de corteros de caña de azúcar de los diferentes ingenios del valle geográfico del río Cauca, se generaron bloqueos a la entrada de las distintas empresas, con el único fin de desmontar las CTA de corte de caña y exigirles a los ingenios garantías laborales en términos de contratación, seguridad social, entre otros¹⁰.

⁷ A lo largo de la monografía se empleará la sigla CTA.

⁸ Sindicato Nacional de Corteros de Caña.

⁹ Información obtenida de <http://www.elespectador.com/opinion/editorial/articulo-el-paro-de-los-corteros-de-cana>

¹⁰ A pesar que la implementación de las CTA empieza desde el año 2002, para Urrea el año 2002, es la fecha en la que varios corteros de diferentes ingenios coinciden para determinar el momento en el que la empresa “negocia” con ellos su desvinculación y ofrece capacitación para la organización de las cooperativas. Siendo

Las mujeres que laboran en el corte de caña en su mayoría son afrocolombianas, provienen de la Costa Pacífica¹¹ colombiana. Buena parte de ellas son desplazadas por la violencia generada por grupos al margen de la ley, otras son mujeres oriundas de Puerto Tejada que decidieron engancharse en el corte de caña porque se encontraban sin trabajo y la única opción para sostener la economía del hogar era el corte de la caña. Los rangos de edades de las mujeres entrevistadas para la monografía son entre 35 y 46 años¹², son madres cabeza de hogar, que empezaron con la siembra de la semilla de la caña de azúcar en los respectivos lotes, y a medida que fueron conociendo la manera como se realizaba el corte de caña pudieron engancharse en esta actividad.

Hasta el momento no se sabe el número exacto de mujeres que realizan el oficio del corte de la caña en el municipio de Puerto Tejada y mucho menos para qué ingenios laboran, dado que son enganchadas a través de contratos verbales entre el contratista del respectivo sector, librando al ingenio de cualquier tipo de responsabilidad contractual.

Reconociendo que en la actualidad, la competitividad de los productos colombianos que requieren de la caña de azúcar en el mercado nacional determinan que la producción aumente notoriamente, pero, en ocasiones la fuerza de trabajo no pueda responder con la demanda de los ingenios, en tal sentido los contratistas¹³ subcontratan más personal con sueldos más bajos, con el fin de responder esencialmente a las necesidades del mercado nacional, existiendo una relación directa con los bajos costos de producción de la caña de azúcar y el enganche de mujeres en el corte de la caña.

así la contratación de corteros por CTA fue el principal requisito exigido por la empresa después de negociar la desvinculación del personal de corte con contrato directo (Urrea, 2007: 25).

¹¹ La siguiente información aquí consignada, es el resultado del trabajo de campo previo que se realizó en los meses de abril y junio de 2012.

¹² El rango de edad hace parte de las mujeres corresponde a las mujeres entrevistadas.

¹³ De conformidad con el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo el contratista independiente (o particular) “*es un empleador, persona natural o jurídica que contrata la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva*”. Tomado de Estatuto del Trabajo. En http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.html#34

La percepción que tienen las mujeres que laboran en el corte de la caña, con respecto a sus condiciones laborales en un contexto altamente masculino es que se han venido “*agudizando en los últimos años*”¹⁴, dado que el aumento considerable de la subcontratación laboral y los salarios cada vez más bajos con respecto a la jornada de trabajo, los impedimentos para agremiarse en sindicatos, el no pago de incapacidades entre otros. Estos elementos, muestran la precaria situación que viven las trabajadoras de los ingenios azucareros en el norte del departamento del Cauca.

Tal y como lo sostiene Urrea, parece que es un fenómeno que se está generalizando con el uso de la intermediación laboral o tercerización en el país, que se orienta a descargar en los mismos trabajadores una parte significativa de los costos de la seguridad social¹⁵ (Urrea, 2007:18).

Históricamente, este oficio ha sido masculino¹⁶, pero las mujeres que desarrollan esta actividad lo hacen con el fin de sostener la economía de su hogar; aunque en ocasiones se torna difícil el trabajo en términos de la estabilidad que les pueden brindar los contratistas, dado que el proceso de mecanización por la que actualmente atraviesan los ingenios, los contratistas se ven obligados a reducir la mano de obra y serían las máquinas las que realizarían en un 80% las actividades de corte y recolección de la caña de azúcar.

¹⁴ Es la percepción de la primera mujer entrevistada durante los meses de abril y junio del 2012 en Puerto Tejada, a una mujer cortera quien sostiene que: “durante los últimos años, más o menos unos cinco años los salarios son cada vez más bajos en relación con los de los hombres y no existen garantías laborales [...]”. Orlinda.

¹⁵ Urrea sostiene que unas de las primeras formas de intermediación laboral que se implementaba en el ingenio Mayagüez, diferente del sistema de contratistas, el cual venía desde finales de los años setenta, llevada a cabo a partir de comienzo de la década de los noventa, fue la contratación de corteros vinculados a empresas asociativas de trabajo (EAT) (Urrea, 2007:18).

¹⁶ Bonilla ha expresado, que la expansión azucarera en los años sesenta trajo una gran demanda de fuerza de trabajo; estas poblaciones que eran mercados de productos, se convirtieron en mercados de fuerza de trabajo, donde se reclutan asalariados cuya remuneración se desvaloriza paulatinamente y el trabajar para los ingenios azucareros a través de contratistas, ya sea en la siembra y tapado de caña, fumigación, corte o recolección de la caña, con el pasar de los años iría aumentado (Bonilla, 1982:3).

A partir de la información obtenida en el trabajo de campo, algunas mujeres expresaban que siempre hay una constante presión por parte del contratista, por el despido de todas en el 2014, porque ya las máquinas que cortan la caña estarían instaladas en todos los lotes cañaduzales.¹⁷

Por las razones anteriores, la presente monografía pretende dar a conocer las condiciones laborales de las mujeres negras corteras de caña de azúcar en el municipio de Puerto Tejada Cauca, y teniendo en cuenta que hasta la fecha no hay estudios específicos sobre la vinculación de mujeres en el sector de la agroindustria de la caña en Colombia, y mucho menos dentro de la sociología del trabajo que analicen y describan la participación femenina en un espacio altamente masculino, como es el oficio del corte de la caña.

Aspectos metodológicos

La información que sustenta el análisis de la presente monografía se obtuvo a partir de la integración de dos estrategias de investigación utilizadas comúnmente en las Ciencias Sociales: Revisión de fuentes documentales y diseño etnográfico: entrevistas semiestructuradas y diario de campo. Para así dar cuenta de las condiciones laborales de las mujeres negras corteras de caña en el municipio de Puerto Tejada, Cauca.

Se realizaron siete entrevistas semiestructuradas, unas en los lotes cañaduzales, otras mientras esperaban el bus o en las casas; el criterio que se tuvo en cuenta para escogerlas consistió en que fueran mujeres que se dedicaran al corte de la caña en los ingenios que operan en Puerto Tejada, ingenios como Incauca y La Cabaña, entre otros. Por otro lado, se debe aclarar que la entrevistada # 7 no hace parte del universo de estudio, pero es una mujer negra que integra el Comité de Mujeres Corteras de Caña de Pradera, Valle¹⁸, quien contribuyó para la realización de dos entrevistas en el mismo municipio.

¹⁷ Información suministrada en una entrevista realizada entre abril y junio del 2012, a una mujer de 37 años quien lleva cortando caña cerca de 12 años en Puerto Tejada Cauca.

¹⁸ En los anexos de la monografía, se presenta el trabajo que realizan en el Comité de Mujeres Corteras.

Aunque se debe aclarar que las entrevistadas en su mayoría, se vincularon inicialmente como cortadoras de semilla de la caña de azúcar, con el pasar del tiempo y por su buen desempeño en los cañaduzales lograron vincularse directamente con el corte.

Algunas de las dificultades con las que me enfrenté, fue no lograr un registro fotográfico completo de las mujeres en los cañaduzales dado que en varias oportunidades mientras hacía la observación, me retiraron de las “suertes”¹⁹ a tal punto de intentar llamar a la Policía, pues para los capataces está prohibido el ingreso de personal ajeno a los ingenios; se trató hasta último momento poder acceder, pero fue imposible.

Para desarrollar la presente monografía, fue necesario visitar las suertes o lotes cañaduzales, durante los meses de septiembre y octubre de 2014. Los lotes cañaduzales, están ubicados en el norte del departamento del Cauca, en el municipio de Puerto Tejada, son aproximadamente 40 minutos en bus después de pasar la zona franca del municipio a escasos tres kilómetros del municipio de Guachené.

El bus que recoge a las mujeres corteras de la caña de azúcar lo hace en una bahía llamada “Daniel”, en el barrio Carlos Alberto Guzmán, más conocido como “la invasión”, es ahí donde residen las mujeres que se dedican al corte de la caña de azúcar o a la siembra de la misma.

A las 4:45 de la mañana, se estaciona el bus de “Especiales Pacheco” el cual es el encargado de transportar el personal; entre las 5 y 5:30 a.m. el conductor espera para que cada una de

¹⁹ Para comprender algunos términos, que se emplearán en la presente monografía se hace necesario hacer un glosario de los mismos. Entendiendo por **Suerte**: Una plantación de caña recibe el nombre de cañal y se le mide por plazas. Generalmente, una plantación es muy extensa, y por ello se la divide en suertes o lotes, que pueden ser de cierto número de plazas, máximo veinte. **Cogollo**: punta de la caña de azúcar. **Mayordomo o capataz**: jefe de una cuadrilla de trabajadores rurales. **Pacora**: especie de machete más bien corto, con dos filos, que sirve para cortar la caña.

Tomado de: Boletín del instituto Caro y Cuervo. Tomo XVIII, septiembre de 1963. LÉXICO DE LA CAÑA DE AZÚCAR EN PALMIRA Y LA CUMBRE (VALLE DEL CAUCA, COLOMBIA) http://cvc.cervantes.es/lengua/thesaurus/pdf/18/TH_18_003_009_0.pdf consultado 05/04/2014.

las personas que van a cortar caña se vayan subiendo hasta completar el cupo de 40 pasajeros y poder salir hacia alguna de las suertes. Es incierto el número exacto de mujeres que cortan caña, pues de los 40 pasajeros un día pueden llegar a ser hasta diez mujeres y cuando más mujeres llevan al corten son por lo menos 20.

En medio de la madrugada, van llegando las mujeres en pequeños grupos acompañándose entre ellas mismas, para abordar el bus que las transportará hasta las suertes, son mujeres en edad promedio de 35 a 40 años, mujeres de piel negra que llevan consigo un maletín en el que cargan su “fiambre²⁰” y un buen “tarro” de agua de panela para hidratarse en medio de la jornada laboral, la cual se da al aire libre soportando altas temperaturas y un “trapo” de color rojo para secar su sudor cada que sea necesario.

Son casi 40 minutos de viaje hasta las suertes que suelen ser cambiadas sin previo aviso por el contratista del sector cada semana, pues casi siempre depende del sitio que esté listo para que la caña sea cortada por las mujeres, para ellas es una incertidumbre saber en qué suertes les tocará cada semana.

Las entrevistas permitieron conocer aspectos claves de las actuales condiciones laborales de las mujeres que son enganchadas en el corte de la caña por medio de acuerdos verbales, trayendo consigo, empleos precarios y sin ningún tipo de garantías labores. Debo resaltar, que para tener los primeros acercamientos con las mujeres corteras de caña, mi tía Rubiela fue quién me ayudó con la primera entrevista realizada a Orlinda, la información recolectada contribuyó para la formulación del proyecto de grado. Seguidamente, mi primo Elcias que trabaja para un ingenio²¹ desde hace más de 14 años transportando el personal, fue quien me ayudó a ingresar a los lotes cañaduzales. Por último, a Marleny quién integra el comité de género del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia (SINTRAUNICOL) fue quien me contactó con el Comité de Mujeres Corteras de Caña del municipio de Pradera, Valle, donde realicé dos entrevistas a mujeres²².

²⁰ La palabra fiambre hace alusión a la comida que llevan, las mujeres o el personal que trabaja en agroindustria de la caña.

²¹ Se omite el ingenio para guardar la confidencialidad del informante.

²² El comité de mujeres corteras de caña de Pradera Valle, surge en el 2008 después del paro de corteros de caña, para apoyarlos y sumarse al cese de actividades por cerca de 2 meses.

El primer acercamiento me permitió identificar que existían mujeres que se dedicaban al corte de la caña en el municipio del Puerto Tejada, Cauca, fue en el mes de septiembre de 2011, cuando realicé unas entrevistas para la publicación de un artículo para el profesor de la Universidad del Valle Fernando Urrea, y una de las mujeres me expresó que ella conocía mujeres que se dedican al corte y a la siembra de la caña desde hace varios años.

Durante los meses de abril y mayo de 2012 por cerca de 15 días y en colaboración de mi tía Rubiela, tuve el primer acercamiento con las mujeres de Puerto Tejada, y realizar la primera entrevista, seguidamente la visita a las suertes del Ingenio la Cabaña. A pesar de las dificultades para ingresar, la experiencia me permitió conocer la manera cómo se desarrollaba una jornada laboral y poder establecer contactos para realizar las siguientes entrevistas.

Tendré que señalar que las dificultades para ingresar a las suertes y poderme quedar en una jornada completa, se debe a las estrictas medidas de seguridad que tienen los ingenios para así evitar el ingreso de personal ajeno. Sin embargo, por medio de las entrevistas y con los acercamientos que tuve en las suertes se pudo reconstruir la jornada laboral de las mujeres corteras de caña.

Con respecto a las entrevistas, que se realizaron en las suertes de Puerto Tejada, Cauca, durante los meses de septiembre y octubre de 2014, fueron las que me permitieron conocer las actuales condiciones laborales de las mujeres corteras de caña, en términos de garantías laborales en cada Ingenio, el tiempo que llevan vinculadas en el oficio, la descripción de una jornada de trabajo, la manera cómo se genera el enganche y finalmente conocer el perfil de cada entrevistada.

Tabla # 1 Perfil de las entrevistadas

	Nombre*	Edad	Ingenio	Nivel Educativo	Hijas(os)	Experiencia en el oficio	Lugar de Procedencia
Entrevistada # 1	Ana	41 años	Incauca	Básica Primaria incompleta	2	10 años	No Informa
Entrevistada # 2	Martha	39 años	La Cabaña	Básica Primaria incompleta	1	9 años	Acandí, Chocó
Entrevistada # 3	Orlinda	40 años	Incauca	Sin estudios	3	12 años	Costa Pacífica
Entrevistada # 4	Guadalupe	39 años	Incauca	Básica Primaria incompleta	2	8 años	Medio San Juan, Chocó
Entrevistada # 5	Rosmery	39 años	No informa	Básica Primaria Completa	2	8 años	Guapi, Cauca
Entrevistada # 6	Emilce	47 años	Trabajó Ing. San Carlos	Básica Primaria incompleta	3	13 años	Pradera, Valle
Entrevistada # 7	Alfami	46 años		Bachillerato completo	3		Pradera, Valle

* Para proteger la identidad de las mujeres que suministraron los datos, se les cambió el nombre.

Fuente: El Autor.

Entrevistada # 1, mujer de 41 años, tiene dos hijos y vive con su madre, se enganchó en el corte de la caña con su compañero hace nueve años, quién fue asesinado en un conflicto de pandillas urbanas en el municipio de Puerto Tejada hace cuatro años.

Entrevistada # 2, mujer de 39 años, tiene un solo hijo y residen junto con su madre en Puerto Tejada. Desde hace nueve años se encuentra vinculada en el corte de la caña, resultado del desplazamiento forzado del corregimiento de Acandí, comienza sus labores como sembrera²³ y dos años después logra vincularse de manera directa en el corte de la caña.

Entrevistada # 3, mujer negra oriunda de la Costa Pacífica colombiana, con 40 años, reside en Puerto Tejada, es una mujer madre cabeza de familia tiene tres hijos. Actualmente se desempeña en el corte de la caña de azúcar, siendo una de las mujeres con más años de experiencia en el oficio.

Entrevistada # 4, mujer de 39 años, tiene dos hijos y lleva cerca de ocho años dedicada al corte de caña. Oriunda de Medio San Juan Choco, se desplazó hasta Puerto Tejada, Cauca, para cortar caña hace ocho años y optó por quedarse, con el ánimo de experimentar otros trabajos que le permitieran la supervivencia y la de sus hijos.

Entrevistada # 5, mujer de 39 años, tiene dos hijos y es oriunda de Guapi, reside en Pradera, Valle hace aproximadamente diez años; conoció del corte de la caña hace cerca de ocho años cuando una familiar la invitó, para que mejorara la calidad de vida de sus hijos.

Entrevistada # 6, mujer de 47 años, tiene tres hijos, reside en el municipio de Pradera Valle hace más de 18 años, cortó caña para el Ingenio San Carlos se retiró por una lesión en su

²³ **Semillera:** hace alusión a las mujeres que se dedican a la siembra y corte de la caña.

hombre derecho como consecuencia del corte de la caña, ahora lucha en su casa por pelear una indemnización pues hace 4 años no puede trabajar.

Entrevistada # 7, Alfamir mujer que ha tenido un vínculo cercano con la agroindustria de la caña en el municipio de Pradera, Valle, su padre fue cortero de caña y su esposo también, actualmente es la presidenta del Comité de mujeres corteras de caña.

Resumen del informe

La finalidad de esta monografía es contribuir a la sociología del trabajo y del trabajo femenino en Colombia, contempla las dimensiones género y raza, precisando que no se hace de manera comparativa con los hombres, sino que tan sólo se describe la situación de las mujeres corteras en aspectos como: tiempo que lleva vinculada en sector de la agroindustria de la caña, salario, tipo de contrato, entre otros aspectos.

Aquí se presentan algunos aspectos del marco teórico, los cuales guían el análisis hacia la llamada flexibilización laboral, subcontratación laboral, las cuales afectan la calidad de vida de las mujeres corteras y en especial sus condiciones laborales.

Esta monografía se encuentra dividida en cuatro capítulos:

El capítulo I contiene las aproximaciones conceptuales, seguidamente, los aspectos conceptuales frente al concepto de trabajo y flexibilización laboral, el concepto de género, mujer y trabajo y finalmente, el concepto de mujeres negras y trabajo, a partir del enfoque de la interseccionalidad y se presenta el estado del arte.

El capítulo II contempla una descripción sociodemográfica del municipio de Puerto Tejada, Cauca; contiene aspectos sociohistóricos con respecto al proceso de la caña de azúcar en la región del norte del departamento del Cauca. Por otro lado, se presenta una visión de orden general de los ingenios azucareros ubicados en el valle geográfico del río Cauca. Se expone la entrada en vigencia de la Ley Páez en el norte del departamento del Cauca.

El capítulo III está dedicado a las condiciones laborales de las mujeres corteras de caña de azúcar, contiene además un perfil de la mujer cortera de caña, describe además la fase del proceso productivo, los implementos de trabajo, el lugar físico de trabajo, la jornada de

trabajo, su remuneración, las relaciones laborales de la mujeres corteras de caña y cuál es su percepción frente al tema de la discriminación si sufrieron o la han sufrido.

El capítulo IV, se presenta el sistema de contratación o enganche que tienen las mujeres corteras de caña en Puerto Tejada, Cauca.

Finalmente, se presentan los principales hallazgos de la investigación con respecto al análisis de algunos componentes de las condiciones laborales de las mujeres negras corteras de caña de azúcar en Puerto Tejada, Cauca. Seguidamente, en los anexos se hace la presentación el comité de mujeres corteras de Caña del municipio de Pradera, Valle.

*Mediante el trabajo ha sido como la mujer
ha podido franquear la distancia que la separa del
hombre. El trabajo es lo único que puede
garantizarle una libertad completa. Simone de
Beauvoir*

CAPÍTULO I:

LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO Y LA MUJER: DISCUSIONES CONCEPTUALES

Este capítulo tiene como propósito exponer de manera concreta los conceptos que se encuentran inmersos en la sociología del trabajo, los cuales permitirán el análisis de las condiciones laborales de las mujeres negras corteras de caña del municipio de Puerto Tejada, Cauca. Se presenta una revisión de algunos estudios relacionados con la sociología del trabajo y se exponen algunas nociones frente al tema de procesos de trabajo, y flexibilización laboral.

Algunos estudiosos como: Coriat (2001), De la Garza (2001-2006-2010), Boltanski y Chiapello (2002), De la O et al (2006), Iranzo (2006), Pérez et al. (2009), Espino Alma (2011), Cuero (2012), han orientado sus trabajos de investigación acerca de las condiciones laborales y las diferentes posiciones de interpretación, en función de explicar las distintas transformaciones en la organización de la producción y del trabajo (con especial énfasis en lo industrial) que han venido ocurriendo en las empresas latinoamericanas; señalando -como un consenso del discurso académico-, que los cambios en los esquemas de contratación que históricamente se han establecido, son parte de un proceso de flexibilización laboral en un sentido más amplio.

Enrique de La Garza plantea una dirección concreta de estos fenómenos y bajo el concepto de flexibilidad del trabajo, que se refiere al creciente aumento de la “capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción” (De la Garza, 2006:162).

En ese sentido, las autoras Consuelo Iranzo y Marcia de Paula Leite, se acercan al concepto de flexibilidad desde las prácticas de gestión de la mano de obra y de los procesos de

tercerización que adelantan las empresas y las investigadoras denominan subcontratación, entendida como las formas de sustitución de la relación laboral tradicional basada en la subordinación laboral directa o el contrato de trabajo directo (Iranzo Et al, 2006:268).

Las autoras resaltan dos dimensiones analíticas de la *flexibilidad* en las empresas y tiene que ver con una distinción conceptual entre flexibilidad interna y externa, refiriéndose con la primera a los cambios en la organización del trabajo y la técnica empleada en los procesos que se llevan a cabo en la empresa, y con la segunda a la creciente externalización de funciones a través de las empresas de subcontratación.

Los estudios empíricos como los De la Garza (2000, 2006), Coriat (2001), Boltanski y Chiapello (2002), han destacado los principales rasgos que tienen los modelos *taylorista* y *fordista* en la sociología del trabajo. En tal sentido, Coriat expresa que los principios tayloristas se han caracterizado por la introducción de un cronómetro, la medición del tiempo y movimientos y la fragmentación de las tareas, para conseguir la destrucción del oficio obrero hacia finales del siglo XIX, período en que los obreros tenían dominio sobre su oficio, sobre la mejor forma de llevarlo a cabo y por ello imponían el ritmo en la producción (Coriat, 2001: 3-4 y 47).

El *taylorismo* implicó la coerción sobre el trabajo obrero, imponiendo la forma en la que el obrero profesional de oficio debía ejecutar su trabajo, para aumentar la productividad. Mientras que el *fordismo* por su parte, comienza a gestarse desde el período entre las guerras mundiales, alcanzando su máximo esplendor en Estados Unidos principalmente, en las décadas sesenta y setenta. Para Coriat, un elemento distintivo que introduce el fordismo es la cadena de montaje, por ello es básicamente un desarrollo del taylorismo, ya que con el maquinismo, el fordismo lleva al máximo la intensificación del trabajo (Coriat, 2001: 47-48).

En conclusión, el fordismo representa frente al taylorismo una mayor racionalización de las técnicas de organización de algún proceso productivo, lo que permite una mayor extracción de la plusvalía (Coriat, 2001:48). En términos concretos, el *taylorismo* no sólo era una tecnología o método para la racionalización del proceso de trabajo y para disciplinar a la clase obrera, sino que era también una estrategia para el crecimiento del capital. Mientras que el *fordismo* lo que hacía era trascender y superar al taylorismo desde el punto de vista económico, acelerando los cambios que se preparaban (Coriat, 2001:43-55).

Por otro lado, Boltanski y Chiapello han señalado que la flexibilidad laboral ha producido un proceso de feminización de la fuerza de trabajo y por consiguiente ha generado una transición a la acumulación flexible que ha estado enmarcada por una revolución en modo alguno progresista en el rol de las mujeres en el mercado de trabajo (Boltanski y Chiapello, 2002:178).

