

MUCHO CAMELLO, POCO EMPLEO

COMITÉ EDITORIAL

Carolina Moreno Velásquez,
Facultad de Derecho,
Universidad de los Andes
(directora de la colección)

Diana Quintero Mosquera,
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales,
Universidad ICESI

Esteban Hoyos Ceballos,
Escuela de Derecho, Universidad EAFIT

Jorge González Jácome,
Facultad de Derecho,
Universidad de los Andes

Lina Fernanda Buchely Ibarra,
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales,
Universidad ICESI

María Carolina Olarte Olarte,
Facultad de Derecho,
Universidad de los Andes

Norberto Hernández Jiménez,
Facultad de Derecho,
Pontificia Universidad Javeriana

MUCHO CAMELLO, POCO EMPLEO

POR QUÉ EL TRABAJO DE LAS
MUJERES EN COLOMBIA ES ESCASO,
DESVALORADO Y MAL REMUNERADO

Laura Porras-Santanilla
Natalia Ramírez-Bustamante
(edición académica)

Nombre: Porras-Santaniella, Laura, edición académica, autora. | Ramírez-Bustamante, Natalia, edición académica, autora. | Tribín-Uribe, Ana María, autora. | Romero-Prieto, Julio E., autor. | Pabón, Patricia, autora. | Aguirre, Javier, autor. | Rodríguez-Morales, Andrés, autor. | Pineda Duque, Javier Armando, autor. | Rodríguez Torres, Omar, autor. | Fleischer, Friederike, autora. | Cárdenas-Espinosa, Andrea, autora. | Badillo, Erika Raquel, autora. | Delgado, Lorena A., autora. | García, Gustavo A., autor. | Franco Patiño, Sandra Milena, autora. | Muñoz Segura, Ana María, autora. | Zúñiga Romero, Marjorie, autora. | Unás, Viviam, autora.

Título: Mucho camello, poco empleo : por qué el trabajo de las mujeres en Colombia es escaso, desvalorado y mal remunerado / Laura Porras-Santaniella, Natalia Ramírez-Bustamante (edición académica).

Descripción: Bogotá : Universidad de los Andes, Facultad de Derecho, Ediciones Uniandes, 2021. | 316 páginas : ilustraciones : 15 x 24 cm.

Identificadores: ISBN 9789587981544 (rústica) | 9789587981551 (electrónico)

Materias: Trabajo de la mujer – Colombia | Igualdad de remuneración | Discriminación sexual en el trabajo

Clasificación: CDD 344.014133–dc23

SBUA

Primera edición: octubre del 2021

- © Laura Porras-Santillana, Natalia Ramírez-Bustamante (editoras académicas)
© Ana María Tribín-Uribe, Julio E. Romero-Prieto, Patricia Pabón, Javier Aguirre, Andrés Rodríguez-Morales, Javier Armando Pineda Duque, Omar Rodríguez Torres, Friederike Fleischer, Andrea Cárdenas-Espinosa, Erika Raquel Badillo, Lorena A. Delgado, Gustavo A. García, Sandra Milena Franco Patiño, Ana María Muñoz Segura, Marjorie Zúñiga Romero, Viviam Unás
© Manuela Lara, por las fotografías
© Universidad de los Andes, Facultad de Derecho

Ediciones Uniandes
Carrera 1.ª n.º 18A-12
Bogotá, D. C., Colombia
Teléfono: 601 339 4949, ext. 2133
<http://ediciones.uniandes.edu.co>
<http://ebooks.uniandes.edu.co>
infeduni@uniandes.edu.co

ISBN: 978-958-798-154-4
ISBN e-book: 978-958-798-155-1
DOI: <http://dx.doi.org/10.15425/2017.381>

Corrección de estilo: Diana López de Mesa
Diagramación: Vicky Mora
Diagramación de cubierta: Angélica Ramos Vargas
Fotografía de cubierta: Manuela Lara. *VIVAS*, "Luz María" (2019)

Impresión:
Imageprinting Ltda.
Carrera 27 n.º 76-38
Teléfonos: 601 631 1350 - 601 631 1736
Bogotá, D. C., Colombia

Impreso en Colombia – *Printed in Colombia*
Universidad de los Andes | Vigilada Mineducación.

Reconocimiento como universidad: Decreto 1297 del 30 de mayo de 1964.

Reconocimiento de personería jurídica: Resolución 28 del 23 de febrero de 1949, Minjusticia.

Acreditación institucional de alta calidad, 10 años: Resolución 582 del 9 de enero del 2015, Mineducación.

Todos los derechos reservados. Esta publicación no puede ser reproducida ni en su todo ni en sus partes, ni registrada en o transmitida por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético, electro-óptico, por fotocopia o cualquier otro, sin el permiso previo por escrito de la editorial.

CONTENIDO

APUESTA POR UNA AGENDA INTERDISCIPLINAR SOBRE LAS MUJERES Y EL TRABAJO	9
Laura Porras-Santanilla Natalia Ramírez-Bustamante	
VIVAS: RETRATOS ÍNTIMOS DE LIDERESAS EN COLOMBIA	21
Manuela Lara	
¿QUÉ SABEMOS SOBRE EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN COLOMBIA?	29
Laura Porras-Santanilla Natalia Ramírez-Bustamante	
NADAR CONTRA LA CORRIENTE: SER MUJER, MADRE Y EMPLEADA	61
Natalia Ramírez-Bustamante Ana M. Tribín-Uribe Julio E. Romero-Prieto	
FUERO DE MATERNIDAD Y RACIONALIDAD NEOLIBERAL: DEL ENTUSIASMO AL DESENCANTO ANTE LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA	91
Patricia Pabón Javier Aguirre	
¿QUIÉN PROTEGE MÁS LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS MUJERES EN ESTADO DE EMBARAZO? ANÁLISIS DE LA RECIENTE JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Y DE LA CORTE CONSTITUCIONAL	115
Andrés Rodríguez-Morales	

TRABAJADORAS DEL CUIDADO EN LA SALUD: CRECIMIENTO SIN RECONOCIMIENTO	143
Javier A. Pineda D. Omar Rodríguez Torres	
LAS TRAVESÍAS DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS EN BOGOTÁ: MOVILIDAD COMO COMPONENTE DE LA EXPLOTACIÓN LABORAL	171
Friederike Fleischer Andrea Cárdenas-Espinosa	
¿INFORMAL, MÁS DESIGUALDAD DE GÉNERO? DIFERENCIAS SALARIALES POR GÉNERO ENTRE EMPLEOS FORMALES E INFORMALES EN COLOMBIA	199
Erika Raquel Badillo Lorena A. Delgado Gustavo A. García	
ECONOMÍA CAMPESINA Y GÉNERO	231
Sandra Milena Franco Patiño	
LA VIOLENCIA DE GÉNERO: NUEVA DISCUSIÓN EN LA DEFINICIÓN Y OTORGAMIENTO DE LA PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES	257
Ana María Muñoz Segura Marjorie Zúñiga Romero	
DESAFÍOS DE UNA "INVESTIGADORA DEL HOGAR": PRUEBAS METODOLÓGICAS EN EL ESTUDIO DEL TRABAJO DE CUIDADO	285
Viviam Unás	
SOBRE LAS AUTORAS	311

Apuesta por una agenda interdisciplinar sobre las mujeres y el trabajo*

Laura Porras-Santanilla
Natalia Ramírez-Bustamante

* Para citar este texto: <http://dx.doi.org/10.15425/2017.382>.

Durante dos días de diciembre del 2018 nos reunimos en Bogotá treinta y ocho académicos con un interés en común: las mujeres y el trabajo. El simposio “Mujeres y trabajo: Diez años de investigación en Colombia” fue organizado con el apoyo económico gestionado por Lina Céspedes-Báez, en ese entonces vicedecana de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario; por Catalina Botero, entonces decana de la Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes, y por Lina Buchely, profesora de la Universidad Icesi. Gracias a ese trabajo conjunto, no solo en términos económicos sino también de tiempo y coordinación de distintos actores, pudimos darle vuelo a la idea de organizar una red interdisciplinaria de investigación sobre las mujeres y el trabajo.

Hicimos un esfuerzo porque nuestra convocatoria fuera amplia e incluyera investigadores y académicos de varias regiones y de distintas disciplinas (antropólogos, sociólogos, economistas, abogados y trabajadores sociales), que hubieran publicado trabajos en este tema en la última década. Como primer resultado concreto de la red, Helena Alviar, en ese momento profesora titular de la Universidad de los Andes, nos invitó a pensar en la posibilidad de reunir en una publicación trabajos interdisciplinarios que siguieran explorando las cuestiones relacionadas con las mujeres y el trabajo. De hecho, el objetivo principal del evento era superar la división disciplinar que desafortunadamente ha obstaculizado el diálogo en un tema que requiere de nuestro trabajo conjunto. Este libro es un primer resultado que no habría sido lo que es si no fuera por el trabajo comprometido, paciente, cuidadoso y generoso de Magnolia Prada, que nos acompañó durante todo el proceso editorial.

Durante los dos días del simposio agrupamos a los invitados en ocho paneles, en los que discutimos distintos temas, entre los que se encontraban: el cuidado y la economía del cuidado, la prevalencia de la informalidad en el trabajo femenino y los retos metodológicos de la investigación cualitativa con mujeres; asimismo abordamos algunos temas

más concretos sobre la relación entre el cuerpo, el derecho y el trabajo. La primera jornada inició con la presentación de la profesora Lourdes Benerría, profesora emérita de la Universidad de Cornell y una de las pioneras en la investigación sobre el género, la economía y los efectos de la globalización. La segunda jornada empezó con una discusión sobre la importancia de la provisión de servicios de cuidado entre María Floro, profesora de Economía de la Universidad de Washington y codirectora del Programa de Análisis de Género en Economía, y Ana M. Tribín-Uribe, entonces alta consejera presidencial para la equidad de la mujer. Un generoso préstamo de la Escuela Nacional Sindical nos permitió cerrar el simposio con la exposición de algunas de las fotografías finalistas del Concurso Latinoamericano de Fotografía Documental “Los trabajos y los días” que organizan anualmente.

Algunos de los participantes en el simposio se animaron a hacer contribuciones a este libro, de manera que terminamos con diez capítulos escritos por profesores e investigadores de distintas disciplinas sobre una variedad de temas que uno de los pares evaluadores articuló mejor de lo que nosotras podríamos hacer. En sus términos, el libro se ocupa de estudiar “el trabajo de la mujer-madre-investigadora, la mujer campesina, la mujer trabajadora del servicio doméstico, la mujer ejecutiva, la mujer cuidadora de la salud, la mujer que sobrevive a su compañero(a)”, y en torno a estos escenarios se analizan temas tan diversos como el acceso al trabajo, las diferencias salariales, la feminización de los trabajos y los castigos laborales frente a la maternidad.

Para ilustrar cómo el trabajo de las mujeres es escaso, desvalorado y mal remunerado, en *Mucho camello, poco empleo* usamos un tecnicismo para diferenciar entre *camello/trabajo* y *empleo*. Entendemos *camello* y *trabajo* como sinónimos que hacen referencia a cualquier actividad humana, remunerada o no remunerada, en la cual se pone al servicio propio o de otros la fuerza de trabajo con el propósito de alcanzar una meta. En contraste, entendemos por *empleo* únicamente el trabajo remunerado. Así, el título hace alusión al hecho de que las mujeres camellamos/trabajamos mucho, pero nos empleamos poco. Por ejemplo, el trabajo de cuidado no remunerado sigue siendo realizado casi exclusivamente y sin mayor reconocimiento por las mujeres, mientras que nuestra participación en el mercado laboral todavía es muy inferior a la de los hombres, y aun cuando participamos, obtenemos salarios inferiores por trabajos similares.

El texto que abre esta publicación, tal vez el más general, que coescribimos Laura Porras-Santanilla y Natalia Ramírez-Bustamante, recoge el trabajo que inició Lina Buchely en asociación con una investigación de la red Alas y que nosotras recibimos en abril del 2018. Lina y su equipo estaban construyendo una base de datos cuyo propósito era reunir todos los textos que incorporaran análisis feministas y que se hubieran escrito en los últimos años en Colombia. Con el apoyo de un grupo de estudiantes de las universidades del Rosario, Icesi y Los Andes, decidimos centrarnos

únicamente en los textos relacionados con el trabajo de las mujeres, y complementamos la base de datos inicial de manera que se incluyeran las publicaciones realizadas hasta noviembre del 2019. El estado del arte que presentamos recoge la investigación en derecho, historia, antropología, sociología y economía sobre el trabajo de las mujeres en Colombia, así como las líneas más comunes de investigación y los vacíos en la literatura, en los últimos diez años. Tal vez el principal objetivo del texto es mostrar que el trabajo femenino es un fenómeno social complejo que requiere el uso de múltiples metodologías investigativas para comprenderlo.

Tres textos exploran el régimen de licencia de maternidad y sus efectos. El primero echa mano de la interdisciplinariedad para iluminar nuevas avenidas de análisis, y los dos siguientes ofrecen relecturas de la jurisprudencia colombiana sobre el fuero de maternidad. Adoptando el género femenino como norma del lenguaje (*todas* en lugar de *todos*), el texto de Natalia Ramírez-Bustamante, Ana M. Tribín-Uribe y Julio E. Romero-Prieto ofrece un panorama multidisciplinar sobre las licencias de maternidad para entender su efecto en la vida laboral de las mujeres. Para hacerlo, recoge los hallazgos más recientes en la investigación en tres áreas del conocimiento. En primer lugar, el texto emplea la investigación en sociología y ciencias sociales para mostrar el efecto de los sesgos cognitivos que pesan sobre las mujeres; es decir, la forma como ser mujer y ser madre afectan la evaluación de las mujeres en el acceso y permanencia en el empleo. En segundo lugar, se apoyan en la investigación en economía, para realizar una revisión de la literatura sobre sanción salarial por maternidad, y, por último, en tercer lugar, combinando economía y ciencias sociales, el texto recoge la investigación más reciente sobre el efecto observado de las licencias de paternidad en el empleo femenino en los países donde se ha adoptado esta alternativa regulatoria. El texto termina con una serie de propuestas para repensar el régimen de protección a las familias basado en la investigación empírica disponible.

El texto de Patricia Pabón y Javier Aguirre propone una relectura en clave de racionalidad económica de algunas de las sentencias que integran la línea jurisprudencial del fuero de maternidad de la Corte Constitucional. Para lograrlo, los autores escogen y discuten sentencias que marcaron hitos, seleccionadas dentro de esta línea, e identifican dos momentos jurisprudenciales guiados por principios, al menos parcialmente, antagónicos. Por una parte, el principio de solidaridad, que se encontraría en la jurisprudencia garantista que tiene como hito la Sentencia SU-070/13, y, por otra parte, el principio de libertad contractual, que según Pabón y Aguirre se impone a partir de la Sentencia SU-075/18. En esta última, los autores identifican la eliminación del estándar de protección, así como la prevalencia de la racionalidad económica sobre el discurso de la solidaridad.

En un encadenamiento accidental pero útil y revelador, el texto de Andrés Rodríguez-Morales parte de las sentencias SU-070/13 y SU-075/18 de

la Corte Constitucional para llamar la atención sobre la inversión de papeles entre esta y la Corte Suprema de Justicia en torno a las interpretaciones (más y menos garantistas) del fuero de maternidad. Rodríguez-Morales nos recuerda la tradición conservadora y propatronal en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, que se materializaba en decisiones restrictivas que dificultaban la protección eficaz de las trabajadoras en embarazo desde sus inicios y al menos hasta el año 2015. El texto relaciona el giro de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia hacia una interpretación más garantista del fuero de maternidad inspirada en la Sentencia SU-070/13 de la Corte Constitucional. Paradójicamente, esa es la sentencia que la misma Corte luego modifica con la expedición de la SU-075/18, dando origen a una tendencia interpretativa restrictiva. De acuerdo con la lectura de Rodríguez-Morales, esta regresividad tiene que ver, entre otros, con obstáculos procedimentales, pues se restringió el acceso a la acción de tutela. El texto también ofrece explicaciones provocadoras del tras bambalinas de estas tendencias jurisprudenciales. Andrés no es solo un coautor de este libro, sino que también se convirtió en nuestro apoyo en cuestiones logísticas y sustantivas, ayudándonos en la comunicación con los demás autores, consolidando el texto completo del libro y guiándonos con paciencia y cariño pese a nuestras muchas limitaciones.

En una exploración de un área ocupacional específica, la de las enfermeras y auxiliares de enfermería en Bogotá, el texto de Javier A. Pineda D. y Omar Rodríguez Torres presenta las características de este mercado laboral y sus condiciones sociolaborales. Este grupo de trabajadoras es el más amplio en el cuidado institucionalizado en Colombia, está altamente feminizado y sus trabajadoras reciben poco reconocimiento simbólico y material. Los autores se cuestionan si el crecimiento del sector de la salud y los mayores recursos que este gestiona han favorecido o no a las trabajadoras. Su respuesta es negativa. En ese sentido, el argumento central del texto es que el crecimiento en los servicios relacionados con el cuidado de la salud se ha logrado a costa del trabajo precario de miles de mujeres mal remuneradas, con poca estabilidad laboral y frecuentemente excluidas del sistema de seguridad social.

Por su parte, el texto de Friederike Fleischer y Andrea Cárdenas-Espinosa participa en una discusión académica reciente que tiene que ver con la valoración del tiempo que las trabajadoras invierten desplazándose entre sus casas y sus lugares de trabajo. Usando métodos cualitativos, las autoras sugieren que las empleadas domésticas sufren de extremo cansancio y escasez de tiempo, como resultado de una combinación de factores que incluyen sus condiciones laborales, el uso del transporte público y las obligaciones de cuidado que deben cumplir tanto en sus lugares de trabajo como en sus casas. El artículo se enmarca en las consideraciones sobre el valor del trabajo y cómo este se relaciona con la segregación urbana, la movilidad y el género. Las autoras proponen que la movilidad

forme parte de la explotación laboral de las empleadas domésticas, pues los periodos que tardan en sus desplazamientos no pertenecen a su tiempo personal, sino que es tiempo dedicado exclusivamente a poder cumplir con el trabajo presencial requerido.

El texto de Erika Raquel Badillo, Lorena A. Delgado y Gustavo A. García ofrece una exploración del tratinado tema de la brecha de género, pero desde un ángulo de análisis muy poco explorado en nuestro contexto. Las autoras comparan la remuneración de hombres y mujeres en actividades formales e informales en Colombia. Los estudios sobre la brecha salarial que incluyen el trabajo informal son particularmente escasos, pese a que en un país como Colombia el trabajo informal es tan importante como el formal. Badillo, Delgado y García encuentran que hay una brecha más amplia entre los ingresos de hombres y mujeres en las actividades informales, lo que relacionan con una mayor discriminación de género en este sector; es decir, con una mayor desigualdad entre mujeres y hombres. Las autoras sugieren que la regulación, aplicable a las actividades formales, reduce el impacto de la discriminación salarial, mientras que, en contraste, en las actividades informales las trabajadoras estarían menos protegidas de la discriminación de género.

El texto de Sandra Milena Franco Patiño hace un aporte a la discusión sobre los fundamentos de la economía campesina, un tema poco explorado en la literatura más reciente. Con base en una juiciosa revisión de literatura, así como en el trabajo de campo cualitativo, la autora les da la razón a distintas teóricas feministas que argumentan que aun sin remuneración las labores que desempeñan las mujeres rurales también son trabajos y, como tal, representan un aporte a los ingresos de la familia y a la reproducción del grupo. Sus hallazgos también cuestionan el modelo hegemónico de la división del trabajo por sexo en los hogares campesinos, según el cual los trabajos productivos están a cargo del hombre, mientras que las mujeres se concentran casi exclusivamente en labores de reproducción y cuidado. Por el contrario, Franco Patiño encuentra que las mujeres participan mucho más de los trabajos productivos de lo que suele reconocerse, a pesar de que los hombres, en cambio, no participan o participan en menor medida en los trabajos de cuidado. Desconocer este aporte de las mujeres permite seguir invisibilizando el trabajo femenino y legitimando arreglos económicos que no remuneran su trabajo, y que son comunes en la ruralidad, como cuando se contrata y se le paga a un hombre, asumiendo que a la suya se suma la fuerza de trabajo de su pareja.

Partiendo de un análisis normativo y jurisprudencial, el texto de Ana María Muñoz Segura y Marjorie Zúñiga Romero analiza la posibilidad de que se le otorgue una pensión de sobreviviente a quien fue condenado por el homicidio de su pareja, así como a quien se separó o divorció por violencia intrafamiliar. En el primer caso, las autoras consideran que se debería aplicar el Convenio 102 de la Organización Internacional del

Trabajo (orr), que niega la prestación a los beneficiarios que hayan asesinado a su pareja. En el segundo caso, piensan que las mujeres que se separen o divorcien para proteger su vida o dignidad deben ser beneficiarias de la pensión de sobrevivientes, pues la separación o divorcio no se produjo por su culpa sino por los tratos crueles a los que fueron sometidas. En todo caso, las autoras plantean que es necesaria la intervención del legislador para desarrollar el tema, así como que los jueces aborden los casos que se presenten con enfoque de género.

La contribución de Viviam Unás ofrece una reflexión sobre los desafíos de la investigación cualitativa. A partir de su experiencia estudiando las prácticas de ocio y el trabajo de cuidado de los miembros de hogares de clase media, en Cali, donde se crían niños y niñas en edad escolar, Unás identifica tres desafíos. El primero es técnico: ¿cómo investigar un ámbito privado como el hogar? La autora sugiere replicar el *habitus* de “hacer visita” como una forma de crear progresivamente la intimidad requerida en una investigación como la que ella desarrolló. El segundo desafío es reflexivo: ¿qué hacer cuando quien investiga forma parte del grupo investigado? La autora propone integrar las experiencias del investigador en su trabajo, bien sea por medio de una autoetnografía o de otras estrategias metodológicas, que permitan sumarlas a las experiencias de los otros sujetos estudiados. El tercer desafío es ético-político: ¿cómo abordar el efecto de la investigación sobre las personas a las que investigamos? Unás sugiere que el desafío se puede afrontar asegurándose de que el resultado de la investigación sirva para que las participantes puedan “despatologizar y politizar su malestar y, tal vez, encontrar estrategias en la experiencia de otros para reinventar su propia vida”.

Ya avanzado el proceso editorial, tuvimos la fortuna de conocer la obra *VIVAS* de Manuela Lara. Algunas de esas piezas acompañan los artículos de este libro. Entre otros varios propósitos de su obra, en *VIVAS*, Manuela explora junto con lideresas de tres regiones de Colombia (La Guajira, Boyacá y Buenaventura) su identidad, tradición, cultura y contexto, con el propósito de crear lazos de empatía que unan las historias de las mujeres entre sí y creen diálogos entre ellas. En un acto de absoluta generosidad, Manuela nos cedió el uso de varias de sus piezas, que ella acompañó con extractos en que cada mujer describe la composición que cada una eligió para su obra. Luz María, que aparece en la cubierta, ha trabajado por más de quince años en el hilado y confección de prendas de lana y se auto-define como la embajadora de las artesanas de Sutatausa. Escogimos su imagen porque en sus manos vimos el trajinar de la vida y en la composición que ella y Manuela lograron vemos una imagen femenina poderosa. Compartimos con Manuela el interés de visibilizar las múltiples formas del trabajo femenino y creemos que esta colaboración cumple ese objetivo.

Las propuestas con las cuales concluyen algunos de los textos son provocadoras, otras controversiales y unas más podrían ser consideradas

conservadoras. Al ser textos escritos por personas que provienen de distintas disciplinas, y que asumen la comprensión de los fenómenos desde distintos marcos teóricos y metodológicos, lo lógico es que se generen desacuerdos e incluso tensiones entre ellos. Precisamente eso era lo que buscábamos. Nuestra principal aspiración con la contribución que hace este libro es estimular el diálogo entre disciplinas, de tal forma que sea imposible pensar, hacia el futuro, en agendas de investigación o políticas públicas que ignoren la variedad de enfoques necesarios para entender una realidad tan compleja como el trabajo de las mujeres.



ANGÉLICA

La Guajira

Fotografía Van Dyke Brown impresa sobre papel artesanal de fique y algodón.
Intervenida con dibujo, pigmentos naturales y óleo.
100 × 70 cm, 2019.

"Me representaría el cactus, pero a la vez también el pájaro, un pájaro. ¿Por qué el cactus? Por la resistencia que tiene ante todas las adversidades, aun sin tener tierra sigue resistiendo, porque a veces lo saca uno y lo lleva, pero él sigue vivo. Y el pájaro por la libertad, la libertad que tiene para ir, venir, cantar, para desenvolver su vida. Una de las cosas que me gustaría que hubiera en el dibujo es el azul, el color azul, me identifica mucho porque la inmensidad para nosotros es azul, entonces el mar es azul y también el cielo es azul".

VIVAS: RETRATOS ÍNTIMOS DE LIDERESAS EN COLOMBIA

Manuela Lara

Además de un proyecto artístico y una exploración estética, VIVAS me ha permitido involucrarme con fuertes experiencias de vulnerabilidad y valor que enfrentan diariamente las lideresas sociales en el país. Con esta propuesta espero que mis retratos puedan percibirse como una nueva mirada y una percepción íntima y empoderante de estas mujeres.

En el ejercicio de reconocermé como una mujer empoderada, que lidera con convicción los proyectos que surgen de sus inquietudes más profundas, creé *VIVAS*: una serie de retratos íntimos y personales de lideresas sociales de Colombia. El proyecto nace desde la intuición de que para sanarme y crecer como mujer era necesario hacerlo de la mano de otras mujeres admirables y luchadoras, en quienes encontraría la complicidad y el sentimiento único de sororidad que se experimenta cuando te reconoces en otra mujer y su historia es la tuya también.

Así, como armando un rompecabezas, fue surgiendo *VIVAS*. Por un lado, las protagonistas de la serie artística serían lideresas sociales, que representan la multiplicidad de luchas que realizan estas mujeres en sus territorios, que atraviesan desde el desierto guajiro, las brisas marinas de las costas del Pacífico en Buenaventura, hasta las coloridas montañas de Suta-tausa. Estas mujeres tendrían algo en común: serían hacedoras/gestoras de cambio para sus comunidades. En todos los demás aspectos serían lo más diversas posibles: mujeres de distintas edades, tipos de educación, profesiones, oficios, maneras de entender el liderazgo. Dentro de las treinta mujeres de la primera etapa del proyecto hay lideresas ambientales, educadoras, artesanas, abogadas, bailarinas, defensoras territoriales... y cada una de ellas es, con sus particularidades, única e indispensable para la construcción de paz y el futuro en sus comunidades.

Por otro lado, desde la concepción artística y visual, encontré en el retrato el medio que me permitió entrar en su intimidad y contar quiénes son ellas, más allá de sus logros y su heroísmo; el retrato nos permite ver nuestra humanidad en la otra. Juntas, nos hicimos preguntas sobre sus historias, sus sueños, sus seres amados, los momentos de quiebre en sus vidas y sobre todo cómo se veían a ellas mismas: ¿qué les gustaba más de su personalidad?, ¿cuáles eran las partes favoritas de su cuerpo y su cara?, ¿cómo se describían?, ¿qué las hacía únicas?, fueron algunos de los interrogantes que desarrollamos. Este proceso, aparte de ser la esencia de sus retratos, nos

permitió descubrir un rasgo común: estas mujeres han dedicado la mayor parte de sus vidas a trabajar por los demás, y era la primera vez que un proyecto las llevaba a mirarse hacia dentro de esta manera. Fueron días inspiradores en los que planeamos cada detalle para sus retratos, cada una pensó cómo quería verse, la manera en que mirarían a la cámara, la posición de las distintas partes de su cuerpo, el peinado, la ropa, el maquillaje o la ausencia de este, todos serían elementos que las describirían en su autenticidad y origen.

Mientras las iba fotografiando, en esos momentos de sincera apertura, de miradas cómplices y autorreconocimiento, ellas no solo formaron parte de *VIVAS*, también me hicieron sentir parte de su historia, y por medio de sus retratos decidieron cómo querían que todos las conociéramos. Nos permitieron no solo admirarlas por sus labores cotidianas y llenas de significado, también nos dejaron entrar en su intimidad.

La obra es el resultado del proceso de fotografía alternativa Van Dyke Brown, una técnica del siglo XIX, impresa en papel artesanal elaborado con fibras de plantas y frutos autóctonos de las regiones, posteriormente intervenida con dibujos realizados con pigmentos naturales y óleos. Los papeles hechos a mano como soporte devuelven el proceso fotográfico a su patrimonio histórico, haciendo irrepetible cada pieza. El proyecto exalta no solo las imágenes, sino la textura y el contexto que les agrega el papel como medio. Por otro lado, las fibras naturales de cada obra conectan con las regiones de donde son estas lideresas, ya sea mediante el chontaduro de Buenaventura o del yute de La Guajira.

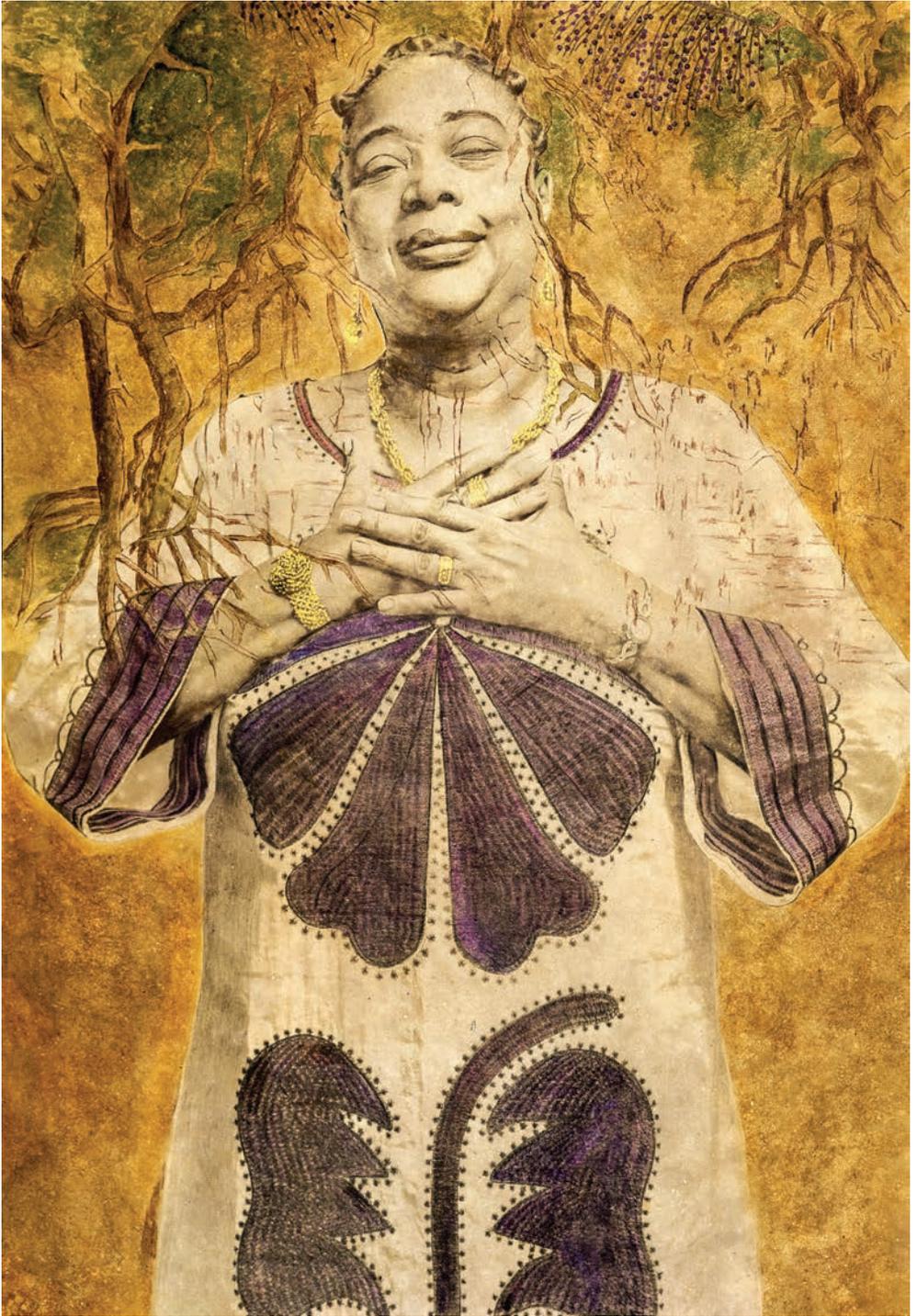
En los viajes a sus regiones —donde nos encontramos, tuvimos conversaciones de horas y fuimos conscientes de la estrecha relación que cada una tiene con su territorio y los elementos que lo componen—, surgieron las intervenciones pictóricas de los retratos. Ellas respondieron a las preguntas: ¿con qué elementos de la naturaleza te identificas y por qué? y ¿qué colores tienen un significado en tu vida? Y, a partir de sus elecciones, fui creando composiciones basadas en sus cosmogonías, simbologías y automirada. En la intervención de pintura hay una interpretación sobre el universo de cada una, hay punto de vista, recreación, imaginación y sobre todo hay una construcción grupal.

VIVAS es primordialmente una obra pensada y vivida desde lo colectivo, cuya riqueza habita en todos los personajes que la componen: mujeres lideresas, artesanos, cineastas, periodistas, curadores, amigos, familia y un sinnúmero de personajes sensibles que han enriquecido este proyecto invaluablemente.