En este sentido, los beneficios de la flexibilidad son visibles principalmente en las empresas de matriz –masculinizados-, mientras que las desventajas de la flexibilidad se encuentra en las empresas subcontratistas –feminizadas-, es decir en algunas plantas maquiladoras. Autoras como Cuero (2012), han argumentado que la flexibilidad vía subcontratación ha generado para las obreras afrodescendientes de Villa Rica, contratadas por maquila una precarización de sus condiciones laborales, pero al igual aparecen aspectos positivos dado que la proletarización industrial bajo el modelo de maquila ha tenido sobre las subjetividades de las mujeres afrodescendientes, procesos reflexivos que comienzan a experimentar frente a las relaciones desiguales de género en las que están inscritas.

Teniendo en cuenta que en el contexto de flexibilización laboral se encuentran inscritas las condiciones laborales, siendo así el concepto de trabajo²⁴ significa “[...] cualquier actividad física o mental que transforma materiales en una forma más útil, provee o distribuye bienes o servicios a los demás, y extiende el conocimiento y el saber humano” (De la Garza, 2010:111). En las palabras De la Garza, el trabajo también podrá entenderse como la transformación de un objeto de trabajo como resultado de la actividad humana utilizando determinados medios de producción para generar un valor de uso y en ciertas condiciones un valor de cambio (De la Garza, 2010:112).

Seguidamente, aparecen los tipos de trabajo que en palabras De la Garza es el más antiguo y presente hasta la actualidad, a pesar de la acumulación de críticas, es el de trabajo informal,

²⁴ Tiene una caracterización de los tipos de *trabajo* a través de variables sociodemográficas, edad, escolaridad, estado civil, género, y otras del mercado de trabajo como calificación, número de empleados, salarios y prestaciones, e incluso por medio de las que apuntan al proceso de trabajo, como la jornada o a la regulación como existencia de contrato escrito (De la Garza, 2006:118).

seguido del no estructurado y de los más recientes de precario, decente y atípico (De la Garza, 2006:16).

Por otro lado, De la Garza define que la idea japonesa de flexibilidad se concibe no como desregulación del mercado de trabajo, sino como la flexibilidad en el proceso productivo.

En esta medida, la idea de mercado interno de trabajo es más importante que la de mercado externo y su flexibilidad (De la Garza, 2006:17).

Por lo anterior, De la Garza aclara que desde la perspectiva general, incluyendo ambas formas de flexibilización, se puede decir que es la capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción. Concretamente, las distinciones clásicas de la flexibilidad del trabajo y decir que la flexibilidad externa o numérica, remite en últimas “al ajuste flexible de la cantidad de fuerza de trabajo según las necesidades de la producción y del mercado” (De la Garza, 2000:163).

Las condiciones laborales han sido abordadas desde las ciencias sociales desde diferentes aspectos del trabajo, como la flexibilización laboral, la subcontratación, entre otros y posteriormente, habrá que reconocer que con la desaparición de las llamadas CTA y la implementación de la contratación directa por parte de los ingenios azucareros no se sabe hasta qué punto se le pueda garantizar a la fuerza de trabajo una estabilidad laboral, y es así como se va generando la flexibilización laboral y de manera transversal aparece lo que Pérez et al, también denominan:

Tercerización de la contratación colectiva de trabajo de los corteros por medio de las CTA, mediante las cuales se traslada la responsabilidad patronal de los ingenios a estas organizaciones, no puede ser una excusa para evadir este principio, debido a que el sector azucarero (ingenios y cultivadores) les corresponde garantizar las mejores condiciones laborales para los trabajadores que se ubican en el eslabón más bajo de la cadena. (Pérez et al. 2009).

El proceso de flexibilización laboral ha debilitado los derechos colectivos de algunos sectores productivos, y es así como la flexibilidad laboral, ha significado la desregulación del contrato colectivo de trabajo, la reducción de la seguridad social, la reducción de los salarios (De la Garza et al, 2001:130).

De la Garza, en su análisis teórico también identifica que, dicha flexibilización laboral ha sido considerada como parte de un proceso mundial, en el cual la misma ha dado lugar al desarrollo de empleos atípicos, al aumento de la informalidad y de la tercerización de la economía (De la Garza et al, 2001:118).

La *flexibilización laboral* ha permitido una reestructuración industrial que va generando una segmentación de género en el mercado de trabajo y una precarización en las formas de empleo a las que acceden las mujeres actualmente (De la Garza Et al, 2001:114-117).

Por otro lado, en el momento que en la flexibilización laboral se incorpora el tema de género, De la Garza et al, sostienen que:

Un enfoque de género en los estudios sobre flexibilidad, y en el que la mayoría de los estudios destacan los efectos de la flexibilidad numérica en el mercado de trabajo; concretamente, la relación entre flexibilidad y precarización del empleo lleva a analizar la manera particular en que esta afecta a las mujeres (De la Garza et al, 2001:116).

Diferentes estudios orientan a demostrar que las mujeres se encuentran más afectadas por un sinnúmero de empleos atípicos, poco calificados y mal remunerados²⁵. Por consiguiente, queda claro que De la Garza (2006:116) sostiene que dicha línea productiva de la flexibilización laboral es escasa, dado que buena parte de los estudios que hay hasta la fecha centran su interés únicamente en el efecto del empleo; argumentando que algunos han destacado que las virtudes de las formas de flexibilidad funcional se concentran en las ramas de punta y estos sectores masculinizados (automotriz, metalmecánica, química, etc.) poco han incidido en las ramas más feminizadas (De la Garza, 2001:117).

En palabras del autor, se “muestran que el lado oscuro de esa flexibilidad se ubica en las empresas subcontratistas” (De la Garza, 2001: 117). Lo que permite ver que destacados autores de las ciencias sociales determinan que a través de la lógica de la subcontratación se va sumando la flexibilización laboral en cualquier contexto de trabajo.

²⁵ Trabajos que contienen una perspectiva clara acerca de la flexibilización laboral e incorpora el enfoque de género en diferentes contextos y que son citados a lo largo de la monografía, Espino Alma (2011), De la Garza (2001-2006-2010), De la O et al (2006).

Al referirnos al concepto de subcontratación, habrá que tener en cuenta que este hace alusión a la externalización de la contratación de mano de obra, en determinado proceso productivo, pero en especial en el del corte de la caña, siendo así los aportes teóricos de Iranzo et al, permiten conocer de manera concreta cómo:

Es entendida la Subcontratación laboral y las diferentes formas de contratación donde no existe relación de dependencia o subordinación entre el contratante y el contratado, o bien esta responsabilidad es transferida a un intermediario por lo que también es definida como externalización o tercerización laboral. Reconociendo que este concepto se ha aplicado a lo largo de la historia del capitalismo; y la manera en qué los contratistas “son contratados” (Iranzo et al, 2006:272).

Otro concepto clave en el presente trabajo monográfico, tiene que ver con las condiciones laborales. De la O y Guadamarra (2006) complejizan el debate, dado que ponen en duda el supuesto sobre la construcción de cierta autonomía femenina con la sola participación en el mundo del trabajo productivo remunerado siendo así:

Las diferentes características que adquiere la división sexual del trabajo en el marco de las reestructuración productiva y organizacional de las empresas, conllevando a observar y analizar la relación presente entre las nuevas reglas que condicionan las relaciones laborales, el proceso de institucionalización de las diferencias de género y la incorporación de las mujeres en la fuerza de trabajo (De la O y Guadamarra, 2006:291).

El concepto de precariedad laboral, para Cano (2004), se puede concretar, por lo tanto, en diversas dimensiones inseguridad del empleo (la dimensión central), remuneraciones bajas e inciertas, degradación de las condiciones de trabajo e insuficiencia del sistema de protección social; generando incertidumbre, vulnerabilidad y dependencia de los trabajadores (Cano, 2004: 67).

Por otro lado, Cano destaca que desde el punto de vista conceptual, no existe una realidad de empleo y trabajo precario frente a otra no precaria, sino que las dimensiones de la precariedad están presentes en diversos grados y modalidades en las distintas formas de empleo (Cano, 2004: 67).

Finalmente, Cano argumenta que la extensión de la precariedad laboral en los últimos veinticinco años se relaciona con la proliferación de las formas “atípicas” de empleo (aquellas

diferentes del trabajo asalariado fijo y a jornada completa), lo cierto es que el cuestionamiento de los derechos y niveles de seguridad de los trabajadores ha sido general (Cano, 2004:68).

1. El concepto de trabajo y la flexibilización laboral

En las ciencias sociales, un concepto que se ha tenido en cuenta fue el que emitió Marx en su momento con respecto a la fuerza de trabajo, expresando que, es el conjunto de las condiciones físicas, e intelectuales que encierran en su corporeidad la persona y que pone en acción al producir valores de uso de cualquier tipo. Para Marx esta actividad es “existencial” del hombre, y es una “actividad libre y consciente”, y que de ninguna manera es un medio sólo para mantener su vida, sino para desarrollar su naturaleza universal²⁶.

El estudio sobre las condiciones laborales de las mujeres negras corteras de caña de azúcar en el municipio de Puerto Tejada, se inscribe en los estudios de la sociología del trabajo y en la línea de investigación sobre la flexibilización laboral desarrollada en Europa por Luc Boltanski y Éve Chiapello. Cuando se habla de Latinoamérica, la flexibilización laboral cobra importancia en la economía dado que estuvo vinculada a la aplicación de políticas neoliberales a través de la apertura económica agenciada entre las décadas de los ochenta hasta los noventa.

En tal sentido, Luc Boltanski y Éve Chiapello proponen que la llamada flexibilización laboral tiene dos importantes aspectos. El primero tiene que ver con la *flexibilidad interna*, que consiste en una profunda transformación de la organización del trabajo y de las técnicas empleadas (polivalencia, autocontrol, desarrollo de la autonomía). El segundo es la *flexibilidad externa*, que supone una organización del trabajo denominada en red en la que

²⁶ A partir de la definición de Marx, se puede entender que el conjunto de las condiciones físicas e intelectuales se debe a la energía vital incorporada en el hombre, y teniendo en cuenta que dicha energía es posible venderla bajo la forma de fuerza de trabajo en el régimen capitalista que creó las condiciones concretas para que cada propietario se convirtiera en sujeto jurídicamente libre para efectuar cualquier transacción con su fuerza de trabajo. Marx, K. (1982). El proceso de producción del capital: Sección Primera mercancía y dinero. En *El Capital: tomo I*. pág. 25-27.

las empresas encuentran recursos de los que carecen a través de una *subcontratación abundante*, así como mediante una mano de obra maleable en términos de empleo -empleos precarios, interinos, trabajadores independientes- de horarios o de duración del trabajo (tiempo parcial, horarios viables) (Luc Boltanski y Éve Chiapello 2002:300).

Boltanski y Chiapello definen la subcontratación como la estrategia mediante la cual, la empresa matriz confía la realización a un tercero de todo o parte de un producto que él mismo venderá y del cual determina las características (Luc Boltanski y Éve Chiapello 2002:304). Siendo así, para los autores, el sector de la subcontratación ha crecido en parte, gracias a dos procesos de externalización: el de las funciones de ejecución y servicios (empaquete, limpieza entre otros), y el de la contratación de la mano de obra, más conocida como *outsourcing*, con la cual la empresa matriz se libera de pagar salarios y garantizar derechos laborales a la mano de obra subcontratada (Luc Boltanski y Éve Chiapello, 2002: 305).

Por otro lado, aparecen algunas nociones que se han generado dentro de la sociología del trabajo, una de ellas es la que propone De la Garza, quien expresa que la sociología del trabajo desde sus orígenes, también le dio la mayor importancia como objeto de estudio al obrero industrial de la gran fábrica maquinizada y luego fordizada y se preocupó por sus reestructuraciones, pero poco dirigió la mirada hacia otros sectores de trabajadores (De la Garza 2006:106).

Enrique De la Garza (quien incorpora una perspectiva histórica-sociológica para el estudio del trabajo), permite ver cuatro grandes períodos en el capitalismo moderno en los que ha sido diferente el papel del concepto trabajo en las teorías sociales: un primer período que va desde la revolución industrial a la segunda mitad del siglo XIX, con el cambio de la teoría económica clásica por el marginalismo; un segundo momento que va de finales del siglo XIX a la gran crisis de 1929, de dominio de la teoría neoclásica en economía y ésta última se separa de las otras ciencias sociales; un tercer período que transcurre de la crisis de 1929 a los años sesenta, etapa en que predomina el keynesianismo en economía y se produce el acercamiento de la economía con otras ciencias sociales a través del institucionalismo. Y el último período que consiste, en el ascenso del neoliberalismo desde los años setenta a la fecha y su disputa con el nuevo institucionalismo, generando una emergencia de la postmodernidad

y logrando finalmente, establecer una comunicación entre el neoinstitucionalismo y la sociología del trabajo (Enrique de la Garza, 2000:16).

Fue así cómo durante casi todo el siglo XX, los estudios predominantes acerca del trabajo siguieron la línea que iba de los mercados de trabajo a los procesos de trabajo, a la regulación de la relación laboral y a las acciones colectivas vinculadas con el trabajo asalariado (De la Garza, 2000:148-153).

Por último y teniendo en cuenta, que en el momento que se genera la apertura económica y la hegemonía del neoliberalismo como doctrina de política económica en varios estados latinoamericanos desde los años ochenta y en el transcurso de la década del noventa, ha significado la institucionalización de nuevas reglas de juego que modificaron sustancialmente las conquistas de las luchas obreras-sindicales del siglo pasado.

Partiendo de lo anterior, el presente trabajo monográfico retoma elementos conceptuales claves -y que están estrechamente relacionados- *la noción de trabajo, flexibilización laboral o flexibilidad laboral, trabajo precario, condiciones laborales, tercerización laboral, subcontratación*, haciendo referencia a distintas formas de articulación de la relación entre empleadores y trabajadores a partir de la configuración de un modelo productivo y de acumulación de capital y sobre la base de unas instituciones sociales de regulación de conflictos, y por otro lado, la flexibilización del mercado de trabajo, referida a los cambios en los códigos y legislaciones laborales en los distintos países. En síntesis, como lo expone De la Garza:

Flexibilidad es el eslogan de la época, que cuando es aplicado al mercado de trabajo presagia el fin del empleo tal y como lo conocemos, y anuncia en cambio el advenimiento del trabajo regido por contratos breves, renovables o directamente sin contratos, cargos que no ofrecen ninguna seguridad por sí mismos sino que se rigen por la cláusula de “hasta nuevo aviso” (De la Garza, 2000: 148-177).

En ese orden de ideas, hay que tener en cuenta que cuando se habla de regulación laboral se encuentran insertos la precarización laboral y las condiciones laborales -poco favorables- para los individuos que realizan ciertas actividades. De la Garza plantea que bajo la perspectiva de la regulación del trabajo, y que en materia de leyes, contratos y otras convenciones, el trabajo en lo agroindustrial ha sido resistente, salvo, en algunos sectores, a

la firma de contratos colectivos y a la aplicación de las regulaciones laborales (De la Garza, 2006:126).

Por otro lado, en la industria, las diversas formas de flexibilidad²⁷, sobre todo las relacionadas con la tercerización, se han prestado a violaciones de las garantías laborales, pues la responsabilidad del obrero pasa a manos de terceros.

Seguidamente, otro concepto que está enmarcado en el análisis de las condiciones laborales de las mujeres negras corteras de caña, es el de trabajo precario. Siendo así, De la Garza plantea que cuando aparecen los trabajos atípicos y las diferentes discusiones que se han suscitado en torno al trabajo atípico tiene detrás la comparación con un tipo ideal de trabajo. En algunos países desarrollados, en algún período de su historia, llegó a ser mayoritario: industrial, estable, subordinado a un solo patrón y empresa, con relaciones claras de quién es el trabajador subordinado y ante quién es el patrón (relación laboral bilateral) (De la Garza, 2000: 25-27), de tiempo completo y con contrato por tiempo indeterminado, con seguridad social. Ergo, para las mujeres que trabajan en el corte de caña de azúcar, en calidad de subcontratadas, no aplica ningún tipo ideal de contrato, pues ellas están inmersas en un contexto de extrema precariedad, con salarios bajos y sin acceso al sistema de seguridad social integral vigente en Colombia²⁸.

²⁷De la Garza plantea que desde el punto de vista del concepto de trabajo busca un acuerdo productivo entre el capital y el trabajo en un nivel descentralizado, debido a que la *flexibilidad* es mayor en la negociación obrero patronal; aceptando una nueva situación del mercado (abierto, competido y globalizado), y lo que en últimas permite el éxito productivo es la flexibilidad laboral (De la Garza, 2000:25).

²⁸ Según el código Sustantivo del Trabajo vigente para Colombia, todo empleador está en la obligación de afiliar a sus empleados al Sistema de Seguridad Social Integral que se entiende: El sistema de seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollan para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad a través de la afiliación a Salud, Pensiones y Aseguradora de Riesgos Laborales. Tomado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104#0>.

Por consiguiente, bajo la misma perspectiva y en contraposición, el trabajo atípico sería el no subordinado a un solo patrón²⁹, o integrado a una sola empresa, sin contrato por tiempo indeterminado, sin tiempo completo, desprotegido, riesgoso, pero no necesariamente precario, también aquellos en los que el cliente está implicado directamente en la producción.

El concepto de flexibilidad laboral ha sido clave para entender los cambios en las relaciones laborales. Para De la Garza este concepto ha suscitado una discusión en las ciencias sociales, dado que se ha intentado comprender si la flexibilización laboral está asociada con un tipo de relaciones entre el capital y el trabajo;

Pues la tendencia de la flexibilización de las relaciones laborales es una necesidad frente a la globalización de las economías, si con la flexibilización en el mediano plazo todos, obreros y patrones ganan (De la Garza, 2000:152).

Se puede confirmar que el fenómeno de la flexibilización laboral en Colombia se ha ido generalizado en los últimos años, en diferentes sectores productivos y uno de ellos es el sector de la agroindustria de la caña de azúcar, en el preciso instante que inicia el proceso productivo con la siembra, el riego, el corte y finalmente la producción de azúcar en las plantas de cada ingenio.

Por lo tanto, la relación de la subcontratación establecida entre los contratistas del sector y las mujeres corteras de caña, se integran con el fenómeno de la llamada flexibilización laboral³⁰; dado que el enganche de mujeres en un oficio que ha sido y sigue siendo altamente masculino, responde básicamente a que en la actualidad muchos productos Colombianos requieren de la caña de azúcar, lo que genera una alta demanda en la producción. Sin embargo, la fuerza de trabajo con la que cuentan los ingenios es insuficiente, siendo así, los contratistas se ven obligados a subcontratar o enganchar más fuerza de trabajo, en este caso

²⁹ La expresión "patrono" se entiende reemplazada por el término "empleador", de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 107 de la Ley 50 de 1990. Tomado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104#0>.

³⁰ Se hace necesario reconocer que el tema de la flexibilización laboral cada vez cobra más vida en diferentes sectores de la producción Colombiana, para De la Garza, dichos cambios se ven *contemplados en los cambios de las legislaciones laborales, las transformaciones de la contratación colectiva y la ruptura o debilitamiento de los pactos corporativos, entre sindicatos* (De la Garza, 2006:110).

femenina con sueldos más bajos, lo que en últimas deja ver la relación directa con los bajos costos de la producción de la caña de azúcar, generando rentabilidad y sostenibilidad a los ingenios azucareros, pero con una precarización laboral de la mano de obra femenina.

Bajo la misma línea de la sociología del trabajo y teniendo en cuenta los planteamientos de Boltanski y Chiapelo (2002), en el sentido que los discursos de las nuevas formas de gestión empresarial –acompañados de una recuperación del control sobre la organización de la producción por parte de la dirección de las empresas- apuntan a la promoción de formas flexibles de organización del trabajo que “en la actualidad pueden ser alcanzadas desarrollando un proyecto de realización del sujeto individual, que vincule el culto al rendimiento personal y la exaltación de la movilidad a concepciones reticulares del vínculo social”. Para los autores, el discurso empresarial para promover las CTA se construye a partir de elementos generales que apelan a la favorabilidad para las “libertades” individuales, el alto nivel del “progreso” material, la “eficacia y eficiencia” en la satisfacción de las necesidades sociales, como premisas básicas que conforman -y son tomadas- de la ideología que justifica y legitima el nuevo espíritu del capitalismo (Boltanski y Chiapelo 2002:33). Al mismo tiempo, los autores destacan que esta ideología es un conjunto de creencias compartidas, e inscritas en instituciones, comprometidas con acciones y, de esta forma, ancladas en lo real.

La perspectiva del “nuevo espíritu del capitalismo” permite entender la enorme expansión del fenómeno de las CTA³¹, por los beneficios que representa esta modalidad de enganche laboral para los empresarios con la reducción de costos laborales y la supresión del actor sindical, sobre todo cuando se trata de un uso intensivo de mano de obra. Según los autores:

Estas orientaciones de la nueva gestión empresarial son a menudo presentadas, como ya hemos visto, como un esfuerzo por orientar el mundo del trabajo en un sentido más humano.

³¹ La particularidad que tienen las CTA, que se encuentran articuladas con los ingenios azucareros, no sólo es que los ingenios logren desprenderse de una parte de las obligaciones laborales cuando contratan mano de obra bajo este modelo; pues lo que llama la atención que al mismo tiempo desplazan hacia los mismos trabajadores el cumplimiento de actividades en la división del trabajo en el proceso productivo al nivel práctico dentro de los lotes cañaduzales.

Pero pueden dar pie, sin embargo, a nuevas posibilidades de explotación (Boltanski y Chiapelo, 2002:151).

Ciertamente, el concepto de la flexibilidad es un fenómeno complejo que cada vez más logra integrarse en la sociología del trabajo, además es interpretado y aplicado de diversas formas, en diferentes contextos sociales, que resultan ser determinantes, como lo son, las condiciones sociales, culturales y económicas, en determinado sector productivo.

Finalmente, se puede entender que la flexibilidad permite trasladar sobre los asalariados, así como sobre los subcontratistas y otros prestadores de servicios, el peso de la incertidumbre del mercado laboral, por lo tanto en palabras de Boltanski, la flexibilidad puede a su vez descomponerse en una *flexibilidad interna* basada en una profunda transformación de la organización del trabajo y de las técnicas empleadas en la empresa, y la *flexibilidad externa*, supone una organización del trabajo denominada en red; siendo así las empresas acuden a la subcontratación laboral³², generando una precarización de los empleos (Boltanski y Chiapelo 2002:300).

2. Género, mujer y trabajo

Analizar la participación laboral femenina sin tener en cuenta las condiciones físicas ni materiales que se generan a través de estereotipos de género, es opacar posibles líneas de estudios que llevarían a una mayor y mejor comprensión sobre el fenómeno de la subordinación social de las mujeres. En tal sentido, reconociendo los diferentes aportes teóricos que se han hecho desde las ciencias sociales sobre el concepto de género, pues se ha convertido en una herramienta analítica de reciente creación. Desde la perspectiva de género, los conceptos de trabajo y empleo requieren una especial distinción al menos por tres razones (Espino, 2011:86).

³² Cuando se crean nuevas formas de contratación que refuerzan la desintegración de la “comunidad de trabajo”, “contribuyen a crear confusión sobre quién debe ser el destinatario de las reivindicaciones (¿Quién es el verdadero patrón?), a reducir gravemente la capacidad de negociación de los asalariados y a devolver a la empresa un “margen de actuación” con respecto a la situación en la que el conjunto de trabajadores depende de una única entidad”. Boltanski, Luc y Chiapelo, Eve (2002:379-380).

En primer lugar, debido a que la interacción de ambas nociones (trabajo y empleo), resultan ser un factor condicionante de la vida de hombres y mujeres de manera diferente; en segundo lugar, porque esa distinción contribuye a identificar el aporte económico global de las personas y en particular de las mujeres; y en tercer lugar, porque como se desarrolla en adelante, para analizar la problemática del empleo femenino es indispensable relacionar ambos conceptos (Espino, 2011:87).

A pesar que la presencia femenina suele ser proporcionalmente mayor en los puestos de trabajo informal y precario, Guadarrama argumenta que:

La construcción de las identidades en mujeres no se limita solamente a la formación y transmisión de saberes, las diferencias de género, clase, etnia etc., permiten el ingreso al mercado de trabajo y las características de su mundo familiar, todos estos factores actúan de manera muy importante en la estructuración de las identidades atravesadas por el trabajo (Guadamarra, 2007:215).