Cuando las mujeres se convierten en líderes, aumentan su poder para moldear y tomar decisiones sobre sus propias vidas y su entorno, profundizando en la conciencia y el autoconocimiento que tienen de sí mismas. En Colombia, recuperar las narrativas de liderazgo femenino es particularmente importante debido a la violencia estructural que han sufrido las mujeres: los derechos sociopolíticos y económicos, la desigualdad de

derechos y los prejuicios de género que han vivido históricamente. Estas variables, sumadas a los severos impactos del conflicto armado, han trascendido todos los ámbitos de su vida diaria. Como artista y mujer, quiero hacer un homenaje a las mujeres lideresas. Es mi interés darles el reconocimiento que la sociedad escasamente les otorga. Quiero contribuir a resaltar la importancia de sus consagradas labores y sus inspiradoras identidades desde una perspectiva dignificante.

Gracias por hacer que *VIVAS* forme parte de este libro que aborda a la mujer y el trabajo en Colombia desde múltiples y valiosas perspectivas. De la misma manera que las lideresas de esta historia actúan desde lo colectivo en su cotidianidad, al entregar su existencia al bienestar de quienes las rodean, así mismo podríamos pensarlas, admirarlas, cuidarlas y protegerlas colectivamente.



YOLANDA

Buenaventura, Valle del Cauca

Fotografía Van Dyke Brown impresa sobre papel artesanal de plátano, chontaduro y damagua. Intervenida con dibujo, pigmentos naturales y óleo.
100 × 70 cm, 2019.

“Quisiera mi retrato con un fondo de manglar. En los manglares están los árboles del naidí, y que se vean los frutos, que no sean árboles solos, sino con el fruto del naidí. Que se vean los racimos pegados a los árboles. Es una fruta que me encanta y además se da solamente en esta zona”.

¿Qué sabemos sobre el trabajo de las mujeres en Colombia?*

Laura Porras-Santanilla
Natalia Ramírez-Bustamante

* Para citar este capítulo: <http://dx.doi.org/10.15425/2017.383>.

Introducción

Hasta donde sabemos, este es el primer estado del arte sobre mujeres y trabajo en Colombia que haya sido publicado en los últimos diez años. No tenemos claro por qué se ha producido este vacío cuando existen múltiples razones por las cuales los estados del arte son útiles. Entre otras razones, se nos ocurren las siguientes cuatro. Primero, permiten saber cuáles son los temas que más han ocupado a los investigadores y en cuáles hace falta investigación. Segundo, ofrecen información para entender la evolución histórica de los temas que sí cuentan con investigación y el tipo de preguntas que han ocupado a los investigadores en los estudios previos. Tercero, permiten conocer el nivel de desarrollo alcanzado en temas específicos, y explorar la especificidad del análisis, el estudio de sus conexiones con otros temas de investigación, así como los obstáculos para incursionar en nuevos temas o ahondar en respuestas sobre preguntas recurrentes. Por último, en cuarto lugar, los estados del arte son útiles para hacer mapeos teóricos y metodológicos de la investigación y entender cuáles son empleados con más frecuencia y cuáles menos.

Una de las novedades de este estado del arte es que se ocupa de analizar la investigación existente no de manera unidisciplinar, sino entendiendo que para describir y analizar la cuestión de las mujeres y el trabajo es deseable tener una mirada amplia que articule las aproximaciones que desde diferentes áreas de estudio se han ocupado del tema. En nuestro caso, el derecho, la historia, la antropología, la sociología y la economía son disciplinas que se han ocupado de preguntas relevantes para entender el contexto en el cual se desarrollan los principales problemas que enfrentan las mujeres en el trabajo. Otra novedad de este texto es que se centra específicamente en el trabajo de las mujeres. A pesar de que no existen muchos estados del arte sobre el trabajo en general, nos interesó hacer uno que se concentrara en la experiencia de las mujeres, porque

como abogadas feministas sabemos que el hecho de que las mujeres pierdan consistentemente en el juego social tiene que ver con la relativa poca visibilidad que tienen sus experiencias y lo poco que estas se tienen en cuenta en el diseño de las políticas públicas.

Este trabajo tendrá sentido para nosotras si sirve para que otros investigadores se animen a profundizar en algunas de las preguntas que los autores aquí reseñados han formulado, e iluminen los vacíos que también surgen de este recuento; también si sirve para que otros profesores lo utilicen como material de lectura en sus clases y que los estudiantes conozcan y se animen a explorar preguntas diferentes con nuevas metodologías. Nosotras somos profesoras de Derecho Laboral y Protección Social, áreas en las cuales los tipos de estudios más habituales se centran en el análisis del sistema formal de normas y menos en perspectivas que permitan entender el contexto en el cual estas se aplican o no. Para contribuir a fomentar análisis contextuales y situados, un estado del arte como este pone de presente que una comprensión de un fenómeno complejo, como el trabajo femenino, requiere un armamento teórico y metodológico que logre dar cuenta de las experiencias que enfrentan las mujeres trabajadoras todos los días. Nos parece que los estudios de derecho del trabajo y la seguridad social en Colombia podrían ganar peso si se dejan permear más por discusiones en áreas afines de otras disciplinas, que con distintas herramientas describen y analizan el mundo del trabajo y con cuyos aportes podríamos proponer soluciones novedosas y ojalá más justas, para así distribuir más equitativamente el poder entre los agentes sociales.

A continuación, el lector encontrará una sección en la cual describimos la metodología y sobre todo los límites de esta investigación. En la parte siguiente presentaremos un recuento juicioso de la literatura existente y, por último, ofreceremos algunas ideas sobre lo que nos dejó este trabajo. Nuestro propósito principal con este texto es animar a los lectores a buscar las investigaciones aquí reseñadas, a leerlas, ojalá criticarlas, y ampliar y fortalecer una comunidad con muy pocos vínculos y que por lo mismo genera pocas discusiones de largo aliento en torno al tema de las mujeres y el trabajo. En últimas, la nuestra es una invitación a conocernos más, de manera que podamos participar más activamente y de manera más informada en los debates sobre el trabajo. En particular, en un mundo en el que la mayoría de los seres humanos son trabajadores, y donde la mayoría de los trabajadores del mundo son mujeres, esta parece una tarea urgente.

Metodología

Para escribir un estado del arte necesitábamos hacer una lista de todas las publicaciones realizadas sobre el tema de mujeres y trabajo dentro de un límite temporal específico. Gracias a varias ayudas que recibimos en el camino, logramos construir una base de datos que, como todos los

listados, tiene grandes problemas en términos de inclusión y exclusión. Nos interesaba revisar las publicaciones realizadas en los últimos diez años (2008-2019) sobre mujeres y trabajo en Colombia en las siguientes cinco áreas: derecho, economía, sociología, antropología e historia. Con ese fin, buscamos en todas las áreas combinaciones que incluyeran los siguientes términos: *mujeres, trabajo, mercado de trabajo, economía del cuidado, género, trabajo de cuidado, informalidad y maternidad*. A cada uno de estos descriptores de búsqueda sumamos *Colombia* y cada una de las disciplinas incluidas. Repetimos el mismo procedimiento con sus respectivas traducciones al inglés para buscar textos publicados en ese idioma.

Como motor de búsqueda utilizamos Google Scholar, el motor que agrupa la mayor cantidad de fuentes para encontrar publicaciones científicas aun si su contenido no está disponible para descargarse sin costo¹. Utilizando este buscador, creamos una matriz de registros en Google Drive que fue diligenciada por estudiantes de la Universidad del Rosario, de la Universidad Icesi y de la Universidad de los Andes durante el primer semestre del 2018². Después, Andrés Rodríguez-Morales actualizó la base de datos para garantizar que contáramos con las publicaciones más recientes hasta noviembre del 2019.

La primera versión de la base de datos tenía 268 registros (hasta junio del 2018). Durante los meses de junio a agosto del 2018, junto a Alma Beltrán y Puga (de la Universidad del Rosario), María Angélica Prada (de la Universidad del Rosario) y Lina Buchely (de la Universidad Icesi) revisamos cada uno de los registros para asegurarnos de que los textos tuvieran relación con el objeto de la investigación³. En esta etapa excluimos registros de publicaciones no académicas, entre ellos literatura gris, documentos de divulgación, e informes de organizaciones internacionales y no gubernamentales. Conservamos todos los registros de revistas con issn, libros o capítulos de libros editados por universidades o cuyo editor fuera un profesor de planta de una universidad, y documentos que los autores denominaran “documentos de trabajo”. Con estas restricciones obtuvimos una base de datos de 168 registros. La actualización posterior, llevada a cabo en noviembre-diciembre del 2019 sumó 25 registros más, para un

1 Daniel Torres-Salinas, Rafael Ruiz-Pérez y Emilio Delgado-López-Cózar; “Google Scholar como herramienta para la evaluación científica”, *El profesional de la información* 18, n.º 5 (2009): 501-510.

2 Agradecemos la participación de Juanita Castro y Laura Gutiérrez, de la Universidad de los Andes, y de María Camila Hernández y Manuel Pinzón, de la Universidad Icesi, quienes trabajaron bajo la coordinación de Andrés Rodríguez-Morales de la Universidad del Rosario. Queremos agradecer especialmente a Andrés, quien no solo nos acompañó durante todo el proceso de construcción de la base de datos y en su depuración, sino también supliendo nuestras limitaciones tecnológicas con amor y paciencia e inclusive nos acompañó en la escritura de algunas partes de este texto y, una vez estuvo listo, comentándolo.

3 Agradecemos en especial a Lina Buchely, quien generosamente compartió con nosotras un listado de publicaciones sobre mujeres que sirvió como uno de los insumos preliminares de esta revisión.

total de 193. Esta base de datos está disponible y es de libre acceso en el siguiente vínculo: [https://ibit.ly/b4aW^{\[4\]}](https://ibit.ly/b4aW^[4]).

Para escribir este artículo contábamos solo con dos pares de manos y tiempo y espacio de escritura limitados. Debido a esos obstáculos, decidimos conservar los registros que estuvieran publicados en revistas indexadas en Publindex⁵ o en scimago⁶. Tomamos esta decisión por varias razones. En primer lugar, con Publindex, el índice de indexación de revistas científicas de Colciencias, garantizábamos la inclusión de textos académicos nacionales que cumplen con los estándares de una revista de ciencia y tecnología, tales como tener evaluación por pares, ser publicada de manera periódica y respetar dicha periodicidad, priorizar la publicación de resultados de investigación y tener un comité editorial y científico⁷. En segundo lugar, decidimos conservar los artículos publicados en revistas indexadas en scimago, un portal en Internet que incluye las revistas y los indicadores científicos de acuerdo con la información contenida en la base de datos Scopus. Esta última es la base de datos más comprensiva de revistas con revisión por pares que permite acceder a un panorama amplio de la investigación mundial en distintas áreas del conocimiento⁸.

La versión final, tras la aplicación de los filtros descritos, contiene 65 registros, en su mayoría se trata de artículos en las áreas de derecho (35 %), economía (35 %), seguidos por sociología (alrededor del 16 %), antropología (6 %), estudios culturales (2 %), historia (3 %) y psicología (3 %)⁹. La mayoría de los textos están escritos en español, solo doce están en inglés.

Odiosas exclusiones

Desde luego, la historia de la investigación sobre mujeres y trabajo no surgió hace diez años. Muchas de las líneas de exploración actuales elaboran sobre conocimiento previo en distintas áreas, cuyas publicaciones, dadas las restricciones temporales de nuestro proyecto, han sido excluidas. Entre

- 4 La última vez que revisamos que los vínculos de la base de datos de cada uno de los artículos incluidos estuvieran activos fue en enero del 2020. Sin embargo, a lo largo de este proceso de construcción y escritura encontramos que, con relativa frecuencia, los mismos estaban desactualizados o dejaban de llevar al texto de los artículos.
- 5 Utilizamos la clasificación de revistas actualizada al 2020, la última disponible en el momento de la construcción de la base de datos.
- 6 Utilizamos la clasificación de revistas actualizadas al 2018, la última disponible en el momento de la construcción de la base de datos.
- 7 Jorge Charum, "La construcción de un sistema nacional de indexación: El caso de Publindex", *Convergencia: Revista de ciencias sociales* 11, n.º 35 (2004): 293-309.
- 8 Matthew E. Falagas et al., "Comparison of scimago Journal Rank Indicator with Journal Impact Factor", *The FASEB Journal* 22, (2008): 2623-2628.
- 9 Aparecen en este listado áreas distintas a las que se buscaron originalmente, como por ejemplo estudios culturales, porque al hacer la búsqueda con los descriptores arriba mencionados aparecieron textos en estas disciplinas que consideramos que merecían ser incluidos.

ellas, por ejemplo, Magdalena León, quien desde principios de los años ochenta produjo textos importantes sobre trabajo y servicio doméstico, y trabajadoras rurales¹⁰. Por otro lado, Carmen Diana Deere hizo investigaciones, desde principios de los años ochenta, con mujeres trabajadoras en sectores rurales¹¹. Algo similar ocurre con Luz Gabriela Arango, un hito en la investigación sobre mujeres y trabajo, y quien empezó su producción académica desde inicios de 1990. Aunque nuestra base de datos incluye artículos suyos, publicados después del año 2008, la mayor parte de su producción ha quedado por fuera; por ejemplo, su investigación sobre la industria de la confección en Medellín¹². Otra investigación pionera en Colombia en cuestiones de género, discriminación y brechas salariales, que no está incluida aquí, es el trabajo del economista Jaime Tenjo¹³.

Existe otro grupo de autores importantes que no fue incluido en nuestro listado final porque el formato de algunas de sus publicaciones son libros y capítulos de libros o documentos de trabajo. El trabajo de Ximena Peña, por ejemplo, se concentró en visibilizar las profundas desigualdades en contra de las mujeres en el mercado laboral¹⁴. Sus contribuciones han sido valiosas y han tenido un alto impacto en la academia nacional e internacional. Sin embargo, ninguno de los seis artículos de su autoría aparecía en la base de datos más amplia, ni cumplía los requisitos de formatos de publicación que aplicamos. Cinco de ellos son documentos de trabajo (cuatro del Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico y uno del Banco de la República) y otro fue publicado en una revista no indexada. También excluimos un libro reciente del Banco de la República (por tratarse de un libro), que hasta donde sabemos es el único de su tipo dedicado a investigar las causas del desempleo femenino en Colombia¹⁵. Otros

- 10 Magdalena León Gómez, *Las trabajadoras del agro. Debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe: Discusión acerca de la unidad producción-reproducción* (Bogotá: Asociación Colombiana para el Estudio de la Población, 1982); Magdalena León Gómez, "La mujer urbana y el servicio doméstico en Colombia", en *La mujer en el sector popular urbano*, editado por la Cepal (Santiago de Chile: Cepal).
- 11 Carmen Diana Deere y Magdalena de Leal León, *Women in Andean Agriculture: Peasant Production and Rural Wage Employment in Colombia and Peru* (Ginebra: International Labor Organization, 1982).
- 12 Luz Gabriela Arango Gaviria, *Mujer, religión e industria: Fabricato 1923-1982* (Medellín: Universidad de Antioquia y Universidad Externado, 1991).
- 13 Jaime Tenjo, "Cambios en las diferencias salariales entre hombres y mujeres 1976-1988", *Planeación y desarrollo*, (1988): 117-134.
- 14 Alejandro Hoyos, Hugo Ñopo y Ximena Peña, "The Persistent Gender Earnings Gap in Colombia, 1994-2006", *Documento CEDE* 16, (2010): 1-30; Liliana Olarte y Ximena Peña, "El efecto de la maternidad sobre los ingresos femeninos", *Ensayos sobre política económica* 28, n.º 63 (2010): 190-231; Alejandro Badel y Ximena Peña, "Decomposing the Gender Wage Gap with Sample Selection Adjustment: Evidence from Colombia", *Documentos CEDE* 25, n.º 2 (2010): 169-191; Diego Amador, Raquel Bernal y Ximena Peña, "El aumento en la participación laboral femenina en Colombia: ¿Fecundidad, estado civil o educación?", *Documentos CEDE* 25, (2013): 1-23; Ximena Peña y Camila Uribe, "Economía del cuidado: Valoración y visibilización del trabajo no remunerado", *Documentos CEDE* 27, (2013): 2-36; Manuel Fernández, Ana María Ibáñez y Ximena Peña, "Adjusting the Labor Supply to Mitigate Violent Shocks: Evidence from Rural Colombia", *Documentos CEDE* 39, (2011): 1-38.
- 15 Francesca Castellani, Luis Eduardo Arango Thomas y Eduardo Lora Torres (eds.), *Desempleo femenino en Colombia* (Bogotá: Banco de la República, 2016).

casos que dejamos por fuera son los artículos publicados por Ana María Muñoz Segura y Marjorie Zúñiga Romero, que hacen contribuciones importantes en el área de seguridad social con perspectiva de género, pero cuyas publicaciones no aparecen en nuestros listados porque se trata de capítulos de libros¹⁶.

Asimismo, hay algunos textos que sí aparecen en el listado final, pero que no incluiremos en el estado del arte; se trata de cuatro artículos sobre mujeres y trabajo rural¹⁷ y dos sobre mujeres y seguridad social¹⁸. Desafortunadamente, son muy pocos los textos que se han escrito sobre estos temas en el periodo que revisamos y que cumplan los requisitos de formato de publicación que establecimos. Estos son temas importantes que se podrían explorar si se abarcara un periodo de tiempo más largo (por ejemplo, existen contribuciones muy importantes sobre trabajadoras rurales antes del 2008) o si se tuvieran en cuenta otros formatos de publicación (por ejemplo, capítulos de libros o publicaciones no indexadas, en el caso de seguridad social). En otras palabras, solo si se abarcara un periodo de estudio más amplio, y se tuvieran en cuenta otros formatos podría hacerse un recuento útil con las preguntas más interesantes que se han abordado en estas áreas.

Estado del arte

Todos los textos incluidos en el panorama reducido que se puede construir a partir del listado final tienen en común la constatación de que las mujeres suelen perder sistemáticamente en el juego social y presentan una preocupación política y normativa que nos lleva a concluir que debemos encontrar formas concretas de balancear las cargas sociales. Pensar en un

- 16 Marjorie Zúñiga Romero, "La pensión familiar: Una forma original y solidaria de afrontar las deficiencias del sistema de pensiones colombiano", en *Público y privado en el sistema de seguridad social*, editado por la Asociación Española de Salud y Seguridad Social (Murcia: Laborum, 2013), 471-478; Ana María Muñoz Segura, "La edad de pensión: Dos visiones, un solo principio", en *Seguridad social: Temas selectos*, editado por Fabián Ignacio Hernández Henríquez (Bogotá: Colegio de Abogados del Trabajo y Editorial Ibáñez, 2014), 165-188.
- 17 Laura Rodríguez Castro, Barbara Pini y Sarah Baker, "The Global Countryside: Peasant Women Negotiating, Recalibrating and Resisting Rural Change in Colombia", *Gender, Place and Culture*, (2016): 1547-1559; Angélica María Martínez Pareja y Sandra Turbay Ceballos, "Percepción femenina del trabajo hecho por las mujeres en la vereda Rivera de El Carmen de Viboral", *Boletín de antropología* 31, n.º 51 (2016): 76-91; Hector Alberto Botello-Peñalosa e Isaac Guerrero Rincón, "Condiciones para el empoderamiento de la mujer rural en Colombia", *Entramado* 13, n.º 1 (2017): 62-70; Liliana Vargas Monroy, "Relaciones gubernamentalidad/colonialidad/trabajo: El caso de las transformaciones en el gobierno de las trabajadoras de la industria de flor cortada en Colombia, 1995-2010", *Cuadernos de administración* 32, n.º 58 (2019): 1-17.
- 18 Germán Rodrigo Lizarazo Arias, "La acción afirmativa constitucional y la propuesta encaminada a igualar edades pensionales entre hombres y mujeres en Colombia", *Diálogos de saberes* 44, (2016): 99-111; Andrés J. Vargas, "The Effect of Social Security Contributions on Coverage and Wages: A Gender Perspective Using a Natural Experiment from Colombia", *Southern Economic Journal*, (2011): 476-501.

texto que lograra articular el contenido de los sesenta y cinco registros finales nos condujo a tratar de reflexionar en categorías amplias que los agruparan en nodos temáticos, para mostrar los puntos de intersección, conexión o unión de ideas que confluyen en un mismo lugar. Pese a lo accidental, contextual y arbitrario, entre las muchas limitaciones de cualquier intento de sistematización, esperamos que nuestra propuesta para organizar la historia que describen estos artículos logre darle al lector una idea aproximada de lo que ha pasado en la investigación sobre mujeres y trabajo en los últimos diez años en Colombia.

Entre los textos que describen con mayor amplitud las condiciones del mercado laboral colombiano, algunas contribuciones se ocupan de estudiar el impacto de los cambios de la política económica en los resultados de empleo de las mujeres en la última década del siglo xx. Diana Marcela Méndez analizó la evolución de los índices de paridad de género antes y después de las políticas económicas de liberalización (1984 a 1990 y 1991 al 2011) y concluyó que, pese a que estas políticas coincidieron con una ampliación de la participación de las mujeres en el trabajo de 38,4 % en 1984 a 54,3 % en el 2011, las mujeres mantuvieron salarios menores que los hombres, mientras que su probabilidad de participar en el trabajo informal era mayor¹⁹.

Por su parte, Javier Pineda Arango estudió la calidad del empleo comparativamente en dos periodos (de 1997 al 2000 y del 2001 al 2004), durante y después de la crisis económica. Entre otros hallazgos, el autor argumenta que existen avances y retrocesos en diversas dimensiones de la calidad del empleo. Entre los avances encuentra un aumento de la cobertura en seguridad social y una reducción relativa de las jornadas laborales; mientras que entre los retrocesos señala que la brecha de género; es decir, el diferencial entre los ingresos de hombres y mujeres se amplió a favor de los hombres pasando del 16 % al 32 %. A medida que se ampliaba el nivel educativo de hombres y mujeres aumentaba la brecha. Uno de los hallazgos llamativos es que durante el segundo periodo se incrementaron los contratos temporales, en especial para las mujeres a nivel profesional²⁰.

Otros estudios durante este periodo se ocuparon de analizar las brechas en ingresos, el techo de cristal y la segmentación laboral. En conjunto, estos estudios confirman que la brecha salarial entre hombres y

19 Diana Marcela Méndez, "The Impact of Economic Liberalization on Gender Equality in Colombia", *cs* 15, (2015): 142-171.

20 Javier Pineda Arango, "Calidad del empleo e inequidades de género", *cs* 1, (2008): 58-105. Existen trabajos más específicos, con muestras restringidas, sobre las condiciones de empleo de las mujeres en municipios pequeños de Colombia, como por ejemplo dos estudios sobre el panorama laboral de las mujeres en El Espinal, Tolima. Véanse Omar Ernesto Castro Güiza y Lucas Caballero Martínez, "Panorama laboral de la mujer en Colombia: Una mirada desde El Espinal, Tolima", *Revista virtual via inveniendi et iudicandi* 13, n.º 7 (2012): 1-43; Lucas Caballero Martínez y Omar Ernesto Castro Güiza, "¿Gozan de trabajo decente las mujeres de los sectores público y privado de El Espinal, Tolima?", *Principia iuris* 18, n.º 18 (2014): 129-143.

mujeres existe, así como el techo de cristal. Esta brecha no parece tener una tendencia a la reducción, por el contrario, algunos estudios coinciden en que la brecha suele ampliarse en la medida en que aumentan los niveles de educación de hombres y mujeres. Las mujeres en promedio tienen empleos más precarios, con menor estabilidad y participan más del trabajo informal, por lo cual sería lógico pensar que, dadas estas condiciones, perciben un mayor riesgo de despido y que por lo tanto tienen menores incentivos para faltar al trabajo. Sin embargo, la investigación de Carlos Restrepo y Elvira Salgado concluye lo contrario. Utilizando datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para explorar la relación entre ausentismo y tipos de contratos laborales, concluyen que, al comparar el comportamiento entre hombres y mujeres, estas tienen mayores tasas de ausentismo, y que dicha probabilidad aumenta para mujeres no solteras, lo cual, según los investigadores, sería el resultado de que las mujeres sienten menos el riesgo de ser despedidas del empleo²¹.

Dos estudios se ocuparon de analizar la brecha salarial en dos regiones distintas de Colombia confirmando, ambos, que a medida que aumenta el nivel de educación crece la brecha en ingresos. El estudio de Óscar Hernán Cerquera, Cristian José Arias Barrera y Juan Pablo Murcia Arias comparó la brecha salarial a nivel nacional con la de tres departamentos de la Costa Atlántica para el año 2017. Concluyó, además, que la brecha bruta del diferencial salarial entre hombres y mujeres se encuentra por encima de la media nacional en 1,75 %²². Por su parte, el estudio de Diana Marcela Jiménez y Anderson Pino estudió la brecha salarial en Cali entre el 2012 y el 2013 y concluyó, además, que la brecha es menor entre hombres y mujeres que únicamente han completado su educación secundaria²³.

La investigación de Héctor Ríos y Nelson Chávez se pregunta por la existencia del efecto techo de cristal y la discriminación ocupacional de las mujeres en el periodo comprendido entre 1984 y el 2010 en siete áreas metropolitanas. El estudio indica que el estar casada está correlacionado con menores posibilidades para las mujeres de tener un cargo directivo, y que aun cuando lo logran, su ingreso es, en promedio, 18 % menor que el de los hombres²⁴. También, dentro de esta línea de investigación, Josefa Ramoni y Giampaolo Orlandoni estudian las diferencias en la estructura

- 21 Carlos Restrepo y Elvira Salgado, "Types of Contracts and Worker Absenteeism in Colombia", *Journal of Business Research* 66, n.º 3 (2013): 401-408.
- 22 Óscar Hernán Cerquera Losada, Cristian José Arias Barrera y Juan Pablo Murcia Arias, "Diferencial salarial por género: Un análisis comparativo entre departamentos de la Costa Atlántica colombiana", *Revista virtual de la Universidad Católica del Norte* 56, (2019): 109-125.
- 23 Diana Marcela Jiménez Restrepo y Anderson Pino Garcés, "¿Por qué, si tenemos el mismo nivel educativo, no ganamos lo mismo? Diferenciación salarial en Santiago de Cali", *Sociedad y economía* 35, (2018): 32-49.
- 24 Nelson Manolo Chávez y Héctor Ríos, "Discriminación salarial por género 'efecto techo de cristal'. Caso: Siete áreas metropolitanas de Colombia", *Dimensión empresarial* 12, n.º 2 (2014): 29-45.

laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, en el periodo del 2007 al 2014. Sus hallazgos confirman las conclusiones de otras investigaciones sobre la brecha salarial ya mencionadas. Además, encuentran una tendencia creciente en la participación de las mujeres en el sector informal, lo que, según los investigadores, explica que ganen ingresos iguales o inferiores al salario mínimo²⁵.

Tres artículos que surgieron de nuestra revisión se ocupan de estudiar la regulación de la maternidad en el trabajo en Colombia desde distintos ángulos de análisis. Dos de ellos realizan análisis jurídicos tradicionales. El primero, escrito por Patricia Pabón y Javier Aguirre, presenta un recuento jurisprudencial de los fallos de tutela expedidos por la Corte Constitucional sobre protección a la trabajadora en embarazo²⁶. En el segundo, Alejandro Pérez y Mónica Cortés hacen un recuento de la legislación nacional e internacional sobre el embarazo de la mujer trabajadora durante el siglo xx²⁷. En un texto más reciente, Ana M. Tribín-Uribe, Carmiña Vargas y Natalia Ramírez-Bustamante estudian el efecto de la ampliación del periodo de licencia de maternidad, adoptado en Colombia en el 2011, sobre los niveles de empleo de hombres y mujeres. Utilizando el método de diferencias en diferencias y comparando los niveles de empleo de hombres y mujeres antes y después de la entrada en vigor de la ampliación, las investigadoras encontraron que después de su adopción, las mujeres en edad reproductiva (entre los dieciocho y los treinta años) aumentaron sus probabilidades de participar en el empleo informal, mayores niveles de inactividad y mayor probabilidad de autoemplearse. Las investigadoras concluyen que estos cambios pueden reflejar una menor disposición de los empleadores a contratar mujeres en edad reproductiva para evadir la protección a las trabajadoras en embarazo²⁸.

Un grupo de cuatro investigaciones intentó dar cuenta de las trayectorias laborales de las mujeres a partir del estudio de diferentes profesiones. Estas investigaciones dan cuenta de la presencia de los factores que hemos mencionado (brecha salarial y techo de cristal). El trabajo de Erika García-Roa y Liliana Tapias-Torrado analiza el empleo en el sector de la salud y concluye que las mujeres están sobrerrepresentadas en los trabajos menos cualificados (72 %), que la brecha salarial y el techo de

25 Josefa Ramoni Perazzia y Giampaolo Orlandoni Merlib, "Análisis de la estructura del mercado laboral en Colombia: Un estudio por género mediante correspondencias múltiples", *Cuadernos de economía* 40, (2017): 100-114.

26 Patricia Pabón y Javier Orlando Aguirre Román, "La protección jurisprudencial a la maternidad en Colombia", *Diálogos de saberes*, (2009): 263-282.

27 Alejandro Pérez y Soto Domínguez y Mónica María Cortés Gallego, "Políticas públicas para la mujer en Colombia: La doble condición de madre y trabajadora en la legislación del siglo xx", *Entramado* 8, n.º 1 (2012): 72-88.

28 Ana M. Tribín-Uribe, Carmiña O. Vargas y Natalia Ramírez-Bustamante, "Unintended Consequences of Maternity Leave Legislation: The Case of Colombia", *World Development* 122, (2019): 218-232.

crystal subsisten y que la disparidad salarial aumenta a mayores niveles de educación en todas las actividades del sector²⁹. El texto de Laura Galindo estudia la participación de las mujeres en las orquestas sinfónicas en Colombia, haciendo énfasis en sus posibilidades de ascenso a nivel de directoras de orquesta. Su estudio confirma que el peso de los estereotipos de género obstaculiza la llegada de las mujeres a ese tipo de escenarios de poder³⁰. Por otro lado, el texto de Marta Zambrano y Margarita Durán estudia las trayectorias profesionales de hombres y mujeres antropólogos, graduados ente 1985 y el 2010, y confirma que los trabajos de los hombres son mejor remunerados que los de las mujeres, y que los de las mujeres son más precarios e inestables. Las investigadoras notan que algunos de los factores que motivan estos resultados laborales tienen que ver con que las mujeres asumen con mayor frecuencia obligaciones de cuidado, y que estas obligaciones no solo motivan la postergación de la titulación o pausas laborales, sino que determinan el tipo de trabajos que obtienen³¹. Por último, el trabajo de Oscar Rosero estudia las historias de vida de quince ingenieras del suroccidente colombiano, y concluye que la identidad de las ingenieras se constituye por medio de una negociación constante entre trabajo y familia, en una profesión altamente masculinizada. A pesar de que estas disyuntivas afectan, en particular, a las mujeres, también se articulan con posibilidades de desacato, resistencia, reconocimiento, estatus y realización personal³².

Los factores que describe la literatura que hemos mencionado se incrementan cuando hay intersecciones entre género y discapacidad, género y raza o género y pobreza. Vale la pena resaltar dos textos que en la práctica comparten un enfoque interseccional para analizar las particularidades de mujeres que reúnen distintos factores de vulnerabilidad. Javier A. Pineda D. y Andrea Luna entrevistaron a mujeres en situación de discapacidad y concluyeron que estas sufren dificultades adicionales para acceder al empleo³³. Liliana Sánchez y Juliana Morad estudiaron las condiciones de mujeres privadas de la libertad y concluyeron que, por estar en la cárcel, las mujeres están excluidas de la protección de la ley laboral, y por

29 Erika Madeline García-Roa y Liliana Tapias-Torrado, "Discriminación y exclusión de las mujeres trabajadoras del sector salud en Colombia —empleo, un tema pendiente para avanzar en la equidad de género en salud—", *Revista gerencia y políticas de salud* 12, n.º 24 (2013): 226-248.

30 Laura Galindo Morales, "Equidad de género en las orquestas profesionales de Colombia", *Folios* 42, (2015): 3-15.

31 Marta Zambrano Escovar y Margarita María Durán Urrea, "El efecto espejo: Sexo, género y cuidado en las trayectorias profesionales y las jerarquías morales y laborales de la antropología en Colombia", *Revista colombiana de sociología* 40, n.º 2 (2017): 87-106.

32 Oscar Martín Rosero Sarasty, "Identidades femeninas en el contexto profesional 'masculinizado' de la ingeniería civil en el suroccidente colombiano", *Civilizar: Ciencias sociales y humanas* 19, n.º 36 (2019): 163-178.

33 Javier A. Pineda D. y Andrea Luna Ruiz, "Intersecciones de género y discapacidad: La inclusión laboral de mujeres con discapacidad", *Sociedad y economía* 36, (2018): 158-177.

lo tanto no las cubre la garantía del salario mínimo, lo cual termina por impactar su rol de cuidadoras y principales proveedoras económicas de sus hogares³⁴.

En una línea de investigación apenas incipiente y con productos muy recientes, pero ya con aportes novedosos al estudio de intersecciones entre el derecho, el género y la geografía, tres investigadores han empezado a preguntarse por el tiempo como valor; es decir, como una inversión importante que hacen las mujeres en su trasegar diario entre el hogar y el trabajo. La investigación de Valentina Montoya concluye que el tiempo invertido por las trabajadoras domésticas en el transporte público es mayor que el de cualquier otro tipo de trabajadores, y que su experiencia en el mismo está entrecruzada por situaciones de acoso y discriminación³⁵. El trabajo de Friederike Fleischer y Keren Marín, en esta misma línea de investigación, muestra que las empleadas domésticas sufren una triple exclusión dentro del paisaje urbano que está relacionada con su clase social, su género y la ubicación de sus viviendas, por lo general en zonas marginales de la ciudad. Estas condiciones implican para ellas pocas posibilidades de decidir sobre sus trayectorias, o lo que los autores denominan “movilidad obligada”, y sobre su tiempo; es decir, cuándo viajar y cuánto tiempo gastar³⁶. Por último, el trabajo de Juan Amaya-Castro y Daniela Palacio-Rodríguez se pregunta por quién debería asumir el valor del tiempo de traslado que invierten a diario las mujeres en el transporte público. En una discusión que en nuestro contexto es inexistente, salvo por esta contribución, los autores sugieren que en el mediano plazo se debería integrar de manera progresiva el tiempo de transporte dentro de los costos laborales asumidos por el empleador³⁷.