La presencia femenina en el mundo productivo tiene un valor significativo, a raíz de que las mujeres han logrado posesionarse en oficios de tipo masculino a fin de tener ingresos para sostener su hogar, aunque como lo sostiene Castañeda, una lógica de la igualdad es decir, donde todos y todas persiguen el mismo objetivo, maximizar sus ingresos, haciendo que las mujeres más vulnerables sean menos aptas para la competencia en el mercado laboral; y esto es aprovechado por el mercado para incorporar mano de obra barata con sólo promesas de mayores beneficios. En palabras de Castañeda, cuando aparecen ciertos procesos de “individuación” que se pueden diferenciar de las necesidades y aspiraciones de las personas; la pluralización de los proyectos, estilos, ritmos de vida y de las formas de familia, influyen en la articulación de una oferta importante de fuerza de trabajo flexible, diferenciadas según edad, género y medio social (Castañeda, 2009).

Teniendo en cuenta que, cuando las mujeres están insertas en contextos culturales, en los que ellas tienen una fuerte presencia de modelos de género tradicionales y cuyos proyectos laborales en algunos casos, representan un cambio respecto de modelos familiares más cercanos. Para Godoy y Estecher (2008), es posible esperar que la convivencia entre el trabajo productivo como referente identitario y otros soportes femeninos más tradicionales, sea particularmente difícil. Por lo tanto, las condiciones materiales y objetivas (inserción

laboral) como a las subjetivas (modelos familiares y de género), en conjunto demandan de las mujeres particulares esfuerzos y tensiones para integrar ambas experiencias (Godoy y Estecher, 2008:194).

Por otro lado, Arango (1995) se ha referido sobre las interrelaciones entre identidad femenina e identidad masculina en el proceso de construcción de la identidad obrera, es así como en el siguiente trabajo monográfico se hace necesario reconocer que este grupo de obreras negras juega un papel fundamental, pues permite mostrar cómo la mujer obrera se convierte en un tema central en los actuales discursos, propuestos por la economía política, los filántropos y el movimiento obrero, los cuales condenan el trabajo de la mujer fuera del hogar (Arango, 1995:22). Se cuestiona, entonces, la aproximación a la mujer desde una visión centrada exclusivamente en la subordinación, se analizan las relaciones entre distintas categorías de mujeres y se reconoce la heterogeneidad de sus posiciones y la diversidad de sus experiencias en relación con su clase social, su pertenencia regional, étnica o religiosa, así como con los distintos momentos de su ciclo de vida, sumado a esto ella propone introducir algunas aproximaciones a la subjetividad y a la constitución de los sujetos femeninos (Arango, 1995:22).

Finalmente, las discusiones sobre la identidad y la subjetividad se desarrollan simultáneamente con la incorporación de la categoría "género" por parte del feminismo anglosajón para referirse a la construcción social de lo femenino y lo masculino. Con respecto al concepto de género se abren nuevas perspectivas para el análisis de la situación de las mujeres, al poner el énfasis en las dimensiones relacionales y en el carácter cultural y cambiante, cuestionando hasta cierto punto las definiciones esencialistas o victimizantes. En palabras de Arango:

El aspecto relacional del concepto género, implica estudiar, en primer lugar, la condición y/o posición de las mujeres como parte de las relaciones de género y en segundo lugar, inscribir estas relaciones en un marco que incluye otras relaciones igualmente discriminatorias como aquellas determinadas por clase, etnia, edad, orientación sexual, ciclo de vida, religión, entre otros (Arango, 1995:18).

3. Mujeres negras y trabajo

En enero de 1868, cuando Susan B. Anthony publicó el primer número de Revolution, las mujeres trabajadoras, cuyo ingreso masivo en la fuerza de trabajo acababa de producirse, habían comenzado a defender visiblemente sus derechos. Durante la guerra civil, el número de mujeres blancas que trabajaba fuera de sus hogares había alcanzado cotas desconocidas hasta entonces. En 1870, aunque el 70 por 100 de las trabajadoras eran empleadas domésticas, una de cada cuatro trabajadores no agrícolas era mujer. Dentro de la industria de la confección, ya había mayoría de mujeres. En esta época, el movimiento obrero era un poder económico inmerso en el acelerado proceso de crecimiento y estaba integrado nada menos que por treinta sindicatos organizados en escala nacional. Sin embargo, dentro del movimiento obrero la influencia del machismo era tan poderosa que únicamente las organizaciones tabaqueras y del sector de la imprenta habían abierto las puertas a mujeres³³.

Las interrelaciones entre género, identidad trabajo en América Latina, remiten a indagar estudios de género y trabajo, que analizan la participación femenina en el mercado laboral en el marco de la sociología, antropología y la economía. En este orden de ideas, Arango, expone que en el análisis aparecen dos grandes polos: el primero es de orden teórico y el segundo de orden político que se entrelazan con las teorías de la modernización y la crítica feminista marxista (Arango, 2004:238).

Para la década de los setenta, este fenómeno se relaciona con la participación de las mujeres en el proceso de urbanización y en las migraciones rural-urbanas y su vinculación al servicio doméstico y al sector informal. En la década de los ochenta, se abre el debate sobre la división internacional del trabajo que da paso a la globalización, lo que en palabras de Arango incluye además temas como la transformación de procesos productivos en las empresas y la introducción de nuevas tecnologías y prácticas gerenciales, las cuales conllevan a que:

Las investigaciones feministas se interesen por el impacto de estos procesos en la división sexual del trabajo en las empresas, la reconstitución de segmentaciones ocupacionales con

³³Para contextualizar las diferentes conquistas que han logrado las mujeres negras a lo largo de la historia norteamericana en diferentes escenarios, pongo a manera de introducción un fragmento del capítulo *Mujeres obreras, mujeres negras y la historia del movimiento sufragista*. En. *Mujeres, raza y clase*. (Davis, Ángela, 2004:141).

base en el género, la calificación y descalificación de la fuerza de trabajo femenina (Arango, 2004:238).

Para la década de los noventa, el tema de la flexibilización laboral y la precarización del empleo, presentes desde la década de los ochenta, según Arango, añade, además que el estudio del desempleo y los fenómenos de exclusión y la polarización social, son el resultado de la reestructuración productiva y las políticas de ajuste (Arango, 2004:238).

En general, para Arango, durante los últimos diez años, se ha logrado ampliar el espectro disciplinario, al tiempo que la introducción de la categoría género modifica la perspectiva centrada anteriormente en la división sexual del trabajo (Arango, 2004:238).

Por lo tanto, la categoría de género obliga a pensar de manera relacional y procesual para dar cuenta de la producción, reproducción o transformación de las relaciones de género. Dicha categoría obliga a pensar en los varones como sujetos condicionados por el género, y proporciona criterios para entender no sólo las relaciones sociales simbólicas entre los sexos, sino también las que tienen entre sí distintas categorías de mujeres u hombres (Arango, 2004:239).

Por consiguiente, los enfoques victimizantes, o de la debilidad, que enfatizaban las desventajas sociales de las mujeres, son reemplazados por aproximaciones más complejas que dan cuenta de las ambivalencias y las posiciones relativas de poder, resistencia o sumisión en distintos contextos (Arango, 2004:239).

Arango argumenta que cada vez más aparecen nuevas generaciones de trabajadoras, y traen de la mano empobrecimiento, y exclusión, en ciertos sectores asalariados, cuyas condiciones de vida y trabajo están afectadas por las políticas de ajustes, y por la crisis económica que ha estado presente en todas las regiones. Arango sostiene que:

La construcción de una identidad femenina, en el espacio laboral, ha interesado para analizar las dificultades que encuentran las mujeres para construir una identidad como trabajadoras y mujeres en un universo laboral masculino (Arango, 2004:242).

En conclusión, en palabras de Arango, la influencia de corrientes feministas de la diferencia también ha contribuido a modificar algunos enfoques liberales y marxistas que destacan las

particularidades de las experiencias femeninas más allá de la comparación desventajosa con las posiciones masculinas (Arango, 2004:241).

Por otra parte, los mercados laborales de América Latina presentan algunos rasgos de carácter estructural tales como la alta proporción de trabajadores afectados por la informalidad, la precariedad y el subempleo. Estos rasgos guardan una estrecha relación con el fenómeno de la pobreza y la característica desigualdad de la región en múltiples dimensiones. Autores como Espino, exponen que la participación en el empleo de hombres y mujeres se diferencia en varios aspectos, que resultan en posibilidades desiguales de elegir, que a su turno inciden en los resultados obtenidos en términos de bienestar y autonomía personal (Espino, 2011: 86).

Para De la O et al, la feminización de la fuerza de trabajo corresponde a tres coyunturas que coinciden con los procesos de restructuración económica: *la flexibilización, las relaciones laborales y la globalización de los mercados*. La primera de las tres coyunturas se alude a la deuda y a la transición del modelo de desarrollo económico de proteccionistas a exportador en los años ochenta. Es así como en ese contexto, aparece la flexibilización laboral, como una estrategia clave para la salida de la crisis, a través de ajustes en las relaciones entre el Estado, las empresas y los trabajadores³⁴. La segunda coyuntura, se refiere a la entrada masiva de mujeres al mercado de trabajo durante la primera mitad de la década de los noventa, en medio de una situación caracterizada por el desempleo y los bajos salarios como producto de las políticas de ajustes. La tercera y última coyuntura corresponde a la nueva ola de ajustes de la segunda mitad de los noventa y principios de siglo, siendo así en esta coyuntura la flexibilización se asocia con el nuevo esfuerzo de las empresas para aumentar su productividad y mantener sus niveles de competitividad (De la O et al, 2006: 289).

Teniendo en cuenta, que las circunstancias en las que emerge la participación femenina en el mercado laboral, pone de relieve según lo expresan las autoras, una doble desigualdad de la división sexual del trabajo en la vida reproductiva y productiva de hombres y mujeres. Siendo así, la segregación de las mujeres en el mundo de la producción parece ahora un asunto

³⁴ En palabras de las autoras, el cambio del modelo económico y de las reglas que regulan las relaciones laborales tuvo importantes consecuencias en la institucionalización de las diferencias de género y en la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo.

superado, sin embargo la apertura de las economías al trabajo femenino conllevan a nuevas formas de segregación, provocadas por las desigualdades no resueltas (De la O et al, 2006:303).

Seguidamente, las autoras perfilan su análisis con el concepto de la *flexibilización laboral* que se ha ido transformando con el pasar de los días, el cual ha constituido una especie de concepto-matriz, dado que comprende de manera transversal el mercado de trabajo con respecto a las nuevas relaciones sociogenéricas producidas en el contexto de la flexibilización laboral, y de las estrategias empleadas por muchas empresas para salir de la crisis a través de la reducción de costos y la subcontratación de fuerza de trabajo (De la O et al, 2006:304).

Para las autoras, tener actualmente una visión más adecuada sobre la flexibilización laboral en la realidad latinoamericana, que ha funcionado como un mecanismo para trasladar a los trabajadores los costos de las fluctuaciones coyunturales en la economía y la producción y ha puesto en entredicho a la legislación relativa al trabajo, los horarios, los salarios, y la protección social, favoreciendo el uso de formas de empleo menos costosas como el trabajo temporal, autónomo y parcial (De la O et al, 2006:303). Es así como la flexibilidad ha provocado la aparición de formas de trabajo situadas en la frontera de la inactividad, con efectos claros en la calidad del empleo y fomentando la aparición de pobres como empleados (De la O et al, 2006:304).

De acuerdo con las autoras la representación de las mujeres en las formas de empleo atípicas y precarias, siguen ahondando las desigualdades entre hombre y mujeres. Lo que hace patente las diferencias de género instituidas a la luz de la flexibilidad laboral (De la O et al, 2006:304).

En resumen, para las autoras aún falta mucho por indagar sobre esta realidad que suele ser algo contradictoria, dado que por un lado abre nuevas oportunidades para las mujeres, pero al mismo tiempo las excluye de un trabajo digno (De la O et al, 2006:304).

Finalmente, Laba V (2003), también se ha referido con respecto a la feminización de la fuerza de trabajo, planteando que en la sociología del trabajo, la incorporación de la perspectiva de género ha permitido un análisis de recientes fenómenos que han ido apareciendo tales como, *la reestructuración económica, la flexibilización laboral y la*

globalización de mercados laborales, entre otros, donde se evidencia y se caracteriza el papel que vienen jugando las mujeres en las actividades productivas remuneradas, lo que permite introducir, nuevas formas de análisis, como por ejemplo, la segmentación ocupacional por sexo, la subvaloración del trabajo femenino y las múltiples formas de precarización del empleo de mujeres (Laba V, 2003, 104-106).

4. Estado del Arte

El estudio sobre las condiciones laborales de las mujeres negras corteras de caña de Puerto Tejada Cauca está inscrito en el campo de la sociología del trabajo. Existen resultados de investigaciones que dan cuenta hasta el momento sobre aspectos del trabajo en términos de contratación laboral y la descripción de las diferentes actividades y particularidades del trabajo que se presentan en los lotes cañaduzales.

Teniendo en cuenta que hasta la fecha hay diferentes investigaciones, las cuales tienen incorporadas de manera transversal el componente de género, con una mirada sociológica en un contexto altamente masculino –en la revisión documental que realicé, no encontré estudios específicos sobre la vinculación de mujeres en el sector de la agroindustria de la caña en Colombia-. Los estudios que aquí se presentan, son una muestra de la importancia que ha adquirido la sociología del trabajo en diferentes contextos y brindan algunas nociones frente al tema como los trabajos de: Bonilla (1982), González et al (1996), Castaño (2008), Cuero (2012), Giraldo (2013).

Bajo la perspectiva de la sociología del trabajo, referida al contexto de la caña de azúcar, en la región nortecaucana, Bonilla (1982) determinó la forma como el sistema de contratación indirecta se constituye en un mecanismo particular para incrementar el nivel de explotación de la fuerza de trabajo, logrando sistematizar la contratación indirecta de la fuerza de trabajo como un mecanismo para elevar las condiciones de explotación de los trabajadores argumentando, cómo opera la lógica de contratación indirecta por medio de contratista de la región. Siendo así:

El enganche de hombres en los ingenios, por medio de contratistas pretendiendo brindar una conceptualización, en términos de fuerza de trabajo, salario, relaciones de producción y la explotación de la fuerza de trabajo, que permita relacionarlas entre sí, pero también se discuten el desarrollo de la agroindustria azucarera y la formación del proletariado en la zona

nortecaucana, mostrando a grandes rasgos cómo surgió esta agroindustria en los años 50 y la manera como se fue dando el desarrollo de la misma en este sector (Bonilla,1982:1).

La contratación indirecta de trabajo en el sector cañicultor nortecaucano es un sistema mediante el cual los ingenios se proveen de mano de obra para las faenas de campo a través de los llamados contratistas independientes, sin establecer relaciones contractuales de tipo laboral con la fuerza de trabajo. Está estructurado con base en componentes interrelacionados y funciona de acuerdo a divisiones del trabajo entre los agentes sociales involucrados - propietarios y mandos altos de los ingenios contratistas y trabajadores- (Bonilla, 1982:2).

Para Bonilla, dichos componentes que encierran el sistema son: los medios de producción en su forma amplia, los procesos económicos complejos, los procesos político-jurídicos que garantizan su mantenimiento, por otro lado los procesos ideológicos constituidos entre otras cosas por los intereses de los agentes participantes en el sistema y por último, las personas involucradas directamente en el mismo (Bonilla 1982:6-8).

En ese sentido, Bonilla destaca que las desventajas que ella logra percibir frente a la contratación de los corteros de caña, se centran esencialmente en la inestabilidad que genera el contrato indirecto, pues la doble explotación a que están sometidos por ese sistema, en el recorte de las prestaciones sociales a que tiene derecho todo trabajador colombiano, en la imposibilidad para formar organizaciones reivindicativas y en las escasas oportunidades para que lleguen a formarse una conciencia obrera que les permita a su vez poner en claro las condiciones de explotación en las que se encuentran (Bonilla, 1982:62-64).

En conclusión, Bonilla pretendió con su estudio efectuar un análisis objetivo del sistema de contratación indirecta de la fuerza de trabajo en el sector cañicultor, de manera que en palabras de la autora, le permitió conocer las condiciones socioeconómicas y laborales en las que están inmersos los corteros de caña de la región nortecaucana y abrir el debate frente al tema de la subcontratación vista como la manera de vender la fuerza de trabajo, para mejorar su calidad de vida. En ese orden de ideas, el trabajo de Bonilla le brinda insumos a la presente monografía en aspectos conceptuales frente a la contratación que siempre se ha empleado en el sector azucarero y hacer algunas comparaciones para saber si ha cambiado o por el contrario se mantienen iguales.

Otro estudio inscrito dentro de las ciencias sociales, da cuenta acerca del fenómeno de los corteros de caña en el municipio de Puerto Tejada. González et al (1996) analiza de manera detallada el cortero de caña del municipio de Puerto Tejada y hace un análisis exhaustivo acerca de la inserción socio-laboral del trabajador rural en el sistema de producción agroindustrial (González et al, 1996:2).

Los corteros de caña en su mayoría son gente negra sin estudios de primaria ni bachillerato terminados, siendo estos factores determinantes que influyen a la hora de reclutar la fuerza de trabajo, para realizar labores del campo y como no requieren de mayor especialización y entrenamiento, pues la destreza y agilidad se adquieren en las mismas plantaciones y muchas veces se aprende desde la infancia o viendo algunos de sus compañeros en campo (González et al, 50).

Para González et al, la verdadera escuela del corte de la caña y sus maestros se encuentra en las plantaciones, entre las trochas de caña, y en últimas son los mismos obreros los que enseñan a sus compañeros y capacitan a las nuevas promociones (González et al, 1996:51).

Para las autoras, la dureza de las labores y las condiciones en que diariamente tiene que debatirse el proletariado son las que en últimas califican la mano de obra, entendiéndose que la calificación y capacitación en el cañal se reducen, sobre todo para el corte y alce al logro de una enorme resistencia física. Lo que les permite identificar cómo eran sus condiciones laborales para esa época y determinar que por las condiciones - malsanas del cañal y la intensidad y dureza de las labores, arrancan diariamente toda la energía física (González et al, 1996:56).

Seguidamente, las autoras puntualizan cómo se da la lógica de contratación para algunos ingenios como Manuelita, Castilla, Incauca, entre otros; argumentando que todos los trabajadores de fábrica, sin excepción alguna, son enganchados directamente por la empresa mediante un contrato colectivo, escrito y a término fijo de 12 meses. Teniendo en cuenta que el contrato por terceros o sea la modalidad de enganche mediante contratistas, no tiene lugar en la fase industrial. Este contrato, que se celebra a término fijo, goza de cierto carácter permanente, lo que permite explicar en gran medida la estabilidad laboral de los corteros de la caña, a través de su rendimiento en el corte y una vez pasan el período que es estipulado por el contratista del sector.

Los principales hallazgos del trabajo realizado por González et al, apuntan a que esencialmente los empresarios se ven obligados a continuar con los corteros de caña por la rapidez con que cortan la caña en “mangualas³⁵” es decir entre 10 y 15 corteros en una suerte de caña. Seguidamente, las autoras sostienen que el problema más grave que afronta el Cauca es el permanente déficit de personal para ejecutar la labor, a los frentes de corte ingresa anualmente un promedio aproximado de 450 a 500 hombres a los cañales.

Seguidamente, en la línea de la sociología del trabajo, aparecen textos como el de Castaño (2008), da cuenta de la implementación de las CTA en el Ingenio Mayagüez, ubicado en Candelaria Valle, y su impacto sobre las condiciones laborales de los trabajadores de la zona de campo y empaque en este Ingenio en medio del contexto de la flexibilización o tercerización laboral en los diferentes sectores económicos del país.

El trabajo de Castaño muestra además que el fenómeno de la des-laboralización a partir del cambio institucional del tipo de contrato laboral a través de las CTA, es una nueva forma de establecer una configuración legal de los compromisos y responsabilidades de las partes en una relación laboral que es invisibilizada en términos institucionales (2008:90). Sostiene que es importante insistir que a través de mecanismos de subcontratación laboral como las CTA, las grandes empresas no sólo evitan el vínculo laboral directo con los trabajadores, sino también las implicaciones que conlleva en términos de la seguridad social entre otros. Es así como en el caso de los ingenios azucareros esto les permite a los empresarios ahondar en la capacidad de realizar en cierta medida un ajuste flexible de la cantidad de fuerza de trabajo según las necesidades de la producción y del mercado.

Castaño muestra un panorama amplio con respecto a la puesta en práctica de las CTA, en el ingenio Mayagüez, en ese sentido sostiene que,

Las CTA, han logrado posesionarse como mecanismo de subcontratación para los empresarios de los distintos sectores de la economía, pero que hay ciertos sectores de la

³⁵ Es la manera como llama el capataz al grupo de obreros que coordinan sus movimientos para el corte y alce la caña de azúcar. Tomado de:
<http://cms.univalle.edu.co/socioeconomia/media/ckfinder/files/los%20trabajadores%20de%20la%20ca%C3%B1a%20y%20la%20contratacion%20indirecta.pdf> LOS TRABAJADORES DE LA CAÑA Y LA CONTRATACIÓN INDIRECTA María de Restrepo. Consultado 26/01/2015

producción, como el del azúcar, que han avanzado en el uso de este mecanismo de tercerización laboral. (Castaño, 2008:44-45).

Castaño sostiene, que con el surgimiento de grandes cooperativas de trabajo asociado que prestan servicios de mano de obra calificada para distintos ingenios, por ejemplo, para el manejo de máquinas cosechadoras de caña, tractomulas, máquinas de alce de caña, tractores para preparación del terreno, y para contratar servicios en labores de torno, soldadura, electricidad, etc. Son las que irán desplazando el enganche de la fuerza de trabajo para diferentes actividades en los lotes cañaduzales.

Por último, el trabajo de Castaño aporta a la siguiente monografía algunos antecedentes con respecto a la implementación y la puesta en práctica de las CTA en el ingenio Mayagüez y teniendo en cuenta que las mujeres corteras de caña no son contratadas actualmente a través de cooperativas, sino por acuerdos estrictamente verbales, los cuales no les garantizan estabilidad laboral.

Finalmente, se muestran los resultados de dos investigaciones más recientes Cuero (2012) y Giraldo (2013), las cuales le brindan a la presente monografía aportes de tipo analítico, para el análisis de las condiciones laborales de las mujeres corteras de caña.

La primera investigación es la de Cuero (2012) en la que se evidencia la participación femenina en un contexto de maquila, y se estudian las condiciones laborales de un grupo de mujeres obreras en un contexto de flexibilidad laboral el caso de una planta maquiladora farmacéutica en Villa Rica, Cauca.

En este trabajo, de corte cualitativo, describe la manera cómo se configuran y reconfiguran las condiciones laborales de un grupo de mujeres obreras que trabajan en una planta maquiladora, bajo condiciones de subcontratación generadas por el actual fenómeno de flexibilidad laboral presente en Colombia.

En su análisis, Cuero aborda la relación de subcontratación establecida entre la empresa contratista de intermediación de empleo temporal Ingeniería en Manualidades y una reconocida empresa farmacéutica vallecaucana, viendo los efectos claros de la subcontratación y de la flexibilidad laboral de un grupo de mujeres obreras, es así como se puede ver la manera cómo se configuran y reconfiguran las condiciones laborales de este

grupo de mujeres en relación con sus condiciones socioculturales de vida y con la modalidad de subcontratación (Cuero, 2012:6).

Para Cuero, el proceso de la flexibilización laboral que viven un grupo de obreras permite ver cómo se reconfigura la proletarización de una nueva realidad laboral industrial en Villa Rica, sin desconocer los efectos negativos del modelo maquilador que configura condiciones laborales precarias para la población obrera de este municipio.

Seguidamente, para la autora, la flexibilización y subcontratación han generado para las obreras afrodescendientes de Villa Rica, contratadas por la maquila, una precarización de sus condiciones laborales que se manifiestan en la pérdida de garantías sociales y en bajos salarios, viviendo una situación social precaria tanto en el espacio de trabajo como en su vida cotidiana (Cuero, 2012:150).

El principal interés de Cuero es que otros investigadores puedan ahondar en las formas como se articula la producción y la reproducción en la experiencia de las mujeres obreras industriales, y en las formas en que se manifiesta la dominación masculina en la diferenciación de los roles femeninos y masculinos en el espacio de trabajo (Cuero, 2012: 152).

Posteriormente, Cuero muestra de manera clara y concisa las dimensiones de clase social, raza y género, que en palabras de otros académicos sería un enfoque de interseccionalidad, dado que muestra cómo las mujeres negras, que trabajan en la empresa de maquila, no tienen todas las garantías laborales en términos de estabilidad. Por lo tanto, el trabajo de Cuero permite nutrir la presente monografía, dado que hasta la fecha no aparecen resultados de investigaciones que sirvan de base para guiar el análisis de las mujeres negras corteras de caña.

En términos generales, el trabajo de Cuero aporta a esta monografía líneas claves para el análisis de las condiciones laborales, pues parte de sus hallazgos se dirigen a las garantías sociales y los derechos laborales que permiten la reproducción de su fuerza de trabajo de las mujeres obreras que definen su calidad de vida (Cuero, 2012: 152).

Finalmente, el trabajo de Cuero determina que el tipo de subcontratación de las obreras afrodescendientes ha generado por un lado, la precarización de sus condiciones laborales, por

la pérdida de las garantías sociales y los bajos salarios; por otro lado, ha tenido un efecto positivo sobre las subjetividades del grupo de mujeres. Además, permite conocer de manera detallada, el tema de la flexibilización laboral y el papel que juega la mujer afro en un proceso productivo.

Una segunda investigación, quizá la más reciente es la realizada por Giraldo (2013), en la que se efectúa una caracterización de un grupo de mujeres obreras del norte del Cauca. Estudio de caso, en una empresa de Villa Rica.

Este trabajo permite ver las diferencias con respecto a otros estudios cualitativos en términos analíticos y metodológicos, dado que hace una caracterización de los tipos de obreras, de baja cualificación de una empresa de Villa Rica, Cauca, teniendo en cuenta algunas variables sociodemográficas, las relaciones laborales y el ambiente laboral que contribuyen en la conformación de algunas tipologías, o por lo menos, permite caracterizar al grupo de mujeres en relación con su trabajo (Giraldo, 2013:12).

El trabajo de Giraldo contiene tres aspectos fundamentales que permiten una mejor comprensión del tema de la flexibilización laboral y el estudio de las condiciones laborales de un grupo de obreras. El primero de los aspectos refiere al proceso de industrialización vivido en el norte del Cauca a través de la Ley Páez, que en los últimos años ha generado la proletarianización de la mano de obra afrodescendiente en la región. El segundo aspecto analiza las condiciones laborales en un contexto de flexibilidad laboral de las mujeres obreras, en las que se hallan inmersas todas las operarias, pero que varían en la intensidad, haciendo que unas obreras se expresen más fuertemente que otras. Por último, las variables étnico-racial y de género las cuales son consideradas claves, puesto que la mujer afrodescendiente presenta rasgos muy particulares en su grupo social (Giraldo, 2013:6).

Desde luego, estos tres aspectos permiten conocer de manera detallada las condiciones laborales en las que se encuentran un grupo de obreras que trabajan en un contexto de flexibilización laboral, que va de la mano de unas condiciones laborales precarias, y además muestra cómo las mujeres que tienen trabajos fijos gozan de mejores salarios, honorarios y garantías laborales a diferencia de las trabajadoras indirectas (Giraldo, 2013:166), Giraldo sostiene que en esa medida, se notan dos niveles distintos en los que se expresa la flexibilidad, uno más precario que el otro (Giraldo, 2013:186).

Por último, el trabajo de Giraldo, se desarrolla a través de la aplicación de 180 encuestas, permite conocer de manera detallada el perfil de las mujeres afrodescendientes en aspectos demográficos y económicos, dado que el autor logra situar a las obreras en un contexto más amplio como es el trabajo y el hogar (Giraldo, 2013:188).

En conclusión, las variables de raza, clase y género juegan un papel determinante para la presente monografía, dado que dichas variables se inscriben en lo que se conoce como la interseccionalidad, pues son mujeres negras que trabajan en una empresa de maquila y tienen un trabajo inestable y con sueldos más bajos.

Finalmente, de los trabajos empíricos de Cuero (2012) y Giraldo (2013), permiten analizar la relación que existe entre las condiciones laborales *-objetivas de trabajo-* que corresponden a la precariedad laboral, cualificación y la flexibilización de las condiciones laborales. Y por último, las subjetividades las cuales cobran un valor esencial, pues aparecen como un patrón lineal en ambas investigaciones, y de manera determinante concluyen que, a mayor deterioro de las condiciones objetivas del trabajo, se genera una subjetivación negativa del trabajo.

*...La caña dulce entreverada y no falta por demás
el café de tallo alto, la albahaca negra para el
sancocho y el cimarrón ni se diga...*
Mina Díaz Imelda³⁶

CAPÍTULO II

LA CAÑA Y LA GENTE NEGRA EN EL NORTE DEL CAUCA

El presente capítulo tiene como propósito mostrar, desde una mirada sociohistórica la llegada de la caña de azúcar en el municipio de Puerto Tejada, Cauca, haciéndose necesario describir su población en términos demográficos. Seguidamente, mostrar el proceso de la esclavitud y las haciendas en el norte del departamento del Cauca, la organización de la economía campesina nortecaucana y la llegada de la caña de azúcar entre 1910 y 1950, tener una visión de orden general con respecto a los ingenios azucareros asentados en el Valle geográfico del río Cauca, así como el proceso de expansión que vivió la industria azucarera en la región entre 1950 y 1980, además, y conocer los ingenios azucareros que se han ubicado a lo largo de la historia en la región. Finalmente, presentar la entrada en vigencia de la Ley Páez en la región.

Habrá que reconocer, que la región nortecaucana ha sido foco de diferentes investigadores como: Mina (1975), Cabal (1978), Rojas (1983), Hurtado et al (2004), Castillo et al (2010) y Vanegas et al (2012). Han dado cuenta del surgimiento y el posicionamiento de la misma a lo largo de la historia, en tal sentido, Castillo et al (2010), sostienen que esta región se caracterizó, desde la colonia hasta mediados del siglo XX, por formas de economía, dominadas por la hacienda ganadera, así como por parcelas campesinas y explotaciones mineras de río, que se conformaron con una mano de obra mayoritariamente negra que había sido esclava (Castillo et al, 2010:15).

Así pues, en los últimos cincuenta años la región se ha ido transformando de manera significativa –como se mostrará en el siguiente acápite- con la expansión de la agricultura de

³⁶Fragmento del poema *Tarde de Mayo* de una mujer Afrocaucana Imelda Mina Díaz QEPD. Publicado en Antología de Mujeres Poetas Afrocolombianas/compiladores Alfredo Ocampo y Guiomar Cuesta. Tomo XVI Biblioteca de literatura Afrocolombiana, Ministerio de Cultura. Bogotá 2010.

la caña, la presencia de industrias protegidas por el Estado, a partir de “parques industriales y zonas francas” y la entrada en vigencia de la Ley Páez (Castillo et al, 2010:15).

El norte del departamento del Cauca está integrado por los municipios de Santander de Quilichao, Buenos Aires, Suárez, Puerto Tejada, Caloto, Villa Rica, Corinto, Miranda, Padilla y el recién creado Guachené³⁷. A partir de la información arrojada por el DANE 2005³⁸, esta región tiene los porcentajes más altos de las Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI), siendo los municipios de Suárez (59.55%), Buenos Aires (57.86%), Corinto (52.92%) y Miranda (50.19%), los que presentan unos mayores índices de pobreza y por otro lado, los municipios de Puerto Tejada (18.05%), Padilla (22.21%), Villarrica (30.37%) y Santander de Quilichao (33.34%), presentan una situación atípica, pues sus niveles de NBI son bajos, incluso en el promedio departamental (46.41%). Todos por debajo del 35%.

Mapa #2 Municipio de Puerto Tejada, Cauca



Fuente: Google Maps / Arreglos del autor.

³⁷ Guachené se consolida como municipio, por medio del Decreto Número 0653 del 16 de noviembre de 2006 de la Gobernación del Departamento del Cauca. Información consultada de http://guachene-cauca.gov.co/informacion_general.shtml 15/04/2014.

³⁸ Información consultada de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/censo/Bol_nbi_censo_2005.pdf 15/04/2014.

En el norte del departamento del Cauca se ubica un buen número de pobladores que se autoreconocen como afrocolombianos. Según el CENSO realizado en el 2005, en seis de los nueve municipios, más de la mitad de la población es afrocolombiana. En su orden son: Puerto Tejada, Padilla, Villarrica, Buenos Aires, Miranda, Caloto y Suarez. En el mismo orden, Santander y Corinto son los municipios donde la participación porcentual es más baja.

Tabla # 2. Porcentaje de la población Afrodescendiente en los municipios del norte del departamento del Cauca.

Municipio	Total Población	% Población Afro
Santander de Quilichao	86.502	33.2%
Buenos Aires	29.392	68.5%
Suárez	18.901	58.1%
Puerto Tejada	44.934	97.5%
Caloto	37.467	62.4%
Villa Rica	15.215	96.8%
Corinto	29.956	27.4%
Miranda	36.237	63.2%
Padilla	8.096	96.9%

Fuente: Censo DANE 2005.

De acuerdo con Vanegas et al (2012:7), para hablar de la caña de azúcar en los municipios del norte del departamento del Cauca hay que reconocer que la imposición del cultivo extensivo de la caña de azúcar y el modelo económico agroindustrial en la región, junto con los ya no tan recientes enclaves industriales allí instalados, la explotación artesanal de oro y una actividad comercial muy localizada en no más de tres municipios, son sus atributos económicos que más sobresalen en la región y de este modo las expectativas laborales de los pobladores negros respecto de la oferta laboral, es coincidente con los tipos de ocupación a la que tienen acceso en la región: empleos temporales, mal remunerados, en faenas agrícolas y jornadas extenuantes (Vanegas et al, 2012:12).

Para los autores, en el momento que se establece un contraste de diferentes indicadores como el nivel educativo de la población afrodescendiente de la región con el de NBI se podría afirmar que los niveles de calidad de vida son bastantes precarios hoy día (Vanegas et al, 2012:12).

El norte del departamento del Cauca ha estado atravesado por las luchas de la población negra alrededor de la esclavitud, la tenencia de tierras y la movilización social en busca de reconocimiento de sus derechos colectivos, según lo sostiene Hurtado y Urrea (2004:259).

Entendiendo que, el panorama en la zona cada vez se amplía en términos de la producción agroindustrial, Hurtado y Urrea expresan que de manera transversal ha estado la *lucha por la posesión de tierras*, que se ha convertido en un conflicto histórico entre la producción agrícola campesina de los pobladores negros y la explotación de la hacienda colonial, que continua hasta entrando el siglo XX, cuando está se transforma en plantación azucarera y de otros cultivos comerciales o en finca ganadera (Hurtado et al, 2004:360). Para entender el proceso de expansión de la caña de azúcar en esta región nortecaucana, habrá que retomar unas etapas que son fundamentales en el desarrollo de la región nortecaucana y son expuestas por Hurtado y Urrea.

La primera etapa corresponde entonces entre 1851 y 1910, que se caracteriza por el nacimiento y crecimiento de la producción agrícola en la región nortecaucana. La segunda etapa que comprende los años de 1910 y 1950, más conocido como la “época de gloria” de los pueblos nortecaucanos, etapa de la prosperidad económica de los campesinos negros y de la consolidación de la región con un liderazgo político y logran una autonomía económica. La tercera etapa, que va desde 1950 y finales de los setenta y se caracteriza por la implementación y expansión de la industria azucarera, con efectos directos en la disminución de la tenencia de la tierra de los pobladores negros de la región, fenómeno que se reforzó con la llegada de inmigrantes de la costa Pacífica y la zona Andina como mano de obra para la agroindustria. La cuarta y última fase, que arranca en los años 80 y se destaca por la integración progresiva de los pobladores nortecaucanos en el área metropolitana de Cali y, hacia mediados de los años 90, la instalación de parques industriales beneficiados con la Ley Páez (Hurtado y Urrea 2004: 360).

1. Esclavitud y haciendas en el Norte del departamento del Cauca

“Los negros cimarrones que no se acostumbraron con el látigo del amo desertaban; se metían a los montes con sus mujeres y vivían de la caza; no necesitaban la escopeta para coger pájaros o guatines, ni guaguas, eso era silvestre. Sino que usaban las trampas que sus antepasados o ellos mismos habían aprendido a hacer en el África. Para proveerse de sal, hacían incursiones nocturnas a las haciendas de los Arboleda y la robaban de los saleros del ganado. Algunos de esos negros se asentaron y sembraron cacao, plátano, yuca, etc... Unos hacían potreros y le robaban al mismo Arboleda o a otro terrateniente una vaca. Este proceso ocurrió antes de la libertad de los esclavos (Cabal, 1978: 23)”.

Haciendo un contexto histórico acerca de lo que implicó la esclavitud habrá que resaltar que Mina (1976) sostiene que está cada vez se hacía inmanejable y disfuncional y la clase alta criolla estaba cada vez más atrapada entre las presiones de las nuevas condiciones económicas, por un lado, y la corona española, por otro. Su única solución era separarse de los españoles y vincularse a otros poderes. Y crear cierto número de reformas que dieran a las clases bajas alguna ilusión de libertad, mientras se desarrollaba un modo de producción que fuera capaz de responder a la floreciente economía capitalista mundial (Mina, 1976:43).

Seguidamente, los ricos asentados en la región persistían en mantener el antiguo sistema de haciendas y fortunas, sostiene Mina (1976), pero en su afán de riqueza, aunque sin capital y sin acceso fácil a los mercados extranjeros y determinados a no soltar lo que les había pertenecido en la época de la esclavitud y la minería de oro, debieron enfrentarse a los campesinos por la fuerza para que éstos trabajasen para ellos. Así pues, éstos ya eran libres y estaban determinados a seguir siéndolo. Fue así, como el Valle del Cauca se convirtió en el campo de batalla entre blancos ricos y campesinos negros durante más de medio siglo. Una vez lograda la abolición de la esclavitud en 1852, pudieron dominar a los campesinos y convertirlos en el componente decisivo en la región y en la sociedad capitalista: apareciendo los nuevos “esclavos del salario o jornaleros” (Mina, 1976:49).

Por otro lado, la vinculación de esclavos a las labores de extracción de oro, como consecuencia de la disminución de la mano de obra indígena en el siglo XVI, es una de las

formas de entender el comercio de humanos como medio para proporcionar fuerza de trabajo a la naciente economía del nuevo mundo (Zuluaga, 2003:103).

En relación con lo que expone Zuluaga, la fuerza de trabajo reclutada para desempeñar actividades mineras en la región nortecaucana eran jóvenes negros y vigorosos, mientras que las mujeres, niños y ancianos eran dispuestos para el trabajo agrícola y ganadero de las diversas haciendas que entraron a funcionar después de la apertura de las minas del Chocó, en 1680, período que se conoció como el segundo ciclo del oro; aquel que vendría a señalar algunas de las principales formas históricas de explotación del medio geográfico del valle del río Cauca a partir de la agricultura y la ganadería (Zuluaga, 2003: 105).

Señalando además, que para Mina las haciendas más representativas en la región nortecaucana, siempre pertenecieron a familias de mineros que se asentaron en Popayán después de 1620, tal es el caso de los Arboleda; descendientes de españoles que habían llegado a Colombia alrededor de 1570 y quienes no son de grata recordación dentro de la etnohistoria de los afrocolombianos por el trato inhumano a que sometieron a los esclavos de sus minas y haciendas (Mina, 1975:35).

Finalmente, Cabal en su trabajo también había expresado que a finales del siglo XVII (1688) Francisco Arboleda compra la hacienda La Bolsa, que se dedicada a la ganadería y a fines del siglo XVIII (1777), Francisco Antonio Arboleda compra la hacienda de Japio con una provisión de aproximadamente 120 esclavos y 1.153 hectáreas, en las cuales para el año de 1774 ya existía un censo de 22 hectáreas sembradas en caña. Ambas haciendas estaban ubicadas en las inmediaciones de la actual población de Villarica Cauca (Cabal, 1978:15-18).

Por último, las haciendas esclavistas de los Arboledas ilustran parte de los sucesos de la historia social, política y económica de la región nortecaucana y, por qué no, del país. Seguidamente, en la región Nortecaucana se encuentra un panorama más o menos homogéneo con respecto a la explotación de las haciendas hasta principios del siglo XIX; en palabras de Zuluaga,

La ganadería y la agricultura de productos como maíz, plátano, caña y cacao, en procura de abastecer los centro mineros de la parte cordillerana y el Chocó; todo esto

sustentado sobre una pirámide demográfica cuya base era la fuerza de trabajo esclava (Zuluaga, 2004:104).

Finalmente, hay que tener en cuenta que los diferentes procesos que se dieron en la región nortecaucana a lo largo de la historia, han permitido un posicionamiento de la población afro con respecto a la manera como fueron adaptando su territorio para el desarrollo de diferentes actividades agrícolas, mineras entre otras, y seguidamente como fue creciendo y tomando un posicionamiento el movimiento obrero, de manera considerable en el norte del Cauca, a tal punto que, Hurtado y Urrea, sostienen que el proceso de proletarización de las capas campesinas de la población nativa, con incorporación de importantes flujos de inmigrantes de la costa Pacífica y de la región Andina desde los años 50 y 60, permitió en el sector azucarero incluyendo la generación de un sector asalariado con una estabilidad relativa en empleo e ingresos (Hurtado et al, 2004:369).

2. Organización de la economía campesina nortecaucana y la llegada de la caña de azúcar entre 1910-1950

Hacia finales del siglo XIX, se comienzan a instalar las primeras plantaciones de caña de azúcar en Puerto Tejada, iniciando con ello un proceso de concentración y monopolización de la tierra que tiene incidencia en muchas de las prácticas y estilos de vida de la gente negra en el norte del Cauca. Siendo así, se genera una dependencia de aquellas personas con poder político y social que comienza a apropiarse de varias hectáreas del sector. Tal y como lo señalan Hurtado y Urrea, los campesinos negros mantuvieron una constante disputa por la tierra con los grandes terratenientes del sector, lo que impidió consolidarse como una próspera economía entre 1910 y 1950, siendo así se logró dar paso a un importante centro de intercambio de productos agrícolas con Cali e integrándose al mercado mundial.

Por otro lado, el crecimiento de la región nortecaucana durante los años 1930 y 1940 fue significativo, pues se manifestó a la vez una fortaleza política a través de prestantes líderes negros de la comarca nortecaucana que alcanzaron representación en el Congreso de la República, la mayor parte por medio del Partido Liberal (Hurtado et al, 2004:365).

Con la consolidación de esta nueva propuesta de intelectuales de la región, permitió mostrar la estrecha relación que existía entre el campesinado negro próspero y el surgimiento de una

intelectualidad negra en la región, quienes fueron ingresando y representando los intereses de los pobladores negros de Puerto Tejada, Santander de Quilichao y Caloto (Hurtado et al, 2004:365).

Los políticos que estaban afiliados a la izquierda del Partido Liberal, buscaron la expansión de la educación pública y la salud y consiguieron la titulación de tierras para campesinos. Logrando así combinar cuatro elementos durante esta etapa: 1) tenencia democrática de la tierra en manos de gente negra, 2) formación de un campesinado negro rico; 3) fuerte valoración de la educación como forma de ascenso social y 4) férrea militancia en el partido liberal (Hurtado et al, 2004:366).

Finalmente, autores como Friedemann permiten tener una mirada más sociohistórica, acerca del fenómeno de expansión y consolidación de la caña de azúcar en la región nortecaucana, en se sentido, la expansión de la caña de azúcar, la culminación del ferrocarril del Pacífico y la sustitución de cultivos tradicionales por cultivos tropicales, debilitaron económicamente el campesinado negro, sostiene Friedemann, que hacia mediados del siglo XX:

El capital, la mecanización del ingenio y el ensanche acelerado del territorio afirman los contornos de la plantación y proletarización de sus trabajadores, y solamente pocos mantenían una parcela o un solar, aunque todos eran originarios de la región (Friedemann, 1976:150).

3. Visión de orden general: Los ingenios azucareros en el valle geográfico del río Cauca

El cultivo de la caña de azúcar en el Valle del Cauca data del siglo XIX. Desde entonces se expandió por todo el departamento y entre 1920 y 1930 se crean los primeros ingenios: la Central Azucarera del Valle (hoy conocida como el Ingenio Providencia), los ingenios Río Paila, Mayagüez, Bengala, Parodias, La Industria y María Luisa. En los años cuarenta aparecen San Carlos, Pichichi, Oriente, Papayal, La Esperanza, El Arado, Castilla, El Porvenir, Meléndez y San Fernando. Desde comienzos del Siglo XX, se agruparon varias haciendas en “fami-empresas”, con una creciente utilización de peones (Pérez et al, 2009: 1).

Autores como Rojas (1983), también se han referido al proceso de expansión que tuvieron los ingenios azucareros en el valle geográfico del río Cauca, en tal sentido, sostiene que:

A finales de la década de los veinte solamente había tres ingenios que producían azúcar centrífugado en la región y que a comienzos de la década de los cincuenta su número había llegado a 22, además de haberse concentrado la casi totalidad de la producción de azúcar en dicha región (Rojas, 1983:116).

Seguidamente, se conocen dos fases del proceso de expansión que vivieron los ingenios, la primera fase de *diversificación empresarial*, en cuanto que la dinámica del sector que está dada por la formación de nuevas empresas que dentro de nuestra tipología corresponden a los denominados ingenios de transición. La segunda fase, caracterizada por un proceso de concentración, el cual tienen sus raíces en la fase anterior, parte desde finales de la década de los cincuenta y se proyecta hasta el momento actual en que se asiste a una casi completa configuración agroindustrial del sector (Rojas, 1983:116).

Actualmente la agroindustria azucarera colombiana ubicada en el valle geográfico del río Cauca, específicamente en los departamentos de Cauca, Valle del Cauca y Risaralda, posee condiciones geográficas excepcionales para el cultivo de la caña de azúcar: 1.000 metros sobre el nivel del mar, temperatura promedio de 25 grados centígrados con oscilaciones de 12 grados entre el día y la noche, brillo solar superior a las 6 horas diarias, humedad relativa de 76% y una precipitación promedio de 1.400 milímetros (Asocaña, 2004-2005: 12-13).

Mapa # 3 Localización del sector azucarero en el Valle geográfico del río Cauca



Fuente: Informe Anual de Asocaña 2004-2005 Pág.13.

Las condiciones ambientales de la zona, han contribuido para el desarrollo de la cañicultura en esta zona del país desde 1867 (Asocaña, 2004-2005:13), cuando se construyó el primer trapiche, hasta cuando en las décadas cuarenta y cincuenta del siglo pasado se convirtió en la región de mayor producción azucarera del país, alcanzando las 141.000 toneladas, época en que se crearon la mayor parte de los trece (13) ingenios azucareros que operan en Colombia. Para comprender el fenómeno y el surgimiento de la caña de azúcar en el Valle geográfico del río Cauca, se hace necesario reconocer que dicha mirada diacrónica intenta comprender los contextos de los cambios que han ocurrido en la región nortecaucana, y teniendo en cuenta que, para Zuluaga, dichos cambios ligan al hombre con la tierra pero también a ciertos procesos en que los hombres constituyen formas de relación determinantes a la hora de acercarse a la comprensión de los hechos más significativos de sus vidas (Zuluaga, 2003:103).

En tal sentido, hay un interés particular por parte de Zuluaga, el cual reviste el hecho de haber identificado unos hitos históricos que señalan acontecimientos relevantes y que permiten observar las tendencias en cualquier campo de la acción humana sosteniendo que,

Uno de esos hitos que permiten abordar la historia regional dentro de una perspectiva de proceso es el fenómeno de la agroindustrialización, particularmente destacable con el cultivo de la caña de azúcar que se empezó a consolidar a partir de la década del sesenta (Zuluaga, 2003:105).

Así las cosas, la empresa capitalista llegó para quedarse en la región y el auge de los cultivos de caña, cuya presencia se hizo más notoria a partir de la década del sesenta, según lo sostiene Zuluaga, ofrece el panorama propio de esta forma de explotación económica del suelo en detrimento de otras, que han permitido y permitieron la subsistencia, a través de procesos de adaptación biológica y cultural, de grupos de población negra asentados desde la Colonia, primero, en calidad de esclavos y, posteriormente, como hombres supuestamente libres, a partir de la abolición total de la esclavitud (Zuluaga, 2003: 105).