Pese a que la participación mayoritaria de las mujeres en el trabajo informal se ha convertido en una de las principales características de nuestro mercado laboral, son pocos los textos que la estudian. La investigación de María Ferreira parte de una crítica al concepto de *informalidad* y su confluencia con condiciones de precariedad laboral. Para superar las limitaciones de las mediciones de informalidad utilizadas en Colombia, la autora propone sustituirlas por criterios objetivos que permitan medir la calidad de los empleos, tanto el formal como el informal. Aplicando estos conceptos y con datos de la Encuesta Integrada de Hogares del DANE, del año 2011, la autora concluye que existe un amplio grupo de trabajadores

34 Astrid Liliana Sánchez-Mejía y Juliana Morad, “Trabajo y mujeres privadas de la libertad: Trabajando al margen del derecho laboral”, *cs*, especial (2018): 199-239.

35 Valentina Montoya, “Uno se resigna a que el transporte es así: Trabajadoras domésticas sindicalizadas atravesando Medellín”, *cs*, especial (2018): 79-109.

36 Friederike Fleischer y Keren Marín, “Atravesando la ciudad: La movilidad y experiencia subjetiva del espacio por las empleadas domésticas en Bogotá”, *EURE* 45, n.º 135 (2019): 27-47.

37 Daniela Palacio-Rodríguez y Juan M. Amaya-Castro, “Transporte, capital temporal y género”, *cs*, especial (2018): 49-78.

formales afectado por altos niveles de precariedad (20,8 %), mientras que solo el 21,8 % de los trabajadores formales tiene empleos de alta calidad en términos de estabilidad laboral³⁸. Con un argumento similar, que también cuestiona la equiparación entre trabajo formal y empleo de alta calidad, Natalia Ramírez-Bustamante estudia las condiciones de acceso y permanencia de las mujeres en la industria de la confección en tres ciudades colombianas. Su investigación encontró que en los procesos de selección se realizan pruebas de embarazo subrepticias y preguntas orientadas a determinar las responsabilidades de cuidado de las candidatas para evaluar su capacidad laboral. La autora argumenta que ambas prácticas discriminatorias obstaculizan el acceso al empleo y dificultan su permanencia en el trabajo formal. Dadas estas condiciones, muchas mujeres migran del trabajo formal al informal, o directamente optan por este último, en el que encuentran condiciones de trabajo relativamente más flexibles, aunque esta decisión les implique otro tipo de costos a largo plazo³⁹.

Por otro lado, Suelen Castiblanco hace una caracterización sociodemográfica de la población de emprendedores informales en Bogotá, y concluye que las principales disparidades entre hombres y mujeres que existen en el mercado formal se trasladan a los mercados informales, pero agrega una diferenciación: el trabajo formal implica jornadas laborales fijas y distancias más largas para recorrer entre el lugar del trabajo y los hogares⁴⁰. Por su parte, Lina Buchely y María Victoria Castro exploran la interacción entre la informalidad laboral, las condiciones precarias de trabajo y el género, al analizar la experiencia de las mujeres mototaxistas en Barranquilla. Uno de los hallazgos más interesantes de las investigadoras es lo que ellas denominan la “paradoja del cuidado”. Con este concepto se refieren a que, aunque las mujeres mototaxistas perciben su trabajo como liberador y empoderador, ellas mismas reproducen el estereotipo de mujeres delicadas, dóciles, honradas y buenas cuidadoras, con el objetivo de tener más clientes. En este sentido, las autoras concluyen que es paradójico que, queriendo huir de la domesticidad, estas mujeres acaben atrapadas en el estereotipo de cuidado, aunque ahora se trate de una estrategia consciente⁴¹. Por otro lado, Laura Porras-Santanilla y Andrés Rodríguez-Morales estudian las formas de articulación de tareas económicamente remuneradas y

38 María Ferreira, “Informal versus Precarious Work in Colombia: Concept and Operationalization”, *Progress in Development Studies* 16, n.º 2 (2016): 140-158.

39 Natalia Ramírez-Bustamante, “‘A mí me gustaría, pero en mis condiciones no puedo’. Maternidad, discriminación y exclusión: El paso del trabajo formal al trabajo informal en confección en Colombia”, *cs, especial* (2018): 241-269.

40 Suelen Emilia Castiblanco Moreno, “Emprendimiento informal y género: Una caracterización de los vendedores ambulantes en Bogotá”, *Sociedad y economía* 34, (2018): 211-228.

41 Lina Buchely y María Victoria Castro, “‘Yo me defiendo’: Entendiendo la informalidad laboral a partir del trabajo de las mujeres mototaxistas en Barranquilla, Colombia”, *cs, especial* (2018): 23-47.

reproductivas entre un grupo de vendedoras ambulantes que tiene hijos entre los cero y los cinco años, en la localidad de Ciudad Bolívar, en Bogotá. Los autores concluyen que el derecho no tiene en cuenta las necesidades de ese grupo de mujeres ni al momento de crear mecanismos para conciliar la tensión entre familia y trabajo, ni al momento de regular la oferta institucional pública de cuidado que ofrece la ciudad. En ese orden de ideas, este grupo de trabajadoras informales considera que es preferible dejar a sus hijos al cuidado del núcleo familiar más cercano o pagar para que vecinas o jardines infantiles “privados” los cuiden, antes que usar la oferta institucional pública⁴².

Los últimos cuatro estudios reseñados, en los cuales se encuentran los textos de Ramírez-Bustamante, Castiblanco, Buchely y Castro, y Porrás-Santanilla y Rodríguez-Morales, confirman que, dada la mayor flexibilidad de los trabajos informales, las mujeres logran compatibilizar mejor el empleo y las tareas reproductivas a su cargo, lo cual explicaría, en parte, su alta participación en este tipo de empleo. Motivadas por estas dificultades y para articular el trabajo de cuidado con el trabajo económicamente productivo, muchas de las mujeres entrevistadas “optaban” por un trabajo informal con mayor flexibilidad y, por lo general, también, al menos en estos casos de estudio, mejor pagado. Ahora bien, “optar” en el contexto de los trabajos que estamos reseñando es un eufemismo. En todos estos estudios los autores resaltan que los grupos de mujeres a los que investigaron tienen un panorama limitado de posibilidades dentro del cual elegir. En todos los casos, su agencia está limitada por su género, clase social, el hecho de que algunas de ellas son madres y su poco capital social, entre otros factores. En ese sentido, por ejemplo, “optar” por un trabajo como mototaxista, cuando la siguiente alternativa más factible es el trabajo doméstico (peor pagado, con control jerárquico, horario inflexible y ubicados a largas distancias de sus propios domicilios), demuestra que el rango de posibilidades de las mujeres que participaron en el estudio se restringe al espacio social que habitan y, por tanto, no podríamos afirmar que deciden su opción de trabajo libremente.

Existen dos preocupaciones notables en torno al trabajo de las mujeres. El primero es que muchas de las formas que adopta este trabajo son invisibilizadas, no son valoradas o no se les considera trabajo, y por eso no es remunerado, o incluso cuando se reconoce como trabajo, es poco valorado y por ende mal pagado. Son trabajos altamente feminizados no reconocidos como trabajo, por ejemplo, los que proveen las mujeres que se encargan del cuidado de sus hijos, de personas en condición de discapacidad o de adultos mayores en sus hogares o fuera de ellos. El segundo problema es que el trabajo de cuidado asalariado suele ser mal remunerado;

42 Laura Porrás-Santanilla y Andrés Rodríguez-Morales, “El papá de mi hijo es la calle”: Conciliando el trabajo productivo y reproductivo en las calles de Bogotá”, *cs, especial* (2018): 271-300.

este incluye, entre otros, el realizado por enfermeras, niñeras o madres comunitarias. Un estudio realizado por Ivone Amador, Nathalia Botero, Leidy Larrahondo y Verónica Andrade analiza las diferencias del trabajo de mujeres entre los veinte y treinta años, que destinan más tiempo a actividades económicamente remuneradas, y aquellas que destinan más tiempo al trabajo reproductivo no remunerado en la ciudad de Cali. Entre las conclusiones de este estudio, las mujeres investigadas reportaron una nula o baja participación de sus parejas y de los miembros del hogar en labores propias del trabajo reproductivo. Cuando dicha participación aparece, es vista como un apoyo o ayuda, y no como una labor que debería ser compartida entre la pareja y otros miembros de la familia⁴³.

Explorando los criterios que las familias tienen en cuenta para contratar el cuidado con personas o instituciones, Andrea Hernández y Héctor Rojas describen la experiencia de cuidadores y cuidadoras en Bucaramanga, y concluyen que son las mujeres quienes están más al tanto de todo lo que se refiere al cuidado, ya sea realizándolo de manera directa o gestionándolo y, además, son ellas quienes destinan la mayor parte de sus recursos para pagar los servicios asociados al cuidado⁴⁴. Dadas las desventajas de género en la incorporación de las mujeres al trabajo formal, Lina Buchely analiza algunas alternativas de política pública para las mujeres de clase media urbana que facilitarían la redistribución social del trabajo doméstico. La autora propone organizar sistemas de apoyo social por medio de la puesta en marcha de centros comunitarios de cuidado⁴⁵. Por otro lado, con un énfasis en el cuidado en casas gerontológicas, Javier A. Pineda D. argumenta que para las auxiliares de enfermería que trabajan en instituciones de cuidado para la vejez no ha sido suficiente profesionalizarse para evitar la desvalorización de su trabajo. Pineda D. demuestra que la mercantilización de esta modalidad de cuidado no ha valorizado el trabajo de las cuidadoras, que dicho trabajo sigue estando caracterizado por una alta inestabilidad y permanente rotación, horarios excesivos, bajos salarios, alto costo emocional y baja calidad de vida, lo cual, a su vez, afecta el ejercicio y desarrollo de la ética del cuidado⁴⁶.

Como resultado de la desvalorización del trabajo de cuidado, algunas investigaciones se han ocupado de describir las estrategias y condiciones necesarias para permitir la asociatividad y así mejorar las condiciones laborales de trabajadoras asalariadas. Aldair Bueno estudió una de

43 Ivone Amador *et al.*, "Significados del trabajo en mujeres que realizan trabajos productivo y reproductivo", *Psicogente* 22, n.º 41 (2019): 1-36.

44 Andrea Hernández Quirama y Héctor Mauricio Rojas Betancur, "El mercado del cuidado, el cuidado del mercado de la niñez en perspectiva de los cuidadores", *Saber, ciencia y libertad* 13, n.º 2 (2018): 177-194.

45 Lina Buchely, "Overcoming Gender Disadvantages: Social Policy Analysis of Urban Middle-class Women in Colombia", *Revista de economía del Rosario* 16, n.º 2 (2013): 313-340.

46 Javier A. Pineda D., "Trabajo de cuidado: Mercantilización y desvalorización", *cs, especial* (2018): 111-136.

las asociaciones creadas por trabajadoras domésticas que se organizaron luego de migrar de Colombia (y otros países) a España durante los años ochenta, y encontró que el maltrato, las amenazas de deportación, el pago irregular de sus honorarios, entre otros, hicieron que muchas mujeres se unieran, crearan asociaciones exitosas y lograran reconocimiento social y legal de sus derechos⁴⁷. En contraste, el trabajo de Carolina Pinzón y María Victoria Aponte describe la situación de desconfianza y debilidad del tejido social que enfrenta un grupo de mujeres en la localidad de Ciudad Bolívar, en Bogotá, y concluye que la vulnerabilidad de estas mujeres pobres aumenta ante su carencia de capital social⁴⁸. Por otra parte, Daniela Cherubini, Giulia Garofalo y Sabrina Marchetti compararon la eficacia del convenio 189 del 2011 de la Organización Internacional del Trabajo (oit) en relación con el trabajo doméstico en Colombia, Italia, Filipinas y Taiwán, en el periodo del 2011 al 2018. Las autoras concluyeron que Colombia es uno de los casos más exitosos de implementación del Convenio, pues se logró que el Gobierno adoptara medidas para garantizar el cubrimiento en seguridad social a las trabajadoras domésticas, y se expidió una ley que exige que se les pague prima de servicios. Según la investigadora, la prima se logró gracias a que en el 2010 se incluyó la economía del cuidado en las cuentas nacionales, pues los grupos de trabajadores domésticos y sus aliados usaron esa ley en contra del argumento de que el trabajo doméstico no producía ganancias y que por lo tanto no había lugar a prima⁴⁹.

En dos estudios que realizan un análisis distributivo con casos distintos, Lina Buchely y Manuel Pinzón estudian dos políticas públicas que de manera tácita o explícita refuerzan la idea de que el trabajo de las mujeres no requiere ser remunerado, y si lo es, su remuneración debe ser muy baja. En el caso de Buchely, el artículo critica la inclusión simbólica de la economía del cuidado en las cuentas nacionales, pues su objetivo se limitó a medir, ponderar, incluir y mostrar, no a pagar⁵⁰. Pinzón, por su parte, analiza la situación jurídica de las madres comunitarias en los años previos a la expedición de la ley que regularizó su situación laboral (1987-2012), para concluir que la regulación reforzó la invisibilización y subestimación del trabajo de cuidado realizado por mujeres de escasos recursos⁵¹.

47 Aldair José Bueno Atencio, "Estrategias de asociatividad para la defensa de los derechos de las mujeres migrantes: Estudio comparado España-Colombia", *Revista verba iuris* 14, n.º 42 (2019): 47-62.

48 Carolina Pinzón Estrada y María Victoria Aponte Valverde, "Ausencia de capital social y vulnerabilidad de mujeres jefas de hogar", *La manzana de la discordia* 8, n.º 2 (2013): 109-115.

49 Daniela Cherubini, Giulia Garofalo Geymonat y Sabrina Marchetti, "Global Rights and Local Struggles the Case of the ilo Convention N.189 on Domestic Work", *Partecipazione e conflitto* 11, n.º 3 (2018): 717-742.

50 Lina Buchely, "El precio de la desigualdad: Análisis de la regulación del trabajo doméstico desde el ddl", *Estudios sociojurídicos* 14, n.º 2 (2012): 107-143.

51 Manuel Ricardo Pinzón, "Madres comunitarias: Un caso paradigmático de la forma en que el derecho produce identidades", *cs* 15, (2015): 111-139.

En un grupo de tres extraordinarias investigaciones que son innovadoras por su aproximación teórica (hasta donde sabemos utilizan por primera vez en Colombia los conceptos de *trabajo emocional y corporal*), y por el uso de métodos mixtos de investigación (caracterización cuantitativa con muestras representativas que los investigadores recogieron y análisis cualitativo, en el que cruzan variables de género, clase, sexualidad, edad y raza), se encuentra el trabajo de Luz Gabriela Arango y Javier A. Pineda D. Los autores usan dos categorías que amplían el concepto tradicional de *trabajo de cuidado*, que suele restringirse al trabajo doméstico y reproductivo. Para lograr esta ampliación conceptual se basan en investigaciones previas sobre el trabajo de azafatas (trabajo emocional) y sobre trabajadoras en salones de belleza (trabajo corporal). La categoría de *trabajo emocional* implica un encuentro “cara a cara” o “voz a voz”, en el cual se espera que la trabajadora produzca un estado emocional en el cliente y en el que el empleador ejerce algún grado de control sobre las actividades emocionales realizadas por sus empleados, de lo cual depende la calificación del desempeño de la trabajadora. Por su parte, el trabajo corporal se refiere a los intercambios comerciales en los que las trabajadoras de los servicios promueven el bienestar físico y cuidan de la apariencia de la clientela. Este tipo de cuidado se puede dar mediante un contacto directo con el cuerpo, como por ejemplo tocar, acariciar, masajear. Según Arango y Pineda D., el trabajo en salones de belleza y barberías conjuga ambas categorías.

En el primero de los textos que desarrolla los conceptos teóricos que acabamos de presentar, publicado en el 2011 por Luz Gabriela Arango, la investigadora concluye, además de lo ya mencionado, que en las peluquerías se da una división sexual del trabajo que concentra el quehacer de las mujeres en las labores de manicura y pedicura, menos prestigiosas y peor pagadas, a pesar del tiempo y cuidado que requieren. En contraste, los estilistas y peluqueros varones, ya sean heterosexuales u homosexuales (aunque con matices), ocupan el lugar más visible y valorado en el corte, el maquillaje y el peinado para mujeres⁵².

En el segundo texto de este grupo, publicado por Arango y Pineda D. en el 2012, los autores concluyen que el sector de la peluquería está caracterizado por grandes desigualdades económicas y culturales, que se interrelacionan de manera estrecha con diferencias y desigualdades de género. Los agentes dominantes son los salones más prestigiosos de clase alta, en su mayoría en cabeza de varones, que concentran la capacidad económica, capital cultural y distinción en los servicios ofrecidos. En la base de la oferta se sitúa la inmensa mayoría de pequeños establecimientos, en los cuales una proporción importante de mujeres propietarias y estilistas obtienen ingresos para su subsistencia. Entre uno y otro polo del espectro

52 Luz Gabriela Arango Gaviria, “Género, trabajo emocional y corporal en peluquerías y salones de belleza”, *La manzana de la discordia* 6, n.º 1 (2011): 9-24.

social, hay una vasta gama de negocios y de posibilidades estilísticas para las clases medias. Las ventajas económicas que los hombres tienen en ese mercado laboral, según los investigadores, no dependen únicamente de su condición de clase, sino también de su condición de varones, lo que deriva en mayores oportunidades para acceder a créditos, y por tanto, en mayores oportunidades para crear empresa. Por el contrario, las mujeres, que por lo general cuentan con menores recursos económicos, ocupan los segmentos más vulnerables en ese universo de producción, no solo por su posición de desventaja en cuanto a su clase, sino también por su condición de mujeres y la sobrecarga de trabajo doméstico (y de cuidado en el sentido tradicional) que este conlleva⁵³.

Por último, el tercer texto de este grupo de investigaciones, publicado por Javier A. Pineda D. en el 2014, ofrece algunos elementos críticos de la literatura sobre emprendimiento, género y desarrollo económico, a partir de sus investigaciones en la industria de la belleza. El autor concluye que el emprendimiento no es ajeno al género, lo cual significa que, en el caso particular de las mujeres, este se desarrolla en condiciones de desventaja en términos de distintos recursos de capital (financiero, social, cultural y simbólico). Así, aunque la mayoría de quienes trabajan en el sector son mujeres, su ingreso laboral es la mitad del que reciben los hombres. Esto puede deberse, entre otros, a cinco factores: primero, la mayor participación porcentual de los hombres como propietarios; segundo, la ubicación mayoritaria de los hombres en los estratos altos y medios de la ciudad; tercero, un mayor nivel de inversión de capital en los negocios que son propiedad de hombres; cuarto, la diferenciación en las jornadas laborales por sexo (necesidades de balancear las responsabilidades de trabajo remunerado y las demandas de la familia), y quinto, la división sexual entre oficios⁵⁴.

En nuestra opinión, varias de las facetas del trabajo sexual no coaccionado también se podrían clasificar en la categoría amplia de trabajo de cuidado. Sin embargo, los pocos investigadores que se han ocupado de su análisis en Colombia lo tratan como una categoría de trabajo independiente. Existen dos textos muy importantes sobre este tema, los cuales fueron, lamentablemente, excluidos de nuestra selección porque no cumplían los requisitos de inclusión. Por un lado, está el trabajo de Esteban Restrepo que contextualiza el debate contemporáneo entre la abolición de la prostitución o la regulación del trabajo sexual⁵⁵ y por otro, la tesis de doctorado de Carlos Laverde, quien describió las características del comercio sexual

53 Luz Gabriela Arango Gaviria, "Género, trabajo y desigualdades sociales en peluquerías y salones de belleza de Bogotá", *cs* 10, (2012): 93-130.

54 Javier A. Pineda D., "Emprendimiento y género: El caso de la industria de la belleza en Bogotá", *Sociedad y economía* 26, (2014): 239-270.

55 Esteban Restrepo Saldamriaga, "La constitución sentimental: Prostitución, trabajo sexual y trata de personas en Colombia", *Isonomía* 48, (2018): 37-67.

y las estrategias de asociatividad de las trabajadoras sexuales en el barrio Santa Fe, en Bogotá, con base en un estudio de campo prolongado⁵⁶. Ahora bien, Carlos Laverde publicó un texto en el 2014 que sí cumplía nuestros criterios de inclusión, en el cual expuso algunas dimensiones del debate conceptual en torno al trabajo sexual, haciendo un barrido por distintos sistemas jurídicos prohibicionistas o abolicionistas que castigan a la mujer o al cliente, así como por marcos reglamentarios o legalistas que hacen explícitos derechos laborales y sociales de las mujeres. El autor defiende la prestación de servicios sexuales remunerados siempre que se hagan de forma libre y no coaccionada, por lo cual celebra la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana, que desde el 2010 reconoció la categoría de *trabajo sexual*⁵⁷. También en el año 2014, Misael Tirado publicó un texto celebrando el reconocimiento de la categoría de *trabajo sexual* por parte de la Corte Constitucional. En su estudio, Tirado también menciona los antecedentes y el contenido de un proyecto de ley que buscaba reglamentar la materia, pero que nunca fue promulgado⁵⁸.

Por otro lado, aunque la literatura sobre mujer y trabajo reconoce hace años la existencia de una doble jornada laboral que incluye actividades económicamente remuneradas y actividades reproductivas, no pasa lo mismo con el trabajo político no remunerado, a pesar de que implica tiempo, esfuerzo y la destinación de recursos materiales y no materiales de las mujeres que lo realizan. En nuestra opinión, el trabajo político ampliamente considerado conlleva una dimensión importante de cuidado social que, al menos en teoría, implica la búsqueda de distintas alternativas para mejorar el entorno económico y social que hace posible que las personas mejoren su calidad de vida física y emocional, por lo cual debe ser incluido en las discusiones sobre el trabajo de las mujeres. Así lo sugieren cuatro textos que, a pesar de no usar de manera explícita la categoría de *trabajo político*, describen el grupo de actividades que distintos tipos de mujeres desempeñan en sus comunidades, que puede configurar algo similar a una tercera jornada laboral y que, sin embargo, hasta ahora no ha sido reconocida. En un primer texto escrito por Tania Pérez-Bustos y Andrea García-Becerra, se estudia a científicas colombianas marcadas por experiencias de racialización (como ser negras o indígenas) o con posiciones de género no normativas (como ser lesbianas), quienes articulan su trabajo académico con distintas clases de luchas sociales y trabajo

56 Carlos Alfonso Laverde Rodríguez, "Apropiación subjetiva de derechos laborales: Mujeres trabajadoras sexuales organizadas en defensa de sus derechos en la ciudad de Bogotá" (tesis de doctorado, El Colegio de México, 2018).

57 Carlos Alfonso Laverde Rodríguez, "Aportaciones desde una perspectiva sociojurídica al debate del trabajo sexual femenino en Colombia", *Debate feminista* 50, (2014): 321-330.

58 Misael Tirado Acero, "Contribuciones al debate jurídico del trabajo sexual en Colombia", *Novum jus* 8, n.º 1 (2014): 11-37.

comunitario. En ese sentido su trabajo de investigación está imbricado con el activismo político⁵⁹.

En tres textos más recientes, las autoras muestran en tres casos de análisis distintos que el trabajo político puede entenderse como un esfuerzo para mejorar las estrategias de trabajo remunerado de las mujeres y articularlo con sus deberes de cuidado. Claudia García, Claudia Munévar y Nathalia Hernández estudian la capacidad de agencia de un grupo de mujeres cabeza de hogar que viven en Manizales, quienes están expuestas a contextos de pobreza y vulnerabilidad social, y algunas de las cuales gestionan la oferta de programas sociales del Estado. Las autoras denominan la estrategia que utilizan dichas mujeres para resolver los problemas que les impone su entorno como “agenciamiento social”, con lo cual se refieren al ejercicio de movilizar recursos personales para cumplir su función de cuidadoras, incluso en detrimento de su propio bienestar material. Pese a que un grupo de estas mujeres, que se reconoce como líderes, ocupa parte importante de su tiempo en la gestión de la oferta de programas sociales, en ningún caso perciben lo que podría denominarse una triple jornada laboral como una desventaja⁶⁰.

Carolina Olarte-Olarte y Guisella Lara-Veloza describen el trabajo de un grupo de mujeres que busca cambiar del trabajo en floricultura al trabajo cooperativo de pequeña escala. Su propósito principal es garantizar el sustento alimentario, pero también movilizar a la comunidad a favor de un proyecto de educación popular para el trabajo digno, la apropiación del territorio y el cuidado de sus cuerpos afectados por la floricultura. Con razones de sobra, una de las mujeres entrevistadas se refiere a la movilización social por la defensa del territorio y el agua como su “tercer trabajo”⁶¹. Yenny Ramírez-Suárez y Fabián Pinzón-Díaz describen las trayectorias laborales de dos mujeres dedicadas al hiphop. Los autores sugieren que el propósito del trabajo del artista popular no es simplemente la generación de ingresos, sino también el desarrollo de procesos creativos y el aporte a dinámicas de transformación social. En el caso específico de las historias de vida de las artistas estudiadas, confluyen las ganancias ocasionales que reciben por parte del Estado y algunas ONG que financian pequeños proyectos de “emprendimiento” asociados con el hiphop, con su trabajo de cuidado no remunerado y con el trabajo que implica

59 Tania Pérez-Bustos y Andrea García-Becerra, “Situating Women Scientists with Non-normative Gender Positions in the Colombian National System of Science and Technology”, *Acta colombiana de psicología* 16, n.º 2 (2013): 47-54.

60 Claudia María García Muñoz, Claudia Alexandra Munévar Quintero y Nathalia Hernández Gómez, “Agenciamientos socio-jurídicos en mujeres con jefatura de hogar, en contextos de pobreza y vulnerabilidad social”, *Civilizar: Ciencias sociales y humanas* 18, n.º 35 (2018): 73-90.

61 María Carolina Olarte-Olarte y Guisella Lara-Veloza, ““Volver a la tierra”: Dimensiones territoriales del trabajo como delimitantes de las opciones laborales para las mujeres en Madrid, Cundinamarca”, *cs, especial* (2019): 167-198.

articular una apuesta política para aportar en procesos de transformación más amplios⁶².

Otro conjunto de estudios podría agruparse alrededor de las distintas estrategias que las mujeres y los hogares implementan tanto para reaccionar a choques económicos como para articular trabajo remunerado y reproductivo. Por ejemplo, el trabajo de Lina Cardona-Sosa, Luz Adriana Flórez y Leonardo Morales analiza cómo los miembros del hogar (particularmente las mujeres) responden al desempleo del hombre. El estudio aporta evidencia sobre lo que se ha denominado *the added worker effect* (efecto del trabajador agregado), utilizando información longitudinal para Colombia. En el 36 % de las familias, las mujeres se emplean durante los primeros seis meses luego de que el hombre pierde su trabajo, e inclusive en las familias con menores recursos económicos, otros miembros de la familia salen a la calle en busca de un trabajo. Los autores consideran que los resultados no son sorprendentes debido a las limitaciones del sistema de protección que los hogares tienen disponibles para protegerse contra el riesgo de desempleo⁶³.

En este mismo grupo temático se encuentra el trabajo de Rosa Bermúdez y Paola Melo, quienes establecen tres grandes tipos de arreglos laborales en los hogares conyugales en Colombia: parejas con un único proveedor económico, parejas con dos proveedores económicos y parejas inactivas laboralmente sin ningún proveedor. Con base en la información suministrada por la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo, el estudio concluye que la mayoría de los hogares en Colombia son hogares conyugales situados en zonas urbanas del país (56,9 %). Dentro de dichos hogares, la mayoría (49,8 %) tiene un único proveedor económico, quien, solo en el 2,6 % de los casos, es mujer. Los hogares conyugales con doble proveedor representan un 37,3 % del total, y los hogares donde ninguno de los integrantes de la pareja participa del mercado laboral representan el 12,9 %. Las investigadoras encontraron que, mientras los cónyuges de hogares con un solo proveedor presentan una concentración significativa en niveles educativos bajos, los hogares con doble proveedor cuentan con una participación relevante en el nivel educativo superior o de posgrado⁶⁴.

Por último, entre este grupo de estudios, añadiendo la variable de migración, el trabajo de Luz María López y Adriana Zapata hace una revisión de la literatura publicada entre los años 2002 y 2013. Esta revisión se concentró en los trabajos publicados sobre arreglos familiares en el

62 Yenny Carolina Ramírez-Suárez y Fabián Esteban Pinzón-Díaz, " Trayectorias de mujeres en el hip-hop: Reproducción de la vida en itinerarios de trabajo artístico", *cs, especial* (2019): 137-165.

63 Lina Cardona-Sosa, Luz Flórez y Leonardo Fabio Morales, "How Does the Household Labour Supply Respond to the Unemployment of the Household Head?", *Labour* 32, n.º 4 (2018): 174-212.

64 Rosa Emilia Bermúdez-Rico y Paola Julieth Melo-Morales, "Los hogares conyugales con doble proveeduría en Colombia: Construcción de una tipología de arreglos laborales con enfoque de género", *Sociedad y economía* 37, (2019): 33-49.

contexto de la migración internacional de padres y madres que dejaron a sus hijos dependientes en el país de origen por un periodo mayor a seis meses. Entre las conclusiones más interesantes de este estudio, las investigadoras sugieren que la migración internacional de la mujer-madre subvierte el modelo de familia nuclear tradicional (en la que sus miembros deben coresidir y el cuidado debe estar a cargo de la madre), por lo cual su ausencia física demarca tensiones y conflictos en torno al cuidado y al lugar que ostentan en la familia. Por otra parte, infieren que con la internacionalización de los cuidados se genera una transferencia y cadenas de cuidado feminizadas que entrecruzan hogares ubicados en distintas partes del mundo, denominados por algunos “cadenas globales de cuidado” o “cadenas mundiales de afecto y asistencia”⁶⁵.

Consideraciones finales

Los resultados con los que nos encontramos haciendo este trabajo nos sorprendieron. Las dos habíamos hecho investigación sobre mujeres y trabajo en Colombia y, sin embargo, habíamos leído muy pocos de los textos incluidos en este estado del arte. Ello nos sugiere que la difusión de la investigación en Colombia es precaria. Existen varias razones que la explican. Una de ellas es que nos leemos y criticamos poco, lo cual implica que no existe una comunidad académica interconectada por medio de debates, bien sea coyunturales o de largo aliento. Otra es que, dado que no nos conocemos ni nos citamos, no construimos sobre lo construido, sino que, en algún sentido, cada académico tiene debates consigo mismo o con su núcleo más cercano. Una tercera razón, se nos ocurre, podría tener que ver con la resistencia a traspasar las barreras disciplinares y entrar en debate con colegas que tienen preguntas similares pero cuyas construcciones teóricas y metodológicas son distintas. Estas razones, a su vez, pueden explicar por qué gran parte de los nodos temáticos que encontramos tienen pocas contribuciones y, a su vez, tienen muy pocos vínculos entre sí.

Como la investigación aquí reseñada es tan dispersa, no nos sorprendió identificar diez nodos temáticos que agrupamos de la siguiente forma: trayectorias laborales; impacto de la política económica en la empleabilidad de las mujeres; estrategias de asociatividad; estrategias de los hogares para reaccionar a choques económicos; brecha salarial, techo de cristal y segmentación laboral; regulación de la maternidad; intersecciones entre trabajo y género con discapacidad, raza y pobreza; el tiempo como valor; mujeres y trabajo informal, y, por último, ampliación del concepto de

65 Luz María López Montaño y Adriana Zapata Martínez, “Abordajes investigativos del cuidado familiar en la migración internacional paterna/materna: La omisión del lugar de los hombres”. *Papeles de población* 22, n.º 87 (2016): 233-263.

trabajo de cuidado. Nos parece importante reiterar que, pese a que estos aparecen como nodos de investigación; es decir, que hay más de dos trabajos que los desarrollan, creemos que sobre cada uno de ellos queda mucho por decir.

Por ejemplo, la investigación sobre brecha salarial, techo de cristal y segmentación laboral, que es relativamente amplia, podría cambiar el lente de lo macro a lo micro, para tratar de entender las dinámicas de mercados laborales locales o incluso comparar trabajadores que provengan de distintas ocupaciones y sectores. Asimismo, hay una marcada ausencia de investigaciones que comparen estos factores entre el trabajo formal y el informal. En cuanto a la regulación de la maternidad, podríamos aprender mucho de las dinámicas de nuestro mercado laboral si adelantáramos estudios experimentales o de auditoría que, por ejemplo, pudieran iluminar las formas en que la maternidad —y el ser mujer— afectan tanto la contratación de mujeres como su ascenso profesional. Entendemos, claro, que este tipo de investigación es particularmente costosa e intensiva en tiempo de investigación, lo cual se podría mitigar si se lograran colaboraciones entre distintas disciplinas y universidades.

Por otro lado, en términos de estudios interseccionales, la literatura feminista ha estudiado a fondo las particularidades que implica reunir más de una condición de vulnerabilidad. Sin embargo, nos sorprende mucho la falta de penetración de este tipo de estudios cuando se trata de analizar el trabajo de las mujeres. Por ejemplo, hay muy pocos estudios sobre trabajadoras afrocolombianas y ninguno sobre indígenas. Por otra parte, los estudios que tienen como una de sus variables más importantes la condición socioeconómica de las trabajadoras, parten en su mayoría de definiciones de pobreza casi intuitivas, que no tienen en cuenta formas de medición complejas que se vienen empleando hace varios años en Colombia (como pobreza multidimensional) y que permitirían afinar el análisis. También nos sorprendió que, pese a que existe un número importante de estudios sobre la economía informal y el trabajo informal, hay relativamente pocas investigaciones centradas en el trabajo de las mujeres, y a pesar de que las investigaciones coinciden en que estamos sobrerrepresentadas en el trabajo informal. A esto se suma que la mayoría de los estudios sobre informalidad son cuantitativos, lo cual implica que las conclusiones no pueden captar las particularidades de distintos sectores dentro de un mismo mercado de trabajo, ni las razones que llevan a que algunos trabajadores tengan incentivos para permanecer en la informalidad.