4. La expansión de la industria azucarera en la región nortecaucana entre los años 1950 y 1980

En el norte del departamento del Cauca durante 1950 y 1980 se consolida un modelo económico de sustitución de importaciones en el país, los capitalistas azucareros y de otros cultivos agroindustriales requerían de nuevas tierras hacia el sur del valle geográfico del Río Cauca, en palabras de Hurtado y Urrea:

Este fenómeno va a ser más claro en los años setenta cuando una parte significativa de la cuota de exportación de azúcar de Cuba hacia los Estados Unidos, se le concede a Colombia, como consecuencia del embargo estadounidense en contra de la revolución cubana (Hurtado et al, 2004:363).

Por consiguiente, esta situación trajo la descomposición del campesinado próspero y seguidamente, la proletarianización e integración de la población en la lógica salarial y de contrato, creando una dependencia del empleo generada por los ingenios azucareros del sector. El campesinado negro pierde la propiedad de la tierra y se genera el desplome del liderazgo negro expresado en la década anterior a nivel nacional (Hurtado et al, 2004:367).

Por otro lado, Hurtado y Urrea exponen las transformaciones en diferentes aspectos sociales por las que atravesó la región nortecaucana durante esta época, así como la conversión del campesinado negro en obreros de la industria azucarera, cómo la llegada de nuevos

contingentes trabajadores de la costa Pacífica, en su mayoría migrantes negros, como mano de obra para las plantaciones azucareras en expansión de la región (Hurtado et al, 2004:368).

En el norte del departamento del Cauca, el proletariado azucarero hacia la década del sesenta y setenta era de reciente formación, por tal razón la experiencia organizativa era escasa, comparada con los trabajadores de la caña del centro y del norte del valle geográfico del río Cauca (Hurtado et al, 2004:368). Por ello:

A pesar de los fuertes y combativos movimientos laborales en los ingenios azucareros durante los años sesenta, con nutridas movilizaciones que llegaron a bloquear el acceso a la ciudad de Cali desde Palmira la participación de los trabajadores azucareros nortecaucanos nativos y migrantes fue casi inexistente (Hurtado et al, 2004:368).

Habría que señalar, que la participación sindical fue muy limitada, en comparación con los trabajadores de la caña de azúcar del valle geográfico del río Cauca, los trabajadores nortecaucanos no estaban afiliados a sindicatos lo que impedía que pudieran negociar con los ingenios en términos de salarios y condiciones laborales, sostienen Hurtado y Urrea (Hurtado et al, 2004:369).

Teniendo en cuenta, por último que la expansión de la industria azucarera, produjo un empobrecimiento relativo en una serie de capas sociales nativas campesinas y la proletarianización absolutas de otras, en cambio desarrolló la formación de una clase obrera azucarera moderna, con nuevos mecanismos de movilidad social, diferentes a los de la sociedad campesina nortecaucana (Hurtado et al, 2004:370).

5. Los ingenios azucareros de la región nortecaucana

Los estudios de carácter cualitativo que analizan el proceso de surgimiento y la expansión del sector azucarero en la región del valle geográfico Cauca, se ven condensados en el estudio de Cabal (1978), el cual permite identificar *la descomposición de la economía campesina* nortecaucana y analizar ciertas consideraciones sobre la génesis y el desarrollo de las haciendas de la región y el proceso de surgimiento y consolidación de pequeñas unidades parcelarias explotadas por campesinos de procedencia esclava (Cabal, 1978:137). Además de profundizar en las causas que motivaron la crisis de dicha economía y que permitieron el auge y desarrollo de la gran empresa azucarera, donde los ingenios se fueron

tomando el norte del Cauca, pasando de 6.500 hectáreas en 1955 a 25.200 en 1974 y 34.950 en 1977.

Cabal señala que en el primer año se encontraban, dos ingenios azucareros, “Bengala” y “El porvenir” y “aproximadamente 20 trapiches” en el sector. Aunque en la actualidad existen cuatro ingenios “Bengala”, “La Cabaña” “Cauca” y “El Naranjo” y unos pocos trapiches que, en general operan esporádicamente. Por otro lado, las diferentes crisis por las que pasaron los ingenios desde la adquisición de las tierras, y lo relacionado con la producción para esa época, no era tan alta con respecto a otros ingenios del Valle del Cauca y para Cabal, la producción “no estaba todavía definiendo el porvenir azucarero de la región”(Cabal, 1978:138).

Seguidamente, Cabal sostiene que la evolución del empleo que vivió la región nortecaucana para esa época, deja ver que el sistema de enganche con el que empezaron a operar los ingenios azucareros fueron dos tipos de obreros: “de campo”, quienes son contratados directamente por los ingenios y obreros que se vinculan a tales empresas a través de contratistas particulares (Cabal, 1978:151). Los primeros disfrutaban de estabilidad laboral, y la totalidad de prestaciones legales y prestaciones extralegales. No ocurre lo mismo con quienes son contratados a través del intermediario, su estabilidad en el trabajo es precaria y no tienen derecho a los estipendios extralegales: además, pese a que la empresa entrega al contratista lo correspondiente al pago de las prestaciones legales de quienes engancha, no siempre tales sumas llegan a manos del obrero.

En conclusión, el trabajo de Cabal permite ver desde una mirada sociohistórica, la manera como fue surgiendo la economía campesina, en el norte del departamento del Cauca, y la forma como se generó la expansión de los ingenios azucareros en esta región, y la relación directa que existe entre *la producción y el enganche de más personal con el fin de satisfacer las necesidades del sector azucarero* (Cabal, 1978:152).

6. Instalación de la Ley Páez en el Norte del Cauca

Las diferentes transformaciones que dieron paso en la región nortecaucana, trajo consigo cambios que beneficiarían el desarrollo de la región a largo plazo, en ese sentido la Ley 218 de 1995, más conocida como la Ley Páez, es tal vez el hito más importante de finales

de siglo en la vida económica y social del departamento del Cauca. Es así, que para Alonso y Lotero la importancia de esta ley de incentivos tributarios incidió en la transformación del aparato productivo caucano, trayendo consigo más inversión para la región, teniendo en cuenta que:

El 6 de junio de 1994 un fuerte sismo generó una avalancha en el río Páez, que afectó una gran zona de los departamentos del Cauca y del Huila. Este fenómeno natural implicó cuantiosas pérdidas tanto de vidas humanas como de infraestructura, pérdidas que acentuaron el nivel de pobreza de la zona (Alonso et al, 2006:5)

Esta catástrofe, afectó las oportunidades de crecimiento y desarrollo de la región nortecaucana, en aspectos, físicos, económicos, ambientales y sociales; de la avalancha motivó un proyecto de ley, con incentivos claros a largo plazo, que fomentará la inversión en la región, lo que en últimas le permitiría un cambio y progreso a la misma en términos de desarrollo social.³⁹

Con la Ley Páez, se buscó que las empresas debían instalarse efectivamente en la zona afectada por el sismo y avalancha del río Páez, y así quedarían exentas del impuesto de renta y complementarios las nuevas empresas del sector agrícola y ganadero, microempresas, establecimientos comerciales, industriales, turísticos, las compañías exportadoras y mineras que no se relacionen con la exploración o explotación de hidrocarburos (Alonso et al, 2006:7).

Además, la Ley Páez estableció una exención de impuestos en renta, de IVA sobre las materias primas, maquinaria, equipo y repuestos y un bono fiscal del 15% para empresas con rendimiento tardío e importaciones libres de arancel. Todas estas a aplicarse durante la fase productiva de las empresas instaladas en los parques industriales (Alonso et al, 2006:7-8).

A través de la Ley Páez, se buscaba que los empresarios contrataran y capacitaran mano de obra local, tal y como lo sostiene Urrea y Hurtado, este era un aspecto que no se cumplía,

³⁹ Teniendo en cuenta que, La Ley Páez otorgó incentivos tributarios de carácter nacional (exención de impuesto de renta) para las empresas que se constituirían dentro de la zona afectada por el fenómeno natural, que para el caso del departamento del Cauca comprendía inicialmente los municipios de Caldono, Inzá, Jambaló, Toribío, Caloto, Totoró, Silvia, Páez, Santander de Quilichao, Popayán, Miranda, Morales, Padilla, Puracé, Tambo, Timbío y Suárez. Y para el departamento del Huila la zona de influencia de la Ley correspondía a los municipios de: La Plata, Paicol, Yaguará, Nátaga, Iquira, Tesalia, Neiva, Aipe, Campoalegre, Gigante, Hobo, Rivera y Villavieja (Alonso et al, 2006:6).

pues muchos empresarios optaron por contratar mano de obra externa en Cali y otras ciudades. Advirtiéndose que, en muchos de los casos los trabajadores vinculados a las empresas se veían obligados a desplazar su residencia a la zona de influencia, aprovechando la cercanía (Hurtado et al, 2004:383-384).

Finalmente, los diferentes procesos de transformación que vivió la región nortecaucana, a lo largo de la historia, permite ver como por diferentes factores exógenos, se logró una apropiación y reconocimiento de su territorio en diferentes ámbitos, seguidamente con el nuevo modelo de industrialización que vivió la región a través de la ley Páez, se generó un despliegue de la mano de obra, permitiendo así, la concentración de empleos de bajo perfil, el aumento de obreros no calificados o personal dedicado a labores de aseo y vigilancia, es así como para Urrea:

Muchas de las empresas establecidas en el sector de la Ley Páez, siguen los esquemas de subcontratación y temporalidad mediante agencias de empleo temporales, como estrategia para el disciplinamiento laboral y la formación de mano de obra. (Urrea, 2010:169-179).

Así como las mujeres, cada una con ilusiones buscamos un cambio en esta sociedad, es un país dividido por cuatro ramas del poder, que dicen buscar la paz, pero lo que hacen es balas, disparar.

Yolví Sánchez⁴⁰

CAPÍTULO III:

“CORTANDO CAÑA COMO MACHOS”

En el municipio de Puerto Tejada Cauca se concentra la agroindustria azucarera; es uno de los municipios más intensamente cultivados en caña, ésta ocupa el 89% del área total del municipio (Asocaña, 2004). Y si ampliamos el contexto socioeconómico, encontramos que el impacto en el empleo de la agroindustria es mayor en el municipio.

En el siguiente capítulo se presenta la descripción y el análisis del proceso productivo de la caña de azúcar en el municipio de Puerto Tejada, a partir de la observación y entrevistas realizadas a las mujeres corteras de caña. Algunas fueron realizadas en los lotes o suertes y otras en las casas, seguidamente se presenta el perfil de cada una de las entrevistadas, se analiza la relación de las mujeres corteras con los contratistas, cómo son distribuidas en las suertes, cómo es la productividad de ellas en las suertes, cómo es el entrenamiento y la práctica, los implementos de trabajo, la organización del trabajo. Seguidamente, se hace una presentación sobre las percepciones de discriminación étnico-racial por ser mujeres que se dedican al corte de la caña y finalmente, se hace una presentación del Comité de mujeres corteras de caña de Pradera, Valle.

⁴⁰ Hija de un Cortero de caña de azúcar del municipio de Pradera, Valle, que se encuentra articulada en el Comité de Mujeres Corteras de Caña, en el cual están inscritas las esposas de los corteros de caña de azúcar del municipio de Pradera. El objetivo del comité es adelantar diferentes actividades, culturales y de formación en derechos humanos de las mujeres de los corteros de caña. Trabajo de campo realizado en los meses de marzo y abril del 2014 en Pradera Valle.

1. Perfil de las entrevistadas

A partir del análisis del proceso que se lleva a cabo para la vinculación de las mujeres corteras de caña, se puede establecer entonces un perfil de aquellas que se dedican a este oficio en unas condiciones precarias y sin garantías laborales: mujeres que se reconocen como mujeres negras provenientes de la Costa Pacífica colombiana, ellas son desplazadas por el conflicto armado y que han migrado al norte del Cauca en la búsqueda de mejores condiciones de vida.

La primera de las mujeres entrevistadas es Ana, mujer de 41 años, tiene dos hijos y vive con su madre, se vinculó con el corte de la caña junto con su compañero hace diez años, quién fue asesinado en un conflicto de pandillas urbanas en Puerto Tejada, hace cuatro años,

Le cuento algo, mi marido fue quien me puso a cortar caña, él me decía que le ayudara porque a él le estaba tocando muy duro y no le rendía, y fue así como hice, por así decirle a usted joven, que mi escuela de la caña la aprendí viendo [...] (Entrevistada # 1, Puerto Tejada, septiembre 2014).

La segunda mujer entrevistada es Martha, tiene 39 años, es madre cabeza de hogar, vive con su señora madre y su único hijo, desde hace nueve años se encuentra vinculada con el corte de la caña. Como resultado del desplazamiento forzado del corregimiento de Acandí, comienza sus labores cortando la semilla de la caña y dos años después logra medírsele a cortar caña.

Yo llegué a Puerto Tejada, sin tener la más mínima de las ideas del corte ni mucho menos de siembra, pero fue con el tiempo que pude entender como lo hacían y con mucha práctica he podido defenderme y obtener platica pa sostener a mi gente [...] (Entrevistada # 2, Puerto Tejada, septiembre 2014).

La tercera entrevistada es Orlinda, mujer negra oriunda de la Costa Pacífica colombiana, con 40 años, es madre cabeza de hogar tiene tres hijos. Actualmente, se desempeña en el corte de la caña de azúcar, siendo una de las mujeres con más años de experiencia en el trabajo, es considerada una de las mejores para cortar la caña de azúcar, pues como ella misma lo manifestó, un día cualquiera se atrevió a cortar la caña y resultó haciéndolo mejor que un hombre.

No me voy a poner a inventar nada, mire que yo como llegué a las suertes de la caña fue por pura casualidad y hoy puedo decirle a usted, que corto caña mejor que un macho [...] (Entrevistada # 3, Puerto Tejada, abril 2012).

La cuarta entrevistada es Guadalupe tiene, 39 años, madre de dos hijos y lleva cerca de ocho años dedicada al corte de caña. Oriunda de Medio San Juan Chocó, se dedica al corte de la caña desde hace aproximadamente ocho años en Puerto Tejada, con el fin de poder experimentar otros empleos que le permitieran el sustento de su familia.

Soy madre cabeza de hogar, por cosas de la vida vine a dar al Puerto y míreme ya llevo casi nueve años cortando caña, eso no es nada fácil pero así jue como he podido sacar a mis hijos adelante” [...] (Entrevistada # 4, Puerto Tejada, septiembre 2014).

La quinta entrevistada es Rosmery, tiene 39 años, madre de dos hijos, oriunda de Guapi, vive en Pradera Valle y se vinculó en el corte de la caña hace ocho años, cuando una familiar la invitó para que mejorara la calidad de vida de sus hijos.

Me vine para Pradera buscando mejorar mi vida y la de mis hijos, pero eso de cortar la caña no es nada fácil, a mi en veces me dan ganas de salir y dejar todo allí [...] (Entrevistada # 5, Pradera Valle, octubre 2014).

La sexta y última entrevistada es Emilce, a sus 47 años, madre de tres hijos, reside en el municipio de Pradera Valle hace más de 18 años, cortó caña para el Ingenio San Carlos, su retiro del corte de la caña se produjo por una lesión en su hombro derecho, ahora lucha en su casa por una indemnización, pues hace cuatro años no puede trabajar.

Le cuento que yo comencé como semillera en varios ingenios de por acá, pero como yo le ponía amor a eso y me iba lo más de bueno, fueron casi 12 años cortando, pero ahora quedé varada porque mi hombro se me jodió [...] (Entrevistada # 6, Pradera Valle, octubre 2014).

Las seis mujeres entrevistadas en su mayoría se autoreconocen como mujeres negras, son oriundas de la Costa Pacífica, y por la ola de violencia llegaron a Puerto Tejada en busca de nuevas oportunidades para sus familias.

Yo vivía, muy tranquila en mi pueblo pero la violencia me hizo buscar ayuda en otro lado, y una prima me invitó “pal” Puerto y así fue me vine un día con mis hijos y comencé a buscar trabajo hasta que me mandaron hablar con un señor que era dueño, o que se yo [...] de un lote

que había sembrada un poco de caña y me dio la oportunidad de trabajar como sembrera, hasta que después empecé a cortar caña, y míreme ya llevo 12 años y con eso logré rebuscarme la vida por acá [...] (Entrevistada # 3, Puerto Tejada, abril 2012).

De acuerdo con los relatos de las entrevistadas, (Ana, Martha, Rosmery, Guadalupe y Orlinda) quiénes en su mayoría, se vincularon en el corte de la caña de azúcar inicialmente como mujeres que sembraban o cortaban la semilla de la caña, una vez que los hombres limpiaban las suertes. En ese sentido, las entrevistadas coinciden en que básicamente su despliegue en el corte de la caña se dio a través de la escuela en las suertes y observando a los hombres fue como ellas aprendieron,

Vea, yo me acuerdo que cuando la primera vez que cogí una pacora, lo hice por molestar a ver cómo me iba, y vea resulte cortando caña igual y mejor que un macho⁴¹, y aquí estoy haciendo lo mismo y ganándome la vida [...] (Entrevistada # 3, Puerto Tejada, abril 2012).

Los contratistas del sector azucarero vinculan a las mujeres el corte de la caña a partir de su rendimiento en una jornada de trabajo, siendo así dan paso a la vinculación por medio de un contrato verbal sin ningún tipo de beneficio en términos de garantías laborales, salud, pensiones, ARL (aseguradora de riesgos laborales), vacaciones, entre otros, en tal sentido una entrevistada sostiene que,

Yo trabajo como cortera desde hace 12 años, y nunca he sabido que eso de la liquidación, a mí me pagan por lo que corte, uno habla con el contratista y él la anota en una lista y listo... a cortar caña se ha dicho [...] si usted viera, que a nosotras nos dicen el día lunes el lote que debemos limpiar y ya, nada es fijo todo cambia cada semana [...] (Entrevistada # 3, Puerto Tejada, abril 2014).

En términos generales, las mujeres que se dedican al corte de la caña de azúcar se autoreconocen como negras entre 39 y 47 años de edad, casi todas tienen entre dos y tres hijos, y en su mayoría son madres cabeza de hogar, que se vincularon al corte de la caña de azúcar inicialmente como corteras de semilla, actividad que consiste en dejar la caña organizada, para que sea distribuida en las suertes. Seguidamente, aquellas mujeres que tuvieron un buen desempeño, fueron vinculadas por los contratistas para empezar con el corte de la caña de azúcar. Siendo así, el aprendizaje o “la escuela” de aquellas mujeres que se

⁴¹ De esta entrevista realizada a Orlinda, salió el nombre para mi monografía, “Cortando caña como machos”.

dedican al corte, se da en medio de las jornadas laborales, pues los contratistas no disponen de un personal cualificado para que las instruyan acerca de cómo deben cortar la caña.

Las corteras de caña son conscientes de que su “escuela” se hace “viendo a los mismos compañeros”, así como el tipo de vinculación que tienen, es un indicador que permite establecer, la calidad de las condiciones laborales de las mujeres corteras de caña, que son precarias, y no cumplen con el marco legal estipulado por el Estado.

Por lo general, las mujeres que se dedican al corte de la caña no requieren ningún tipo de cualificación para desempeñarse en este oficio, las condiciones socioeconómicas en las que se encuentran las hacen ser más vulnerables en el momento de la inserción en el sector de la agroindustria, teniendo así más probabilidades de emplearse en los trabajos más precarios y se ven obligadas a vender su fuerza de trabajo a un precio muy bajo, quedando a voluntad de los intereses de los contratistas, lo que se traduce en la generación de altos niveles de productividad para los Ingenios azucareros a un menor costo.

2. La relación entre las mujeres corteras de caña

En el momento que se les preguntó a las diferentes entrevistadas, cómo eran las relaciones entre sus compañeras sus respuestas fueron las siguientes:

El testimonio de Ana permite analizar que las relaciones con sus demás compañeras no son las mejores, dado que ellas son vistas como la competencia de los hombres y no tienen mucho tiempo para interactuar, pues la meta es cortar caña en el menor tiempo posible, pues eso les garantizaría que sean llamadas para cortar caña en otras suertes,

A la hora de uno juntarse con las demás compañeras es un poco difícil, pues no hay tiempo ni de hablar de la familia, pues uno se monta al bus en la madrugada y llega en la noche a su casa [...], pero cuando estamos en las suertes, a nosotras no nos dejan solas mucho tiempo pues pal capataz, nosotras hablamos mucho y cortamos poco, pero usted va a ver eso un viernes de pago y los pagos son buenos, pero ellos nos amenazan mucho es por eso que nosotras ni hablamos [...] (Entrevistada # 1, Puerto Tejada, septiembre 2012).⁴²

⁴² Las entrevistas de Ana, Martha y Guadalupe, se realizaron en las suertes de Puerto Tejada Cauca, durante los días que realicé el trabajo de campo entre septiembre y octubre del 2014. Con Orlinda se hizo nuevamente un diálogo más informal en esos mismos meses, pues ella fue la primera mujer que entrevisté en el 2012.

Por otra parte, para Martha las relaciones que se establecen en una jornada laboral, no trascienden de los lotes cañaduzales pues ellas no tienen tiempo para hacer otras actividades;

Vea, personalmente me queda como duro ponerme andar hablando con muchas de ellas, pues uno acá viene a lo que viene y escasamente uno sabe cómo se llama una que otra compañera pues la verdad no nos dejan estar mucho tiempo solas, pues a según cuentas nosotras hablamos mucho [...] (Entrevistada # 2, Puerto Tejada, septiembre 2014).

Para Orlinda, las relaciones que se establecen entre las mujeres no son satisfactorias, pues muchas de ellas no respetan los espacios y al final es mejor evitar problemas;

Le voy a decir con toda la sinceridad del mundo que uno de mujer no se puede poner andar de compinche con la una y la otra pues eso no se ve bien, uno acá viene es a trabajar a nada más, son casi doce horas que uno comparte, pero es dando machete y cuando hay mucho trabajo, escasamente uno puede saludar cuando se sube al bus bien de madrugada o en la noche cuando se despide [...] además yo trato de concentrarme en lo mío para que no vengan después con cosas de que uno sí charla [...] (Entrevistada # 3, Puerto Tejada, abril de 2012).

Para Guadalupe, hay que tratar de establecer un pequeño vínculo entre ellas, pues comparten casi 12 horas todos los días;

Yo no me dejo comer de cuentos, de lo que hace que llevo trabajando aquí siempre he tratado a mis compañeras con respeto, lo mismo que a los hombres, pero imposibles pues que no pueda hablar con sus demás compañeras de trabajo, ¡no es justo! [...] (Entrevistada # 4, Puerto Tejada, septiembre 2014).

Para Rosmery lo fundamental es cumplir con los objetivos en su jornada laboral, y lo que se pretende es desempeñarse bien y evitar malos entendidos;

No es que yo le sienta temor al capataz y evite hablar con mis compañeras en las suertes, pero es que uno llega aquí y quiere es acabar rápido y muchas de ellas se hacen regañar porque no avanzan mucho, tanto así que ni las vuelven a llamar, si yo sé a lo que vine, pues sencillito corto caña y punto y cuando almuerzo o estemos esperando el bus uno aprovecha y habla y se ríe tranquilamente [...] (Entrevistada # 5, Pradera Valle, octubre 2014).

Emilce es la mujer que más tiempo ha trabajado en el corte de la caña de azúcar, y teniendo en cuenta que lo esencial en las suertes es tener una buena relación con las demás compañeras de trabajo;

Vea, cuando uno anda trabajando en oficios tan duros como estos y que no todo el mundo se le apunta a cortar caña, nosotras las mujeres debemos tener claro a que es lo que vamos, [...] uno puede hablar por los laditos, pues uno comparte muchas horas de trabajo casi todos los días, y cuando uno anda cortando la caña lo hace con mucho cuidado pa no irse a cortar, pues a varias le ha pasado que se ponen a hablar y terminan cortadas [...] (Entrevistada # 6, Pradera Valle, octubre 2014).

Por último, y de acuerdo con lo señalado por las seis entrevistadas, las relaciones que se generan entre ellas pasan a un segundo plano, pues lo fundamental en una jornada de trabajo es cortar caña y defenderse en las suertes, lo que evita llegar a tener malos entendidos con los capataces. Por otro lado, los espacios que ellas tienen para interactuar son muy pocos, el primero de ellos se genera cuando se encuentran esperando el bus que las desplaza hasta los lotes cañaduzales, una segunda oportunidad, se genera en el momento del almuerzo y la última es cuando finaliza la jornada laboral. Finalmente, se hace necesario resaltar que el control que ejerce el capataz sobre las mujeres corteras, les impide una comunicación entre ellas, lo que genera una jornada laboral con un poco de tensión, pues como ellas mismas lo expresan, *no nos dejan solas mucho [...]* (Orlinda).

3. Distribución de las mujeres en las suertes

Una plantación de caña recibe el nombre de cañal o suertes y es medido por plazas. Generalmente, las plantaciones son muy extensas, y por ello se las dividen en “suertes” o lotes, que pueden ser de cierto número de plazas, máximo veinte. Hay que tener en cuenta que las suertes se siembran en escala, es decir, con espacios, para que *mientras se corta la caña de una suerte, la de otra se sazone [...]* (Entrevistada # 4, Puerto Tejada, septiembre 2014). También se numeran las suertes para llevar más fácilmente una estadística del trabajo.

Foto # 1. Las Suertes del ingenio Incauca



Fuente: el autor. Trabajo de campo en Puerto Tejada, Cauca, octubre de 2014.

La foto # 1, son las plantaciones del ingenio Incauca, que están ubicadas a las afueras del municipio de Puerto Tejada y, colinda al occidente con el municipio de Guachené.

La distribución de las mujeres en las suertes se reconstruye a partir de los relatos de las entrevistadas. La distribución se hace de manera arbitraria y sin ningún criterio del capataz, Ana sostiene que:

A nosotras nos distribuyen dependiendo de lo que tengamos que cortar, pero casi siempre somos grupos de 10 mujeres por suertes que son más o menos 70 metros [...] casi siempre nos colocan a cortar con dos o tres hombres que son los que nos ayudan a meter algo de fuerza pa cuando tenemos que amarrar los atados para que sean recogidos por el otro grupo de trabajadores del ingenio y por último que pasen limpiando el lote [...] (Entrevistada # 1, Puerto Tejada, septiembre 2014).

La distribución en grupo de diez mujeres por corte es una técnica de organización del trabajo que tiene como objetivo lograr un mayor rendimiento de la fuerza de trabajo,

Uno muchas veces se reparte con otras amigas “pa” lograr acabar rápido, pues hace unos años nos vienen con el cuentico que si no rendimos en el trabajo, nos van a cambiar por las

máquinas, y la verdad eso es triste pues nosotras llevamos muchos años aquí y que lo vengan a sacar a uno por una maquina no es negocio, ahora otra cosa, los capataces nos ponen en grupos pequeños “pa” que nos rinda y “pa” que no hablemos mucho, por esa razón siempre nos mandan con dos o tres hombres “pa” que ayuden, pero eso es lo mismo pues uno termina cortando todo al mismo tiempo que ellos [...] (Entrevistada # 1, Puerto Tejada, septiembre 2014).

La distribución de las mujeres en las suertes se hace a las 6:30a.m, cuando el capataz les da las instrucciones.

Muy a las 6 y 30, estamos listas “pa” cortar, y antes de eso el capataz o el coordinador del lote ya nos ha indicado que es lo que tenemos que cortar y depende de la rapidez que tengamos para dejar esos lotes limpios y ponernos amarrar [...] (Entrevistada # 1, Puerto Tejada, septiembre 2014).

Por otro lado, para Martha una mujer negra que corta caña para el ingenio la Cabaña, argumenta que la distribución que se hace es diferente:

Vea eso nos ponen como vamos bajando del bus, esa carrera que siempre tiene el señor contratista hace que uno corte caña con hombres y mujeres al mismo tiempo, eso sí debemos de estar bien organizadas “pa” cuando pasen los limpiadores no nos vamos a enredar y no ir a confundir la caña limpia con la que se llevan [...] pero nos distribuyen casi por iguales lo que tenemos que cortar disque “pa” que no “peliemos” por caña, que bastante hay por cortar [...] (Entrevistada # 2, Puerto Tejada, septiembre 2014).

La organización o distribución de las mujeres en las suertes la realiza el capataz, quien es contratado por el contratista del sector, las mujeres corteras de caña lo identifican como el “patrono”, y este las denomina a ellas como sus “peones”. Este es el nombre que reciben cada una de las personas que laboran en una suerte tales como, los tractoristas, los acomodadores de la caña, los regaderos, los fumigadores, los desyerbadores, quienes se encargan de cuidar los cogollos una vez la caña es cortada.

En las suertes de los ingenio la Cabaña e Incauca, de lunes a viernes se corta la caña, dado que sábados y domingos son utilizados para fumigarlas o hacer el drenaje. Es usual ver básculas, picadoras, cortadoras, trenes cañeros, proletariado que hace parte del sector azucarero y del proceso de producción que inicia sembrando la caña, seguidamente se

fumiga, luego se corta y recolecta la caña de azúcar para ser montada en los trenes cañeros y finalmente, transportarla hasta las plantas de producción de cada ingenio.

La jornada laboral inicia entre las 6 y las 6:30 a.m., en un día de semana, una vez llega el bus con el personal, son distribuidas por el jefe de las suertes o por el capataz para comenzar a cortar caña, en medio de altas temperaturas y sin ningún tipo de supervisión en el caso de presentarse algún accidente de trabajo.

Una vez contado el personal, pueden haber entre cinco y diez mujeres máximo por día, Ana quien lleva cortando caña hace diez años sostiene que:

Vea, aquí en Incauca después que nos cuenta el capataz, y depende del número de mujeres que “haigan”, procede a distribuirnos casi siempre ponen grupos de cinco personas y dos somos mujeres, pues “pal” capataz no puede ponernos a todas juntas porque no cortamos nada y solo nos ponemos a echar lengua [...] pero eso es mentira, porque yo sé a lo que vine acá y no me voy a poner andar hablando a sabiendas de que debo cortar por lo menos una tonelada diaria y amarrar entre 200 y 300 atados “pa” poder que me sigan llamando [...] (Entrevistada # 1, Puerto Tejada, septiembre 2014).

Ahora bien, para Orlinda la distribución que hacen los capataces muchas veces la hacen a su antojo en palabras de ella,

“Pa” serle sincera a uno casi siempre lo distribuyen a según como estén las cosas en las suertes si hay mucha caña pa cortar pues lo ponen a uno con más hombres, como pa que uno si trabaje, pero vea todo el mundo se dedica a lo suyo así que no hay tiempo de nada solo uno habla cuando va almorzar y cuando se monta en el bus [...] casi siempre nos ubican en grupos de cinco o diez personas en veces somos tres mujeres y siete hombres y cada uno se dedica a cortar sus filas y pare de cortar [...] (Entrevistada # 3, Puerto Tejada, abril 2012).

Por otro lado, Guadalupe quien trabaja para Incauca sostiene:

Eso sí “pa” cortar la caña nos reúnen a todas las personas y comienzan a mandarlo a unos pa un lado y a otros “pa” otros eso nunca nos ponen a cortar solo mujeres porque eso es pa problemas con ese señor, en veces le habla a uno duro si lo ve charlando y que usted ni casi mueva ese machete, le dice a uno “trabajen... menos charla” “ay” usted viera [...] (Entrevistada # 4, Puerto Tejada, septiembre 2014).

Por último, Emilce, que se dedicó al corte de la caña por cerca de 13 años, sostiene:

...cada vez que uno llegaba a San Carlos, uno ya sabía a lo que llegaba a cortar caña ¡carajo!, pues siempre nos decían que era lo que teníamos que hacer así que ni modos de armar grupillos “pa” hablar o “pa” “comadriar” como era que nos decía el capataz [...] (Entrevista # 6, Pradera Valle, octubre 2014).

Las tres entrevistadas Ana, Martha y Orlinda, que laboran para Incauca, en el municipio de Puerto Tejada, coinciden con sus respuestas, dado que el capataz no les permite cortar caña a todas juntas, pues para él es un riesgo que ellas hablen y que no sean productivas en una jornada laboral. Por esta razón, constantemente son amenazadas con la implementación de las máquinas cortadoras, generando una jornada tensa para las corteras. Habrá que resaltar dos aspectos, el primero de ellos, es que las corteras en ocasiones cortan caña solas, pero en algunos momentos el capataz pone hombres en los lotes para que les brinden ayuda al momento de amarrar y organizar los atados de caña. *Los hombres nos ayudan a meter un poquito de fuerza*. El segundo, tiene que ver con las interacciones que se generan con los hombres, en ningún momento hay situaciones conflictivas, normalmente la jornada laboral finaliza con el mayor de los éxitos.

4. Percepciones sobre la productividad en medio de una jornada laboral

En la presente descripción, se presentan las percepciones que tienen las mujeres corteras de caña frente al tema del rendimiento en una jornada laboral que oscila entre diez y doce horas diarias, y depende de la agilidad que tenga la cortera para hacerlo bien, lo que le permite que puedan ser llamadas nuevamente, cuando termine la semana.

Guadalupe, Ana y Orlinda, quienes venden su fuerza de trabajo a Incauca desde hace ocho, diez y doce años, coinciden que su rendimiento en las suertes les ha garantizado la permanencia en el oficio.

La verdad a mí me pagan por lo que logre amarrar una vez corte la caña, eso son \$240 pesos por cada paquete [...] la demora es que yo corte, “pa” ponerme amarrar cuando me va bien en un día que no “haiga” llovido puedo amarrarme hasta 300 paquetes [...] (Entrevista # 3, Puerto Tejada, abril 2012).

Yo “pa” que le voy a mentir diciendo que diarios me amarro 300 paquetes, eso es cuando el día me favoreció y el sol me dejó trabajar pues en veces uno quiere cortar e ir amarrando pero eso así no rinde, pues uno debe cortar y marcar su zona y cuando termina la fila ahora sí se

devuelve amarrando, “pa” que a eso de las 3:30pm que comienza a pasar el capataz uno le dé bien el dato y no le salgan con raras con el pago [...] (Entrevista # 3, Puerto Tejada, abril 2012).

Se debe de tener en cuenta, que en Incauca el corte es 80% de forma manual y que las máquinas cortadoras o cosechadoras con las que cuenta el ingenio, hacen la labor de 100 personas en terreno:

Usted tenga en cuenta que acá en Incauca hay cinco máquinas cortadoras y esas se mueven por todos los lados, en Buga y por acá en Puerto Tejada, eso depende de la suerte, pues si ésta muy cruda la manda o si no nos toca ponernos a cortar [...] a mí me gusta cortar mi caña, duro con mi pacora, pues eso alborota mucho polvo y uno termina con mucha gripa después [...] (Entrevista # 3, Puerto Tejada, abril 2012).

Foto # 2: Corte de Caña con la máquina cosechadora, en los cañaduzales de Incauca



Fuente: el autor. Trabajo de campo en Puerto Tejada, Cauca, octubre de 2014.

Las diferencias del corte manual y del corte con máquina se pueden observar en las fotos # 2 y # 3, pues cuando se hace el corte de manera manual los lotes quedan más limpios, mientras que cuando se hace con la máquina la caña queda un poco más alta y deberán pasar nuevamente las corteras lo que demanda un poco más de trabajo para ellas. A partir de la información suministrada por las corteras, sostienen, que es mejor hacerlo de forma manual, pues para ellas es mucho más fácil identificar lo que han cortado y ver lo que han amarrado:

Usted ve la diferencia de los lotes y lo limpio que quedan cuando pasa la cortadora, mientras que cuando uno corta deja todo más sucio [...] pero cuando pasa esa cortadora le quita la posibilidad a los que hacen la limpieza de los lotes, yo como nunca he estado de acuerdo con esas máquinas, pues eso le quita el “trabajito” a muchas de nosotras [...] (Entrevista # 3, Puerto Tejada, abril 2012).

Foto # 3: Corte de caña manual en los cañaduzales de Incauca.



Fuente: el autor. Trabajo de campo en Puerto Tejada, Cauca, octubre de 2014.

Cuando el corte de la caña, se realiza de forma manual a las trabajadoras les va mejor:

Las suertes de allá las cortamos ayer, ellas quedan un poquito sucias pero la caña queda bien cortada, pero cuando viene esa máquina ¡ay Dios!, yo sufro ese polvero y uno termina trabajando doble y eso no le rinde es nada [...] (Entrevistada # 1, Puerto Tejada, septiembre, 2014).

Para Guadalupe, lo importante no es la máquina, sino lo que se pueda cortar:

“Pá” serle sincera si uno se pone a cortar caña le rinde más que esperando que la máquina termine, pues esas máquinas levanta una manada de polvo y a uno le toca salirse mientras pasa eso porque si no uno llega mal a la casa [...], vea cuando yo llego aquí me pongo a cortar rápido “pa” poder después amarrar [...] (Entrevistada # 4, Puerto Tejada, septiembre, 2014).

Yo llevo cortando caña 8 años, así que no le tengo miedo a esas máquinas, pues uno termina trabajando hasta el doble y no le rinde nada, y eso uno sale hasta de pelea con los otros compañeros, después de que uno se defienda cortando ninguna máquina no puede con uno [...] cuando traen la cosechadora el capataz dice, eso corta por cien de ustedes así que mucho cuidado que si no se ponen las pilas se van[...] pero yo no le tengo miedo a eso, pues yo corto y me va muy bien [...] (Entrevistada # 4, Puerto Tejada, septiembre, 2014).

Para seguir analizando el rendimiento de las mujeres en las suertes, Martha, una mujer negra, que lleva cortando caña desde hace nueve años para el ingenio la Cabaña, en Puerto Tejada Cauca, sostiene que son cerca de 40 las máquinas cosechadoras que dispone el ingenio, pero buena parte del corte se da manualmente:

Yo creo que son por lo menos 40 máquinas mal contadas las que hay, pero usted viera que eso solo lo traen cuando hay personas nuevas, que no cortan muy bien, pues ese señor se enoja y al otro día pone su máquina [...]pero yo soy una de las que digo que es mejor cortar con la pacora que ponerse andar detrás de esa cortadora, eso levanta polvo y también le cae a uno mucho mugre, mientras que usted corta su caña a su ritmo y luego amarra y “pa” su casa” [...] (Entrevistada # 2, Puerto Tejada, septiembre, 2014).

Le cuento que cuando yo corto la caña me va mejor pues hay semanas que me hago hasta \$50.000 diarios pues a nosotras nos pagan entre 200 y 250 pesos, por cada atado que uno amarre después que corte [...] pero cuando traen esa máquina, ¡ay! carajo sufro pues uno se hace más poquito y ya sabe que no la vuelven a llamar hasta después de unos 15 días [...] (Entrevistada # 2, Puerto Tejada, septiembre, 2014).

Se debe de tener en cuenta que las diferencias entre el corte manual y el mecanizado son muchas, en el corte manual las mujeres hacen la labor de cortar la caña de azúcar con la pacora; seguidamente las amarran en “atados” y finalmente limpian las filas que ellas cortaron, lo que implica que deben permanecer mucho tiempo en los cañaduzales. A diferencia del corte mecanizado, las máquinas cortadoras hacen la función de 100 personas que se dedican al corte de caña, pero los cañaduzales no quedan tan limpios lo que hace que el trabajo de las mujeres corteras de caña sea únicamente el de amarrar los “atados” de cañas y dejarlos listos para que sean recogidos por los carros o trenes cañeros (tal y como se observa en las fotos # 2 y 3).

La mecanización del corte de la caña que están atravesando los ingenios que se ubican en el norte del Cauca, especialmente en Puerto Tejada, se ha dado de manera más controlada, pues para los ingenios no es rentable tener que contratar mano de obra para que manejen las máquinas, y que los contratistas también deban vincular personal no cualificado, para que se dediquen a limpiar y amarrar la caña de azúcar, para finalmente llevarla hasta las plantas de producción de cada ingenio.

5. Entrenamiento y práctica

A partir de los comentarios de las entrevistadas, cortar la caña no es una tarea fácil, ni para los hombres que laboran en este oficio, ni mucho menos para las mujeres. En ese sentido, la *escuela del corte*, como ellas mismas lo denominan, la adquieren con el pasar de los años. Ninguna de las mujeres que laboran en este oficio cuenta con la más minina idea de cómo hacerlo al empezar, ni cuentan con una inducción o capacitación por parte de los contratistas, para desempeñar esta labor.

Para Martha, se debe de tener en cuenta que el cortar la caña de azúcar requiere de paciencia y de mucha destreza:

Le cuento que uno aprende a cortar caña todos los días que se viene “pa” acá “pa” las suertes, pues en mis nueve años cortando caña cada vez aprendo de lo que veo, eso no es nada fácil uno cuando recién se mete con esto, se corta, la pacora no la afila bien, entonces uno aprende con las demás compañeras de trabajo, yo hoy corto lo que corto, gracias a todo lo que he visto, pero algo si le digo que uno la escuela la hace aquí mismo en las suertes [...] (Entrevistada # 2, Puerto Tejada, septiembre, 2014).

Guadalupe argumenta que para desempeñarse en este oficio se requieren “gananas”, teniendo en cuenta que la fuerza de trabajo que se recluta para ejecutar labores en el campo no requiere de mayor especialización, ni mucho menos un entrenamiento pues:

Uno la destreza y el entrenamiento lo aprende es en las suertes, [...] yo nunca pensé que “juera” a cortar caña, a mí siempre me daba miedo, pues yo me acuerdo de que un primo trabajó con un ingenio pero nunca le escuché que les dijeran como cortar la caña [...], cuando yo me metí en esto le hablo ya de ocho años casi, fue porque no tenía nada más que hacer y pues, yo necesitando plata, tocaba, y darles de comer a mis hijos era necesario, entonces yo me fui la primera vez, eso sí, ese día me corte un tobillo pues yo no tenía ni idea de cómo se hacía eso, pero con el pasar de los días uno aprende de las amigas y ya llevo ocho años cortando y sacándole el filo al machete [...] aunque los contratistas le miden a uno el rendimiento le dan como dos semanas “pa” que uno aprenda a defenderse [...] (Entrevistada # 4, Puerto Tejada, septiembre, 2014).

La verdadera escuela del corte de la caña se da en medio de los cañaduzales en el día a día, expuestas a altas temperaturas, ellas se dedican a cortar caña desde tempranas horas del día y esperan recibir su remuneración el fin de semana, Rosmery sostiene:

Yo me puse a cortar caña porque no me salía nada de trabajo acá en Pradera, y cuando me enfrente a esa pacora dije, Dios mío ayúdame “pa” que todo me salga bien, y así fue en mis ocho años de cortera me corté dos veces, pero ya uno aprende a cortarla y eso no pasa, y el estilo australiano que se utiliza, ese se aprende viendo, tenga la firma que si uno se pone a ver coge técnica y lo siguen llamando así es como llevo mis ocho años cortando, es duro verdad “pa” Dios que es duro, pues ese sol, el polvo el calor lo pone a uno mal, pero todo es cuestión de adaptarse [...] (Entrevistada # 5, Pradera Valle, octubre 2014).

Por su parte, Emilce, una mujer que reside en el municipio de Pradera Valle, quién cortó caña por cerca de trece años sostiene:

La mejor manera de uno poder aprender a cortar caña es en las mismas suertes, eso de nada sirve que le digan a uno como hacerlo [...] cuando yo ingresé a cortar caña me tocó con las uñas aprender viendo a los hombres y las “poquitas” mujeres que habían conmigo me fueron indicando desde cómo sacarle filo a la pacora, hasta la forma de cogerla, pero lo bonito de eso, es que sí hay apoyo de los compañeros, imagínese donde lo tiraran a uno a cortar caña sin saber nada, ¡ay! Que peligro [...] (Entrevistada # 6, Pradera Valle, octubre, 2014).

Se hace necesario reconocer que las seis entrevistadas coinciden que la verdadera escuela del corte de la caña, la hacen a diario, es un aprendizaje constante el cual mejoran con el pasar de los días. Son ellas quienes asumen los costos del entrenamiento en los cañaduzales, pues el contratista no les reconoce nada, sencillamente, si adquieren la destreza necesaria las pueden volver a llamar para que se enganchen en el corte. Como ya se ha señalado a lo largo de la monografía, las mujeres que se dedican al corte de la caña, inician como semilleras lo que corresponde con la siembra, corte de la semilla de la caña de azúcar y su distribución en las suertes y a medida que van adquiriendo destreza empiezan a medírsele a cortar la caña de azúcar. Tal como lo expresan ellas *la escuela se hace en los cañaduzales*.

En tal sentido, Orlinda, es una mujer que corta caña hace más de doce años, la verdadera escuela del corte de la caña se hace “*en las mismas suertes, sudando a diario [...]*” y por su parte Ana, quién lleva cortando caña hace aproximadamente diez años, coincide con Orlinda

en lo que significa la verdadera escuela del corte de la caña “...uno siempre está dispuesta para aprender de sus compañeros pero uno aprende a cortar caña todos los días [...]”.

6. Los implementos de trabajo

En esta parte de la monografía, se hace una descripción de lo que se observó en un día en las suertes del Ingenio la Cabaña, en Puerto Tejada Cauca. Se debe aclarar que no fue posible hacer un registro fotográfico, pues por cuestiones de seguridad, el Ingenio no me permitió tomar fotos en las suertes.

Se realizaron cuatro jornadas de observación en las suertes del ingenio la Cabaña, cada una de estas jornadas fueron posibles gracias a la ayuda de un familiar que trabaja transportando personal de Incauca en diferentes municipios del norte del Cauca, (Villa Rica, Puerto Tejada, Guachené y Santander de Quilichao).

Debo reconocer que el ingreso a las suertes fue muy difícil, por las medidas de seguridad que tiene el ingenio, para que no ingrese personal ajeno⁴³. En la portería principal se ubica un capataz, junto con los vigilantes del lote o suertes para supervisar el ingreso de los buses y contar el número de personas que ingresan y supervisar que no ingresen menores de edad.

Seguidamente, el capataz reúne al personal y le suministra instrucciones para que se distribuya por las suertes, y supervisa que los trabajadores tengan sus implementos de trabajo y les recuerda que si alguien dejó algún implemento deberá defenderse en las suertes, pues el ingenio no les hará préstamo de ninguno que le haga falta.

Escuchar comentarios como “ustedes están aquí para cortar y trabajar, recuerden que a nadie obligo quien quiera estar aquí es libre de estar [...]”⁴⁴ deja ver que la relación por parte de capataz hacía las mujeres corteras no es la mejor, pues ellas son vistas como un objeto que va a cortar y nada más. El capataz es insistente en que ellas van a trabajar: “no quiero estar viéndolas sentadas hablando, acuérdense que debo tener listo esto para la próxima semana

⁴³ Debo dejar claro que las cuatro ocasiones que visité las suertes del ingenio la Cabaña, me sacaron a tal punto de intentar llamar la Policía para que me retiraran de los cañaduzales, pues no tenía ningún tipo de permiso y no me lo iban a conceder para tomar fotos, ni mucho menos para ingresar a los lotes. Por esa razón, fue el constante temor de las corteras por querer darme información, pues temían que las fueran a sancionar por parte de los contratistas.

⁴⁴ Expresión de un capataz en las suertes del ingenio la Cabaña en el primer trabajo de campo realizado en Puerto Tejada en abril de 2012.

y si no van a trabajar es mejor que me digan [...]. Una vez les da el “sermón”, como ellas mismas lo expresan, procede a contarlas y a verificar que traigan todos los implementos, pacora y lima, lo demás no es importante para él, pues se sobrentiende que ellas llevarán su “fiambre” y todo lo que requieran para el desarrollo de su jornada laboral.

Las mujeres que laboran para el ingenio la Cabaña, vinculadas de manera verbal llevan consigo varios implementos para desempeñarse en una jornada laboral que dura entre ocho y diez horas diarias de lunes a viernes.

En primer lugar, llevan una pacora o machete, una lima, un trapo dulce abrigo rojo, y unas botas de caucho negras, que casi siempre optan por cambiarlas por las altas temperaturas que deben aguantar, no les permite desempeñarse de manera cómoda.

En el momento que se les preguntó a cada una de las entrevistadas por los implementos de trabajo su respuesta fueron las siguientes:

Para Ana,

Yo me voy a trabajar siempre con mi pacora, lima y sagrado mi dulce abrigo pa secarme el sudor, y pues siempre llevo mi buen termo con agua de panela o algún jugo que no se me vaya a dañar por el calor que hace allá [...] (Entrevistada # 1, Puerto Tejada, septiembre, 2014).