Ahora bien, encontramos dos nodos de investigación particularmente interesantes y novedosos que, en definitiva, creemos que deberían explorarse más a fondo. El primero tiene que ver con el tiempo como valor, es decir, como una inversión importante que hacen las mujeres en su trasegar diario entre el hogar y el trabajo. Sin duda las implicaciones de que en promedio las mujeres en una ciudad como Bogotá viajen trayectos de

alrededor de cuatro horas, que se suman a su jornada laboral, son múltiples, y tenemos que seguir estudiándolas para afinar nuestras reflexiones e, idealmente, mejorar la calidad de vida de las trabajadoras de base. El segundo, se refiere a las investigaciones que hasta ahora han tratado de ampliar el concepto de *trabajo de cuidado*. Hay un único grupo de investigadores locales que se ocupó de desarrollar las categorías de trabajo *emocional* y *corporal* al estudiar la industria de la belleza. Se trata de una investigación pionera que abre el camino para posibles exploraciones en distintos sectores y ocupaciones. Ojalá nuevos investigadores se animen a seguir este camino. Nos sorprendió que existan tan pocos trabajos que exploren el trabajo sexual y el trabajo político que desarrollan las mujeres. En el cuerpo del texto sugerimos que probablemente ganaríamos si enmarcamos ambos tipos de trabajo en la categoría más amplia de *trabajo de cuidado*. Creemos que aquí existe una veta de investigación, tanto teórica como empírica, que valdría la pena explorar.

Por último, dos hallazgos que parecen contraintuitivos llamaron nuestra atención. El primero, en el cual un número importante de estudios coincide, es que, a mayor nivel educativo mayor es la brecha salarial entre hombres y mujeres. Nuestra intuición era que a mayor nivel educativo y mayor acumulación de capital cultural debería disminuir el impacto de los estereotipos de género. El segundo es que para un grupo de mujeres particularmente vulnerable resulta mejor el trabajo informal que el formal, en especial porque logran compatibilizar mejor sus tareas productivas y reproductivas. Con los hallazgos de nuestras investigaciones individuales previas habíamos llegado a esta conclusión, pero pensábamos que estábamos solas, porque la mayoría de la literatura especializada asume que la informalidad, al estar correlacionada con la pobreza, necesariamente implica peores condiciones laborales. Sin embargo, al hacer este estado del arte, encontramos varios estudios que por distintas vías han llegado a conclusiones similares.

Hicimos nuestro mejor esfuerzo por agrupar la literatura existente de tal forma que ofreciera un panorama relativamente agregado de la investigación realizada y lo complementamos con algunos comentarios que esperamos sean útiles. En cualquier caso, como dijimos en la introducción, nuestro principal objetivo es poner a disposición de la comunidad académica la base de datos en la cual se basó este trabajo. Ojalá nuestro aporte sea poner en contacto a investigadores que se hacen preguntas similares, pero que no se conocen, para que así pensemos en la posibilidad de emprender agendas de investigación interdisciplinarias y conectadas y así estas puedan generar un mayor impacto.

Referencias

- Amador, Diego, Raquel Bernal y Ximena Peña. "El aumento en la participación laboral femenina en Colombia: ¿Fecundidad, estado civil o educación?". *Documentos CEDE* 25, (2013): 1-23.
- Amador, Ivone, Nathalia Botero, Leidy Larrahondo y Verónica Andrade. "Significados del trabajo en mujeres que realizan trabajos productivo y reproductivo". *Psicogente* 22, n.º 41 (2019): 1-36.
- Arango Gaviria, Luz Gabriela. "Género, trabajo emocional y corporal en peluquerías y salones de belleza". *La manzana de la discordia* 6, n.º 1 (2011): 9-24.
- Arango Gaviria, Luz Gabriela. "Género, trabajo y desigualdades sociales en peluquerías y salones de belleza de Bogotá". *cs* 10, (2012): 93-130.
- Arango Gaviria, Luz Gabriela. *Mujer, religión e industria: Fabricato 1923-1982*. Medellín: Universidad de Antioquia y Universidad Externado, 1991.
- Badel, Alejandro y Ximena Peña. "Decomposing the Gender Wage Gap with Sample Selection Adjustment: Evidence from Colombia". *Documentos CEDE* 25, n.º 2 (2010): 169-191.
- Bermúdez-Rico, Rosa Emilia y Paola Julieth Melo-Morales. "Los hogares conyugales con doble proveeduría en Colombia: Construcción de una tipología de arreglos laborales con enfoque de género". *Sociedad y economía* 37, (2019): 33-49.
- Botello-Peñaloza, Hector Alberto e Isaac Guerrero Rincón. "Condiciones para el empoderamiento de la mujer rural en Colombia". *Entramado* 13, n.º 1 (2017): 62-70.
- Buchely, Lina. "El precio de la desigualdad: Análisis de la regulación del trabajo doméstico desde el DDL". *Estudios sociojurídicos* 14, n.º 2 (2012): 107-143.
- Buchely, Lina. "Overcoming Gender Disadvantages: Social Policy Analysis of Urban Middle-class Women in Colombia". *Revista de economía del Rosario* 16, n.º 2 (2013): 313-340.
- Buchely, Lina y María Victoria Castro. "'Yo me defiendo': Entendiendo la informalidad laboral a partir del trabajo de las mujeres mototaxistas en Barranquilla, Colombia". *cs, especial* (2018): 23-47.
- Bueno Atencio, Aldair José. "Estrategias de asociatividad para la defensa de los derechos de las mujeres migrantes: Estudio comparado España-Colombia". *Revista verba iuris* 14, n.º 42 (2019): 47-62.
- Caballero Martínez, Lucas y Omar Ernesto Castro Güiza. "¿Gozan de trabajo decente las mujeres de los sectores público y privado de El Espinal, Tolima?". *Principia iuris* 18, n.º 18 (2014): 129-143.
- Cardona-Sosa, Lina, Luz Flórez y Leonardo Fabio Morales. "How Does the Household Labour Supply Respond to the Unemployment of the Household Head?". *Labour* 32, n.º 4 (2018): 174-212.
- Castellani, Francesca, Luis Eduardo Arango Thomas y Eduardo Lora Torres (eds.). *Desempleo femenino en Colombia*. Bogotá: Banco de la República, 2016.
- Castiblanco Moreno, Suelen Emilia. "Emprendimiento informal y género: Una caracterización de los vendedores ambulantes en Bogotá". *Sociedad y economía* 34, (2018): 211-228.

- Castro Güiza, Omar Ernesto y Lucas Caballero Martínez. "Panorama laboral de la mujer en Colombia: Una mirada desde El Espinal, Tolima". *Revista virtual via inveniendi et iudicandi* 13, n.º 7 (2012): 1-43.
- Cerquera Losada, Óscar Hernán, Cristian José Arias Barrera y Juan Pablo Murcia Arias. "Diferencial salarial por género: Un análisis comparativo entre departamentos de la Costa Atlántica colombiana". *Revista virtual de la Universidad Católica del Norte* 56, (2019): 109-125.
- Charum, Jorge. "La construcción de un sistema nacional de indexación: El caso de Pubindex". *Convergencia: Revista de ciencias sociales* 11, n.º 35 (2004): 293-309.
- Chávez, Nelson Manolo y Héctor Ríos. "Discriminación salarial por género 'efecto techo de cristal'. Caso: Siete áreas metropolitanas de Colombia". *Dimensión empresarial* 12, n.º 2 (2014): 29-45.
- Cherubini, Daniela, Giulia Garofalo Geymonat y Sabrina Marchetti. "Global Rights and Local Struggles: The Case of the ILO Convention N.189 on Domestic Work". *Partecipazione e conflitto* 11, n.º 3 (2018): 717-742.
- Deere, Carmen Diana y Magdalena de Leal León. *Women in Andean Agriculture: Peasant Production and Rural Wage Employment in Colombia and Peru*. Ginebra: International Labor Organization, 1982.
- Falagas, Matthew E., Vasilios D. Kouranos, Ricardo Arencibia-Jorge y Drosos E. Karageorgopoulos. "Comparison of scimago Journal Rank Indicator with Journal Impact Factor". *The FASEB Journal* 22, (2008): 2623-2628.
- Fernández, Manuel, Ana María Ibáñez y Ximena Peña. "Adjusting the Labor Supply to Mitigate Violent Shocks: Evidence from Rural Colombia". *Documentos CEDE* 39, (2011): 1-38.
- Ferreira, María. "Informal versus Precarious Work in Colombia: Concept and Operationalization". *Progress in Development Studies* 16, n.º 2 (2016): 140-158.
- Fleischer, Friederike y Keren Marín. "Atravesando la ciudad: La movilidad y experiencia subjetiva del espacio por las empleadas domésticas en Bogotá". *EURE* 45, n.º 135 (2019): 27-47.
- Galindo Morales, Laura. "Equidad de género en las orquestas profesionales de Colombia". *Folios* 42, (2015): 3-15.
- García Muñoz, Claudia María, Claudia Alexandra Munévar Quintero y Nathalia Hernández Gómez. "Agenciamientos socio-jurídicos en mujeres con jefatura de hogar, en contextos de pobreza y vulnerabilidad social". *Civilizar: Ciencias sociales y humanas* 18, n.º 35 (2018): 73-90.
- García-Roa, Erika Madeline y Liliana Tapias-Torrado. "Discriminación y exclusión de las mujeres trabajadoras del sector salud en Colombia —empleo, un tema pendiente para avanzar en la equidad de género en salud—". *Revista gerencia y políticas de salud* 12, n.º 24 (2013): 226-248.
- Hernández Quirama, Andrea y Héctor Mauricio Rojas Betancur. "El mercado del cuidado, el cuidado del mercado de la niñez en perspectiva de los cuidadores". *Saber, ciencia y libertad* 13, n.º 2 (2018): 177-194.
- Hoyos, Alejandro, Hugo Ñopo y Ximena Peña. "The Persistent Gender Earnings Gap in Colombia, 1994-2006". *Documento CEDE* 16, (2010): 1-30.

- Jiménez Restrepo, Diana Marcela y Anderson Pino Garcés. "¿Por qué, si tenemos el mismo nivel educativo, no ganamos lo mismo? Diferenciación salarial en Santiago de Cali". *Sociedad y economía* 35, (2018): 32-49.
- Laverde Rodríguez, Carlos Alfonso. "Aportaciones desde una perspectiva sociojurídica al debate del trabajo sexual femenino en Colombia". *Debate feminista* 50 (2014): 321-330.
- Laverde Rodríguez, Carlos Alfonso. "Apropiación subjetiva de derechos laborales: Mujeres trabajadoras sexuales organizadas en defensa de sus derechos en la ciudad de Bogotá". Tesis de doctorado, El Colegio de México, 2018.
- León Gómez, Magdalena. "La mujer urbana y el servicio doméstico en Colombia". En *La mujer en el sector popular urbano*, editado por la Cepal, 161-164. Santiago de Chile: Cepal.
- León Gómez, Magdalena. *Las trabajadoras del agro. Debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe: Discusión acerca de la unidad producción-reproducción*. Bogotá: Asociación Colombiana para el Estudio de la Población, 1982.
- Lizarazo Arias, Germán Rodrigo. "La acción afirmativa constitucional y la propuesta encaminada a igualar edades pensionales entre hombres y mujeres en Colombia". *Diálogos de saberes* 44, (2016): 99-111.
- López Montaña, Luz María y Adriana Zapata Martínez. "Abordajes investigativos del cuidado familiar en la migración internacional paterna/materna: La omisión del lugar de los hombres". *Papeles de población* 22, n.º 87 (2016): 233-263.
- Martínez Pareja, Angélica María y Sandra Turbay Ceballos. "Percepción femenina del trabajo hecho por las mujeres en la vereda Rivera de El Carmen de Viboral". *Boletín de antropología* 31, n.º 51 (2016): 76-91.
- Méndez, Diana Marcela. "The Impact of Economic Liberalization on Gender Equality in Colombia". *cs* 15, (2015): 142-171.
- Montoya, Valentina. "'Uno se resigna a que el transporte es así': Trabajadoras domésticas sindicalizadas atravesando Medellín". *cs*, especial (2018): 79-109.
- Muñoz Segura, Ana María. "La edad de pensión: Dos visiones, un solo principio". En *Seguridad social: Temas selectos*, editado por Fabián Ignacio Hernández Henríquez, 165-188. Bogotá: Colegio de Abogados del Trabajo y Editorial Ibáñez, 2014.
- Olarte, Liliana y Ximena Peña. "El efecto de la maternidad sobre los ingresos femeninos". *Ensayos sobre política económica* 28, n.º 63 (2010): 190-231.
- Olarte-Olarte, María Carolina y Guisella Lara-Veloza. "'Volver a la tierra': Dimensiones territoriales del trabajo como delimitantes de las opciones laborales para las mujeres en Madrid, Cundinamarca". *cs*, especial (2019): 167-198.
- Pabón, Patricia y Javier Orlando Aguirre Román. "La protección jurisprudencial a la maternidad en Colombia". *Diálogos de saberes*, (2009): 263-282.
- Palacio-Rodríguez, Daniela y Juan M. Amaya-Castro. "Transporte, capital temporal y género". *cs*, especial (2018): 49-78.
- Peña, Ximena y Camila Uribe. "Economía del cuidado: Valoración y visibilización del trabajo no remunerado". *Documentos CEDE* 27, (2013): 2-36.
- Pérez y Soto Domínguez, Alejandro y Mónica María Cortés Gallego. "Políticas públicas para la mujer en Colombia: La doble condición de madre y trabajadora en la legislación del siglo xx". *Entramado* 8, n.º 1 (2012): 72-88.

- Pérez-Bustos, Tania y Andrea García-Becerra. "Situating Women Scientists with Non-normative Gender Positions in the Colombian National System of Science and Technology". *Acta colombiana de psicología* 16, n.º 2 (2013): 47-54.
- Pineda Arango, Javier. "Calidad del empleo e inequidades de género". *cs* 1, (2008): 58-105.
- Pineda D., Javier A. "Emprendimiento y género: El caso de la industria de la belleza en Bogotá". *Sociedad y economía* 26, (2014): 239-270.
- Pineda D., Javier A. "Trabajo de cuidado: Mercantilización y desvalorización". *cs, especial* (2018): 111-136.
- Pineda D., Javier A. y Andrea Luna Ruiz. "Intersecciones de género y discapacidad: La inclusión laboral de mujeres con discapacidad". *Sociedad y economía* 36, (2018): 158-177.
- Pinzón, Manuel Ricardo. "Madres comunitarias: Un caso paradigmático de la forma en que el derecho produce identidades". *cs* 15, (2015): 111-139.
- Pinzón Estrada, Carolina y María Victoria Aponte Valverde. "Ausencia de capital social y vulnerabilidad de mujeres jefas de hogar". *La manzana de la discordia* 8, n.º 2 (2013): 109-115.
- Porras-Santanilla, Laura y Andrés Rodríguez-Morales. "'El papá de mi hijo es la calle': Conciliando el trabajo productivo y reproductivo en las calles de Bogotá". *cs, especial* (2018): 271-300.
- Ramírez-Bustamante, Natalia. "'A mí me gustaría, pero en mis condiciones no puedo'. Maternidad, discriminación y exclusión: El paso del trabajo formal al trabajo informal en confección en Colombia". *cs, especial* (2018): 241-269.
- Ramírez-Suárez, Yenny Carolina y Fabián Esteban Pinzón-Díaz. "Trayectorias de mujeres en el hip-hop: Reproducción de la vida en itinerarios de trabajo artístico". *cs, especial* (2019): 137-165.
- Ramoni Perazzia, Josefa y Giampaolo Orlandoni Merlib. "Análisis de la estructura del mercado laboral en Colombia: Un estudio por género mediante correspondencias múltiples". *Cuadernos de economía* 40, (2017): 100-114.
- Restrepo, Carlos y Elvira Salgado. "Types of Contracts and Worker Absenteeism in Colombia". *Journal of Business Research* 66, n.º 3 (2013): 401-408.
- Restrepo Saldarriaga, Esteban. "La constitución sentimental: Prostitución, trabajo sexual y trata de personas en Colombia". *Isonomía* 48, (2018): 37-67.
- Rodríguez Castro, Laura, Barbara Pini y Sarah Baker. "The Global Countryside: Peasant Women Negotiating, Recalibrating and Resisting Rural Change in Colombia". *Gender, Place and Culture*, (2016): 1547-1559.
- Rosero Sarasty, Oscar Martin. "Identidades femeninas en el contexto profesional 'masculinizado' de la ingeniería civil en el suroccidente colombiano". *Civilizar: Ciencias sociales y humanas* 19, n.º 36 (2019): 163-178.
- Sánchez-Mejía, Astrid y Juliana Morad. "Trabajo y mujeres privadas de la libertad: Trabajando al margen del derecho laboral". *cs, especial* (2018): 199-239.
- Tenjo, Jaime. "Cambios en las diferencias salariales entre hombres y mujeres 1976-1988". *Planeación y desarrollo*, (1988): 117-134.
- Tirado Acero, Misael. "Contribuciones al debate jurídico del trabajo sexual en Colombia". *Novum jus* 8, n.º 1 (2014): 11-37.

- Torres-Salinas, Daniel, Rafael Ruiz-Pérez y Emilio Delgado-López-Cózar. "Google Scholar como herramienta para la evaluación científica". *El profesional de la información* 18, n.º 5 (2009): 501-510.
- Tribín-Uribe, Ana M., Carmiña O. Vargas y Natalia Ramírez-Bustamante. "Unintended Consequences of Maternity Leave Legislation: The Case of Colombia". *World Development* 122, (2019): 218-232.
- Vargas, Andres J. "The Effect of Social Security Contributions on Coverage and Wages: A Gender Perspective Using a Natural Experiment from Colombia". *Southern Economic Journal*, (2011): 476-501.
- Vargas Monroy, Liliana. "Relaciones gubernamentalidad/colonialidad/trabajo: El caso de las transformaciones en el gobierno de las trabajadoras de la industria de flor cortada en Colombia, 1995-2010". *Cuadernos de administración* 32, n.º 58 (2019): 1-17.
- Zambrano Escovar, Marta y Margarita María Durán Urrea. "El efecto espejo: Sexo, género y cuidado en las trayectorias profesionales y las jerarquías morales y laborales de la antropología en Colombia". *Revista colombiana de sociología* 40, n.º 2 (2017): 87-106.
- Zúñiga Romero, Marjorie. "La pensión familiar: Una forma original y solidaria de afrontar las deficiencias del sistema de pensiones colombiano". En *Público y privado en el sistema de seguridad social*, editado por la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, 471-478. Murcia: Laborum, 2013.



LUZ MARÍA

Sutatausa, Cundinamarca

Fotografía Van Dyke Brown impresa sobre papel artesanal de maíz, lana de oveja y algodón. Intervenida con dibujo, pigmentos naturales y óleo.
100 × 70 cm, 2019.

“En este retrato me gustaría que se vea la trascendencia de lo que se ha hecho acá en el municipio con todo el tema artesanal, no solo Luz María, sino una comunidad de artesanas. Que al lado esté representado el animal que colocaba en el taller, la oveja. Todas las partes de la oveja traen beneficios, como la lana, la carne, su forma de ser que es muy noble. Y el azul al fondo que nos ofrece tranquilidad. Cuando nosotras las mujeres estamos tranquilas nos expresamos a través de ese color”.

Nadar contra la corriente: ser mujer, madre y empleada*

Natalia Ramírez-Bustamante
Ana M. Tribín-Urbe
Julio E. Romero-Prieto

* Para citar este capítulo: <http://dx.doi.org/10.15425/2017.384>.

Nota sobre el uso del lenguaje: en este capítulo haremos uso del género femenino como género universal, tal como tradicionalmente se ha utilizado el género masculino en el idioma español. Esto quiere decir que cuando se empleen pronombres femeninos en este capítulo se estará haciendo referencia a la totalidad. Así, cuando decimos *todas, trabajadoras o hijas* nos referimos a toda la población. Sin embargo, en el capítulo se usan pronombres masculinos cuando se trata de establecer contraste y es necesario acentuar las diferencias de género; por ejemplo, entre padres y madres.

Introducción

Nuestra contribución a este libro ofrece una respuesta preliminar a la pregunta de si deberíamos, como académicas, superar el debate sobre la protección a la maternidad en el trabajo al que las autoras hemos dedicado parte de nuestra investigación académica. Algunas colegas sugieren que deberíamos ocuparnos de problemas más estructurales en torno a la desigualdad de género en el mundo del trabajo remunerado. Sin embargo, en nuestra opinión, el diseño regulatorio de protección a la maternidad más extendido en el mundo, que se concentra únicamente en la protección y otorgamiento de garantías a las mujeres (y no a los hombres), consolida la concentración de las tareas de cuidado en ellas, lo cual incrementa los sesgos en su contra por parte de las empleadoras. Pese a todo, estamos de acuerdo con que el diseño actual de la protección a la maternidad en el trabajo no es el único reto que enfrentan las mujeres en el mundo laboral. A él se suman barreras de acceso equitativo al empleo, diferencias en la evaluación del desempeño entre hombres y mujeres que impactan sus posibilidades de ascenso laboral, la aplicación diferencial de reglamentos laborales que generan sanciones más fuertes para las mujeres trabajadoras que para los hombres por conductas comparables, así como brechas salariales persistentes entre hombres y mujeres, y mujeres con hijas y sin ellas. Estas son también cuestiones urgentes que requieren mayor investigación y análisis.

Aunque puede pensarse que el tema de la maternidad en el trabajo está trillado, pasado de moda o incluso sobreestudiado, lo cierto es que, como una serpiente que se muerde la cola, los diseños regulatorios con los que contamos siguen reproduciendo el estereotipo de la mujer-cuidadora, excluyendo las responsabilidades de cuidado de los padres y su protección. Este diseño institucional contribuye a los peores resultados laborales de las mujeres en el mundo porque consolida la idea de que las

responsabilidades de cuidado les corresponden solo a las mujeres. Mientras ese diseño institucional no cambie, difícilmente mejorarán las condiciones laborales de las mujeres.

Para ayudar a nutrir una discusión, que no por reiterativa ha avanzado mucho, nuestro capítulo ofrece un estado del arte con un repertorio de tres avenidas de análisis complementarios y que iluminan más ampliamente la cuestión de la maternidad en el trabajo. En primer lugar, presentamos la investigación más relevante sobre sesgos cognitivos, mujeres y maternidad en el trabajo; es decir, la forma en que ser mujer y ser madre afectan la evaluación sobre las mujeres en el acceso y permanencia en el empleo.

En segundo lugar, recogemos una revisión de la literatura más relevante sobre sanción salarial por maternidad y, en tercer lugar, exponemos la investigación más reciente sobre el efecto que se ha observado de las licencias de paternidad en los países que han adoptado esta alternativa regulatoria. Esta última sección analiza la literatura sobre los impactos de la licencia de paternidad, con el fin de entender si esta medida es beneficiosa, si en realidad propicia la igualdad entre hombres y mujeres en la división de trabajos domésticos y de cuidado, y si mejora las condiciones laborales de las mujeres.

Sesgos cognitivos, discriminación en el empleo y maternidad

Entender los resultados disímiles que se observan entre las mujeres y los hombres en los mercados laborales ha ocupado una parte importante de la investigación en ciencias sociales. En particular, diversas líneas de investigación se han articulado para entender los motores tras las brechas de género, y una gran parte de estos estudios se concentró en entender la brecha salarial entre hombres y mujeres, y entre mujeres con hijas y sin ellas¹. Otras líneas de investigación se desarrollaron alrededor del análisis de los sesgos cognitivos y la forma en que estos afectan las decisiones sobre la contratación por medio de la realización de experimentos. La sanción por maternidad y la discriminación estadística son algunos de los factores que las investigadoras han ofrecido como explicaciones para entender las dinámicas dispares que se observan entre hombres y mujeres en los mercados de trabajo.

Una línea de investigación, por ejemplo, se ha concentrado en entender cómo se reproduce la desigualdad de género, haciendo énfasis en

1 Michelle J. Budig y Paula England, "The Wage Penalty for Motherhood", *American Sociological Review* 66, n.º 2 (2001): 204-225; Markus Gangl y Andrea Ziefle, "Motherhood, Labor Force Behavior, and Women's Careers: An Empirical Assessment of the Wage Penalty for Motherhood in Britain, Germany, and the United States", *Demography* 46, n.º 2 (2009): 341-369.

cómo las ideas compartidas acerca del género y otras categorías, entre ellas la maternidad, operan a nivel de la interacción humana y afectan de manera dispar las experiencias vitales de hombres y mujeres, la mayoría de las veces en detrimento de las últimas². Uno de los primeros estudios en esta área intentó ofrecer luces sobre las percepciones que tenían quienes ocupaban cargos de dirección y gerencia (en su mayoría hombres) sobre las capacidades de hombres y mujeres para ascender en el trabajo. Las cualidades que se iban a evaluar comparativamente incluían aptitud, conocimiento y habilidades, interés y motivación, temperamento, y hábitos de trabajo y actitud. La encuesta, respondida por ochocientos hombres en posiciones de liderazgo, mostró que prácticamente en todos los factores a evaluar las mujeres obtuvieron un resultado inferior al de los hombres³. A hallazgos similares han llegado investigaciones posteriores, mostrando que, en promedio, las personas asocian con mayor facilidad lo masculino con características de liderazgo y con un mejor desempeño en los campos científicos, mientras que la asociación de las mujeres con dichas características y campos es cognitivamente más lenta⁴. Estos estereotipos y las asociaciones que surgen de ellos suelen estar relacionados con diferencias en la forma en la que el desempeño de las mujeres y los hombres es evaluado en procesos de selección o en su desempeño laboral.

Se ha encontrado, por ejemplo, que a las mujeres se las mide con estándares de evaluación más altos que a los hombres para considerarlas aptas para un empleo, y que lo anterior es cierto independientemente de si la evaluadora es un hombre o una mujer⁵. Otra investigación encontró evidencia de que los estándares de evaluación de candidatos y candidatas a un empleo se modifican dependiendo de cuáles son las características preponderantes de los hombres. Así, por ejemplo, Uhlman y Cohen⁶ diseñaron una serie de experimentos para evaluar el rol que desempeñan los estereotipos en los procesos de selección.

Esta investigación descubrió que las definiciones de mérito que se construyen durante estos procesos son diseñadas para encajar con las calificaciones idiosincráticas de las candidatas y candidatos que pertenecen

- 2 Shelley J. Correll, Stephen Benard e In Paik, "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?", *American Journal of Sociology* 112, n.º 5 (2007): 1297-1339.
- 3 Benson Rosen y Thomas H. Jerdee, "Perceived Sex Differences in Managerially Relevant Characteristics", *Sex Roles* 4, (1978): 837-843.
- 4 Alice H. Eagly y Linda L. Carli, *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders* (Boston: Harvard Business Press, 2007); Brian A. Nosek et al., "National Differences in Gender-science Stereotypes Predict National Sex Differences in Science and Math Achievement", *Proceedings of the National Academy of Sciences* 106, n.º 26 (2009): 10593-10597.
- 5 Rhea E. Steinpreis, Katie A. Anders y Dawn Ritzke, "The Impact of Gender on the Review of the Curricula Vitae of Job Applicants and Tenure Candidates: A National Empirical Study", *Sex Roles* 41, (1999): 509-528.
- 6 Eric Luis Uhlmann y Geoffrey L. Cohen, "Constructed Criteria: Redefining Merit to Justify Discrimination", *Psychological Science* 16, n.º 6 (2005): 474-480.

a los grupos dominantes. Por ejemplo, en uno de los experimentos, los evaluadores calificaron las hojas de vida de un hombre y una mujer para el cargo de jefa de policía. En una primera instancia, el hombre candidato tenía más educación y menos experiencia como policía; en una segunda instancia, la situación era la contraria, y la mujer tenía más educación y menor experiencia como policía. En ambos casos, las evaluadoras prefirieron al candidato hombre justificando su elección en los criterios de selección que se modificaron. En una variación del experimento, si las evaluadoras se comprometían con unos estándares de evaluación antes de calificar a las candidatas y candidatos, los sesgos de género se eliminaban. De hecho, alguna investigación reciente, aunque no concentrada en el sexo como factor de distinción, ha mostrado evidencia del impacto de los sesgos automáticos e inconscientes en la contratación de personal. Estas investigaciones resaltan el impacto negativo que tienen los sesgos cognitivos sobre miembros de poblaciones minoritarias o tradicionalmente discriminadas⁷.

Volviendo al género, los estereotipos que pesan sobre hombres y mujeres generan un dilema para ellas, pues las calificaciones de competencia y simpatía están correlacionadas de manera negativa con las mujeres, pero no con los hombres. Por ejemplo, Rudman⁸ condujo un experimento en el cual los participantes observaban la entrevista de una candidata o candidato a un empleo y luego lo calificaban según criterios de simpatía y empleabilidad. El experimento variaba el género de las candidatas y si hacían autopromoción de sus logros o eran más modestas. Las candidatas que hacían autopromoción, sin importar el género, eran calificadas como más competentes que las candidatas modestas. Sin embargo, la mujer que hacía autopromoción era juzgada como menos simpática que la mujer modesta, mientras que el hombre que hizo autopromoción no experimentó una reducción en simpatía. Entre todas, el más empleable fue el hombre que hacía autopromoción, pues fue calificado como más competente y simpático que el hombre que no hizo autopromoción. Sin embargo, la mujer que hizo autopromoción no fue considerada más empleable que su par más modesta, aunque aquella había sido considerada más competente. Los resultados de esta investigación resaltan la dificultad que enfrentan las mujeres para ser vistas simultáneamente como competentes y simpáticas.

Otra línea de investigación ha encontrado que cuando las mujeres participan en concursos en los cuales el género de las candidatas es

7 Damian Stanley, Elizabeth Phelps y Mahzarin Banaji, "The Neural Basis of Implicit Attitudes", *Current Directions in Psychological Science* 17, n.º 2 (2008): 164-170; Dan-Olof Rooth, "Automatic Associations and Discrimination in Hiring: Real World Evidence", *Labour Economics* 17, n.º 3 (2010): 523-534.

8 Laurie Rudman, "Self-Promotion as a Risk Factor for Women: The Costs and Benefits of Counterstereotypical Impression Management", *Journal of Personality and Social Psychology* 74, n.º 3 (1998): 629-645.

indeterminado, las posibilidades de las mujeres de ser contratadas aumentan⁹. Otra investigación, en el mercado laboral sueco, descubrió que las mujeres tenían posibilidades considerablemente menores de avanzar a la etapa de entrevistas en procesos de selección cuando se utilizaban métodos de selección tradicionales. En contraste, esas mismas diferencias no se presentaban cuando se utilizaban procedimientos de selección anónimos¹⁰.

Uno de los primeros estudios sobre el efecto de los estereotipos sobre mujeres en embarazo en el trabajo fue el de Halpert, Wilson y Hickman. La investigación se dividió en dos etapas. En la primera, un grupo de estudiantes de pregrado, pero con experiencia laboral, contestó un cuestionario sobre el papel de las mujeres, las madres y las mujeres en embarazo en el mundo laboral. En esta parte del estudio se halló evidencia de que existían estereotipos negativos asociados a las mujeres trabajadoras en embarazo, y que era más frecuente que fueran los hombres quienes tenían estas creencias. La segunda parte del estudio buscaba establecer si estos prejuicios tenían un efecto en la evaluación del desempeño en las funciones laborales. Y, en efecto, las mujeres en embarazo fueron calificadas con un rendimiento laboral muy inferior, comparadas con mujeres no embarazadas, aunque objetivamente su rendimiento había sido similar y solo las diferenciaba estar en embarazo o no. Las mujeres embarazadas fueron descritas como excesivamente emocionales, con frecuencia irracionales y con limitaciones físicas, así como menos comprometidas con su trabajo, y por ello menos confiables¹¹.

Uno de los métodos de investigación más utilizado para determinar el efecto del género y el estatus parental en las decisiones sobre la contratación entre hombres y mujeres son los estudios de auditoría en los cuales se envían hojas de vida ficticias a posibles empleadoras. Aunque tienen algunas limitaciones¹², en estos estudios las hojas de vida se diseñan para que las mismas correspondan a candidatas con competencias comparables en términos de nivel educativo, prestigio de las entidades educativas a las cuales supuestamente asistieron y experiencia profesional acumulada, entre otros factores. Los únicos rasgos dispares en las hojas de vida son aquellos que quieren ser estudiados, como por ejemplo el sexo de las candidatas. Las hojas de vida así diseñadas luego se envían para concursar en procesos de selección reales, publicados en periódicos o bolsas de empleo. La diferencia en las llamadas de interés que recibe cada candidato o candidata es luego interpretada para determinar el peso que tienen

9 Claudia Goldin y Cecilia Rouse, "Orchestrating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians", *The American Economic Review* 90, n.º 4 (2000): 715-741.

10 Olof Ausland y Oskar Nordström Skans, "Do Anonymous Job Application Procedures Level the Playing Field?", *Industrial and Labor Relations Review* 65, n.º 1 (2012): 82-107.

11 Jane A. Halpert, Midge L. Wilson, y Julia L. Hickman, "Pregnancy as a Source of Bias in Performance Appraisals", *Journal of Organizational Behavior* 14, n.º 7 (1993): 649-663.

12 Ausland y Nordström Skans, "Do Anonymous Job Application", 83-84.

los criterios discriminatorios en los procesos de selección. Por medio de esta metodología se ha encontrado evidencia, por ejemplo, de una “sanción por maternidad” en contra de las mujeres madres.

En efecto, Cuddy, Fiske y Glick muestran que cuando se describe a una candidata a un empleo como una mujer que es madre, los evaluadores tienden a calificarla como menos competente, aunque más cálida que cuando no se describe como madre. En contraste, los candidatos descritos como padres mantuvieron intacta su competencia para el trabajo y ganaron en calidez ante los ojos de los evaluadores. Es de resaltar que las evaluadoras mostraron un mayor interés en contratar, ascender y entrenar a las mujeres sin hijas que a aquellas que las tenían¹³.

Para tratar de explicar los motivos por los cuales ser madre tiene una carga tan negativa entre las evaluadoras, y por qué los hombres no enfrentan una carga negativa similar a la de las mujeres, un grupo de investigadoras diseñó un estudio en dos etapas (experimento y auditoría), en los cuales las evaluadoras juzgaron los materiales de postulación para el trabajo de dos pares de candidatas del mismo sexo (dos hombres y dos mujeres) con las mismas competencias, pero con distinto estatus parental (una con hijas y otra sin ellas). En la etapa del experimento se hizo evidente que las madres fueron evaluadas de forma negativa por su supuesta incompetencia para el trabajo. Comparadas con quienes no eran madres, se calificó a las madres como personas que tenían un compromiso inferior con su desarrollo profesional, lo que llevó a las evaluadoras a recomendar salarios iniciales más bajos que los sugeridos para las mujeres no madres y a recomendar la contratación de madres en un porcentaje muy inferior comparado con las mujeres no madres. En contraste, los hombres, en ocasiones, se beneficiaron de su condición de padres, pues fueron percibidos como más comprometidos con sus trabajos que quienes no eran padres y se les ofreció un salario de entrada significativamente más alto. En la segunda etapa —el estudio de auditoría—, las investigadoras hallaron que las empleadoras discriminan activamente a las madres por causa de su estatus parental. Este fue el primer estudio de auditoría que logró mostrar evidencia causal de que se discrimina a las mujeres madres en el acceso al empleo. Así, a las mujeres que no eran madres las llamaron el doble de veces para ofrecerles una entrevista que a las mujeres que eran madres. Los padres, en contraste, no sufrieron desventajas por su estatus de padres¹⁴.

Por su parte, para evaluar el efecto de la edad y las responsabilidades familiares en los procesos de contratación, Petit¹⁵ envió tres tipos de hojas de

13 Amy J. C. Cuddy, Susan T. Fiske y Peter Glick, “When Professionals Become Mothers, Warmth Doesn't Cut the Ice”, *Journal of Social Issues* 60, n.º 4 (2004): 701-718.

14 Correll, Benard y Paik, “Getting a Job”.

15 Pascale Petit, “The Effects of Age and Family Constraints on Gender Hiring Discrimination: A Field Experiment in the French Financial Sector”, *Labour Economics* 14, n.º 3 (2007): 371-391.

vida a potenciales empleadoras en el sector financiero francés. La hoja de vida tipo 1 era la de una persona sin hijas, soltera, de veinticinco años; la tipo 2, de una persona sin hijas, soltera, de treinta y siete años, y la tipo 3, de una persona casada, con tres hijas, de treinta y siete años. La investigación encontró que existía una discriminación significativa en contra de las mujeres de veinticinco años que se postulaban a cargos administrativos, y que los hombres jóvenes eran preferidos frente a las mujeres jóvenes cuando las empleadoras ofrecían contratos de más larga duración. Una de las explicaciones que brinda la investigadora para justificar este resultado es que los empleadores asumen que existe una alta probabilidad de una interrupción en la carrera de las jóvenes profesionales a causa de la maternidad, lo cual podría desincentivar su contratación. También se ha encontrado evidencia, gracias a esta metodología, del impacto de la segregación ocupacional, pues las empleadoras siguen considerando que las mujeres son más aptas para ciertas tareas¹⁶.

La evidencia acumulada en esta línea de investigaciones ha llevado a las investigadoras a concluir que la organización de la vida social tiene un carácter patriarcal, que tiende a endurecer la separación de roles entre hombres y mujeres. Además, esta ideología de esferas separadas se utiliza para justificar la percepción de que ser una “trabajadora ideal” es incompatible con ser una “buena madre”¹⁷.

Por otro lado, una serie de investigaciones basadas en nuevos estudios de campo se ha concentrado en evaluar específicamente la discriminación en el empleo a causa del estatus parental de las candidatas; es decir, de si tienen hijas o no. Para su investigación sobre el mercado laboral de Suecia, Bygren, Erlandsson y Gähler, por ejemplo, enviaron hojas de vida de hombres y mujeres con hijas y sin ellas a posibles empleadores. Los resultados de las llamadas de interés no permiten identificar una discriminación relacionada con el sexo o el estatus parental de las candidatas¹⁸. Las investigadoras concluyen que sus resultados no se desvían de investigaciones previas a causa de las ocupaciones investigadas¹⁹, sino que, por el contra-

16 Rocío Albert y Lorenzo Escot, “A Field Experiment to Study Sex and Age Discrimination in the Madrid Labour Market”, *The International Journal of Human Resource Management* 22, n.º 2 (2011): 351-375.

17 Kathleen Fuegen et al., “Mothers and Fathers in the Workplace: How Gender and Parental Status Influence Judgments of Job-Related Competence”, *Journal of Social Issues* 60, n.º 4 (2004); Cecilia L. Ridgeway y Shelley J. Correll, “Motherhood as a Status Characteristic”, *Journal of Social Issues* 60, n.º 4 (2004): 737-754; Stephen Benard y Shelley J. Correll, “Normative Discrimination and The Motherhood Penalty”, *Gender and Society* 24, n.º 5 (2010): 616-646; Christy Glass y Eva Fodor, “Public Maternalism Goes to Market: Recruitment, Hiring and Promotion in Postsocialist Hungary”, *Gender and Society* 25, n.º 1 (2011): 5-26; Reginald A. Byron y Vincent J. Roscigno, “Relational Power, Legitimation, and Pregnancy Discrimination”, *Gender & Society* 28, n.º 3 (2014): 435-462.

18 Magnus Bygren, Anni Erlandsson y Michael Gähler, “Do Employers Prefer Fathers? Evidence from a Field Experiment Testing the Gender by Parenthood Interaction Effect on Callbacks to Job Applications”, *European Sociological Review* 33, n.º 3 (2017): 333-348.

19 Correll, Benard y Paik, “Getting a Job”.

rio, las actitudes igualitarias observadas en Suecia y las políticas familiares que promueven y facilitan el trabajo de las mujeres tienen un efecto en su empleabilidad²⁰, así como el hecho de que existe la disponibilidad de un amplio servicio de cuidado infantil de bajo costo, lo cual puede reducir los prejuicios de los empleadores sobre las posibles ausencias de las madres²¹.

La investigación de Hipp²² intenta determinar si el hecho de tener hijas incrementa la empleabilidad de hombres y empeora la de las mujeres en Alemania. En su estudio de auditoría, se aprovechó el hecho de que en Alemania es habitual la práctica de incluir el estatus parental de las candidatas a un empleo en su *curriculum vitae*. Los resultados indican que los padres no tuvieron una menor probabilidad de ser invitados a una entrevista de trabajo que quienes no eran padres. En comparación, quienes no eran madres tuvieron una probabilidad 25 % mayor que las madres de ser invitadas a una entrevista, lo cual indica una desventaja importante de las madres en el mercado laboral alemán²³. Resultados similares a estos fueron encontrados por González, Cortina y Rodríguez en el mercado laboral de Madrid y Barcelona²⁴.

Por último, la investigación de Frodermann y Müller²⁵ adoptó una metodología novedosa al hacer un seguimiento al tiempo que se tardaban las trabajadoras con hijas y sin ellas en encontrar un nuevo empleo. Tras el seguimiento que hacen las investigadoras a aproximadamente tres mil trabajadoras que laboraban en cerca de setecientos establecimientos que cerraron, concluyen que la transición al reempleo es significativamente más baja para las trabajadoras madres²⁶.

Penalidades laborales por causa de la maternidad

La maternidad impacta positivamente diferentes aspectos de una sociedad, pero el costo suelen asumirlo las mujeres que son madres. Es un hecho estilizado, es decir, un hallazgo recurrente en la literatura, que tener

20 Janet C. Gornick y Marcia K. Meyers, *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment* (Nueva York: Russell Sage Foundation, 2003).

21 Silke Aisenbrey, Marie Evertsson y Daniela Grunow, "Is There a Career Penalty for Mothers' Time Out? A Comparison of Germany, Sweden and the United States", *Social Forces* 88, n.º 2 (2009): 573-605.

22 Lena Hipp, "Do Hiring Practices Penalize Women and Benefit Men for Having Children? Experimental Evidence from Germany", *European Sociological Review* 36, n.º 2 (2020): 250-264.

23 *Ibid.*

24 M. José González, Clara Cortina y Jorge Rodríguez, "The Role of Gender Stereotypes in Hiring: A Field Experiment", *European Sociological Review* 35, n.º 2 (2019): 187-204.

25 Corinna Frodermann y Dana Müller, "Establishment Closures in Germany: The Motherhood Penalty at Job Search Durations", *European Sociological Review* 35, n.º 6 (2019): 845-859.

26 *Ibid.*

descendencia tiene un efecto negativo sobre el salario de las madres, mientras que aumenta o no altera el de los padres. La literatura ha sido enfática en señalar que las brechas salariales entre hombres y mujeres estarían explicadas en mayor medida por la maternidad²⁷; sin embargo, a medida que estas han disminuido, las diferencias se han hecho más evidentes entre madres y no madres. Aun en contextos de mayor equidad entre hombres y mujeres, las madres ganan menos y suelen tener carreras menos exitosas²⁸. Las licencias de maternidad han sido el instrumento usado para proteger el empleo y los ingresos de las madres. Sin embargo, el problema de las licencias es que también pueden perjudicar sus carreras; en especial, en contextos en los cuales la atención y el cuidado de las recién nacidas son responsabilidades que recaen desproporcionadamente en las madres.

Existe consenso en la literatura sobre algunos de los beneficios de las licencias de maternidad. La protección del empleo les permite continuar vinculadas a su trabajo y la remuneración previene la pérdida de ingresos durante el periodo de maternidad²⁹. Históricamente, el tiempo de licencia en víspera del parto y durante los primeros meses de vida ha tenido un efecto positivo sobre la salud de las recién nacidas³⁰. También se argumenta que la protección del empleo reduce el estrés de las madres durante la gestación y el posparto, de manera que impacta de forma positiva su salud física y mental³¹, además de generar un vínculo afectivo, mejorar la calidad de la crianza y permitir una lactancia materna prolongada. La evidencia sobre la lactancia ha sido contundente en mostrar el efecto positivo que esta tiene sobre la salud de las infantes³².

Por otro lado, la literatura ha discutido cómo la disminución en los ingresos de las madres es uno de los costos económicos de las licencias. Aunque aumentan la empleabilidad de las madres, a largo plazo se observa que las licencias disminuyen sus ingresos³³. Desde una perspectiva económica, entre los factores que ayudarían a explicar esta disminución

27 Heather Joshi, Pierella Paci y Jane Waldfogel, "The Wages of Motherhood: Better or Worse?", *Cambridge Journal of Economics* 23 (1999): 543-564.

28 Jane Waldfogel, "Understanding the 'Family Gap' in Pay for Women with Children", *The Journal of Economic Perspectives* 12, n.º 2 (1998): 137-156.

29 Marit Rönser y Marianne Sundström, "Maternal Employment in Scandinavia: A Comparison of the After-birth Employment Activity of Norwegian and Swedish Women", *Journal of Population Economics* 9, (1996): 267-285.

30 Mary Lynn McDougall, "Protecting Infants: The French Campaign for Maternity Leaves, 1890s-1913", *French Historical Studies* 13, n.º 1 (1983): 79-105.

31 Maya Rossin, "The Effects of Maternity Leave on Children's Birth and Infant Health Outcomes in the United States", *Journal of Health Economics* 30, n.º 2 (2011): 221-239.

32 Michael Baker y Kevin Milligan, "Maternal Employment, Breastfeeding, and Health: Evidence from Maternity Leave Mandates", *Journal of Health Economics* 27, n.º 4 (2008): 871-887.

33 Christopher Ruhm, "The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe", *The Quarterly Journal of Economics* 113, n.º 1 (1998): 285-317.

están la pérdida de continuidad laboral a causa de las interrupciones ocasionadas por las hijas en la experiencia laboral de las madres. En efecto, dado el diseño regulatorio actual de la licencia de maternidad, son las mujeres quienes, en la mayoría de los casos, interrumpen sus carreras. Aunque se trate de un periodo relativamente corto, existe la percepción de que la maternidad incrementaría los costos laborales por la necesidad de contratar y capacitar empleadas que llenen temporalmente estas vacantes. Así, la maternidad podría afectar decisiones de contratación y promoción de las madres; pero sobre todo de las mujeres en general, porque el salario podría penalizar el hecho de que lleguen a ser madres. Asimismo, cuando se trata de discontinuidades laborales prolongadas, se argumenta que la pérdida de ingresos de las madres estaría relacionada con la depreciación de las habilidades adquiridas en el trabajo, pérdida de estatus ocupacional, salarios de reenganche más bajos y la marginalización con trabajos más flexibles, aunque con una menor remuneración y sin las mismas oportunidades de independencia y crecimiento profesional³⁴.

La evidencia ha mostrado que algunos de estos argumentos no necesariamente se cumplen en la práctica, o al menos no se trata de reglas generales que apliquen a todas las mujeres que llegan a ser madres. Por ejemplo, en la experiencia de algunos países se observa que las mujeres con mayores salarios o aquellas que más contribuían al ingreso del hogar suelen retornar con mayor rapidez a sus trabajos³⁵. Asimismo, el posible deterioro en el capital humano durante el periodo de licencia se recupera en poco tiempo después de la reincorporación laboral³⁶. Además, tener empleos más flexibles y amigables es suficiente para explicar la brecha salarial relacionada con la maternidad³⁷. De esta manera, las madres podrían estar más dispuestas a trabajar en empleos de tiempo completo si se les ofrecieran salarios más altos³⁸. Como resultado, la penalidad laboral de la maternidad podría llevar a una combinación de menor productividad y discriminación laboral, cuando las madres son percibidas como menos competitivas en sus trabajos³⁹.

Cuando la productividad no es observable, la maternidad puede ser percibida como una señal de poco compromiso. Esto ocurre porque se

34 Gangl y Ziefle, "Motherhood, Labor Force Behavior"; Olivier-Thévenon y Krystyna Horko, "Increased Women's Labour Force Participation in Europe: Progress in the Work-Life Balance or Polarization of Behaviors?", *Population* 64, n.º 2 (2002): 235-272; Shirley Dex y Heather Joshi, "Careers and Motherhood: Policies for Compatibility", *Cambridge Journal of Economics* 23, (1999): 641-659.

35 Rachel A. Rosenfeld, "Women's Work Histories", *Population and Development Review* 22, suplemento (1996): 199-222.

36 Bianca Buligescu et al., "Panel Estimates of the Wage Penalty for Maternal Leave", *Oxford Economic Papers* 61, suplemento (2009): 35-55.

37 Budig y England, "The Wage Penalty".

38 Dex y Joshi, "Careers and Motherhood".

39 Budig y England, "The Wage Penalty".

asume que el cuidado de la descendencia y el hogar es responsabilidad de las mujeres, lo cual les impide tener jornadas laborales exigentes o prolongadas⁴⁰. No sucede lo mismo con los padres, pues la sociedad asume que la descendencia les genera la necesidad de obtener mayores ingresos. Aunque haya igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, existirán brechas de género o brechas familiares mientras se siga asumiendo que el cuidado de la descendencia consume el tiempo de las madres y el ingreso de los padres. En un contexto como el estadounidense, se estima que la brecha salarial entre madres y no madres podría ser del 5 % por cada hija⁴¹. Dicha diferencia podría explicarse por la productividad o los periodos de inactividad, pero la evidencia muestra que la maternidad no deprecia de forma permanente el capital humano de las madres⁴² y la posible reducción en productividad de las madres solo da cuenta de una parte de la brecha⁴³.

Desde el punto de vista de la productividad también se ha argumentado que las madres estarían dedicando menos esfuerzo a su trabajo por la fatiga y el doble rol de empleadas y madres, o simplemente por el esfuerzo que demanda la gestación y la lactancia⁴⁴. Sin embargo, la evidencia apunta en otra dirección. Por una parte, cuando compiten por un trabajo, estudios de auditoría muestran que las firmas son menos propensas a contactar a las madres para hacer una entrevista⁴⁵. Por otra parte, también hay pruebas de que las madres no se autoseleccionan en trabajos que demanden menos esfuerzo⁴⁶; es decir, las mujeres no declinan empleos porque estos impliquen un mayor esfuerzo. A pesar de que la lactancia es una actividad física tan demandante como el trabajo, estudios muestran que las mujeres lactantes no reducen el número de horas que dedican a este⁴⁷ y que las madres tampoco suelen elegir trabajos de menor intensidad física⁴⁸. En efecto, la duración de las licencias de maternidad determina el tiempo que se le dedica a la lactancia⁴⁹, pero las madres lactantes no necesariamente eligen licencias significativamente más prolongadas⁵⁰.

40 Dex y Joshi, "Careers and Motherhood".

41 Jeremy Staff y Jeylan T. Mortimer, "Explaining the Motherhood Wage Penalty during the Early Occupational Career", *Demography* 49, n.º 1 (2012): 1-21.

42 Buligescu et al., "Panel Estimates".

43 Waldfogel, "Understanding the 'Family Gap'".

44 Gangl y Ziefle, "Motherhood, Labor Force Behavior".

45 Correll, Benard y Paik, "Getting a Job".

46 Staff y Mortimer, "Explaining the Motherhood Wage".

47 B. Roe et al., "Is There Competition between Breast-feeding and Maternal Employment?", *Demography* 36, n.º 2 (1999): 157-171.

48 Jane Waldfogel, "The Price of Motherhood: Family Status and Women's Pay in Young British Cohort", *Oxford Economic Papers* 47, n.º 4 (1995): 584-610.

49 Baker y Milligan, "Maternal Employment, Breastfeeding".

50 Roe et al., "Is There Competition".

Las licencias de paternidad

La licencia de paternidad se ha convertido en una herramienta interesante para promover la igualdad entre hombres y mujeres, tanto en el mercado de trabajo como dentro del hogar. Algunos países han adoptado políticas encaminadas a que el padre pueda tener la opción de pasar tiempo con sus hijas al nacer; incluso un grupo pequeño de países ha promovido igualdad en los tiempos de licencias de paternidad y maternidad.

Un reporte de la Organización Internacional del Trabajo⁵¹ muestra que, de 167 países con disponibilidad de datos, 79 tienen algún tipo de licencia de paternidad. Estas licencias son más comunes en países desarrollados y en África. Hay mucha heterogeneidad en las licencias de paternidad con respecto a su duración y si es paga o no, o si es transferible, voluntaria u obligatoria. La decisión de los padres de tomar la licencia varía dependiendo de sus circunstancias. Por ejemplo, la probabilidad de que los padres tomen la licencia aumenta ante una mayor compensación monetaria⁵² y cuando la licencia es más larga⁵³. Las licencias no transferibles, diseñadas específicamente para los padres, son las que más promueven que los hombres decidan estar un tiempo con sus hijas. Al contrario, cuando la licencia se puede transferir, se les suele ceder a las madres⁵⁴.

Es ampliamente conocido que la presencia de las madres en los primeros meses de vida tiene efectos positivos tanto para las madres como para las niñas. Sin embargo, no es claro el papel que desempeñan los padres en los primeros años de vida de las niñas, aunque la mayoría de la literatura muestra una relación positiva en el desarrollo de las hijas.

Cools, Fiva y Kirkeboen estudian la licencia de paternidad de cuatro semanas instaurada en 1993 en Noruega⁵⁵. La estrategia empírica se basa en la idea de que, al observar los nacimientos cercanos al momento de la reforma (1.º de abril de 1993) se puede ver si existe una variación cuasiexperimental de quienes toman la licencia y quienes no, ya que solo las familias con niñas nacidas después del 1.º de abril de 1993 son elegibles para la licencia paterna. De esta manera, quienes tuvieron hijas justo antes de la reforma y quienes las tuvieron justo después son poblaciones similares que solo se diferencian en que unas pudieron aprovechar la reforma

51 International Labour Office, *Maternity and Paternity Leave at Work: Law and Practice across the World*. Geneva (Ginebra: International Labour Office, 2014).

52 Peter Moss y Margaret O'Brien (eds.), *International Review of Leave Policies and Related Research 2006* (Londres: Department of Trade and Industry, 2006).

53 Margaret O'Brien, "Fathers, Parental Leave Policies, and Infant Quality of Life: International Perspectives and Policy Impact", *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 624, (2009): 190-213.

54 *Ibid.*

55 Sara Cools, Jon H. Fiva y Lars J. Kirkeboen, "Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents", *Scandinavian Journal of Economics* 117, n.º 3 (2015): 801-828.

y otras no. Para hacer el análisis, las autoras utilizan el método de diferencias en diferencias, comparando las cohortes anteriores y posteriores a las reformas. Los resultados indican que la toma de la licencia por los padres mejora el desempeño académico de las niñas cuando el padre tiene mayor educación que la madre. También se ha encontrado que el efecto percibido sobre el desempeño académico perdura en los quince años siguientes a la licencia, y que esta mejora podría ser el resultado de una relación más estrecha, durante más tiempo, entre padres e hijas.

Huerta, Adema, Baxter, Han, Lausten, Lee y Waldfogel analizan datos de cuatro países pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE): Australia, Dinamarca, Reino Unido y Estados Unidos. Sus resultados muestran que la licencia de paternidad, la participación del padre en el cuidado y el desarrollo del niño son tres variables que están relacionadas. Así, por ejemplo, los padres que toman la licencia, en especial aquellos que toman dos semanas o más, tienen más probabilidades de realizar actividades relacionadas con el cuidado de las niñas cuando estas son pequeñas, lo cual repercute en un mejor desarrollo, medido con el puntaje de pruebas cognitivas⁵⁶.

Otro de los argumentos a favor de la licencia de paternidad es que puede promover una mejor relación entre la madre y el padre. Sin embargo, sobre este tema la literatura no es concluyente. Avdic y Karimi estudian la introducción del “mes para el padre” en Suecia para el año 1995, según el cual se obliga al padre a tomar un mes de licencia, el cual antes podía transferir a la madre. Las autoras utilizan datos longitudinales para identificar a los miembros de cada familia con el fin de entender las diferencias a lo largo del tiempo de parejas que tuvieron una hija justo antes o justo después de la reforma. Los resultados muestran que en efecto los padres toman la licencia, pero encuentran que la probabilidad de la disolución de la pareja tres años después del nacimiento de las hijas aumenta en aproximadamente un punto porcentual para padres y madres cuyas hijas nacieron justo después de la reforma. Las autoras ahondaron en este resultado y descubrieron que la licencia reduce los ingresos de las parejas después de la reforma, lo cual sugiere que las madres compensan el tiempo que antes les transferían, pidiendo una licencia no remunerada. Las investigadoras sugieren que las parejas que se separan son parejas disparejas que de todas maneras tenían una probabilidad alta de separarse; sin embargo, la licencia incentiva a que tomen la decisión con mayor anticipación. La probabilidad de separación de las parejas se estima utilizando un conjunto de características de padres y madres predeterminada que permite calcular qué tan buen emparejamiento resulta de las dos personas. Las autoras también estudian la ampliación de la licencia de

56 Maria C. Huerta et al., “Fathers’ Leave and Fathers’ Involvement: Evidence from Four OECD Countries”, *European Journal of Social Security* 16, n.º 4 (2014): 308-346.

paternidad del 2002, con la cual se le dio un mes adicional al padre, caso en el cual no se reflejó ninguna diferencia en la probabilidad de divorcio⁵⁷.

Por otro lado, Olafsson y Steingrimsdottir descubrieron que una reforma en Islandia en el 2001, con la cual se amplió la duración del permiso remunerado únicamente para los padres, disminuyó el riesgo de divorcio en las parejas que se podían acoger a la reforma. Los resultados mostraron que la extensión de la licencia de paternidad tuvo un efecto significativo y considerable sobre la probabilidad de que los padres permanecieran juntos durante los primeros diez años después de que su hija naciera. Las autoras explican que los resultados sugieren que involucrar a los padres en el cuidado de las niñas tiene un efecto a largo plazo sobre la estabilidad marital, debido a que reduce el conflicto familiar por la división de las tareas domésticas. Tomar la licencia de paternidad reduce, en especial, la probabilidad de divorcio en las parejas de nuevos progenitores, las cuales usualmente tienden más a optar por el divorcio⁵⁸.

Es importante resaltar que, aunque los resultados de los dos últimos estudios parecen contradictorios, la investigación que encuentra aumentos en los divorcios estudió la adopción de una política de licencia de paternidad, mientras que el segundo mide una ampliación de su duración. En el primer caso se trataría de una imposición, por medio de la ley, de un cambio en los roles de género en el hogar (obligando al padre a tomar la licencia), lo cual podría generar un desequilibrio en la pareja, mientras que en el segundo el cambio en estos roles puede ya haber sido interiorizado.

En la misma línea, Lappegård, Duvander, Neyer, Viklund, Andersen y Garðarsdóttir⁵⁹ hacen un análisis sobre algunos países con permiso de paternidad y dividen a los padres en tres categorías: (1) padres que no toman la licencia, (2) padres que toman la licencia, y (3) padres que toman más tiempo que el que implica la licencia. El estudio descubrió que las parejas en las cuales el padre usa el permiso parental tienen un riesgo menor de disolución de la unión, en comparación con las parejas en las cuales el padre no toma la licencia. El patrón es consistente para todos los países, en el periodo de estudio 1993-2011, y para las parejas de hecho o casadas. Sin embargo, tomar más tiempo de licencia que la estipulada por la ley no hace que la pareja gane estabilidad con respecto a quienes solo tomaron la licencia reglamentaria. Las autoras explican que el camino hacia la igualdad de género es lento y continuo, y que la relación entre el

57 Daniel Avdic y Arizo Karimi, "Modern Family? Paternity Leave and Marital Stability", *American Economic Journal: Applied Economics* 10, n.º 4 (2018): 287-307.

58 Arna Olafsson y Herdis Steingrimsdottir, "How Does Daddy at Home Affect Marital Stability?", *The Economic Journal* 130, n.º 629 (2020): 1471-1500.

59 Trude Lappegård et al., "Fathers' Use of Parental Leave and Union Dissolution", *European Journal of Population* 36, (2020): 1-25.

comportamiento dentro del hogar por género y la estabilidad del matrimonio apenas se está forjando.

Una posible consecuencia de ampliar la licencia a los padres es que al darles este tiempo se podría promover igualdad dentro del hogar y permitir un cambio en estereotipos de género que se han construido a partir de la división inequitativa de las labores domésticas y de cuidado. Sobre este punto hay resultados mixtos. Algunos artículos encuentran evidencia de que la licencia de paternidad no incentiva la división de trabajo igualitario en el hogar. Ekberg, Eriksson y Friebe⁶⁰ muestran que la reforma en Suecia para promover la licencia remunerada para padres logró que estos utilizaran la licencia, pero no alteró la división a largo plazo del trabajo doméstico. Específicamente, estudiaron la relación entre el uso masculino del permiso parental y el cuidado de las niñas enfermas, tanto para el año de la reforma como para los seis siguientes. Según sus resultados, no parece haber una diferencia sistemática en el cuidado de niñas cuando están enfermas entre las cohortes de niñas nacidas antes y después de la reforma.

Antecol, Bedard y Stearns⁶¹ emplearon datos de las profesoras asistentes de los cincuenta departamentos de Economía que ocupan los lugares más altos en los *rankings* entre 1985 y 2004. Hay que tener presente que las profesoras asistentes entran a competir en un periodo de prueba para ascender a profesoras permanentes. El artículo estudia, en esta medida, la adopción de la política que les permite contar con un año más en su carrera para ascender a profesoras permanentes a aquellas que tienen hijas durante ese periodo. Esta medida redujo de manera sustancial las tasas de ascenso de las mujeres que tuvieron acceso a esta política y aumentó notoriamente las tasas de ascenso de los hombres que gozaron del año adicional. Las autoras explican que esto se puede deber a que en la licencia los padres trabajaron en su investigación, por lo que un año más les permitió tener una ventaja sobre los demás, mientras que las madres sí usaron ese año para atender a sus hijas y seguir ejerciendo el cuidado, lo que las pone en desventaja frente al resto del grupo. Contrario a estos resultados, Kotsadam y Finseraas⁶² descubrieron que en Noruega, después de dar cuatro semanas de licencia de paternidad exclusiva, los encuestados cuya hija nació justo después de la reforma informaron una reducción de conflictos de pareja por la división del trabajo en el hogar. Asimismo, reportaron una mayor probabilidad (50 %) de dividir equitativamente el

60 John Ekberg, Rickard Eriksson y Guido Friebe, "Parental Leave: A Policy Evaluation of the Swedish 'Daddy-Month' Reform", *Journal of Public Economics* 97, (2013): 131-143.

61 Heather Antecol, Kelly Bedard y Jenna Stearns, "Equal but Inequitable: Who Benefits from Gender-Neutral Tenure Clock Stopping Policies?", *American Economic Review* 108, n.º 9 (2018): 2420-2441.

62 Andreas Kotsadam y Henning Finseraas, "The State Intervenes in the Battle of the Sexes: Causal Effects of Paternity Leave", *Social Science Research* 40, n.º 6 (2011): 1611-1622.

trabajo, en tareas como lavar la ropa, en comparación con los encuestados que tuvieron su hija justo antes de la reforma.

Tamm⁶³ investigó la reforma política en Alemania que les da dos meses de licencia de paternidad a los padres y encontró que la licencia de paternidad tiene una influencia significativa en el tiempo que los padres destinan al cuidado de las hijas y disminuye la desigualdad en cuanto a las tareas del hogar. Pailhé, Solaz y Tô⁶⁴ también presentan evidencia de que la licencia de paternidad en Francia reduce la especialización por género, incluso mucho después de acabarse la licencia. Para identificar el efecto de la licencia de paternidad en cuanto a la igualdad de género posterior relacionada con el cuidado de las niñas y las tareas domésticas, aprovecharon que la encuesta incluye información sobre los padres que tomaron la licencia de paternidad y otros que estaban a punto de tomarla. Desde el supuesto de que estos dos grupos de familias son comparables, observaron que un permiso de paternidad de corta duración conduce a una distribución más igualitaria de las tareas domésticas y parentales, incluso hasta que el niño cumple dos años. También descubrieron que el permiso de paternidad tiene un efecto positivo en la satisfacción de las madres. Un resultado interesante es que los padres con educación baja que han gozado de la licencia tienen más probabilidades de compartir de manera equitativa el cambio de pañales y de participar en actividades al aire libre. Comparativamente, aquellos padres con un diploma de escuela secundaria están más involucrados en bañar a la bebé, mientras que los padres con educación terciaria optan por compartir de manera más igualitaria la rutina de sueño de las niñas. Estas diferencias en las tareas según el nivel de educación reflejan diferencias sociales, pero también restricciones de horario de trabajo y diferencias en el momento de regresar a casa.

En esta misma línea, Patnaik⁶⁵ examinó el Programa de Seguro Parental de Quebec, que mejoró la compensación y dio cinco semanas de licencia para los padres. Su artículo sugiere que es posible que las políticas que inducen cambios en el comportamiento en el corto plazo tengan efectos persistentes en el comportamiento de las personas a largo plazo. Es decir, que una reforma que aumenta la duración de la licencia de los padres podría ser suficiente para estimular un cambio en la dinámica del hogar en el futuro, en la cual los padres están más involucrados con las tareas del hogar y las madres con el mercado laboral. Por otro lado, Nepomnyaschy y Waldfogel analizaron un panel representativo nacional de más de diez

63 Marcus Tamm, "Fathers' Parental Leave-taking, Childcare Involvement and Labor Market Participation", *Labour Economics* 59, (2019): 184-197.

64 Ariane Pailhé, Anne Solaz y Maxime Tô, "Can Daddies Learn How to Change Nappies? Evidence from a Short Paternity Leave Policy", *Working Papers: Institut National D'Études Démographiques* 240, (2018): 1-93.

65 Ankita Patnaik, "Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas", *Journal of Labor Economics* 37, n.º 4 (2019): 1-54.

mil niñas nacidas en el 2001 en Estados Unidos. Las autoras recopilaron información sobre la participación de los padres en una variedad de actividades de cuidado de las niñas. Los resultados de este estudio muestran que la mayoría de los padres toma al menos parte de la licencia al nacer su hija, pero que la duración de la licencia tiene una amplia variación. De esta manera se dieron cuenta de que los padres que toman más tiempo de licencia están más involucrados en las actividades de cuidado infantil, incluso nueve meses después⁶⁶.

El principal artículo que evalúa la relación entre licencias de paternidad y fertilidad es el de Farré y González, quienes estudian la introducción de dos semanas de licencia de paternidad pagada en España en el 2007. El estudio permite comparar la situación de padres que tuvieron a su hija después de la reforma y padres que la tuvieron antes de la reforma. Hallaron que aquellos que tuvieron derecho a la nueva licencia de paternidad tardaron más en tener otra hija en comparación con los padres no elegibles. Las parejas mayores elegibles tenían menos probabilidades de tener una hija adicional dentro de los siguientes seis años. Las autoras proponen posibles explicaciones para este comportamiento: la primera, es que la creciente participación de los padres en el cuidado de las niñas llevó a una mayor participación en la fuerza laboral de las madres, aumentando el costo de oportunidad de una niña adicional; la segunda, es que los hombres reportan un deseo de tener menos hijas después de la reforma, posiblemente debido a su mayor conciencia de los costos de la crianza de las hijas o a un cambio en las preferencias entre cantidad versus calidad⁶⁷. Sin embargo, sobre este tema también existe literatura que discute este resultado.