Por otro lado, Orlinda es una mujer muy organizada pues ella siempre deja organizado sus implementos de trabajo y lleva alguno de más, por si algún compañero deja algún implemento:

Vea, “pa” mi es sagrado dejar desde el día anterior todo listo, por muy cansada que llegue, lo hago y siempre llevo una lima de más o un trapito, por si algún despistado no lleva algo, casi nunca llevo una pacora pues eso es muy grande y suficiente con la mía [...] (Entrevistada # 3, Puerto Tejada, septiembre, 2014).

Para Martha lo sagrado siempre es: *mi pacora, mi buena lima y fijo mi trapito rojo, eso es sagrado pues sin eso cómo trabajo [...]* (Entrevistada # 2, Puerto Tejada, septiembre, 2014).

Por otro lado, Guadalupe cree que si ella sabe cuál es su función, no debería quedársele nada

Yo sé que debo trabajar cortando caña, por eso siempre llevo mi pacora, mi dulce abrigo y dejo mi pacora lista para cortar y llevo la lima por si las moscas [...] (Entrevistada #4, Puerto Tejada, septiembre, 2014).

Emilce, una mujer de 47 años, recuerda como en la noche dejaba todo listo para al otro día ir a cortar caña:

Yo cuando llegaba a la casa muy a las 6 o 6:30p.m, organizaba todo, mis buenas botas, mi trajo y mi machete, nunca llegue a dejar nada, antes llevaba siempre una lima, porque no faltaba la que la dejaba y eso a cada rato pedía prestada [...] (Entrevistada # 6, Pradera Valle, octubre, 2014).

Para Rosmery lo fundamental es tener claro que, si usted sabe en lo que trabaja, nunca podrá dejar de un lado su herramienta, pues nadie le va a llevar lo que a usted le haga falta:

Yo sé que corto caña y así debo saber que mi pacora, mi lima y mi buen dulce abrigo no me pueden faltar [...] (Entrevistada # 5, Pradera Valle, octubre, 2014).

Los testimonios de las seis entrevistadas, se puede destacar que todas coinciden que para obtener el éxito en su jornada laboral se requiere tener la pacora o machete bien afilado, llevar una buena lima, pues ellas saben que van a cortar caña y que al machete se le va el filo muchas veces. Seguidamente, habrá que reconocer que entre ellas se genera mucha solidaridad cuando alguna de ellas deja algún implemento de trabajo, siempre están preparadas llevando, una lima, un trajo o dulce abrigo para secar su sudor y en ocasiones alguna pacora o machete. Teniendo en cuenta, que los implementos de trabajo no los proporciona el contratista ni mucho menos el capataz, pues cada quién debe comprar su pacora a su gusto y lo mismo la lima de trabajo. En pocas palabras ellas no cuentan con ningún tipo de dotación, lo que deja ver las precarias condiciones laborales que deben enfrentar este grupo de mujeres, que se dedican al corte de la caña en Puerto Tejada.

7. Percepciones de discriminación

En este acápite se muestran algunas de las respuestas de las entrevistadas frente a la pregunta ¿Se siente usted discriminada en su espacio de trabajo o por fuera? Muchas de las mujeres que se dedican al corte sienten que no son bien vistas en su barrio, pues para muchas personas

el oficio del corte de la caña es altamente masculino y las mujeres deben estar en otros oficios dedicadas al hogar, o en su defecto al servicio doméstico.

Para Ana, una mujer negra quien se enganchó hace diez años en el oficio del corte de la caña junto con su compañero, asesinado hace cuatro años,

Una cosa si le digo es que con Roberto, mi marido, que en paz descanse, él me enseñó a cortar caña pues, él no ganaba mucho y teníamos que hacerlo los dos “pa” poder comer [...]y vea usted eso de cortar caña no es fácil la gente lo mira a uno raro y dicen que uno se pone de amagualada⁴⁵ a cortar caña “pa” saber que eso solo lo hacen los hombres, pero es puro cuento yo corto caña porque tengo que comer y no le veo nada de malo [...] (Entrevistada # 1, Puerto Tejada, septiembre, 2014).

Orlinda afirma:

Yo no me dejo comer de cuentos de “nadies”, pues si yo corto caña es porque me tocó [...] en veces uno escucha comentarios de vecinos, ¡ay! ve esa que hace haciendo eso de macho bien marimacha que ha de ser, pero yo no como cuento, vea si yo no corto caña quien me da de comer, y yo prefiero hacer eso y no ir a tirar trapeador a una casa, pues eso no es “pa” mi [...] (Entrevistada # 3, Puerto Tejada, abril, 2012).

Para Martha los comentarios han tocado fondo:

Venga le digo, yo cuando recién empecé a cortar la caña, todo el mundo creía que yo era rara [...] ¡ay sí! Rara como si me gustaran las mujeres, pues me decían que eso de cortar caña es “pa” los machos que a nosotras las mujeres nos toca lo fácil, la casa y cuidar los niños, pero yo no me dejo enredar de nadies, yo corto caña porque ahí fue donde me recibieron sin problema y me ha ido bien, y después que usted le coja el tiro ¡ja!, nadies la baja de aquí [...] (Entrevistada # 2, Puerto Tejada, septiembre 2014).

Por el contrario, Guadalupe, sostiene que para ella desempeñarse en el corte de la caña habrá que dejar de un lado las percepciones de las demás personas:

Si uno le para atención a todo, muere loca [...] vea de mi decían que yo “pa” que cortaba caña que eso era de los machos, que le diera buen ejemplo a mis hijos, pero vea eso les sirve

⁴⁵ Es una expresión empleada por ellas, para hacer referencia a que se ponen de igualadas cortando caña.

a ellos “pa” no dejarse de “nadies”, y si me han discriminado no es por ser negra, sino por andar metiendo mi cuerpo en la caña [...] (Entrevistada # 4, Puerto Tejada, septiembre, 2014).

Rosmery sostiene que:

Uno no puede dejarse atormentar por lo que dice la gente, hay unos que dicen que uno se pone a cortar caña a sabiendas que eso lo hacen los hombres, pero si no hay nada más que hacer uno y donde uno le den trabajo [...] pues toca hacerlo y el trabajo no es deshonra [...] (Entrevistada # 5, Pradera Valle, octubre, 2014).

Emilce, una mujer que dejó de cortar caña sostiene:

Yo nunca me deje comer cuento de nadie, yo cortaba caña y le sacaba el jugo igual como una mujer que cuida niños, o que hace oficio en una casa, eso no es “pecao”, “pa” trabajar se necesitan ganas y cortando caña aprendí mucho, los trabajos no son ni “pa” hombres, ni “pa” mujeres, todo el mundo lo puede hacer y a todo el mundo le va bien [...] (Entrevistada # 6, Pradera Valle, octubre, 2014).

Las seis entrevistadas coinciden que hasta el momento no se han sentido discriminadas por ninguna razón dentro de una jornada laboral, pero si habrá que resaltar que estas mujeres son estigmatizadas por sus vecinos que en ocasiones ponen en duda su feminidad, pues ellas realizan oficios de hombres. Ellas sostienen además, que para muchos vecinos ellas son marimachas, raras, y deben dedicarse a las tareas fáciles del hogar, pero lo importante es que para ellas tiene mucho más peso poder trabajar, que prestarles atención a ese tipo de comentarios. Por otro lado, cuando se llega al punto de cuestionar su feminidad es un aspecto al que las corteras prestan atención frente al imperativo de la supervivencia, pues como señala una de ellas *“pues si yo no corto caña, quien me da de comer”*; son algunos de los comentarios que son importantes resaltar.

Seguidamente, las mujeres que cortan caña lo disfrutan, como lo apunta Emilce *igual como cuando una mujer cuida niños, o que hace oficio en una casa*. Comentarios como este, muestran que las mujeres corteras de caña valoran la actividad que realizan, pues es un oficio por el cual reciben una remuneración que les da una relativa autonomía económica, pues ellas están enganchadas por medio de un acuerdo verbal que no cumple con las garantías mínimas, pues no cuentan con el pago de seguridad social ni las prestaciones sociales de contempla la Ley colombiana.

Resaltando además, que ninguna de las mujeres corteras de caña, expresó que en una jornada laboral o en las suertes hayan sido víctimas de acoso laboral por parte de los capataces u otras personas.

Finalmente, el grupo de mujeres entrevistadas no expresan que se hayan sentido discriminadas en el ambiente laboral, pero es importante resaltar que en medio de una jornada laboral pude presenciar que en el instante que les iban a pagar, muchos de los hombres que estaban presentes se incomodaban, pues le generaban muchas dudas que las mujeres obtuviesen mejores sueldos y ellos un poco menos.

De tal manera, que las mujeres corteras de caña en Puerto Tejada, Cauca en sus testimonios no afirman ser discriminadas por su color de piel, pero como lo sostiene Rosmery *si me han discriminado no es por ser negra, sino por andar metiendo mi cuerpo en la caña [...]*, como lo señaló antes.

“Una nación no debe juzgarse por cómo trata a sus ciudadanos con mejor posición, sino por cómo trata a los que tienen poco o nada” Nelson Mandela

CAPITULO IV:

“MI ENGANCHE CON LA CAÑA”

1. El problema de la contratación y el pago de la seguridad social, de las mujeres corteras de Caña

En este último acápite, se presentan los relatos de las entrevistadas frente al tema del pago de seguridad social y el sistema de contratación que emplean los contratistas del sector azucarero. Entendiendo que cuando se habla de contrato, es un indicador que permite establecer la calidad de las condiciones laborales de las mujeres que están vinculadas con el sector de la agroindustria, no son las mejores.

En tal sentido, en el momento que se les preguntaba a cada una de las mujeres entrevistadas, con respecto a la manera cómo eran contratadas o mejor dicho “enganchadas”, en palabras de ellas, se hace necesario resaltar que ninguna de las entrevistadas tiene un contrato formal, lo que en última instancia permitió ver que las condiciones laborales de las corteras de caña en Puerto Tejada, no son las ideales, en términos de garantías laborales, no están afiliadas al régimen contributivo, pero ellas están afiliadas al régimen subsidiado⁴⁶ -algunas tienen carné de Asmet Salud, pues es el único que presta los servicios en Puerto Tejada, Cauca-, E.P.S (Empresa Promotora de Salud) que hace parte del SISBEN (Sistema de Identificación y Clasificación de Potenciales Beneficiarios). Ellas no gozan de beneficios como: pensión, vacaciones, prima etc, ni mucho menos de una permanencia en el puesto de trabajo. Siendo

⁴⁶ En este régimen el Estado subsidia la afiliación a la población sin empleo, contrato de trabajo o ingresos económicos, es decir considerada pobre y vulnerable, quien no tiene capacidad de pago que le permita cotizar al sistema contributivo. Información consultada de: http://www.minsalud.gov.co/Lists/Glosario/AllItems.aspx#InplviewHash227ca092-a1ca-46fb-aaf6-2b5986093d90=Paged%3DTRUE-p_Title%3DPrecios%2520Promedio%2520a%2520Distribuidor-p_ID%3D106-PageFirstRow%3D81 31/01/2015.

así, se exponen los comentarios de cada una de las entrevistadas frente al tema de la vinculación con el ingenio y quién asume el pago de su seguridad social.

En tal sentido, Ana respondió:

Mi enganche con el ingenio Incauca se dio hace más o menos diez años con mi marido, pues él cortaba caña y yo amarraba... pero después me tocó aprender a cortar y amarrar, pues le cuento que a mi marido me lo mataron [...] entonces cuando llegamos aquí al Puerto veníamos con la idea de salir adelante por los niños, pero fue duro, pues yo creía que así como mi marido que firmaba contrato a tres y seis meses me iban hacer a mí, pero mentiras sólo de palabra nada más, nunca firmé un papel que decía que yo trabajaba “pa” Incauca... [...] lo único que me acuerdo de firmar es cuando me pagan [...] (Entrevistada # 1, Puerto Tejada, septiembre 2014).

Al momento que se le pregunta a Ana por el pago de su seguridad social, respondió:

...Seguridad social ¿qué es eso? [...] a mí nadie me paga nada, solo me pagan por cortar caña y pare de contar, yo tengo Asmet Salud y todos mis dos hijos, ahora eso que usted me dice de pensión, no aquí nadie nos habla de eso, es más yo creo que nunca sabré de eso, eso le toca ahorrar a uno “pa” cuando ya no trabaje más aquí o ponerme hacer otra cosa, mi Dios no me desampara [...] (Entrevistada # 1, Puerto Tejada, septiembre 2014).

Para Orlinda su enganche fue por casualidad,

...Yo ni sabía que venía a cortar caña, lo primero que me dijeron fue de amarrar la caña que cortaban los hombres y organizarla “pa” que la recogieran los trenes cañeros nada más... el capataz fue que me dijo, ¿usted se le mide a cortar caña? Y yo le dije claro mijo, yo lo puedo hacer igual y mejor que un macho [...] (Entrevistada # 3, Puerto Tejada, abril de 2012).

Orlinda, lleva cortando caña por lo menos hace 12 años para Incauca expresó que:

...Aquí nunca nadie me dijo nada de seguridad social, vea yo no conozco que es eso [...] pero “pa” serle sincera aquí nadie me paga de más ni por equivocación, a mí me llega lo justo cada semana, lo que yo “haiga” cortado y amarrado por eso me pagan [...] (Entrevistada # 3, Puerto Tejada, abril de 2012).

Martha, mujer que se autoreconoce como negra y lleva cortando caña por lo menos nueve años, sostiene:

Yo comencé como semillera que era un trabajo más suave, pero ni me pagaban bien, y después de dos años, el señor capataz me dijo que si me le media a cortar caña y yo le dije: ¡ay! claro mijo si me van a pagar mejor yo le hago, todo sea por tener algo más de plata, y así fue como empecé, nunca firmé nada [...] (Entrevistada # 2, Puerto Tejada, septiembre 2014).

Seguidamente, Martha sostiene:

¡Ay Dios! Ya quisiera que me pagaran seguridad social, y eso de pensión “pa” poder garantizar algo si me quedo sin trabajo, pero no, yo tengo mi carné de Asmet, y ellos son los que me cubren todo, cuando me he cortado me atienden con mi carné sin ningún problema, pero le digo algo, aquí nunca creo que nos vayan a pagar nada de eso [...] por algo uno aquí trabaja sin contrato [...] (Entrevistada # 2, Puerto Tejada, septiembre 2014).

Guadalupe trabaja hace ocho años para Incauca, sostiene, que su enganche se dio por un intermediario que la recomendó:

Yo me “areuerdo” que yo le dije a un señor que yo necesitaba trabajo y una vez me fue a buscar, que si yo era capaz de cortar caña que me fuera con él por allá cerca a Guachené y listo así empecé a ver cómo era eso de cortar caña y véame aquí casi ocho años cortando y sin ningún contrato, todo ha sido hablando [...] (Entrevistada # 4, Puerto Tejada, septiembre 2014).

Rosmery por su lado no informó acerca del ingenio para el que labora, pero en sus ocho años en el oficio del corte de la caña sostiene:

Cuando yo llegué no tenía ni idea de lo que me tocaba y mi prima me trajo disque “pa” probar suerte y vea ocho años cortando caña, sin contrato ni nada solo por lo que corte me pagan y así me gano la vida [...] (Entrevistada # 5, Pradera Valle, octubre 2014).

En el momento que se le preguntó por el pago de la seguridad social, Rosmery expresó:

Nunca me han pagado nada por ninguna EPS, yo tengo mi SISBEN y con eso me “bandeo”, pues uno con eso del corte de la caña no tiene nada seguro [...] (Entrevistada # 5, Pradera Valle, octubre 2014).

Emilce una mujer que cortó caña por cerca de trece años relató:

Nunca hice algo formal “pa” cortar caña, eso fue ¿usted es capaz de cortar caña? y yo, “sin ningún problema”, y como unas amigas me habían hablado de eso y uno buscando trabajo y nada, me fui “pa” San Carlos y vea, duré casi trece años cortando caña, eso sí cuando me necesitaban me llamaban cuando no, no, y como a uno le pagaban por lo que cortaba [...] (Entrevistada # 6, Pradera Valle, octubre 2014).

En efecto, las características con respecto a la contratación de las mujeres en el sector de la agroindustria de la caña no son claras, dado que ellas son vinculadas de manera verbal y no se estipula el tiempo, pero si se hacen acuerdos en relación con el sueldo y los horarios de trabajo.

Señalando entonces, que en Colombia las prestaciones sociales son beneficios legales adicionales al salario para cubrir algunos riesgos y otras necesidades de los trabajadores. En tal sentido, las seis entrevistadas coinciden en que sus empleadores no asumen el pago de la seguridad social, ni las prestaciones de ley, pues por el tipo de vinculación no pueden establecer este tipo de acuerdos, además que en el instante que se genera el vínculo con la caña de azúcar se hace una vez han pasado un período de prueba – por así decirlo-, que es básicamente cuando ellas se desempeñan como semilleras de la caña de azúcar en los lotes cañaduzales y después de un tiempo, que no lo establece el contratista, sino que a medida que aumentan su rendimiento en terreno, ellas pueden ser llamadas para cortar caña. En pocas palabras las mujeres se *convierten en el ejercito de reserva* para la los contratistas del sector, en el instante que la mano de obra masculina no es suficiente.

Para las mujeres corteras de caña es claro que ellas nunca firmarán un contrato laboral a término indefinido, tal y como lo expresó Ana, *mi marido firmaba contrato a tres y seis meses, pensé que me iban hacer a mí*, la estabilidad en el corte de la caña se establece esencialmente por su rendimiento.

El sistema de contratación, es considerado como un mecanismo mediante el cual se interpone el contratista del sector y las corteras de caña, aclarando que él contratista no es un intermediario – según lo contemplado en la legislación colombiana-, pero se constituye como un “patrono” para ellas, pues es con quien establecen la relación laboral, mediante un acuerdo verbal que no se ajusta en el marco de la contratación vigente para Colombia.

Finalmente, y teniendo en cuenta, que en el plano de legislación laboral vigente para Colombia, el artículo 34 se refiere a los contratistas independientes como los únicos “patronos”:

Artículo 34. Contratistas independientes. Modificado por el art. 3, Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: 1) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. (Código Sustantivo del Trabajo vigente para Colombia, 2015).

Se debe resaltar, que en el anterior artículo existe una autonomía y libertad del contratista para asumir los riesgos que implica tener vinculada una mujer, pero en términos concretos y realistas no se cumple, pues como bien se ha mostrado a lo largo de la monografía, los contratistas las enganchan de manera verbal y omiten el tema de las prestaciones sociales, quedando desamparadas al momento de reclamar sus derechos, están inscritas en un mercado de trabajo en condiciones de extrema precariedad⁴⁷.

2. Los sistemas de contratación de las mujeres corteras de caña

A continuación se presentan los relatos de las entrevistadas, cuando se les preguntó: ¿Quién asume los pagos de seguridad social, el trabajador o el ingenio? Entendiendo que el fenómeno de la contratación en el sector de la agroindustria de la caña de azúcar es particular, dado que las obreras son vinculadas de forma verbal para que vendan su fuerza de trabajo a los ingenios, en pocas palabras se genera un fenómeno de tercerización laboral, pues ellas son contratadas por contratistas del sector, pero eso no implica que ellas tengan unas garantías laborales óptimas y legales vigentes para Colombia, dejando como resultado las precarias

⁴⁷ Teniendo en cuenta que, en código sustantivo del Trabajo reconoce el contrato verbal y le otorga los mismos derechos y obligaciones que un contrato escrito, en el sector de la agroindustria de la caña es la forma verbal es la más usual para la vinculación del personal. *el artículo 38. Cuando el contrato sea verbal, el patrono y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos: 1). La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse; 2). La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago; 3) La duración del contrato, ya sea a prueba, a término indefinido, a término fijo o mientras dure la realización de una labor determinada.*

condiciones laborales que deben soportar a diario en medio de las extenuantes jornadas laborales.

Los relatos de las entrevistadas reafirman que no tienen claridad frente a la firma de un contrato, pero lo que sí se puede tener claro es que es un acuerdo flexible, que no tiene una cláusula de permanencia por ninguna de las dos partes, en el momento que el contratista no requiera de la fuerza de trabajo de alguna de ellas se lo expresa o en su defecto, si alguna de las mujeres enganchadas no desea trabajar se lo expresa al contratista.

Por último, se debe tener en cuenta que la utilización de este tipo de acuerdos verbales, ofrece unas condiciones laborales precarias e inestables para las mujeres corteras de caña de azúcar como ya se ha expuesto a lo largo de la monografía.

Finalmente, lo que se pretende resaltar es que el fenómeno de la tercerización laboral en el sector azucarero trae consigo unas condiciones laborales desfavorables para las mujeres corteras de caña.

En el momento que se les preguntó ¿Cuál es el tipo de contrato que tienen ustedes con los contratistas? Sus relatos reafirman que su vinculación es verbal.

La respuesta de Ana:

Nunca firmé nada “pa” trabajar en Incauca, como le dije, yo llegué al Puerto y empecé ayudarle a mi marido y después que murió me enganché cortando caña [...] (Entrevistada # 1, Puerto Tejada, septiembre, 2014).

Por otro lado, Martha respondió:

Yo nunca firmé ningún contrato, él capataz me propuso un día que cortara caña y yo acepté, nunca supe de que tuviera que firmar algún papel [...] pero ya son nueve años que llevo cortando caña y aquí sigo [...] (Entrevistada # 2, Puerto Tejada, septiembre, 2014).

Seguidamente, Orlinda respondió:

A mí, me dijo el capataz que si me le media a cortar caña, y yo le dije que sí el mismo día, pero nunca firmamos nada, hasta el sol de hoy [...] (Entrevistada # 3, Puerto Tejada, abril, 2012).

Para Guadalupe su vinculación fue:

... Todo fue hablando, nunca firmé nada de contratos ni esas cosas, él capataz me dijo: ¿quiere cortar caña? Y yo sin “son ni tron” le respondí que sí y al otro día comencé a cortar [...] (Entrevistada # 4, Puerto Tejada, septiembre, 2014).

Rosmery sostiene que:

... Tampoco firmé nada para comenzar a cortar caña, no hice nada de papeles, yo llegué con ganas de ganarme la vida y como ya le había dicho, probando suerte comencé y aquí estoy [...] (Entrevistada # 5, Pradera Valle, octubre 2014).

Finalmente, Emilce respondió:

Yo no hice nada formal “pa” iniciar cortando caña, me lo propusieron y así arranque [...] y mire que corté tanta caña que resulte enfermándome [...] (Entrevistada # 6, Pradera Valle, octubre 2014).

Es importante destacar que la generalización de la subcontratación y la intermediación laboral ha cobrado importancia en los últimos años en Colombia, tal como lo sostiene Urrea (2007:18), como es el caso de las mujeres que están enganchadas en el oficio del corte de la caña, pues ellas no tienen garantías laborales ni mucho menos estabilidad, a pesar que su rendimiento en las suertes les garantizaría en cierta medida que los contratistas las tengan en cuenta cada vez que requieran de su fuerza de trabajo; lo anterior se sustenta con lo que expresa Boltanski y Chiapelo (2002), en el sentido que a los contratistas les resulta favorable tener una mano de obra en las suertes que sea “eficaz y eficiente”, lo que les garantiza que los ingenios puedan seguir asignándoles otros lotes cañaduzales.

Ciertamente habrá que reconocer que la flexibilidad laboral, en medio del sector de la agroindustria de la caña cobra importancia con el pasar de los días, pues ellas son vinculadas por medio de acuerdos verbales lo que trae consigo una precarización de sus condiciones laborales.

Cada una de las características que las entrevistadas han expresado con respecto a su vinculación, se sustenta con lo que proponen Boltanski y Chiapelo (2002:300), dado que el peso de la incertidumbre en el mercado laboral se traslada sobre las mujeres corteras, y se refleja en el uso de la flexibilización laboral que trae consigo una *flexibilidad externa*., que

muestra cómo se ha ido generalizando este tipo de vinculación en el sector de la agroindustria azucarera y la manera como se ha feminizando la fuerza de trabajo.

Por otro lado, autoras como De la O et al (2006:302), han expresado que en la *flexibilización laboral*, está emergiendo de manera considerable la participación femenina, pero ha traído una doble desigualdad, primero en la división sexual del trabajo y en segundo lugar en la vida reproductiva de ellas, pues las mujeres terminan siendo segregadas, como es el caso de las corteras de caña, dado que empiezan a vincularse en oficios que han sido catalogados históricamente como masculinos.