Duvander, Lappegård, Andersen, Garðarsdóttir, Neyer y Viklund realizaron un estudio sobre el uso del permiso parental en Islandia, Noruega y Suecia, con base en datos de registros administrativos de un periodo de quince años. Las autoras siguieron el registro de las personas desde el final de su permiso parental hasta que vuelve a nacer otra hija. Descubrieron una correlación positiva entre el uso de la licencia de los padres y la decisión de tener una segunda hija en los tres países, mientras que hallaron una asociación negativa entre el uso de la licencia parental y la decisión de tener una tercera hija en Noruega y Suecia⁶⁸.

Los efectos de la licencia de paternidad sobre el mercado laboral, tanto para el padre como para la madre son mixtos. Como indicamos en la sección anterior, en el primero de los estudios que analiza este tema, Ruhm

66 Lenna Nepomnyaschy y Jane Waldfogel, "Paternity Leave and Fathers' Involvement with Their Young Children: Evidence from the American Ecls-B", *Community, Work, and Family* 10, n.º 4 (2007): 427-453.

67 Lidia Farré y Libertad González, "Does Paternity Leave Reduce Fertility?", *Journal of Public Economics* 172, (2019): 52-66.

68 Ann-Zofie Duvander et al., "Parental Leave Policies and Continued Childbearing in Iceland, Norway, and Sweden", *Demographic Research* 40, n.º 51 (2019): 1501-1528.

muestra que las licencias de paternidad tienen un efecto positivo en el empleo de las mujeres⁶⁹. Estudios más recientes, como el de Johansson⁷⁰, muestran que las licencias en general tienen un efecto negativo y significativo en los ingresos futuros de quien la toma. Sin embargo, encuentran que la toma de la licencia por parte del padre tiene efecto sobre los ingresos futuros solo para las madres, y muestra que cada mes que el padre toma de licencia de paternidad se incrementan los ingresos de las madres en 6,7 %. Este resultado sugiere que la participación del padre en el cuidado de las menores puede ser uno de los mayores promotores de la reducción de la brecha salarial de género. No obstante, encuentra que las licencias de paternidad reducen los ingresos de los padres que accedieron a este beneficio.

Por otro lado, al estudiar el caso de Noruega, Rege y Solli⁷¹ descubrieron que las cuatro semanas de licencia de paternidad durante el primer año de las hijas disminuye las ganancias futuras del padre en un 2,1 %. Dicha disminución persiste incluso cuando la niña alcanza los cinco años. Estos resultados se explican debido a que el padre empieza a intercambiar tiempo del mercado de trabajo con el trabajo doméstico. Cools, Fiva y Kirkebøen⁷² no hallaron ningún impacto en las ganancias o en las horas trabajadas de los padres que tomaron la licencia. Sin embargo, encontraron que esta medida no incentiva a las madres a tener una mayor participación en el mercado laboral. Ekberg, Eriksson y Friebe⁷³ analizaron los efectos de la reforma en el mercado laboral y no descubrieron nada significativo sobre los resultados del mercado laboral de las madres y padres de la cohorte que tuvo acceso a la reforma.

Conclusiones

Este capítulo da cuenta de algunos de los obstáculos que enfrentan las trabajadoras, como mujeres y como madres o potenciales madres en el mundo laboral. Existen barreras estructurales sobre el empleo de las mujeres distintas a la maternidad, pero como lo demuestra la información recopilada que ofrece esta contribución, la experiencia laboral de las mujeres está esencialmente imbricada con la experiencia de la maternidad, bien sea real o potencial. Esta imbricación sugiere que la forma en la que

69 Ruhm, "The Economic Consequences".

70 Elly-Ann Johansson, "The Effect of Own and Spousal Parental Leave on Earnings", *Working Paper IFAU - Institute for Evaluation of Labour* 4, (2010): 1-44.

71 Mari Rege y Ingeborg F. Solli, "The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings", *Demography* 50, n.º 6 (2013): 2255-2277.

72 Cools, Fiva y Kirkebøen, "Causal Effects of Paternity".

73 Ekberg, Eriksson y Friebe, "Parental Leave".

resolvamos, como sociedad, los deberes derivados de la maternidad, tendría el potencial de modificar las maneras como asumimos los valores y las potencialidades de lo femenino y lo masculino. Así, por ejemplo, países como Suecia, con una institución de protección a la maternidad y la paternidad más igualitaria, según las investigaciones, no muestran una preferencia por contratar hombres en lugar de mujeres, como sí sucede en la mayoría de los otros países. Más aún, estudios cualitativos que indagaban sobre los sentimientos de satisfacción de las mujeres en distintos regímenes de protección a la maternidad encuentran que esquemas más igualitarios, como el de Suecia, generan una mejor experiencia laboral y una menor presión sobre las madres, que en sistemas menos igualitarios o que ni siquiera reconocen un derecho amplio a la licencia de maternidad, como Estados Unidos⁷⁴. Esos hallazgos indicarían que instituciones más igualitarias de licencias maternas y paternas generan menores cargas para las mujeres y menores obstáculos para su contratación desde la perspectiva de los empleadores.

En todo caso, la alta incidencia de los sesgos cognitivos de los que da cuenta la mayoría de las investigaciones que presentamos sugiere que un acceso igualitario al empleo implica el establecimiento de estándares de evaluación estrictos que se apliquen tanto a la calificación de hojas de vida de las candidatas como a las evaluaciones de desempeño. De hecho, el resultado de algunos de estos estudios sugiere que no indicar el sexo de las candidatas a un empleo mejora las posibilidades para las mujeres.

Además, es un hecho estilizado que tener descendencia tiene un efecto negativo sobre el salario de las madres, mientras que aumenta o no altera el de los padres. La literatura ha sido enfática en señalar que las brechas salariales entre hombres y mujeres estarían explicadas en mayor medida por la maternidad. En específico, la licencia de maternidad que supone varios beneficios, tanto para la madre como para las hijas, puede ir en detrimento de sus carreras, debido a que las tareas de cuidado y atención de las hijas recaen en mayor medida en la madre.

Por otro lado, la maternidad podría afectar decisiones de contratación y promoción de las madres, no solo por el hecho de ser madres sino por la percepción de que puedan llegar a serlo. Ser madre en algunos casos implica periodos de ausentismo laboral prolongados, los cuales reducen los ingresos familiares y pueden traducirse en la marginalización de las madres hacia trabajos más flexibles y con menor remuneración. También hay una percepción de disminución en la productividad de las madres, a pesar de que la evidencia muestra que esta percepción es errada, ya que las madres están dispuestas a trabajar el mismo número de horas que las demás trabajadoras.

74 Caitlyn Collins, *Making Motherhood Work: How Women Manage Careers and Caregiving* (Princeton: Princeton University Press, 2019).

El principal aporte que podríamos hacer luego de la revisión de la bibliografía presentada en este capítulo es ofrecer algunas ideas basadas en la investigación aplicada sobre alternativas para rediseñar el mundo del trabajo, de forma que el acceso de hombres y mujeres sea más equitativo. Esto incluye el régimen de protección a la maternidad en el trabajo, pero no se limita a este. En cambio, las ideas que proponemos también implican alternativas para el rediseño de los procesos de selección en el trabajo, así como un replanteamiento de la distribución del trabajo de cuidado, que es central para la comprensión de las dinámicas del trabajo de las mujeres.

La revisión de la literatura que presenta esta contribución muestra que la discriminación a la que se enfrentan las mujeres genera una altísima barrera en el acceso al empleo, la cual se debe a la percepción de que las mujeres en general son menos competentes que los hombres. En particular, hay una percepción de que las madres están menos comprometidas con el trabajo o que su desempeño laboral es inferior al de sus colegas padres o no madres. Una alternativa que ha mostrado buenos resultados en términos de acceso igualitario al empleo es la adopción de procesos de contratación ciegos al género, y en los cuales solo se tienen en cuenta las competencias de los candidatos en pruebas relacionadas con el trabajo a desarrollar. Así mismo, la adopción de pruebas objetivas en los procesos de contratación como principal herramienta de selección de personal superaría los obstáculos que generan los sesgos cognitivos en contra de las mujeres, en la evaluación de su desempeño. Por último, el mismo procedimiento de aplicación ciega podría eliminar el efecto de la maternidad sobre la mayor dificultad de las mujeres madres para acceder a un empleo, si las hojas de vida no incluyen esta clase de información, como sucede en el caso de Alemania. La omisión de información sobre el sexo de los candidatos eliminaría, también, la utilización de la edad como *proxy* frente a la maternidad de la candidata. Otra opción que puede ayudar a disminuir el efecto de los sesgos es que quienes tomen decisiones de contratación hagan pruebas de sesgos implícitos para ser conscientes de que sus decisiones pueden estar favoreciendo a un grupo más que a otro y que se adopten medidas de mitigación.

Uno de los mayores obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral es su posibilidad de convertirse en madres, principalmente porque las licencias de maternidad hacen que las mujeres sean percibidas como más costosas para las empresas, comparadas con sus pares hombres. Teniendo en cuenta el diseño actual de protección a la maternidad en el trabajo, las mujeres asumen el costo social de reproducir a una nueva generación de individuos, lo que les genera a los empleadores un desincentivo para contratarlas y la naturalización de las tareas de cuidado como labores femeninas, lo que termina incrementando su carga de trabajo reproductiva.

Tribín-Uribe, Vargas y Ramírez-Bustamante demuestran que, de hecho, la licencia de maternidad puede tener efectos negativos en las variables laborales de las mujeres en edades fértiles, por lo que instan a adoptar medidas equitativas, y en este caso concreto a modificar la licencia de paternidad para que sea similar a la de las madres y se elimine el costo de maternidad asociado a mujeres en edad fértil⁷⁵. Los avances en el establecimiento de una licencia de paternidad, como contraparte, son una manera de darle importancia al rol del padre, pero solo es un primer esfuerzo para establecer que el cuidado de las hijas es una responsabilidad compartida. Es importante que estas políticas beneficien a todos los tipos de familia, entre ellos las monoparentales y homoparentales.

En este capítulo se revisó la literatura sobre los efectos de las licencias de paternidad, y aunque los resultados no son muy concluyentes debido a las pocas observaciones y a que es una política reciente, pudimos identificar algunos beneficios de esta medida. Por ejemplo, se ha encontrado que hay un efecto positivo en el desarrollo de las hijas de padres que gozaron de una licencia de paternidad; otros indicios sugieren que la licencia puede promover una división del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

No quisiéramos perder la oportunidad para llamar la atención de la academia latinoamericana sobre el hecho de que la producción de artículos sobre los temas de cuidado y desigualdad de género en el mercado laboral, usando experimentos, es escasa, y que tener literatura sobre el sur global es necesario, pues su cultura y contexto puede mostrar diferencias sustanciales con los países del norte global.

Para finalizar, mientras revisábamos una versión casi final de esta contribución, cada una de nosotras estaba aislada en cuarentena a causa de la COVID-19, que en ese entonces ya había cobrado más de un millón de vidas alrededor del mundo. De acuerdo con las cifras disponibles, las mujeres han sido las principales afectadas por el desempleo ocasionado por la crisis, lo que han denominado algunos analistas una *she-cession*; es decir, una recesión eminentemente femenina. Estos resultados muestran la urgencia de tomar medidas decididas para eliminar las barreras de acceso al mercado laboral que enfrentan las mujeres.

Referencias

Aisenbrey, Silke, Marie Evertsson y Daniela Grunow. "Is There a Career Penalty for Mothers' Time Out? A Comparison of Germany, Sweden and the United States". *Social Forces* 88, n.º 2 (2009): 573-605.

75 Ana M. Tribín-Uribe, Carmiña O. Vargas y Natalia Ramírez-Bustamante, "Unintended Consequences of Maternity Leave Legislation: The Case of Colombia", *World Development* 122, (2019): 218-232.

- Albert, Rocío y Lorenzo Escot. "A Field Experiment to Study Sex and Age Discrimination in the Madrid Labour Market". *The International Journal of Human Resource Management* 22, n.º 2 (2011): 351-375.
- Antecol, Heather, Kelly Bedard y Jenna Stearns. "Equal but Inequitable: Who Benefits from Gender-Neutral Tenure Clock Stopping Policies?". *American Economic Review* 108, n.º 9 (2018): 2420-2441.
- Ausland, Olof y Oskar Nordström Skans. "Do Anonymous Job Application Procedures Level the Playing Field?". *Industrial and Labor Relations Review* 65, n.º 1 (2012): 82-107.
- Avdic, Daniel y Arizo Karimi. "Modern Family? Paternity Leave and Marital Stability". *American Economic Journal: Applied Economics* 10, n.º 4 (2018): 283-307.
- Baker, Michael y Kevin Milligan. "Maternal Employment, Breastfeeding, and Health: Evidence from Maternity Leave Mandates". *Journal of Health Economics* 27, n.º 4 (2008): 871-887.
- Benard, Stephen y Shelley J. Correll. "Normative Discrimination and The Motherhood Penalty". *Gender and Society* 24, n.º 5 (2010): 616-646.
- Budig, Michelle J. y Paula England. "The Wage Penalty for Motherhood". *American Sociological Review* 66, n.º 2 (2001): 204-225.
- Buligescu, Bianca, Denis de Crombrughe, Gülçin Montesoglu y Raymond Montizaan. "Panel Estimates of the Wage Penalty for Maternal Leave". *Oxford Economic Papers* 61, suplemento (2009): 35-55.
- Bygren, Magnus, Anni Erlandsson y Michael Gähler. "Do Employers Prefer Fathers? Evidence from a Field Experiment Testing the Gender by Parenthood Interaction Effect on Callbacks to Job Applications". *European Sociological Review* 33, n.º 3 (2017): 333-348.
- Byron, Reginald A. y Vincent J. Roscigno. "Relational Power, Legitimation, and Pregnancy Discrimination". *Gender & Society* 28, n.º 3 (2014): 435-462.
- Collins, Caitlyn. *Making Motherhood Work: How Women Manage Careers and Caregiving*. Princeton: Princeton University Press, 2019.
- Cools, Sara, Jon H. Fiva y Lars J. Kirkebøen. "Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents" *Scandinavian Journal of Economics* 117, n.º 3 (2015): 801-828.
- Correll, Shelley J., Stephen Benard e In Paik. "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?". *American Journal of Sociology* 112, n.º 5 (2007): 1297-1339.
- Cuddy, Amy J. C., Susan T. Fiske y Peter Glick. "When Professionals Become Mothers, Warmth Doesn't Cut the Ice". *Journal of Social Issues* 60, n.º 4 (2004): 701-718.
- Dex, Shirley y Heather Joshi. "Careers and Motherhood: Policies for Compatibility". *Cambridge Journal of Economics* 23, (1999): 641-659.
- Duvander, Ann-Zofie, Trude Lappegård, Synøve N. Andersen, Ólöf Garðarsdóttir, Gerda Neyer e Ida Viklund. "Parental Leave Policies and Continued Childbearing in Iceland, Norway, and Sweden". *Demographic Research* 40, n.º 51 (2019): 1501-1528.
- Eagly, Alice H. y Linda L. Carli. *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. Boston: Harvard Business Press, 2007.
- Ekberg, John, Rickard Eriksson y Guido Friebel. "Parental Leave: A Policy Evaluation of the Swedish 'Daddy-Month' Reform". *Journal of Public Economics* 97, (2013): 131-143.
- Farré, Lidia y Libertad González. "Does Paternity Leave Reduce Fertility?". *Journal of Public Economics* 172, (2019): 52-66.

- Frodermann, Corinna y Dana Müller. "Establishment Closures in Germany: The Motherhood Penalty at Job Search Durations". *European Sociological Review* 35, n.º 6 (2019): 845-859.
- Fuegen, Kathleen, Monica Biernat, Elizabeth Haines y Kay Deaux. "Mothers and Fathers in the Workplace: How Gender and Parental Status Influence Judgments of Job-Related Competence". *Journal of Social Issues* 60, n.º 4 (2004): 737-754.
- Gangl, Markus y Andrea Ziefle. "Motherhood, Labor Force Behavior, and Women's Careers: An Empirical Assessment of the Wage Penalty for Motherhood in Britain, Germany, and the United States". *Demography* 46, n.º 2 (2009): 341-369.
- Glass, Christy y Eva Fodor. "Public Maternalism Goes to Market: Recruitment, Hiring and Promotion in Postsocialist Hungary". *Gender and Society* 25, n.º 1 (2011): 5-26.
- Goldin, Claudia y Cecilia Rouse. "Orchestrating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians". *The American Economic Review* 90, n.º 4 (2000): 715-741.
- González, M. José, Clara Cortina y Jorge Rodríguez. "The Role of Gender Stereotypes in Hiring: A Field Experiment". *European Sociological Review* 35, n.º 2 (2019): 187-204.
- Gornick, Janet C. y Marcia K. Meyers. *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. Nueva York: Russell Sage Foundation, 2003.
- Halpert, Jane A., Midge L. Wilson y Julia L. Hickman. "Pregnancy as a Source of Bias in Performance Appraisals". *Journal of Organizational Behavior* 14, n.º 7 (1993): 649-663.
- Hipp, Lena. "Do Hiring Practices Penalize Women and Benefit Men for Having Children? Experimental Evidence from Germany". *European Sociological Review* 36, n.º 2 (2020): 250-264.
- Huerta, María C., Willem Adema, Jennifer Baxter, Wei-Jui Han, Mette Lausten, Rae-Hyuck Lee y Jane Waldfogel. "Fathers' Leave and Fathers' Involvement: Evidence from Four OECD Countries". *European Journal of Social Security* 16, n.º 4 (2014): 308-346.
- International Labour Office. *Maternity and Paternity Leave at Work: Law and Practice across the World, Geneva*. Ginebra: International Labour Office, 2014.
- Johansson, Elly-Ann. "The Effect of Own and Spousal Parental Leave on Earnings". *Working Paper IFAU: Institute for Evaluation of Labour* 4, (2010): 1-44.
- Joshi, Heather, Pierella Paci y Jane Waldfogel. "The Wages of Motherhood: Better or Worse?". *Cambridge Journal of Economics* 23, (1999): 543-564.
- Kotsadam, Andreas y Henning Finseraas. "The State Intervenes in the Battle of the Sexes: Causal Effects of Paternity Leave". *Social Science Research* 40, n.º 6 (2011): 1611-1622.
- Lappegård, Trude, Ann-Zofie Duvander, Gerda Neyer, Ida Viklund, Synøve N. Andersen y Ólöf Garðarsdóttir. "Fathers' Use of Parental Leave and Union Dissolution". *European Journal of Population* 36, (2020): 1-25.
- McDougall, Mary Lynn. "Protecting Infants: The French Campaign for Maternity Leaves, 1890s-1913". *French Historical Studies* 13, n.º 1 (1983): 79-105.
- Moss, Peter y Margaret O'Brien (eds.). *International Review of Leave Policies and Related Research 2006*. Londres: Department of Trade and Industry, 2006.
- Nepomnyaschy, Lenna y Jane Waldfogel. "Paternity Leave and Fathers' Involvement with Their Young Children: Evidence from the American Ecls-B". *Community, Work, and Family* 10, n.º 4 (2007): 427-453.
- Nosek, Brian A., Frederick L. Smyth, N. Sriram, Nicole M. Lindner, Thierry Devos, Alfonso Ayala, Yoav Bar-Anan, Robin Bergh, Huajian Cai, Karen Gonsalkorale, Selin

- Kesebir, Norbert Maliszewski, Félix Neto, Eero Oil, Jaihyun Park, Konrad Schnabel, Kimihiro Shiomura, Bogdan Tudor Tulbure, Reinout W. Weirs, Mónica Somogyi, Nazar Akrami, Bo Ekehammar, Michelangelo Vianello, Mahzarin R. Banaji y Anthony G. Greenwald. "National Differences in Gender-science Stereotypes Predict National Sex Differences in Science and Math Achievement". *Proceedings of the National Academy of Sciences* 106, n.º 26 (2009): 10593-10597.
- O'Brien, Margaret. "Fathers, Parental Leave Policies, and Infant Quality of Life: International Perspectives and Policy Impact". *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 624, (2009): 190-213.
- Olafsson, Arna y Herdis Steingrimsdottir. "How Does Daddy at Home Affect Marital Stability?". *The Economic Journal* 130, n.º 629 (2020): 1471-1500.
- Pailhé, Ariane, Anne Solaz y Maxime Tô. "Can Daddies Learn How to Change Nappies? Evidence from a Short Paternity Leave Policy". *Working Papers: Institut National D'Études Démographiques* 240, (2018): 1-93.
- Patnaik, Ankita. "Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas". *Journal of Labor Economics* 37, n.º 4 (2019): 1-54.
- Petit, Pascale. "The Effects of Age and Family Constraints on Gender Hiring Discrimination: A Field Experiment in the French Financial Sector". *Labour Economics* 14, n.º 3 (2007): 371-391.
- Rege, Mari y Ingeborg F. Solli. "The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings". *Demography* 50, n.º 6 (2013): 2255-2277.
- Ridgeway, Cecilia L. y Shelley J. Correll. "Motherhood as a Status Characteristic". *Journal of Social Issues* 60, n.º 4 (2004): 683-700.
- Roe, B., L. A. Whittington, S. B. Fein y M. F. Teisl. "Is There Competition between Breast-feeding and Maternal Employment?". *Demography* 36, n.º 2 (1999): 157-171.
- Rönsén, Marit y Marianne Sundström. "Maternal Employment in Scandinavia: A Comparison of the After-birth Employment Activity of Norwegian and Swedish Women". *Journal of Population Economics* 9, (1996): 267-285.
- Rooth, Dan-Olof. "Automatic Associations and Discrimination in Hiring: Real World Evidence". *Labour Economics* 17, n.º 3 (2010): 523-534.
- Rosen, Benson y Thomas H. Jerdee. "Perceived Sex Differences in Managerially Relevant Characteristics". *Sex Roles* 4, (1978): 837-843.
- Rosenfeld, Rachel A. "Women's Work Histories". *Population and Development Review* 22, suplemento (1996): 199-222.
- Rossin, Maya. "The Effects of Maternity Leave on Children's Birth and Infant Health Outcomes in the United States". *Journal of Health Economics* 30, n.º 2 (2011): 221-239.
- Rudman, Laurie. "Self-Promotion as a Risk Factor for Women: The Costs and Benefits of Counterstereotypical Impression Management". *Journal of Personality and Social Psychology* 74, n.º 3 (1998): 629-645.
- Ruhm, Christopher. "The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe". *The Quarterly Journal of Economics* 113, n.º 1 (1998): 285-317.
- Staff, Jeremy y Jeylan T. Mortimer. "Explaining the Motherhood Wage Penalty during the Early Occupational Career". *Demography* 49, n.º 1 (2012): 1-21.
- Stanley, Damian, Elizabeth Phelps y Mahzarin Banaji. "The Neural Basis of Implicit Attitudes". *Current Directions in Psychological Science* 17, n.º 2 (2008): 164-170.

- Steinpreis, Rhea E., Katie A. Anders y Dawn Ritzke. "The Impact of Gender on the Review of the Curricula Vitae of Job Applicants and Tenure Candidates: A National Empirical Study". *Sex Roles* 41, (1999): 509-528.
- Tamm, Marcus. "Fathers' Parental Leave-taking, Childcare Involvement and Labor Market Participation". *Labour Economics* 59, (2019): 184-197.
- Thévenon, Olivier y Krystyna Horko. "Increased Women's Labour Force Participation in Europe: Progress in the Work-Life Balance or Polarization of Behaviours?". *Population* 64, n.º 2 (2002): 235-272.
- Tribín-Uribe, Ana M., Carmiña O. Vargas y Natalia Ramírez-Bustamante. "Unintended Consequences of Maternity Leave Legislation: The Case of Colombia". *World Development* 122, (2019): 218-232.
- Uhlmann, Eric Luis y Geoffrey L. Cohen. "Constructed Criteria: Redefining Merit to Justify Discrimination". *Psychological Science* 16, n.º 6 (2005): 474-480.
- Waldfoegel, Jane. "The Price of Motherhood: Family Status and Women's Pay in Young British Cohort". *Oxford Economic Papers* 47, n.º 4 (1995): 584-610.
- Waldfoegel, Jane. "Understanding the 'Family Gap' in Pay for Women with Children". *The Journal of Economic Perspectives* 12, n.º 2 (1998): 137-156.



SILDANA

Sutatausa, Cundinamarca

Fotografía Van Dyke Brown impresa sobre papel artesanal de maíz, lana de oveja y algodón. Intervenida con dibujo, pigmentos naturales y óleo.
100 × 70 cm, 2019.

“Pues yo me quiero ver como toda una campesina que he sido siempre, vestida de campesina, con mi delantal, mi falda, mi sombrero, mi ruana y mis alpargatas. Quiero verme al pie de un árbol, en el campo, divisando los paisajes, todo lo que me gusta”.

Fuero de maternidad y racionalidad neoliberal: del entusiasmo al desencanto ante la jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia*

Patricia Pabón
Javier Aguirre

* Para citar este capítulo: <http://dx.doi.org/10.15425/2017.385>.

El presente texto es producto de una reflexión derivada de la investigación titulada "Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en las decisiones del Distrito Judicial de Bucaramanga en los casos de IVF, acoso sexual, divorcio y protección a la maternidad". Código 135, Convocatoria Bienal Interna de Proyectos de Investigación 2019-2020, financiado por la Dirección de Investigaciones de la Universidad Autónoma de Bucaramanga.

Introducción

El neoliberalismo se manifiesta en varias dimensiones: la política que se muestra como el resurgimiento de ideas liberales en favor de la protección de las libertades individuales; la económica que concibe el Estado como un agente de mínima intervención en asuntos económicos con miras a garantizar las libertades económicas y que deposita en el poder del mercado las funciones reguladoras, y la gobernanza, entendida como la acción política del ejercicio del poder y que constituye el desarrollo del modelo en la toma de decisiones administrativas y burocráticas. Desde una perspectiva teórica crítica se incorpora una dimensión más, que explica el fenómeno neoliberal como el predominio de la subjetividad del *homo economicus*¹. Esta última perspectiva se construye desde la propuesta de la filósofa y teórica política Wendy Brown².

La visión de Brown devela, más allá de las primeras tres dimensiones, la forma como el influjo neoliberal irradia las distintas esferas de la vida cotidiana y termina imprimiendo una racionalidad económica en todos los órdenes, desde la cuna hasta la tumba, en lo público y en lo privado.

El caso de la discriminación por razones asociadas a la maternidad en el trabajo (relación que hereda toda la carga de discriminación hacia las mujeres: feminización de la pobreza, brechas salariales, techos de cristal, infravaloración del trabajo reproductivo, entre otros), encontró en la acción de tutela en general y en la jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia en particular, un mecanismo de vindicación para hacer

1 Patricia Pabón, Javier Aguirre y Andrés Botero, "Transformaciones de la educación producto del influjo del modelo neoliberal: Escuela sin atributos y jurisprudencia constitucional colombiana", *Logos, Ciencia & Tecnología* 11, n.º 2 (2019): 213-226.

2 Wendy Brown, *El pueblo sin atributos: La secreta revolución del neoliberalismo* (Barcelona: Malpaso Ediciones, 2016).

efectivas las reformas legales que incorporaron el fuero de maternidad, que incluye varias garantías, desde la estabilidad reforzada hasta el descanso remunerado por licencia de maternidad y los permisos de lactancia³. Con dichas decisiones judiciales se buscó atenuar las injusticias de distribución que viven las trabajadoras que son madres en el mundo laboral, mundo en el que sufren una fuerte penalización⁴.

En el discurso de la jurisprudencia de la Corte Constitucional se hicieron evidentes críticas a esa racionalidad económica que veía en las personas únicamente sujetos de producción y no sujetos de derechos. Este discurso generó un fuerte entusiasmo de 1997 al 2017, periodo en el cual se observa una línea de decisiones, que implicaron múltiples transformaciones y que incorporaron argumentos para garantizar la protección reforzada de las trabajadoras que no tenían contrato de trabajo o eran víctimas de la flexibilización laboral. Luego de veinte años de un balance jurisprudencial más o menos estable y progresista, en el 2018 la Corte Constitucional —con la Sentencia SU-075 del 2018— nos hizo pasar del entusiasmo al desencanto, al incorporar de nuevo argumentos eficientistas propios de la racionalidad neoliberal del *homo economicus*.

En este nuevo escenario, ¿qué tipo de reformas se requieren? ¿De qué forma se debe reconfigurar el debate luego de que uno de los aliados de las mujeres, el juez constitucional, retrocede en materia de protección a las mujeres en el trabajo y vuelve a apostarle a la estabilidad del mercado?

El presente texto busca, desde la filosofía política, analizar las decisiones de la Corte Constitucional de Colombia con el fin de develar los argumentos que subyacen a su discurso y determinar si en efecto la decisión del 2018 es una muestra del resurgimiento de la racionalidad económica en la administración de justicia para las mujeres, que termina siendo coherente con lo propuesto por el neoliberalismo desde la dimensión de la gobernanza.

- 3 Se ha denominado *fuero de maternidad* al conjunto de medidas normativas que garantizan: (1) estabilidad reforzada a la trabajadora embarazada (a partir de esta regla el empleador requería, además de la justa causa de terminación del contrato o del cumplimiento del plazo o ejecución de la labor contratada, autorización del Ministerio de la Protección Social o de la autoridad administrativa para dar por terminado o renovar el contrato de una mujer embarazada), garantía que comprende el tiempo de gestación y el periodo de protección de lactancia; (2) licencia de maternidad (los días de descanso remunerado que se otorgan a la trabajadora después del parto, adopción o interrupción del embarazo, para que pueda recuperarse); (3) permisos de lactancia, descansos que el empleador debe autorizar para que la trabajadora tome treinta minutos dos veces al día de forma remunerada, durante su jornada laboral, para que pueda amamantar a su hijo durante los primeros seis meses de vida del recién nacido; (4) garantía de un ambiente seguro y saludable para la trabajadora embarazada (el empleador debe garantizar condiciones de bioseguridad en el trabajo para la mujer gestante; si la trabajadora, por razones de bioseguridad, no puede continuar desempeñando la misma labor para la que fue contratada, el empleador debe reubicarla, en virtud de la estabilidad reforzada). Véase Javier Aguirre y Patricia Pabón, "La protección jurisprudencial a la maternidad en Colombia", *Diálogo de saberes* 31, (2009): 263-282.
- 4 Liliana Olarte y Ximena Peña, "El efecto de la maternidad sobre los ingresos femeninos", *Ensayos sobre política económica* 28, n.º 63 (2010): 190-231.

Como diseño metodológico para este análisis se partirá de una revisión de fuentes documentales de dos tipos: teóricas y jurisprudenciales. Las fuentes teóricas se abordan a partir de reseñas analíticas de los textos, que desde la filosofía política proponen categorías de análisis para el estudio de los argumentos que sustentan las decisiones de la Corte Constitucional. Las fuentes jurisprudenciales se analizan desde la técnica de análisis dinámico de precedentes, con el fin de brindar un balance e identificar las sentencias hitos de la línea jurisprudencial sobre el fuero de maternidad. Luego de ello se toman como referentes dichas sentencias para, a partir de estas y con base en la técnica de análisis del discurso, valorar las nociones teóricas que orientan la argumentación de la Corte, desde la perspectiva de la hermenéutica crítica.

La importancia del tema propuesto radica en que asistimos a un momento en que es preciso monitorear las decisiones judiciales que orientan la configuración de políticas con impacto económico, con las cuales los derechos de las mujeres, como en muchas ocasiones, terminan lesionados.

La hipótesis de trabajo llamará la atención sobre la crítica que expone Fraser a desarrollos normativos, como el de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que en su momento causan entusiasmo, pero que terminan incorporando medidas de distribución sin reconocimiento y que se agencian con una baja representación de las voces de las mujeres, lo que hace que su poder transformativo sea muy pobre.

El texto describe los resultados del análisis en tres momentos. En el primero se presenta el producto del análisis teórico, mostrando cómo se entrecruzan las nociones de género, justicia y desigualdad, desde la perspectiva de Nancy Fraser, para fijar categorías de análisis que permitan comprender por qué, pese a que existen medidas legales correctivas de las brechas de género, estas no son suficientes para eliminar las injusticias que viven las mujeres.

En segundo lugar, se describirán las decisiones de la Corte Constitucional en materia de protección a la maternidad que se han identificado como hitos en la línea jurisprudencial de la Corte, en lo que a la estabilidad de la mujer trabajadora embarazada se refiere.

En tercer lugar, se expone el análisis crítico del discurso de la Corte Constitucional, con el fin de aproximarnos al tipo de racionalidad que termina imponiéndose en dichas decisiones, esto desde las categorías que emergen desde la perspectiva de Brown, con el fin de mostrar cómo se impone una racionalidad económica que incluso es sospechosa y cuestionable desde otras lecturas de la economía. Por último, se proponen algunas reflexiones a modo de conclusión.

Género, justicia y desigualdad: los obstáculos para materializar los avances legales en pro de la garantía de los derechos de las mujeres trabajadoras

Para comprender las dificultades que afrontan las mujeres para materializar sus derechos es preciso partir de la relación entre mujeres y derecho desde las categorías conceptuales que han surgido de los estudios de género.

Desde sus inicios “se llamó *género* al producto de representaciones, espacios, características, prácticas y expectativas que se asignan a los hombres y (sobre todo) a las mujeres a partir de su diferencia sexual y como si fuera algo que derivara naturalmente del hecho biológico —del sexo—”⁵. El género, como categoría, permite describir y comprender “identidades sociales, roles, expectativas y normas que por lo general se conectan con el sexo biológico”⁶.

La construcción de género no ha tenido efectos indiferentes o neutrales en las relaciones sociales: la antropología pudo mostrar que muchas sociedades se organizaron funcionalmente a partir de una división primaria por género. Desde un enfoque diferencial, “las antropólogas feministas (con aquella ‘visión de género’) constataban que, en esta división, las hembras del grupo llevaban siempre la peor parte en esta división”⁷. En dichas sociedades primarias los trabajos asignados a las mujeres eran los menos valorados, no importaba mucho el tipo de trabajo sino quién lo hacía. Lo femenino y lo relacionado con lo femenino simplemente tenía menor valor.

A una conclusión similar llegaron las historiadoras feministas, quienes luego de indagar acerca de la relación entre mujeres y trabajo lograron determinar que las mujeres, además de las labores de cuidado, también realizan trabajos productivos, asumiendo una doble labor, y que, independientemente de que el trabajo de las mujeres se desempeñara en el ámbito doméstico o fuera de él, era menos remunerado y menos valorado⁸.

En ese contexto, “la escasez de trabajo o las regulaciones económicas podían elevar el salario de las mujeres, pero hasta la fecha, rara vez fue

5 Cristina Molina, “Contra el género y con el género: Crítica, deconstrucción, proliferación y resistencias del sujeto excéntrico”, en *El reto de la igualdad de género*, editado por Alicia Helda Pardo García (Madrid: Editorial Biblioteca Nueva, 2008), 260.

6 Rachel Tillman, “Género e interdisciplinariedad: El rol constitutivo del género en la generación del conocimiento”, *Temas socio jurídicos* 33, n.º 66 (2014): 18.

7 Molina, “Contra el género”, 260.

8 La revisión de distintas fuentes ha mostrado cómo “las mujeres siempre han recibido menos que los hombres: en la estimación crematística del Antiguo Testamento, en los archivos de las casas señoriales y nobles, en los libros de cuentas de los mercaderes del siglo XVI, en las nóminas salariales de las fábricas de los siglos XIX y XX”. Véase Bonnie Anderson y Judith Zinsser, *Historia de las mujeres: Una historia propia* (Barcelona: Ediciones Crítica, 2015), 14.

equiparado al de los hombres”⁹. Esto en parte se ha mantenido así, en la medida en que en las sociedades contemporáneas “La división del trabajo responde todavía a un modelo sexista y ‘androcéntrico’”¹⁰.

En este contexto el género se fue configurando como una categoría de análisis crítico que permite “revisar los discursos sobre ‘lo femenino’, para ejercer la protesta o la disidencia” frente a dichos discursos¹¹. El género se entrecruza con otras categorías, como clase o etnia, y permite comprender distintas relaciones de poder en las cuales estas categorías importan, pues generalmente se trata de estructuras de poder marcadas por la desigualdad. El género “es un factor clave en muchas de las desigualdades sociales, incluyendo desigualdades laborales, salariales, médico-asistenciales y políticas”¹².

Desde la crítica feminista al derecho, se mostró cómo las construcciones sociales alrededor de lo femenino y lo masculino determinaron la forma como se construían reglas generales validadas por los sistemas jurídicos y cómo en muchas de ellas las mujeres tenían desventajas. Por otra parte, en aquellos casos en los cuales ese mismo derecho incluía reglas para intentar garantizar los derechos e intereses de las mujeres, esto se hacía desconociendo su visión, de ahí que las medidas construidas desde una visión de lo masculino en el poder conllevan, al final, consecuencias desfavorables para las mujeres¹³.

Si entrecruzamos género, poder y derecho encontramos que, siguiendo las categorías de Fraser, las mujeres han estado desprovistas de representación (política), reconocimiento (cultural o simbólico) y siguen viviendo desventajas distributivas (económicas). Las injusticias de distribución se manifiestan en las dificultades para acceder a trabajos remunerados; en el hecho de que perciben menos ingresos en comparación con los hombres, incluso cuando hacen iguales trabajos con igual formación, y que cuentan con pocos recursos monetarios para asegurar condiciones de vida digna y carecen de propiedad.

A estas desventajas se agregan las injusticias por ausencia de reconocimiento cultural o erróneo reconocimiento. Esta noción parte de los conceptos de *identidad* y *diversidad*. ¿Qué rasgos identitarios son socialmente apreciados? Y ¿qué elementos o rasgos de la identidad son desvalorados? Son ejemplos de este tipo de injusticias la dominación cultural de cierta identidad sobre otras, la invisibilidad de una identidad por aquella que

9 Anderson y Zinsser, *Historia de las mujeres*, 14.

10 María Teresa López, “Justicia y cuidado”, en *El reto de la igualdad de género*, editado por Alicia Helda Pardo García (Madrid: Editorial Biblioteca Nueva, 2008), 240.

11 Molina, “Contra el género”, 270.

12 Tillman, “Género e interdisciplinariedad”, 19.

13 Isabel Cristina Jaramillo, “Estudio preliminar: La crítica feminista al derecho”, en *Género y teoría del derecho*, por Robin West (Bogotá: Ediciones Uniandes, Siglo del Hombre e Instituto Pensar, 2000), 51.

resulta mayoritaria, y la falta de respeto y su consecuencia, la difamación y el maltrato basado en estereotipos¹⁴. En el caso de las mujeres, la ausencia de reconocimiento es producto de la sobrevaloración cultural de lo que representan las ideas androcéntricas y sexistas, que terminan privilegiando las representaciones de lo masculino.

Por su parte, la representación tiene por lo menos tres dimensiones: (1) quienes participan en calidad de “públicos fuertes” y forman parte de la esfera institucional del Estado en la cual se toman decisiones legislativas, judiciales y administrativas; (2) una esfera de “públicos débiles”, quienes de forma externa participan en los debates públicos, aunque no toman decisiones, y (3) la esfera de quienes forman parte de “contrapúblicos”, voces disidentes que cuestionan y que de alguna manera se salen de los discursos oficiales porque no se sienten representados. La representación plantea preguntas acerca de quiénes y cómo se puede debatir acerca de la superación de injusticias. En el caso de las mujeres la falta de representación se vive en las tres dimensiones, en la medida en que tienen baja representación en las estancias de poder del Estado, aunque existan leyes de cuotas electorales o cuotas de género; no siempre logran incidencia en los debates externos, y cuando logran organizarse como contrapúblicos tienen poco reconocimiento.

La forma como se entrecruzan estas tres injusticias generan efectos en la configuración de las reglas de obligatorio cumplimiento en el Estado: desde el reconocimiento, el androcentrismo, “la construcción autoritaria de normas que privilegian los rasgos asociados con la masculinidad” de la mano del sexismo cultural, “la difundida devaluación y desprecio de aquellas cosas que se codifican como ‘femeninas’”¹⁵ resultan victoriosos en debates en los cuales las mujeres carecen de representación política, lo que determina, en el juego institucional, que se produzcan medidas afirmativas con bajo poder de transformación de la realidad de las destinatarias de dichas medidas.

Esto se puede comprender cuando se observa que quienes sí tienen representación política logran fijar lo que está en el derecho reglado, y que dichas reglas en muchos casos reproducen expectativas de género tradicionales y desventajosas para las mujeres (por ejemplo, quién debe asumir el cuidado, estereotipo que se reproduce en las normas ligadas a la licencia de maternidad, que les da más tiempo para el descanso-cuidado a las mujeres), y porque, aunque existen normas de discriminación positiva (fuero reforzado de maternidad o cuotas electorales), la falta de reconocimiento determina la continuidad de las desventajas distributivas en una triada de injusticias, en la que las mujeres viven condiciones de

14 Nancy Fraser, *Iustitia interrupta: Reflexiones críticas desde la posición postsocialista* (Bogotá: Siglo del Hombre, 1997), 22.

15 *Ibid.*, 33.

desigualdad, pese a que formalmente vivimos en el “tiempo de los derechos” o por lo menos de eso se jacta el mundo occidental.

Fraser logra caracterizar por qué es insuficiente la aprobación de medidas que ataquen las injusticias de distribución, representación o reconocimiento de forma aislada, pues, al final, ninguna medida logra ser del todo eficaz si no se reconoce que estas injusticias se entrecruzan. Lograr el voto femenino fue sin duda alguna un triunfo necesario para que las mujeres accedieran a sus derechos, les dio la posibilidad de tener participación y representación política, de incidir en la toma de decisiones políticas y de acceder formalmente al poder. Pero ninguna de las decisiones que se construyen en términos legislativos tiene suficiente éxito si no se reconfiguran estereotipos que desvaloran lo femenino y si no se evalúa su influjo económico, con el fin de transformar las estructuras que sustentan la dinámica social y económica de un territorio. Las feministas lo han advertido: “de poco sirve la libertad formal si no se dan las condiciones para ejercerla. Así, el centro de gravedad se sitúa más aún, si cabe, en las políticas económicas que determinan las condiciones materiales de la mayoría de las personas (y particularmente de la mayoría de las mujeres)”¹⁶.

Pese a la garantía formal de los derechos, parece que cuando colisionan con intereses económicos, al resolver dicha tensión se les da prevalencia a las razones económicas, razones que no se citan precisamente en favor de las mujeres, sino en las que sigue imperando la superioridad de los valores del mercado, ámbito del que las mujeres han estado tradicionalmente excluidas.

Hasta este punto, vale destacar como premisa, que, pese a que existen reformas legales para corregir injusticias contra las mujeres, estas tienden a favorecer estereotipos o desatienden injusticias de reconocimiento que permitan sustituir unas expectativas de rol que desvaloran lo femenino por unos valores más equitativos, por lo que su impacto distributivo no siempre es el querido¹⁷.

16 María Pazos, *Desiguales por ley: Las políticas públicas contra la igualdad de género* (Madrid: Ediciones Catarata, 2013), 36.

17 Esto ha sido caracterizado en investigaciones que analizan inequidades de las mujeres en el trabajo en distintas esferas. Véanse Luis Arango, Francesa Castellani y Eduardo Lora (eds.), *Desempleo femenino en Colombia* (Bogotá: Banco de la República, 2016); Camila Molinos, “La ley de protección a la maternidad como incentivo de participación laboral femenina: El caso colombiano”, *Coyuntura económica: Investigación económica y social* xlii, n.º 1 (2012): 93-116; Laura Porras-Santanilla y Andrés Rodríguez-Morales, “El papá de mi hijo es la calle: Conciliando el trabajo productivo y reproductivo en las calles de Bogotá”, *cs, especial* (2019): 271-300; Natalia Ramírez-Bustamante, Ana M. Tribín-Urbe y Carmiña O. Vargas, “Consecuencias indirectas de la legislación sobre licencias de maternidad en Colombia”, *Reportes del emisor: Investigación e información económica* 214, (2017): 1-5; Olarte y Peña, “El efecto de la maternidad”; en este mismo libro, Javier A. Pineda D. y Omar Rodríguez Torres, “Trabajadoras del cuidado en la salud: crecimiento sin reconocimiento”, en *Mucho camello, poco empleo: Por qué el trabajo de las mujeres en Colombia es escaso, desvalorado y mal remunerado*, editado por Laura Porras-Santanilla y Natalia Ramírez-Bustamante (Bogotá: Ediciones Uniandes, 2021), 131-156, entre otros.

Las decisiones de la Corte Constitucional: el tránsito de la garantía de las libertades a los derechos sociales y su desmonte frente a la racionalidad económica

Pese a que la Constitución Política de 1991 y el Código Sustantivo del Trabajo fijaban las medidas destinadas a garantizar la estabilidad y seguridad social en el trabajo para las mujeres gestantes, dichas medidas no resultaron suficientes para lograr la garantía de los derechos de las trabajadoras en Colombia. Los incumplimientos de las normas laborales por parte de los empleadores terminaron llevando las exigencias de las mujeres ante el juez constitucional, como una alternativa para lograr el cumplimiento de dichos derechos.

Desde muy temprano la Corte Constitucional asumió la revisión de los fallos de tutela, con lo cual los jueces de instancia conocieron los hechos por los que las mujeres embarazadas solicitaban el reintegro ante la presunta vulneración de la estabilidad reforzada por maternidad y sus efectos frente a las prestaciones por maternidad. La línea jurisprudencial de la Corte Constitucional, que resolvió el problema acerca de la procedibilidad de la acción de tutela para la protección de la estabilidad laboral reforzada por maternidad, tuvo como sentencia fundadora la T-527 de 1992^[18]. En esta decisión la Corte negó el amparo invocado por la accionante, quien solicitaba el reintegro en virtud de la protección al fuero reforzado de maternidad, por considerar que la tutela no era el único mecanismo de defensa judicial con el que contaba la accionante y que el derecho invocado, la protección y asistencia por embarazo y parto, no era un derecho fundamental, sino un derecho prestacional, económico, social y cultural. Vale recordar que durante este periodo la Corte otorgaba protección a derechos fundamentales por ubicación. Aquellos que no estaban en el título correspondiente a los derechos fundamentales no eran susceptibles de protección mediante acción de tutela. Esta tesis se mantuvo desde 1992 a 1997. Después la Corte abandonó esta tesis y optó por garantizar los derechos de las mujeres trabajadoras en gestación. El cambio de precedente se configuró en tres momentos hito de la siguiente forma:

La protección a la maternidad en virtud del principio de no discriminación

La Sentencia T-373 de 1998 constituye una sentencia hito en el desarrollo de esta línea; luego de haber negado el amparo por considerar que la tutela no era procedente, pues el derecho invocado no formaba parte de la

18 C. Const., Sent. T-527, sep. 18/92. M. P. Fabio Morón Díaz.

lista que pudiera protegerse mediante este mecanismo y porque la accionante contaba con otro mecanismo de defensa judicial, la Corte abandonó estas razones de la decisión y optó por amparar el derecho, ya que el empleador, conociendo el estado de embarazo de la trabajadora, dio por terminado o por no renovado el contrato sin cumplir los requisitos legales; es decir, sin que hubiera una justa causa de terminación del contrato ni la autorización del Ministerio de la Protección Social y ya que el despido afectaba el mínimo vital de la trabajadora. Este cambio jurisprudencial se justificó con el argumento de que los derechos fundamentales no son solo aquellos que por ubicación ha fijado el constituyente:

la clasificación entre derechos de libertad y derechos de prestación no es, en sí misma, adecuada para definir si un derecho constitucional es fundamental. En efecto, existen derechos fundamentales que necesariamente exigen, para su vigencia, erogaciones públicas, como el derecho a la asistencia letrada, el derecho a la educación básica o el núcleo esencial del derecho de acceso a la justicia. En este sentido, mal puede afirmarse que el hecho de que la protección de un determinado derecho implique un costo público o privado inmediatamente le resta el carácter de derecho fundamental.¹⁹

El cambio de jurisprudencia recoge los argumentos de la Sentencia C-470 de 1997, en la cual la Corte indica que “el derecho a no ser discriminada a causa del embarazo se deriva del derecho fundamental a la no discriminación por razón de género, consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política”²⁰.

Para la Corte, dado que la acción de tutela tiene un periodo probatorio muy corto, fue necesario fijar la subregla que precisaba el conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora por parte del empleador, de tal forma que cuando se probara que el empleador, conociendo el estado de embarazo de la trabajadora, había desconocido la estabilidad reforzada por maternidad, se tenía como probado que el empleador había violado el principio de no discriminación.

En este escenario se configuró como tesis fuerte la protección a los derechos de libertad e igualdad formal ante la ley, postura coherente con una Corte que en otros aspectos incluyó la garantía a los derechos por vía de conexión con los derechos fundamentales por ubicación. En todo caso, no leemos en ello a una Corte que haga un gran desarrollo de derechos sociales en favor de las mujeres gestantes, pues si bien reconoce que el carácter prestacional del derecho cuyo amparo se invoca no elimina la viabilidad de la protección mediante la acción de tutela, sí condiciona el

19 C. Const., Sent. T-373, jul. 22/92. M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

20 C. Const., Sent. C-470, sep. 25/97. M. P. Alejandro Martínez Caballero.

amparo al conocimiento por parte del empleador del estado de gestación, con las dificultades probatorias que esto podría acarrear. De allí que este grupo de decisiones muestra más bien la reivindicación de la igualdad formal ante la ley, que se encuentra vulnerada cuando existe sospecha de discriminación, en este caso, hacia las mujeres trabajadoras debido a la maternidad.

Protección a la maternidad como derecho social que se deriva del principio de solidaridad

Distinto fue lo que sucedió en el cambio de precedente del 2008. La Corte propuso la interpretación de que la maternidad está constitucionalmente protegida de forma autónoma, por lo cual basta con que una mujer gestante se encuentre trabajando para que se active el fuero laboral de maternidad. En esta decisión encontramos dos elementos que motivan la decisión: uno fáctico, la Corte valora las dificultades que han tenido las mujeres para probar que han notificado al empleador o que este conocía el estado de embarazo, y otro desde el discurso de los derechos, al reforzar el desarrollo de la tesis de los derechos sociales fundamentales. Desde ahí la protección a la maternidad ya no se justifica únicamente en el principio de no discriminación, sino que pasa a garantizarse el derecho de las mujeres en gestación de contar con la garantía de un lugar de trabajo que asegure su mínimo vital, máxime cuando la pérdida del trabajo pone en riesgo este derecho para ella y su familia. Esta garantía debe darse aunque el empleador no conozca el estado de embarazo. Para la Corte: “una interpretación demasiado restrictiva de esta exigencia deriva en que el amparo que la Constitución y el derecho internacional de los derechos humanos ordenan conferir a la mujer trabajadora en estado de gravidez con frecuencia únicamente se otorga cuando se ha constatado que la mujer ha sido despedida por causa o con ocasión del embarazo”²¹.

La idea de solidaridad se materializa en que la mujer en gestación es la parte más débil de la relación laboral y la exigencia del conocimiento del empleador imposibilita el acceso al disfrute del derecho a la estabilidad reforzada.

En el 2013 la Corte decidió unificar las reglas para la garantía del derecho a la estabilidad reforzada por maternidad y el alcance de las órdenes para su protección, pues pese a que se había reiterado que el conocimiento del embarazo no era condición necesaria para que se configurara la protección a la maternidad, la forma como se amparaba el derecho y las órdenes emitidas por el juez constitucional variaban en los distintos supuestos de hecho.

21 C. Const., Sent. T-095, feb. 7/08. M. P. Humberto Antonio Sierra Porto.

Para la Corte, el amparo procedía

cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: (a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, (b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación.²²

La Corte determinó que en los casos en los que el empleador conocía sobre el embarazo de la trabajadora se daba origen a una protección integral y completa, pues el despido se consideraba un acto de discriminación hacia la mujer, y en los casos en que no se acreditaba el conocimiento del estado de gestación de la trabajadora por parte del empleador se “dará lugar a una protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido”²³.

La Corte estableció que el alcance de la protección débil frente al desconocimiento del estado de gestación de la trabajadora daba lugar a distintos escenarios dependiendo del tipo de relación laboral:

- En los casos en que se invoque una justa causa de terminación del contrato distinta a la terminación por cumplimiento del plazo o finalización de obra, “solo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación”²⁴. La discusión sobre la continuidad del contrato o no se debe surtir ante el juez laboral. El fundamento de esta protección “es el principio de solidaridad y la consecuente protección objetiva constitucional de las mujeres embarazadas”²⁵.
- En los casos en que el empleador no invoque justa causa de terminación del contrato, o que la desvinculación se produzca antes de la culminación de la obra o de la terminación del contrato a término fijo, sin alegar justa causa, la protección consistiría en el reconocimiento de las cotizaciones de seguridad social durante el periodo de gestación y la definición del reintegro de la trabajadora sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral se mantienen, decisión que puede tomar el juez de tutela. “En esta

22 C. Const., Sent. SU-070, feb. 2/13. M. P. Alexei Julio Estrada.

23 *Ibid.*

24 *Ibid.*

25 *Ibid.*

hipótesis, debe ordenarse el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cuales serán compensados con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa”²⁶.

El desmonte de la solidaridad en favor de la libertad contractual y de mercado

El actual balance jurisprudencial modificó el escenario precedente al señalar que la protección a la maternidad se activa siempre que se pruebe o surja la duda de que el despido configura un hecho de discriminación en virtud del conocimiento del empleador del estado de embarazo. La modificación del precedente está marcada por el hecho de que “el empleador no debe sufragar ni las cotizaciones requeridas para el reconocimiento de la licencia de maternidad, ni la totalidad de dicha prestación económica cuando desvincula a una trabajadora embarazada sin conocer de su estado de gestación”²⁷. La vuelta a la prevalencia del principio de no discriminación y el abandono del principio de solidaridad de la Corte está marcado por los siguientes argumentos:

1. La protección legal a la maternidad genera sobrecostos al empleador que configuran una penalidad por maternidad que causa mayor discriminación a las mujeres, pues el empleador prefiere no contratarlas. Esta situación es valorada por la Corte como un desdibujamiento de la acción afirmativa prevista en favor de las mujeres y la convierte en una acción a favor de la familia:

la regla jurisprudencial objeto de modificación impone una obligación desproporcionada para el empleador cuando no existe discriminación de su parte, pues cuando es claro que el motivo del despido no tuvo que ver con el estado de embarazo de la trabajadora, es decir, no se fundó en un trato ilegítimo derivado del ejercicio de la función reproductiva de las mujeres, no es posible imponer cargas económicas por haber actuado dentro del margen de apreciación del trabajo que tiene el empleador.²⁸

2. Para la Corte la estabilidad laboral y la licencia de maternidad, aunque estén relacionadas, son distintas. No se le puede cargar al empleador el costo de las prestaciones por maternidad: “el deber de garantía asistencial consistente en el pago de un subsidio alimentario está a cargo del Estado. No obstante, la regla jurisprudencial

26 *Ibid.*

27 C. Const., Sent. SU-075, jul. 24/18. M. P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

28 *Ibid.*

objeto de modificación ha desplazado tal obligación para ponerla a cargo del empleador”²⁹.

Imponer las cargas económicas por maternidad al empleador, sostiene la Corte, hace que “el costo de la labor femenina sea mayor respecto a la del hombre (y no propiamente porque se remunere mejor) y genera que el mercado laboral prefiera el trabajo de los hombres por encima del de las mujeres en edad reproductiva”³⁰.

La Corte sustenta su argumento en la interpretación que hace de distintos estudios, en los cuales se valora la penalización por maternidad en el trabajo, para concluir que las medidas que afectan desproporcionadamente a los empleadores con fundamento en el principio de solidaridad, sin prevenir la discriminación, generan un desincentivo a la contratación de mujeres en edad reproductiva.

Para la Corte, “la obligación de asumir el pago de las cotizaciones en seguridad social impone una carga económica desproporcionada para el empleador, toda vez que la desvinculación de la trabajadora no responde a su estado de gravidez, sino al ejercicio de su libertad contractual”³¹.

Desde aquí, si el empleador no conocía el estado de embarazo, es deber del Estado cubrir las prestaciones de seguridad social y no del empleador.

La crítica a la justificación de la Corte para eliminar la subregla: el desconocimiento de la eficiencia de la igualdad frente al influjo de la racionalidad económica

La decisión del 2018 encuentra dos epicentros de críticas, el primero tiene que ver con el uso equivocado de ciertos argumentos de contenido económico para sustentar el desmonte del estándar de protección, y el segundo tiene que ver con la racionalidad económica que termina imponiéndose sobre el discurso de la solidaridad.

El primer grupo de críticas se expuso en la propia Corte, con los salvamentos de voto. Fue el caso de la magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado, quien consideró que la regla de protección débil, que obligaba al pago de las cotizaciones a la seguridad social, con el fin de garantizar las prestaciones a cargo del sistema de seguridad social, tenía como fundamento el principio de solidaridad, así como

29 *Ibid.*

30 *Ibid.*

31 *Ibid.*

la función social que tiene la propiedad privada, a lo que añado que la libertad de empresa no puede oponerse al derecho del trabajo en condiciones dignas y justas, como presupuesto del Estado social, pues si bien es permitido en nuestro ordenamiento jurídico el enriquecimiento con el trabajo de otros, esto implica un deber correlativo de respeto por los derechos fundamentales de las y los trabajadores que, en este específico aspecto, son los de la protección a la maternidad, en todas las dimensiones que contiene.³²

Para la magistrada eliminarla constituye un retroceso.

En el mismo sentido se pronunció la magistrada Diana Fajardo Rivera, quien también se separó de la mayoría y estimó que la decisión de la Corte estaba basada en argumentos que no constituían razones suficientes y que en las consideraciones se incurría en varios errores argumentativos, pues la mayoría no lograba sustentar la relación entre la obligación de asegurar la protección débil por maternidad y la discriminación laboral de las mujeres. Para la magistrada, la Corte usó de forma antitécnica ciertos conceptos económicos, que pretendió proponer como razones para justificar el cambio de precedente. Desde nuestra perspectiva, algunas de las premisas de la Corte no sustentan las conclusiones a las que quiso llegar.

El llamado de atención de la magistrada Fajardo también ha sido asumido en otras discusiones teóricas. Así lo expone Pazos³³, para quien existen errores argumentativos al considerar que ciertos índices son suficientes para alcanzar la igualdad o comprender la desigualdad. Es lo que sucede con valores como el producto interno bruto (PIB), que es tomado como un indicador de desarrollo económico, pero que es altamente cuestionado ante la necesidad de fijar la atención en índices de bienestar más que en índices de producción, y romper con la idea de que la igualdad es incompatible con la eficiencia. En este sentido Pazos ha recalcado que “lo que define a una sociedad democrática es que la actuación pública debe estar al servicio de toda la población y no en beneficio de unos pocos. De ahí se deduce, por pura definición, que el objetivo de la equidad es el mismo que el de la eficiencia: maximizar el bienestar social”³⁴. La autora defiende la tesis de que la igualdad es eficiente en términos económicos y su contrario es altamente ineficiente y conduce a una sociedad económicamente insostenible.

Para acercarnos al segundo epicentro de críticas es necesario indagar acerca de qué nociones subyacen al pronunciamiento de la Corte que desmonta el argumento de la solidaridad para privilegiar la igualdad y la lucha contra la discriminación. Es posible que estemos frente al influjo del neoliberalismo como una especie de racionalidad económica que afecta

32 *Ibid.*

33 Pazos, *Desiguales por ley*.

34 *Ibid.*, 42.

todas las esferas de la vida social y no al neoliberalismo en sentido “clásico” únicamente. Si bien es cierto que el neoliberalismo tiene diferentes versiones, también lo es que “las políticas públicas que se diseñan a partir de este análisis teórico no se aplican en el vacío, estas políticas entran a contextos específicos donde podrán desplazar, reconfigurar, debilitar o fortalecer arreglos institucionales, sociales y económicos existentes”³⁵. Lo mismo sucede en el campo de las decisiones judiciales; el neoliberalismo en cualquiera de sus acepciones ha terminado por condicionar la forma como deciden los jueces.

Las feministas han protagonizado fuertes críticas al neoliberalismo, por ejemplo, desde el feminismo social muestran las condiciones deplorables de las mujeres en el trabajo y las dificultades que tienen para acceder al mercado laboral, en buena parte porque las mujeres siguen encargándose del trabajo reproductivo. Por otra parte, las feministas liberales consideran que el neoliberalismo no cumple su promesa de seguir los principios liberales y no ha logrado la promoción de la igualdad y la eliminación de la discriminación, lo cual explica el porqué de las dificultades de las mujeres para acceder al mundo laboral³⁶.

La decisión de la Corte que elimina la solidaridad en pro de la libertad contractual del empleador puede leerse desde la crítica de Brown, quien muestra cómo en el neoliberalismo las personas desaparecen y se amalgaman en un todo que orbita alrededor del capital. “El sujeto pierde sus atributos, pues lo que prima es la racionalidad económica. Un sujeto que no cumpla con su rol de *homo economicus* es irrelevante y puede prescindirse de él en cualquier momento”³⁷.

La sentencia del 2018 puede verse a la luz de lo que Brown asegura con respecto al papel de la ley en la inclusión del neoliberalismo: “la ley y el razonamiento legal no solo dan forma a lo económico, sino que economizan prácticas y esferas nuevas. En este sentido, la ley se convierte en un medio para diseminar la racionalidad neoliberal más allá de la economía, incluidos los elementos constitutivos de la vida democrática”³⁸.

Así, la decisión puede entenderse, a partir de lo que Brown³⁹ considera, como una especie de “razón jurídica neoliberal”, en la cual el derecho termina redefiniendo el discurso de los derechos, la noción de ciudadanía y la democracia misma, en virtud de la racionalidad económica. Cuando se advierte que es necesario tener en cuenta los costos económicos de

35 Helena Alviar e Isabel Cristina Jaramillo, *Feminismo y crítica jurídica: El análisis distributivo como alternativa crítica al legalismo liberal* (Bogotá: Siglo del Hombre Editores y Ediciones Uniandes, 2012), 87.

36 *Ibid.*, 105.

37 Pabón, Aguirre y Botero, “Transformaciones de la educación”, 215.

38 Brown, *El pueblo sin atributos*, 121.

39 *Ibid.*

las decisiones, esto no implica que el coste económico deba ser el único argumento que debe tenerse en cuenta para inclinar la balanza de la justicia; sin embargo, la razón jurídica neoliberal parece que opera en dicha dimensión.

A modo de conclusión

¿Qué esperamos de los jueces constitucionales? ¿De qué forma se debe reconfigurar el debate luego de que el juez constitucional se ha investido de una racionalidad jurídica neoliberal? Se ha observado que la relación entre derecho y mujeres sigue siendo problemática; pese a que existen reformas legales, estas tienden a favorecer estereotipos o desatienden injusticias, ya no solo de reconocimiento, sino que, además, han vuelto a dejar de lado la necesidad de romper injusticias de distribución.

Las variaciones en la jurisprudencia constitucional muestran, en su primera enunciación, una argumentación garantista, una apuesta por la igualdad, ante la prohibición de no discriminar a las mujeres trabajadoras en gestación. Esta respuesta seguiría la línea de los liberales intervencionistas, para quienes las diferencias salariales o de acceso al mundo laboral en el caso de las mujeres son un efecto de la discriminación por razones de género.

El siguiente viraje incluye una nueva interpretación de los derechos, que está en clave de derechos sociales, económicos y culturales, y marca un giro hacia la solidaridad como principio que refuerza la protección a la maternidad. Este giró se comprende a partir de lo descrito por Alviar y Jaramillo⁴⁰, quienes consideran que después de los años noventa se vivió un momento posneoliberal, caracterizado por las ganancias legislativas en materia de protección a los derechos de las mujeres, que incluían la igualdad formal con incidencia en materia laboral, la inclusión legislativa del tema de las violencias de género, la garantía del acceso al poder para las mujeres, mediante leyes de cuotas y las acciones especiales para las mujeres más vulnerables. Estas medidas han sido objeto de críticas desde el punto de vista de las feministas, quienes consideran que estas terminan reforzando estereotipos y roles de género tradicionales⁴¹. Un ejemplo de ello, en Colombia, es el aumento en el tiempo de la licencia de maternidad, que, si bien favorece a las mujeres que tienen hijos, refuerza su rol de cuidadoras universales. La crítica a estas medidas desde la visión de Alviar y Jaramillo apuntan a otro elemento de reflexión: el análisis

40 Alviar y Jaramillo, *Feminismo y crítica jurídica*.

41 *Ibid.*, 107.

distributivo, que analiza el problema como “el producto de la interacción entre diversos regímenes jurídicos y normas culturales”⁴².

Pese a este desarrollo, en su tercer viraje, la Corte Constitucional abandona la tesis de la solidaridad y sustenta su argumento en su interpretación de distintos estudios en los cuales se valora que las medidas afirmativas aumentan la penalización por maternidad en el trabajo. Con base en estos argumentos, la Corte concluye que las medidas evaluadas afectan desproporcionadamente a los empleadores, sin eliminar la discriminación, lo que genera un desincentivo a la contratación de mujeres en edad reproductiva. Este argumento podría considerarse, desde la teoría, una apuesta por el reconocimiento, pues valora que la ley por sí sola no corrige injusticias de distribución y llamaría la atención en la necesidad de proponer medidas que se ocupen del reconocimiento. Sin embargo, la decisión de la Corte no hace nada por aminorar las injusticias de reconocimiento y en su lugar elimina el mandato en favor de la distribución; es decir, deja a las mujeres sin el pan en un escenario en el que de por sí ya no tenían reconocimiento. Vale recordar que eliminar injusticias de reconocimiento requiere la aceptación de la diferencia, eliminar estereotipos y desestructurar expectativas de rol, de tal forma que “la integración en la mayoría o la asimilación de las normas culturales dominantes no sea ya el precio de un respeto igual”⁴³.

Brown cuestiona:

¿Cómo, no obstante, el asalto legal a las solidaridades sociales y a las identidades se une en sus efectos con aquellos de la gobernanza neoliberal para reemplazar dichas identidades con la del capital humano? ¿Cómo la ley neoliberal no solo disminuye las organizaciones y las energías democráticas, sino que elimina a los sujetos democráticos y sus instrumentos de poder?⁴⁴

Pues bien, la racionalidad neoliberal que asiste a la Corte en su reciente balance jurisprudencial pone a las mujeres en una situación aún más precaria, pues las deja sin la satisfacción de necesidades básicas, lo cual las aleja cada vez más del ejercicio de la ciudadanía; es decir, lejos de la representación.

Los argumentos económicos que la Corte esgrime y su afán de protección para las mujeres trabajadoras terminan generando mayor desprotección, como se describe en el apartado del relato de Borges, expuesto por la magistrada Fajardo para referirse al fallo: “La mamá ‘Pelicano’ —similar

42 *Ibid.*, 110.

43 Nancy Fraser, “La justicia social en la era de la política de la identidad: Redistribución, reconocimiento y participación”, en *¿Redistribución o reconocimiento?: Un debate político-filosófico*, editado por Nancy Fraser y Axel Honneth (Madrid: Ediciones Moratta, 2006), 17.

44 Brown, *El pueblo sin atributos*, 13.

en el nombre al de la fauna real— besaba y acariciaba amorosamente a sus críos, con el noble objetivo de darles cariño y procurar su bienestar, pero su cortante pico y sus afiladas garras les producían a las criaturas heridas fatales y finalmente la muerte”⁴⁵.