Se concluye entonces, que el tipo de vinculación verbal que tienen las mujeres corteras de caña hace que se encuentren en una situación de flexibilidad, dado que no tienen un contrato formal directamente con los ingenios y no hay suficiente claridad por parte de los contratistas con respecto a su vinculación. Un contrato formal, les permitiría tener a este grupo de obreras unas condiciones laborales favorables en términos de derechos legales y garantías laborales, y en el caso que ocurriera un accidente laboral pudiese ser asumido por una ARL (Aseguradora de Riesgos Laborales), y no directamente por las obreras. En este sentido, es claro que para las corteras de caña no hay una injerencia del derecho laboral en su oficio, pues todo se limita a las acciones que los contratistas quieran imponer y a sus exigencias e intereses.

CONCLUSIONES

Las conclusiones de esta investigación constituyen una contribución a los estudios sobre flexibilidad laboral, subcontratación y feminización del trabajo. Las siguientes reflexiones pretenden ampliar el interés en el desarrollo de futuras investigaciones que profundicen en la perspectiva de género y en los estudios de la sociología del trabajo, haciendo énfasis en la problemática de la feminización de la mano de obra en el sector azucarero. En ese sentido, a continuación se resaltan los resultados más importantes.

Las mujeres que se dedican al corte de la caña de azúcar en Puerto Tejada, Cauca, se caracterizan por reconocerse como mujeres negras o afrodescendientes, provenientes de la Costa Pacífica Colombiana, que migraron hacia Puerto Tejada, como consecuencia de la violencia de grupos al margen de la ley. Sus edades promedio son 35 a 46 años, mujeres que residen en barrios catalogados como “invasiones” en Puerto Tejada.

En su mayoría son madres cabeza de hogar con dos y tres hijos, ellas no pueden vincularse en otro tipo de oficios, ya sea porque no encuentran o porque en otros sectores les exigen tener estudios de básica primaria o bachillerato terminados; por esta razón, ellas se ven obligadas a vender su fuerza de trabajo a bajos costos a los ingenios azucareros de la región nortecaucana, con el ánimo de mejorar la calidad de vida de ellas y la de sus hijos.

Las mujeres que cortan caña no tienen un perfil ocupacional, ellas se encuentran vinculadas sin ningún criterio de selección por el contratista del sector. Una vez ellas se dedican al corte de la caña de azúcar, tienen la libertad para retirarse del oficio, pues no cuentan con un vínculo formal con el contratista, ni con el ingenio.

La remuneración que reciben las mujeres corteras de caña es al “destajo”, consiste en el pago total de caña cortada durante la semana de trabajo y dicha remuneración se mueve entre \$150.000 pesos cuando su rendimiento en las suertes no es bueno y \$250.000 cuando su destreza les permite cortar y posteriormente amarrar la caña. Entendiendo, que no siempre las condiciones son óptimas para realizar el corte, dado que cuando llueve, las mujeres no son llevadas a las suertes porque se inunda y se dificulta el corte de la caña verde.

En el análisis, se definió que no existe una relación directa entre las mujeres corteras de caña y los ingenios azucareros, ellas son vinculadas sin ningún tipo de contrato formal, lo que

genera unas condiciones laborales precarias en el sector de la agroindustria y los contratistas pasan a ser sus “patronos” directos.

Por otro lado, la presencia de mano de obra femenina en trabajos que socioculturalmente han sido catalogados como oficios masculinos, y que estaban vetados para las mujeres, permite ver los cambios y las transformaciones que ha tenido la agroindustria de la caña de azúcar, sin desconocer que estos empleos se generan en condiciones precarias y más cuando los contratistas las llevan a cortar caña en lugares poco visibles sin ningún tipo de seguridad.

En el momento que se les preguntó a las entrevistadas, acerca de sus percepciones frente al tema de la discriminación étnica-racial, ellas afirmaron no haber sufrido maltratos de tipo verbal en sus jornadas laborales. Pero lo que si se debe tener en cuenta, es que ellas deben de soportar a diario diferentes estigmas en términos sexuales dado que para sus vecinos, ellas son catalogadas como mujeres “marimachas”, por el solo hecho de desempeñarse en oficios que han sido catalogados de orden masculino.

Sin embargo, cuando se habla del tipo de contratación que tienen las mujeres que se dedican al corte de la caña, habrá que reconocer que su vinculación de tipo verbal les permite a los contratistas una flexibilización laboral que trae consigo reducir costos en la producción, y a los ingenios, una posición de fuerza en el mercado colombiano.

En este sentido, se debe de resaltar que la calidad de las condiciones laborales de las mujeres que se dedican al corte de la caña, no son las mejores, dado que no tienen garantías laborales en términos de salarios ni estabilidad laboral. Seguidamente, se debe resaltar que gracias a ese vínculo verbal se genera una relación entre las corteras en calidad de asalariadas con los contratistas, en tanto que existe un contrato verbal el cual les ha permitido definir algunos criterios con respecto al monto del salario y las jornadas laborales.

Teniendo en cuenta, que la flexibilización que se aplica en la contratación de las mujeres corteras se ha ido profundizando con el pasar de los días, dado que los contratistas no velan por mejorar sus condiciones laborales y ellas no han creado acciones organizativas para exigir unas condiciones dignas. Por esta razón, ellas tienen tiempo de prescindir del oficio del corte fácilmente, cuando se genere algún tipo de incapacidad permanente o sencillamente cuando el capataz no requiera más de sus servicios. Aunque se debe resaltar que las mujeres que

llevan años cortando caña, lo han logrado por su buen desempeño en el área de trabajo, lo que en cierta medida ha generado una continuidad en el empleo, pero eso no garantiza una estabilidad.

Esta investigación pretende contribuir al conocimiento en las ciencias sociales, el impacto que ha tenido el fenómeno de la flexibilidad laboral sobre la fuerza de trabajo femenina, pues este fenómeno ha permitido la llegada de más mujeres al mercado de trabajo de la agroindustria de la caña de azúcar, pero en condiciones de precariedad. Es así como existe una estrecha relación entre la flexibilidad y el trabajo femenino, evidenciándose específicamente en la generalización del uso del acuerdo verbal suscrito entre las corteras y el contratista.

Cuando los contratistas empiezan a feminizar la fuerza de trabajo, en el sector de la agroindustria de la caña, para actividades como el corte, se da porque requieren reducir los costos de la producción y eximirse de garantizarles a las mujeres un salario digno y estabilidad laboral a largo plazo. Teniendo en cuenta que son mujeres negras de sectores populares y empobrecidos de Puerto Tejada, donde se deja ver claramente que existe una desigualdad de género y social.

Se debe señalar, que las distintas labores en el sector de la agroindustria de la caña están atravesando un proceso de mecanización, cuyo objetivo es reducir los costos de producción en el sector; seguidamente, tener alternativas ante la posible escasez de la mano de obra, generar otras opciones para el corte de la caña ante la dificultad que tiene hacerlo manualmente. No obstante, debe resaltarse que las máquinas cosechadoras no realizan bien el corte de la caña, dado que las mujeres se ven obligadas a repasar las suertes verificando y cortando lo que no quedó bien hecho. Aunque los contratistas constantemente amenazan a las mujeres con el aumento de la mecanización, para desvincularlas del trabajo, ellas siguen cumpliendo con su deber, pues muchas sostienen que es mejor cortar la caña de forma manual y no con la máquina.

Los resultados de esta investigación confirman que en el norte del Cauca está emergiendo un proceso de proletarización en el sector de la agroindustria de la caña, especialmente en Puerto Tejada; pues cada vez aparecerán mujeres que se ven obligadas a tener una vinculación informal en el sector de la agroindustria, con el fin de obtener una mejor calidad de vida, y

entendiendo los efectos negativos que trae consigo este tipo de empleos precarios e inestables.

Por último, los resultados que aquí se presentan pretenden motivar el desarrollo de futuras investigaciones en contextos productivos de la agroindustria, que indaguen ¿por qué el diseño tecnológico del corte de la caña no ha podido implementarse completamente en los ingenios azucareros, del valle geográfico del río Cauca? Seguidamente, queda pendiente evaluar rigurosamente el tema de ser mujeres negras que se dedican a cortar caña y deben soportar los estigmas en términos sexuales. ¿Por qué las mujeres corteras no han logrado organizarse para luchar contra la flexibilización laboral, la subcontratación laboral y la tecnificación del trabajo y exigir unas garantías laborales dignas? Será que seguirán ¿cortando caña como machos?

BIBLIOGRAFÍA

Asocaña (2004). Informe anual 2003-2004. Cali Colombia. www.asocana.org.co [Consulta: 05/09/2014]

Arango, Luz Gabriela (1995). Identidad femenina, identidad obrera: la proletarización de la mujer en Francia en el siglo xix. En Arango L, León M, Viveros M. (comp). *Género e identidad ensayos sobre lo femenino y lo masculino*. Pp. 213-235. Bogotá: Ediciones Uniandes.

Arango, Luz Gabriela (2004). Género, trabajo e identidad en los estudios latinoamericanos. En Milán de Benavides, Carmen y Estrada Mesa, Ángela María (Editoras). *Pensar (en) género: teoría y práctica para nuevas cartografías del cuerpo*. Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana. Pp. 237-261.

Alonso, Julio César y Lotero, Ana María (Editores) (2006). *10 AÑOS DE LA LEY PÁEZ*. Cali. Universidad Icesi: Centro de Investigaciones en Economía y Finanzas CIENFI. Pp.1-18.

Bonilla de Restrepo María (1982). *Los trabajos de contratistas de la caña en la región nortecaucana*. Tesis de grado. Bogotá: Universidad de los Andes Facultad de Artes y Ciencias. Departamento de Ciencias Políticas. Maestría en ciencia política.

Boltanski, Luc y Chiapelo, Eve (2002). *El Nuevo Espíritu del Capitalismo*. Madrid: Ediciones Akal. Pp. Pág. 150-380.

Cabal, Fernando (1978) *Norte del Cauca: de la finca y la hacienda a la empresa agrícola*. Cali: Centro de investigaciones Multidisciplinarias en Desarrollo rural-CIMDER. Pp. 1-187.

Cano, Ernest (2004) Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad, En *Revista mientras tanto # 093, invierno 2004*. Barcelona: Icara Editorial. Pp. pág. 67-70.

Caracterización del municipio de Puerto Tejada Cauca. <http://www.puertotejada-cauca.gov.co/nuestromunicipio.shtml?apc=mIxx-1-&m=f> [Consulta: 30/06/2012]

Coriat, Benjamín (2001). *El taller y el cronómetro, ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Madrid: Siglo XXI editores.

Castaño López, Jairo Alexander (2008). *Las cooperativas de trabajo asociado en el sector azucarero*. Tesis de grado. Cali: Universidad del Valle Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, programa de Sociología.

Castañeda Sohely, Rúa (2009). Las mujeres buscan trabajos “valiosos” <http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=ba--;1;-;&x=20155077>. Publicado 08/07/2009. [Consulta: 08/08/2012]

Castillo Gómez, Luis Carlos et al (2010). *Etnicidad, acción colectiva y resistencia: un estudio de la región norte del Cauca – sur del Valle a comienzos del siglo XXI*. Cali: Editorial Universidad del Valle. Pp. 15-21.

Código sustantivo del trabajo, recuperado de:
<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Codigo%20Sustantivo%20del%20trabajo.pdf>.
[Consulta: 24/02/2014]

Cuero Montenegro, Astrid Yulieth (2012). *Condiciones laborales de un grupo de mujeres obreras en un contexto de flexibilidad laboral. El caso de una planta de maquiladora farmacéutica en Villa Rica (Cauca)*. Tesis de grado. Cali: Universidad del Valle Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, programa de Sociología.

Davis, Ángela 2004 (1981) *Mujeres, raza y clase*. Madrid: Ediciones Akal.

De la Garza, Enrique (2000). “La flexibilidad del trabajo en América Latina” en Enrique de la Garza (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México. Fondo de Cultura Económica. Pp. 148-177.

_____ (2000). “*El papel del concepto de Trabajo en la teoría social del siglo XX*” Enrique de la Garza (coord.). México. Fondo de Cultura Económica. Pp. 15-35.

_____ (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo*. En *Hacia un concepto ampliado de trabajo del concepto clásico al no clásico*. México: Editorial Anthropos, Rubí Barcelona. Pp. 109-124.

_____ (Compilador) (2006). *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques*. México: Editorial Anthropos.

De la Garza, Enrique Et al (2001) “Flexibilidad y trabajo femenino en la industria manufacturera de México” en *Revista Mexicana de Sociología*. México: Universidad Autónoma Nacional de México. Vol. 63, N2, abril-junio. En www.jstor.org/stable/35449.

De la O María Eugenia, Guadamarra Rocio (2006) “Género, proceso de trabajo y flexibilización laboral en américa latina” En De la Garza, Enrique (Compilador) (2006). *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques*. México: Editorial Anthropos. Pp. 289-308.

Espino, Alma (2011). *Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas?*
http://www.nuso.org/upload/articulos/3764_1.pdf. Publicado 03/2011 [Consulta: 09/09/2012]

Estatuto del trabajo.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.html [Consulta: 05/09/2013]

Friedemann, Nina S. (1976). “Negros: monopolio de la tierra, agricultores y desarrollo de plantaciones de caña de azúcar en el valle del río Cauca”, en Nina S. de Friedemann (ed). *Tierra, tradición y poder en Colombia: enfoques antropológicos*. Biblioteca Básica Colombiana, No. 12. Bogotá: Instituto Colombiano de Cultura. Pp. 143-160.

Giraldo Monsalve, Jorge Enrique (2013). *Caracterización de un grupo de mujeres obreras del Norte del Cauca. Estudio de caso en una empresa de Villa Rica*. Tesis de grado. Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, maestría en Sociología.

González, de Chávez Irnela, Villegas Mina, Rita (1996). *Los corteros de caña en Puerto Tejada*. Tesis de grado. Cali: Universidad del Valle. Facultad de Humanidades.

Godoy, Lorena y Stecher, Antonio (2008). *Estrategias y prácticas cualitativas de investigación social*. Madrid: Pearson Education, S.A.

Hurtado, Teodora y Urrea, Fernando (2004). Políticas y movimiento social negro agrario en el norte del Cauca. En Olivier Barbary y Fernando Urrea (Editores). *Gente negra en Colombia. Dinámicas sociopolíticas en Cali y el Pacífico*. Medellín: Editorial Lealón. Pp. 359-391.

Informe Anual de Asocaña. <http://www.asocana.org/modules/documentos/8137.aspx> [Consulta: 10/09/2013]

Iranzo, Consuelo y Leite, Marcia (2006). “La subcontratación laboral en América Latina”. En De la Garza, Enrique (Compilador) (2006). *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques*. México: Editorial Anthropos. Pp. 272.

Laba, V. V. (2009). Participación laboral femenina bajo el modelo masculino de trabajo en la agroindustria citrícola tucumana. Argentina: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Pp103-117.

Ley 50 de 1990. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=281> [Consulta: 10/09/2013]

Marx, Karl (1982). El proceso de producción del capital: Sección Primera mercancía y dinero. En *El Capital: tomo I*. México: Ed. Fondo de Cultura Económica.

Marx, Karl (1968). El Capital. Tomo I. México: Ed Fondo de Cultura Económica. Pp. 165.

Mina, Mateo (1975). *Esclavitud y libertad en el Valle del río Cauca*. Bogotá: Ediciones la Rosca.

Pérez Rincón, Mario Alejandro y Álvarez Roa, Paula (2009). “Deuda social y ambiental del negocio de la caña de azúcar en Colombia responsabilidad social empresarial: Responsabilidad social empresarial y subsidios implícitos en la industria cañera. Análisis en el contexto del conflicto corteros-empresarios y subsidios implícitos en la industria

cañera." http://www.semillas.org.co/apc-aa-files/5d99b14191c59782eab3da99d8f95126/libro_deuda_social.pdf. Publicado Bogotá marzo de 2009. [Consulta: 10/09/2013]

Rojas Guerra, José María (1983). La configuración de la Agroindustria Azucarera. En: *Sociedad y Economía en el Valle del Cauca, tomo V: Empresarios y tecnología en la formación del sector azucarero en Colombia 1860-1980*. Bogotá: Fondo de promoción de la cultura del Banco Popular. Pp. 116-146.

Urrea Giraldo, Fernando (2007). "La rápida expansión de las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia: Principales tendencias y su papel en algunos sectores económicos". En *Revista Controversia*, CINEP No. 188 del 2007.

Urrea, Fernando y Hurtado, Teodora (1997). Puerto Tejada: de núcleo urbano de proletariado agroindustrial a ciudad dormitorio. En: Francisco Zuluaga (editor). *Puerto Tejada 100 años*, Alcaldía Municipal de Puerto Tejada. Pp. 197-242.

Urrea (2010) "Patrones sociodemográficos de la región sur del Valle y norte del Cauca a través de la dimensión étnica-racial", En: Castillo, Luis Carlos. Et. Al. *Etnicidad, acción colectiva y resistencia: El norte del Cauca y el sur del Valle a comienzos del siglo XXI*. Cali: Editorial Universidad del Valle. Pp. 25-123.

Vanegas Muñoz Gildardo y Rojas Axel (2012). *Poblaciones negras en el norte del Cauca contexto político organizativo*. Observatorio de territorios étnicos. Bogotá: Universidad Javeriana. Pp. 1-71.

Zuluaga, Hernán 2003 en "Agroindustria en el norte del Cauca: una mirada histórica". En *Guillermo de Ockham: Revista Científica*. Cali: Universidad San Buenaventura, Vol. 6, N° 2, julio-diciembre.

ANEXOS

El Comité de mujeres corteras de caña en Pradera, Valle

A continuación, se presenta el grupo de mujeres negras que tuvieron o tienen alguna relación con la agroindustria de la caña de azúcar y después del paro de los corteros de caña en el 2008, decidieron crear, fortalecer y estructurar el Comité de mujeres corteras de la caña, con el objetivo principal de invertir el tiempo libre en la realización de actividades, con el ánimo de generar otro tipo de ingresos para sostener su hogar y seguidamente tener un espacio de formación política y en la defensa de sus derechos como mujeres madres cabeza de hogar, con ayuda del Sindicato de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia SINTRAUNICOL y del Comité de género.

Siendo así, las mujeres que integran el Comité de corteras de caña, se reúnen en Pradera Valle, cada quince días, para debatir diferentes problemáticas que las aquejan en su comunidad, además realizan actividades como la elaboración de artesanías, actividades lúdicas con el fin de generar un ingreso adicional para su hogar, seguidamente y con el apoyo de la Defensoría del Pueblo son capacitadas constantemente en temas relacionados con violencia de género, violencia intrafamiliar y las rutas de atención que deben conocer en caso de ser agredidas por sus esposos, o por algún tipo de familiar, reciben acompañamiento psicológico y seguimiento a cada una de las actividades que realizan.

El Comité de mujeres corteras de caña, funciona en la casa de Alfamir Castillo, quien es la presidenta del comité y vivió en Pradera por cerca de 22 años, pero por motivos de amenazas y de la muerte de su hijo menor en el Ejército, se vio obligada a salir de Pradera hace tres años. Son cerca de 15 mujeres que tienen alguna relación con la agroindustria de la caña, pues muchas de ellas sus esposos trabajan o trabajaron en el corte de la caña y alguna de ellas empezaron como semilleras o cortadoras de caña, pero por cuestiones de adaptación no pudieron continuar.

En el Comité de mujeres, realizan actividades para fechas como el día de la madre, el día de la mujer, seguidamente, realizan “kermes” en Pradera y Palmira, Valle por lo menos una vez cada dos meses, con el ánimo de obtener recursos para el sostenimiento de la sede (pago de servicios, arreglar la casa y tener una caja menor para algunos gastos).

Durante los meses de marzo y abril del 2014, estuve acompañando y compartiendo en diferentes actividades del Comité de mujeres corteras de caña, con el fin de realizar aportes frente a la organización y respaldando el trabajo que hace la Defensoría del Pueblo seccional Valle, frente al tema de violencia de sexual y de género, siendo así, acompañé las capacitaciones los días domingos en el municipio de Pradera Valle.

Para Alfamir,

Trabajar con las mujeres que tienen o han tenido un vínculo con la algún ingenio es esencial, pues en nuestro Comité las capacitamos para que sepan de temas de leyes laborales, derechos humanos y en el último caso dedicarnos a las manualidades para que así tengamos un ingreso extra para la casa, pues como bien sabemos con lo que se gana un cortero es muy difícil sostener el hogar [...] (Entrevistada # 7, Pradera Valle, abril, 2014).

En mi casa mi papá cortó caña, pero el sí logró pensionarse, yo intenté alguna vez, pero eso es muy duro y me dediqué a otras cosas, pero siempre apoyando todo lo de los ingenios, yo me metía a las suertes “pa” ver cómo eran las cosas y a defender los derechos de todo el mundo, pues las injusticias nunca me han gustado [...] (Entrevistada # 7, Pradera Valle, abril, 2014).

La iniciativa de poder armar un grupo donde pudiéramos estudiar de todo un poco, nace después del paro de corteros del 2008, pues los hombres no recibían ningún sueldo y nosotras nos poníamos a tejer o hacer manualidades, “pa” poder sostener nuestros hogares [...] salíamos a pedir a los supermercados, a las tiendas y así estuvimos todo el paro, hasta que después seguimos con el comité y ya son seis años que llevamos trabajando y capacitándonos en todos los aspectos que podamos [...]

Para nosotras como mujeres, que hemos sido víctimas de la violencia del país, y de las injusticias de los ingenios azucareros que cada vez más se apoderan de las tierras y nos quieren sacar corriendo a nuestros, esposos, compañeros y amigos y amigas [...] y como lo expresamos en nuestro comunicado hoy en el día de la conmemoración del día de la mujer internacional. *Nosotras desde el comité buscamos edificar, la resistencia ante la desigualdad que nos han impuesto y queremos seguir construyendo solidaridad como mecanismo emancipador*⁴⁸[...] (Entrevistada # 7, Pradera Valle, abril, 2014).

⁴⁸ Comunicado del día 2 de marzo de 2014 “En el día internacional de la mujer”.

Finalmente, el Comité de mujeres corteras de caña de Pradera Valle, tiene como finalidad brindarles a sus integrantes, un espacio de ocio y esparcimiento en el que pueden realizar diferentes actividades, tales como aprender artesanías, realizar rifas, entre otras cosas, generando un ingreso adicional para su hogar y teniendo en cuenta que muchas de ellas cortaron caña o sus esposos están vinculados en el ingenio azucarero.

Las fotografías que se muestran a continuación, buscan dar testimonio de la organización y de las diferentes actividades del Comité Mujeres Corteras de Caña en las que pude participar.

Foto # 4. Actividad día de la mujer en Palmira, Valle



Fuente: el autor. Trabajo de campo en Palmira, Valle, marzo de 2014.

Foto # 5. Afiche del Comité de mujeres corteras de caña.



Fuente: el autor. Trabajo de campo en Palmira, Valle, marzo de 2014.

Foto # 6. Actividad día de la mujer en Palmira, Valle



Fuente: el autor. Trabajo de campo en Palmira, Valle, marzo de 2014.

Foto # 7. Capacitación por parte de la Defensoría del Pueblo en Pradera, Valle



Fuente: el autor. Trabajo de campo en Pradera Valle, marzo 2014.

MODELO DE ENTREVISTA

Perfil de las entrevistadas:

Un perfil de todas las trabajadoras: por edad, lugar de origen de las trabajadoras y residencia de las mismas, nivel educativo y formación profesional, experiencia laboral, estado civil, posición en el hogar (jefes, hijos, etc.).

Del trabajo:

¿Cómo fue su vinculación con el ingenio?

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en dicho Ingenio?

(Describa, como empezó)

Tipo de contrato que tiene (bien detallado). Remuneración, prestaciones sociales, etc.

¿Quién asume los pagos de seguridad social, el trabajador o el Ingenio? Afiliación a ARS, afiliación a pensión de jubilación, etc.

¿Cómo es su actual situación laboral?

Descripción de su jornada de trabajo. Si es buena, mala, o regular.

Capacitación (quién se la da).

¿De qué manera es usted vista dentro de su grupo de amigas, por el hecho de estar trabajando en el corte de caña?

¿Cómo es su relación con los hombres que también cortan caña?

¿Se ha o se siente usted discriminada por vecinos, amigos, familiares, porque usted corta caña?

¿Cómo fue su proceso de adaptación en este oficio?