Referencias

- Aguirre, Javier y Patricia Pabón. “La protección jurisprudencial a la maternidad en Colombia”. *Diálogo de saberes* 31, (2009): 263-282.
- Alviar, Helena e Isabel Cristina Jaramillo. *Feminismo y crítica jurídica: El análisis distributivo como alternativa crítica al legalismo liberal*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores y Ediciones Uniandes, 2012.
- Anderson, Bonnie y Judith Zinsser. *Historia de las mujeres: Una historia propia*. Barcelona: Ediciones Crítica, 2015.
- Arango, Luis, Francesa Castellani y Eduardo Lora (eds.). *Desempleo femenino en Colombia*. Bogotá: Banco de la República, 2016.
- Brown, Wendy. *El pueblo sin atributos: La secreta revolución del neoliberalismo*. Barcelona: Malpaso Ediciones, 2016.
- C. Const., Sent. C-470, sep. 25/97. M. P. Alejandro Martínez Caballero.
- C. Const., Sent. SU-070, feb. 2/13. M. P. Alexei Julio Estrada.
- C. Const., Sent. SU-075, jul. 24/18. M. P. Gloria Stella Ortiz Delgado.
- C. Const., Sent. T-095, feb. 7/08. M. P. Humberto Antonio Sierra Porto.
- C. Const., Sent. T-373, jul. 22/92. M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz.
- C. Const., Sent. T-527, sep.18/92. M. P. Fabio Morón Díaz.
- Fraser, Nancy. *Iustitia interrupta: Reflexiones críticas desde la posición postsocialista*. Bogotá: Siglo del Hombre, 1997.
- Fraser, Nancy. “La justicia social en la era de la política de la identidad: Redistribución, reconocimiento y participación”. En *¿Redistribución o reconocimiento?: Un debate político-filosófico*, editado por Nancy Fraser y Axel Honneth, 17-88. Madrid: Ediciones Moratta, 2006.
- Jaramillo, Isabel Cristina. “Estudio preliminar: La crítica feminista al derecho”. En *Género y teoría del derecho*, por Robin West, 27-66. Bogotá: Ediciones Uniandes, Siglo del Hombre e Instituto Pensar, 2000.
- López, María Teresa. “Justicia y cuidado”. En *El reto de la igualdad de género*, editado por Alicia Helda Pardo García, 238-257. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva, 2008.
- Molina, Cristina. “Contra el género y con el género: Crítica, deconstrucción, proliferación y resistencias del sujeto excéntrico”. En *El reto de la igualdad de género*, editado por Alicia Helda Pardo García, 259-272. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva, 2008.
- Molinos, Camila. “La ley de protección a la maternidad como incentivo de participación laboral femenina: El caso colombiano”. *Coyuntura económica: Investigación económica y social* XLII, n.º 1 (2012): 93-116.

45 C. Const., Sent. SU-075, jul. 24/18. M. P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

- Olarte, Liliana y Ximena Peña. "El efecto de la maternidad sobre los ingresos femeninos". *Ensayos sobre política económica* 28, n.º 63 (2010): 190-231.
- Pabón, Patricia, Javier Aguirre y Andrés Botero. "Transformaciones de la educación producto del influjo del modelo neoliberal: Escuela sin atributos y jurisprudencia constitucional colombiana". *Logos, ciencia & tecnología* 11, n.º 2 (2019): 213-226.
- Pazos, María. *Desiguales por ley: Las políticas públicas contra la igualdad de género*. Madrid: Ediciones Catarata, 2013.
- Pineda D., Javier A. y Omar Rodríguez Torres. "Trabajadoras del cuidado en la salud: crecimiento sin reconocimiento". En *Mucho camello, poco empleo: Por qué el trabajo de las mujeres en Colombia es escaso, desvalorado y mal remunerado*, editado por Laura Porras-Santanilla y Natalia Ramírez-Bustamante, 131-156. Bogotá: Ediciones Unian-des, 2021.
- Porras-Santanilla, Laura y Andrés Rodríguez-Morales. "'El papá de mi hijo es la calle': Conciliando el trabajo productivo y reproductivo en las calles de Bogotá". *cs, especial* (2019): 271-300.
- Ramírez-Bustamante, Natalia, Ana M. Tribín-Urbe y Carmiña O. Vargas. "Consecuencias indirectas de la legislación sobre licencias de maternidad en Colombia". *Reportes del emisor: Investigación e información económica* 214, (2017): 1-5.
- Tillman, Rachel. "Género e interdisciplinariedad: El rol constitutivo del género en la generación del conocimiento". *Temas socio jurídicos* 33, n.º 66 (2014): 16-31.



SHIRLEY

Buenaventura, Valle del Cauca

Fotografía Van Dyke Brown impresa sobre papel artesanal de plátano, chontaduro y damagua. Intervenida con dibujo, pigmentos naturales y óleo.
100 × 70 cm, 2019.

“Quiero que mi retrato refleje esa mujer luchadora, que refleje esa tenacidad, que refleje esa sencillez, esa humildad y alegría. Yo me identifico mucho con el mar; pero sobre todo con ese viento que cuando uno está en el mar le refresca. Entonces me identifico con las olas, las olitas del mar; el viento y las palmas”.

¿Quién protege más la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo? Análisis de la reciente jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional*

Andrés Rodríguez-Morales

* Para citar este capítulo: <http://dx.doi.org/10.15425/2017.386>.

Introducción

El objetivo del presente texto es demostrar que la jurisprudencia de la Corte Constitucional tiende a ser particularmente regresiva, mientras que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia revela tendencias progresistas, en el caso de las mujeres despedidas en estado de embarazo. Esta tesis es particularmente interesante, pues se opone a las concepciones tradicionales sobre el rol de ambas cortes. Por una parte, la Corte Constitucional colombiana es reconocida por la literatura académica como un tribunal progresista¹, mientras que, a pesar de la escasísima bibliografía disponible sobre el tema, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia es reconocida por ser conservadora y legitimadora “del *statu quo*”². Como se demostrará a lo largo de este capítulo, ambas generalizaciones son inaplicables en el escenario frecuentemente litigado, donde se discute si procede o no el reintegro de mujeres despedidas en estado de embarazo.

Para llevar a cabo ese objetivo, el texto se divide en cinco partes. En primer lugar, se hará análisis dinámico³ de las líneas jurisprudenciales

- 1 Manuel José Cepeda Espinosa, “Judicial Activism in a Violent Context: The Origin, Role, and Impact of the Colombian Constitutional Court”, *Washington University Global Studies Law Review* 4, (2004): 552-553; Manuel José Cepeda Espinosa y David Landau, *Colombian Constitutional Law: Leading Cases* (Nueva York: Oxford University Press, 2017), 651.
- 2 Laura Porras-Santanilla y Karen Caselles Hernández, “¿Puede el derecho hacer visible el trabajo invisible de las mujeres más pobres?: Una crítica a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia”, en *Crisis del Estado nación y de la concepción clásica de la soberanía*, editado por Manuel Alberto Restrepo Medina (Bogotá: Universidad del Rosario, 2019), 255; Natalia Ramírez-Bustamante, “¿Poder o desventaja? El derecho de las mujeres a no ser despedidas durante el embarazo: Análisis legislativo y jurisprudencial de la protección a la mujer durante el embarazo 1938-2008” (tesis de maestría, Universidad de los Andes, 2008), 69.
- 3 Consiste en “la determinación de la subregla jurisprudencial [en la que se] construye, para cada línea, una teoría jurídica integral (una narración) de las interrelaciones de varios pronunciamientos judiciales relevantes”. Véase Diego López Medina, *El derecho de los jueces* (Bogotá: Legis, 2006), 149-150.

de la Corte Suprema de Justicia (primera parte) y la Corte Constitucional (segunda parte) sobre la protección de la mujer despedida en estado de embarazo. Luego de ello, en tercer y cuarto lugar, se hará análisis estático⁴ de dos fallos recientes que hacen evidente el cambio de posición de ambas cortes frente al tema: el fallo SL1319 del 2018 de la Corte Suprema de Justicia, que contiene una interpretación progresista que protege a la mujer aforada, y la Sentencia SU-075 del 2018 de la Corte Constitucional, que modificó, en contra de la protección a la mujer, la línea jurisprudencial vigente. Por último, se presentarán las conclusiones.

A lo largo del capítulo se plantearán distintas hipótesis para explicar el origen de las posturas y de los cambios jurisprudenciales. Con respecto a la Corte Suprema de Justicia se sugiere que la forma de elección de los magistrados estabilizó el precedente, hasta que recientemente fue impactado por un proceso de constitucionalización tardío⁵. Por el contrario, el rol que se le atribuía al juez constitucional en el denominado “constitucionalismo social latinoamericano”⁶ ha entrado en declive, lo cual ha modificado la expectativa frente al perfil y la trayectoria de quienes quieren llegar a ser magistrados de la Corte Constitucional⁷. Asimismo, se argumenta que la participación de las mujeres en las salas de decisión no ha tenido un impacto necesariamente positivo en la jurisprudencia que se analiza⁸.

Análisis dinámico de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia sobre el despido de las mujeres en estado de gravidez⁹

A pesar de que el fuero de maternidad se consagró en la legislación desde la expedición del primer Código Sustantivo del Trabajo, los primeros debates jurisprudenciales se originaron en el año de 1967¹⁰. Tanto el Código

4 López Medina, *El derecho*, 193-264.

5 Porras-Santanilla y Caselles Hernández, “¿Puede el derecho?”; Juan Jacobo Calderón Villegas, *La constitucionalización del derecho privado: La verdadera historia del impacto constitucional en Colombia*, 2.ª ed. (Bogotá: Universidad de los Andes, Universidad del Rosario y Temis, 2017).

6 Mauricio García Villegas y Rodrigo Uprimny Yepes, “Corte Constitucional y emancipación social en Colombia”, en *Emancipación social y violencia en Colombia*, editado por Mauricio García Villegas y Boaventura de Sousa Santos (Bogotá: Editorial Norma, 2004), 255-288.

7 Sandra Botero, “Agents of Neoliberalism? High Courts, Legal Preferences, and Rights in Latin America”, en *Latin America since the Left Turn*, editado por Tulia G. Falletti y Emilio A. Parrado (Filadelfia: Penn, 2017), 214-240.

8 Kate Malleson, “Justifying Gender Equality on the Bench: Why Difference Won’t Do”, *Feminist Legal Studies* 11, (2003): 1-24.

9 El análisis se hará a partir del ámbito de la validez, sin desconocer los serios problemas de su eficacia. Para dimensionar la complejidad de estos véase Laura Porras-Santanilla, “The Limits of State Labour Law: It’s Inability to Protect the Working Poor in Bogotá”, *Revista de antropología y sociología: Virajes* 20, n.º 2 (2018): 13-34.

10 Ramírez-Bustamante, “¿Poder o desventaja?”, 82-85.

Sustantivo del Trabajo como la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia diferenciaban entre el despido durante el embarazo, cuya consecuencia jurídica era la indemnización con sesenta días de salario, y el despido durante la licencia de maternidad, cuya consecuencia era la nulidad del despido más la indemnización¹¹.

Entre 1967 y 1991, la Corte Suprema de Justicia realizó interpretaciones restrictivas que dificultaban la protección de los derechos de las mujeres en estado de embarazo. En concreto, estableció que la protección requería la notificación del embarazo al empleador, pese a que el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo no hacía mención de ello¹². Asimismo, estableció que la notificación debía estar acompañada de un certificado médico, puesto que el hecho notorio del vientre era insuficiente para demostrar el estado de gravidez¹³.

Una hipótesis posible que puede explicar por qué la Corte Suprema de Justicia asumió interpretaciones restrictivas tiene que ver con el sistema de elección de sus magistrados. Como lo sugieren Porras-Santanilla y Caselles¹⁴, cuando se creó la Sala de Casación Laboral en 1957, se eligieron únicamente a magistrados que representaban al Gobierno y a los empleadores, excluyendo a los trabajadores (a diferencia de la Organización Internacional del Trabajo [OIT] y del anterior Tribunal Supremo del Trabajo). Se estableció, además, que los magistrados tendrían periodos vitalicios y que sus sucesores serían nominados y elegidos mediante el método de la cooptación; es decir, por parte de la misma Corte Suprema de Justicia. Por lo tanto, entre 1957 y 1991, la jurisprudencia de la Sala Laboral se consolidó y decantó “en torno a posturas conservadoras propatronales, con algunos matices, pero en todo caso con un alcance poco protector del trabajo subordinado”¹⁵.

En los años siguientes a la expedición de la Constitución de 1991, las posturas jurisprudenciales de la Corte Suprema de Justicia siguieron siendo regresivas. La Sala de Casación estableció, en primer lugar, que cuando la terminación de la relación laboral se causara por la supresión de cargos públicos, la protección no era aplicable; en segundo lugar, se negó a acatar la interpretación de la Sentencia C-470 de 1997, que declaró inconstitucional la diferenciación entre el despido durante el embarazo y durante la licencia de maternidad y estableció que en ambos casos procedía el reintegro, y en tercer lugar, sostuvo que era eficaz la no renovación del contrato de trabajo a término fijo cuando la mujer estaba en estado de

11 Julieta Lemaitre Ripoll, “Alcances de la reforma legal: La prohibición de despido a la mujer embarazada en Colombia”, en *Más allá del derecho: Justicia y género en América Latina*, editado por Luisa Cabal y Cristina Motta (Bogotá: Universidad de los Andes, 2005), 234; Ramírez-Bustamante, “¿Poder o desventaja?”, 61-63.

12 Ramírez-Bustamante, “¿Poder o desventaja?”, 70-77.

13 *Ibid.*, 82-85.

14 Porras-Santanilla y Caselles Hernández, “¿Puede el derecho?”, 255.

15 *Ibid.*

embarazo¹⁶. La Corte Suprema de Justicia mantuvo esta última diferenciación hasta el 2011¹⁷.

Con la Constitución de 1991 se conservó el sistema de cooptación, aunque con algunos cambios¹⁸. Además, según Porras-Santanilla y Caselles se mantuvo

una tradición (no escrita) [en la que] son los magistrados auxiliares quienes tienen mayor posibilidad de ser elegidos titulares. Dicha tradición ha sido determinante para mantener una jurisdicción del trabajo conservadora, pues para [que estos magistrados sean] elegidos, existe cierto consenso en torno a que deben mantener el precedente, y con ello continúan reproduciendo, en mayor o menor medida, las falencias en torno a los derechos sociales.¹⁹

Sin embargo, hubo un momento hito en la evolución de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia luego de la expedición de la Sentencia SU-070 del 2013 por parte de la Corte Constitucional, pues basándose en dicho fallo la Sala de Casación modificó varias subreglas jurisprudenciales. En concreto, en la Sentencia SL3535 del 2015, la Sala de Casación confirmó su subregla²⁰. En ese mismo año, en la Sentencia SL4791 del 2015, la Corte Suprema de Justicia decidió modificar su jurisprudencia sobre la no renovación de contratos de trabajo a término fijo cuando la trabajadora se encuentra en estado de embarazo, y ordenó prolongar el contrato de trabajo hasta el fin de la licencia de maternidad²¹. Estos últimos fallos pueden considerarse producto de un proceso de constitucionalización tardío.

Como lo explica Calderón Villegas, la constitucionalización es “un proceso en virtud del cual las categorías y la jurisprudencia constitucionales inciden, de diferentes formas y diversos grados, en la forma en la que resuelven conflictos”²². En efecto, la Corte Suprema de Justicia pasó de no aplicar una sentencia de constitucionalidad (como se mencionó antes), a adoptar las subreglas establecidas por la Corte Constitucional. La figura 1 sintetiza lo expuesto en esta sección sobre la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

16 Ramírez-Bustamante, “¿Poder o desventaja?”, 87-98.

17 csj, Cas. Laboral, Sent. ago. 30/2011, Rad. 40283, M. P. Carlos Ernesto Molina Monsalve.

18 El periodo de los magistrados se limitó a ocho años. Además, la nominación de los candidatos pasó al Consejo Superior de la Judicatura, el cual debe elaborar una lista con los candidatos aptos para ocupar el cargo, pese a que no existen criterios públicos para la conformación de estas.

19 Porras-Santanilla y Caselles Hernández, “¿Puede el derecho?”, 256.

20 csj, Cas. Laboral, Sent. mar. 25/2015, SL3335-2015, MM. PP. Ely del Pilar Cuello Calderón y Rigoberto Echeverri Bueno.

21 csj, Cas. Laboral, Sent. abr. 25/2015, SL4791-2015, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

22 Aunque la construcción teórica de Calderón es sobre la constitucionalización del derecho privado, aquí se retoma, *mutatis mutandis*, para el derecho laboral en lo pertinente, sin olvidar nunca que el derecho del trabajo es un derecho público. Véase Calderón Villegas, *La constitucionalización del derecho*, 28.

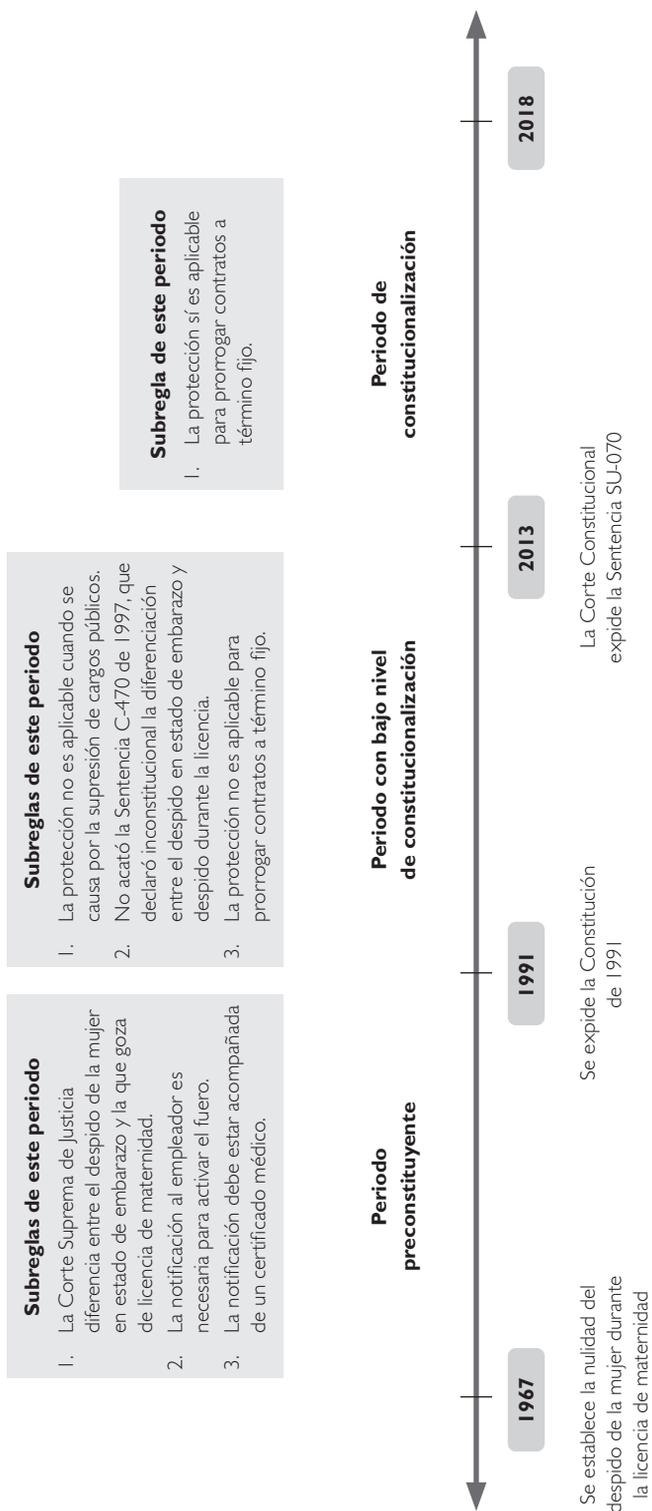


FIGURA 1

Subreglas de la Corte Suprema de Justicia con respecto al despido de la mujer embarazada entre 1967 y el 2018

Fuente: Elaboración propia.

No quisiera terminar este apartado sin dejar claro que los cambios jurisprudenciales son mucho más difíciles de lograr en la Corte Suprema de Justicia que en la Corte Constitucional. A la Corte Constitucional le basta con elegir una tutela con hechos jurídicamente relevantes similares. Esta tarea no es difícil. Solo durante el 2019, la Corte Constitucional recibió más de 620 000 tutelas²³. Si se considera que el año tiene 240 días hábiles, debe estudiar 2583 al día. Con este volumen tan alto, es casi imposible no contar con al menos una tutela para seleccionar que tenga los mismos hechos jurídicamente relevantes de otra. En cambio, debido a la rigurosidad procesal del recurso extraordinario de casación, su carácter conservador²⁴ y la cuantía del interés jurídico (más de 120 SMMLV), es mucho más difícil que un caso similar llegue a la Corte Suprema de Justicia y que la jurisprudencia pueda cambiar.

La protección de las mujeres en estado de embarazo: análisis dinámico de la jurisprudencia constitucional de 1991 al 2018^[25]

La primera vez que la Corte Constitucional conoció un caso sobre despido de mujeres en estado de embarazo consideró que la tutela era improcedente por la existencia de otros medios judiciales²⁶. Sin embargo, desde el segundo caso la Corte Constitucional modificó la subregla vigente y declaró que la tutela era procedente²⁷. Desde 1996 empezó un periodo inicial en la protección de derechos de las trabajadoras en estado de embarazo, como

- 23 Corte Constitucional, "Cifras gestión judicial 2019", video de YouTube, 7 de febrero del 2020, <http://t.ly/WgS8>.
- 24 Jorge González Jácome, "La casación como forma de centralización del poder: Una mirada histórica", *Revista de derecho público* 2, (2007): 2-22.
- 25 Aclaro que el análisis en este apartado se hará a partir del ámbito de la validez. Soy consciente de los profundos problemas de acceso de las poblaciones más vulnerables a la justicia constitucional. Véanse Laura Porras-Santanilla, "Viviendo del rebusque: A Study of How Law Affects Street *Rebuscadores* in Bogotá" (tesis de doctorado, Universidad de Ottawa, 2018); Lemaitre, "Alcances de la reforma"; Natalia Ramírez-Bustamante, "A mí me gustaría, pero en mis condiciones no puedo: Maternidad, discriminación y exclusión en el mercado laboral colombiano", *cs, especial* (2019): 241-270.
- 26 C. Const., Sent. T-527, sep. 18/92, M. P. Fabio Morón Díaz. Esta expresión se refiere a una evaluación del principio de subsidiariedad de la acción de tutela. El artículo 86 de la Constitución establece que la acción es procedente cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, a menos que exista un perjuicio irremediable. Esto se debe a que la tutela no busca desplazar los procedimientos ordinarios. No obstante, la Corte ha establecido que en los casos en los cuales "existe una amenaza de que ocurra un daño grave, inminente, frente al que se requieren medidas urgentes e impostergables de protección. Aquí la tutela procede transitoriamente. La clave de este supuesto se encuentra en que, como el mecanismo no ha sido descartado, el juez de tutela opera como un 'parche', evitando que se configure el daño sin remedio, pero preservando la competencia del juez natural del proceso para decir la última palabra sobre el asunto". Véase Luis Manuel Castro Novoa y César Carvajal Santoyo, *Acciones constitucionales: Módulos de formación dirigida. Módulo 1: Acción de tutela* (Bogotá: Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, 2017), 49-50.
- 27 C. Const., Sent. T-311, jul. 15/96, M. P. José Gregorio Hernández Galindo.

mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable²⁸. Luego de un lapso de fallos meramente reiterativos²⁹, la Corte Constitucional profirió la Sentencia C-470 en 1997, en la cual se estudió la constitucionalidad del numeral tercero del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo que establecía la diferenciación entre el despido durante el embarazo (cuya consecuencia jurídica era la indemnización con sesenta días de salario), y el despido durante la licencia de maternidad (cuya consecuencia era la nulidad del despido más la indemnización). La Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada de la norma, en el entendido que el despido de la mujer en estado de embarazo es ineficaz, pues a su juicio la norma consagra un fuero de maternidad que implica la estabilidad laboral reforzada.

El fallo C-470 de 1997³⁰ creó múltiples escenarios constitucionales en un periodo denominado de expansión, comprendido entre 1997 y el 2013. Durante estos años, la Corte Constitucional emitió varios fallos en los que resolvió problemas jurídicos derivados de su propia sentencia de constitucionalidad. La Corte discutió, por ejemplo:

1. Los criterios que se deberían tener en cuenta para evaluar si el despido fue a causa del embarazo.
2. El tipo de protección que recibirían las mujeres vinculadas mediante contrato a término fijo³¹.
3. La procedibilidad de la acción de tutela para solicitar el pago de licencia de maternidad.
4. Si al juez de tutela le correspondía comprobar o no la existencia del contrato de trabajo o la existencia de una justa causa.
5. Si la protección era aplicable para trabajadoras de empresas de servicios temporales cuando la labor contratada por la empresa hubiera finalizado.
6. Si la protección era aplicable a las trabajadoras vinculadas mediante contrato de prestación de servicios.
7. Por último, qué tipo de protección procedía en caso de que el empleador no supiera que la trabajadora estaba embarazada³². Este último será el problema jurídico que se analizará a fondo en lo que resta de esta sección.

28 Ramírez-Bustamante, "¿Poder o desventaja?", 114-118.

29 "Son aquellas que se ven a sí mismas como puras y simples aplicaciones a un caso nuevo del principio o ratio, contenido anterior. Con este tipo de sentencias los jueces descargan su deber de obediencia al precedente". Véase López Medina, *El derecho*, 166-167.

30 C. Const., Sent. C-470, sep. 25/97, M. P. Alejandro Martínez Caballero.

31 Este tema ha sido ampliamente discutido en la jurisprudencia constitucional. Véase Christian David Rivera Aguirre, "La protección de la estabilidad reforzada de la mujer en estado de embarazo: Análisis jurisprudencial del fuero de maternidad en los contratos a término fijo", *Revista CES: Derecho* 1, (2014): 106-119.

32 C. Const., Sent. SU-070, feb. 13/13, M. P. Alexei Julio Estrada.

Desde sus primeros fallos la Corte Constitucional estableció que era necesario que la trabajadora notificara al empleador de su embarazo para que se activara el fuero, a menos que se tratara de un hecho notorio³³. Sin embargo, en la Sentencia T-095 del 2008^[34] la Corte modificó el precedente ordenando la protección a todas las mujeres sin importar si le habían notificado a su empleador su estado de embarazo.

Luego de este fallo se presentaron algunas contradicciones jurisprudenciales³⁵, por lo que la Corte decidió unificar su jurisprudencia con la Sentencia SU-070 del 2013, con la cual terminó el periodo de expansión. En dicha sentencia se acordó que la notificación al empleador del estado de embarazo “no [es] requisito para proteger a la mujer en estado de embarazo, sino para determinar el grado de protección”³⁶. En específico, se estableció “que en caso [de] que no procediera el reintegro a las labores o la ineficacia del despido — con las correspondientes indemnizaciones — se debía hacer el pago de las cotizaciones al sistema de seguridad social”³⁷, para que la mujer pudiera acceder al pago de la licencia de maternidad, con fundamento en el principio de solidaridad. También se detallaron las diversas reglas jurisprudenciales aplicables, dependiendo de la modalidad contractual mediante la cual estuviera vinculada la trabajadora en estado de embarazo³⁸.

- 33 C. Const., Sent. T-373, jul. 22/98, M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz; C. Const., Sent. T-426, ago. 18/98, M. P. Alejandro Martínez Caballero; C. Const., Sent. T-174, mar. 18/99, M. P. Alfredo Beltrán Sierra; C. Const., Sent. T-1121, ago. 25/00, M. P. Alejandro Martínez Caballero; C. Const., Sent. T-1125, ago. 25/00, M. P. Alejandro Martínez Caballero; C. Const., Sent. T-1392, oct. 11/00, M. P. Fabio Morón Díaz; C. Const., Sent. T-1566, nov. 23/00, M. P. Alfredo Beltrán Sierra; C. Const., Sent. T-1569, nov. 2/00, M. P. Fabio Morón Díaz; C. Const., Sent. T-405, may. 27/00, M. P. María Victoria Calle Correa.
- 34 C. Const., Sent. T-095, feb. 7/08, M. P. Humberto Antonio Sierra Porto.
- 35 Cierto sector de la jurisprudencia aceptó que luego de los cinco meses el embarazo era notorio y que no era necesaria la notificación (C. Const., Sent. T-375, mar. 30/00, M. P. Vladimiro Naranjo Mesa; C. Const., Sent. T-589, jul. 27/06, M. P. Jaime Araújo Rentería; C. Const., Sent. T-145, mar. 1/07, M. P. Humberto Antonio Sierra Porto; C. Const., Sent. T-354, may. 10/07, M. P. Rodrigo Escobar Gil; C. Const., Sent. T-412, may. 24/07, M. P. Álvaro Tafur Galvis; C. Const., Sent. T-412, jul. 27/07, M. P. Manuel José Cepeda Espinosa; C. Const., Sent. T-181, mar. 19/09, M. P. Jorge Iván Palacio Palacio; C. Const., Sent. T-621, sep. 4/09, M. P. Nilson Pinilla Pinilla; C. Const., Sent. T-635, sep. 15/09, M. P. Mauricio González Cuervo; C. Const., Sent. T-629, ago. 13/10, M. P. Juan Carlos Henao Pérez; C. Const., Sent. T-876, nov. 4/10, M. P. Jorge Iván Palacio Palacio; C. Const., Sent. T-990, dic. 2/10, M. P. Nilson Pinilla Pinilla; C. Const., Sent. T-054, feb. 4/11, M. P. Jorge Iván Palacio Palacio; C. Const., Sent. T-172, mar. 8/12, M. P. María Victoria Calle Correa), a menos que se probara que el embarazo no era notorio (C. Const., Sent. T-664, jun. 27/01, M. P. Jaime Araújo Rentería; C. Const., Sent. T-895, sep. 27/04, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra; C. Const., Sent. T-369, abr. 8/05, M. P. Clara Inés Vargas Hernández; C. Const., Sent. T-1244, dic. 2/05, M. P. Manuel José Cepeda Espinosa; C. Const., Sent. T-631, ago. 3/06, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra; C. Const., Sent. T-807, sep. 28/06, M. P. Nilson Pinilla Pinilla; C. Const., Sent. T-132, feb. 14/08, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra; C. Const., Sent. T-405, may. 27/10, M. P. María Victoria Calle Correa).
- 36 Sorily Catalina Figueira Vargas, Gissela Valeria Ushiña Pardo y Manelly Rocío Urueta Canhingre, “Fuero de maternidad y su extensión al padre trabajador: Algunas sentencias de la Corte Constitucional de Colombia”, *Estado & comunas: Revista de políticas y problemas públicos* 8, (2019): 166.
- 37 Yéimy Zuleima Carreño Contreras, “El giro constitucional de la protección a las mujeres gestantes en Colombia: Entre la inserción laboral y la protección de los derechos”, *Femeris* 1, n.º 8 (2018): 60.
- 38 *Ibid.*, 44.

La Sentencia SU-070 del 2013 fue la sentencia dominante³⁹ de la línea jurisprudencial sobre la protección de la mujer trabajadora en estado de embarazo hasta la expedición de la Sentencia SU-075 del 2018, que comentaré en la cuarta parte del presente escrito. Las subreglas establecidas en la SU-070 del 2013 fueron reiteradas en varias sentencias más. La T-092 del 2016 confirmó que, pese a no existir notificación, hay una protección, aunque más débil; la T-353 del 2016 reitera los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela en estos casos, y la C-005 del 2017 extendió la estabilidad laboral reforzada a la pareja de la mujer embarazada o lactante desempleada⁴⁰. Los diferentes periodos relacionados con la protección de la trabajadora en estado de embarazo se pueden observar en la figura 2, mientras que la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional sobre la necesidad de la notificación del estado de embarazo al empleador para que se active la protección se puede ver en la figura 3.

A continuación, se sugerirá una hipótesis que puede explicar por qué la Corte Constitucional expidió fallos más protectores de los derechos de las trabajadoras hasta el 2018 en comparación con la jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de Justicia. La hipótesis tiene que ver con el activismo judicial de la Corte Constitucional, que es consecuencia de una forma específica de constitucionalismo: el denominado *constitucionalismo social latinoamericano*, que, entre otras características, consagra la protección de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC) y la posibilidad de su adjudicación⁴¹.

Desde el principio, la Corte Constitucional permitió que por medio de la acción de tutela se litgaran casos que probablemente el constituyente no tuvo en mente al crear la acción⁴². García Villegas y Uprimny han caracterizado este rol progresivo de la Corte Constitucional como parte del modelo de activismo judicial emancipatorio (MAJE), por su capacidad “de ordenar de manera coercitiva ciertos comportamientos favorables a la protección de los derechos de las personas”⁴³. Inclusive, en cuanto a la protección del fuero de maternidad, la jurisprudencia constitucional

39 Las sentencias dominantes de línea son aquellas que “contiene[n] los criterios vigentes y dominantes, por medio de los cuales la Corte Constitucional resuelve un conflicto de intereses”. López Medina, *El derecho*, 165.

40 Figueira Vargas, Ushiña Pardo y Urueta Canhingre, “Fuero de maternidad”, 166-167.

41 Rodrigo Uprimny Yepes, “Las transformaciones constitucionales recientes en América Latina: Tendencias y desafíos”, en *El derecho en América Latina: Un mapa para el pensamiento jurídico del siglo XXI*, editado por César Rodríguez Garavito (Ciudad de México: Siglo XXI, 2011), 109-138; Natalia Ángel Cabo y Diego Lovera Parmo, “Latin America Social Constitutionalism: Courts and Popular Participation”, en *Social and Economic Rights in Theory and Practice: Critical Inquiries*, editado por Helena Alviar García, Karl Klare y Lucy A. Williams (Londres: Routledge, 2014), 85-104.

42 Katrin Merhof, “Building a Bridge between Reality and the Constitution: The Establishment and Development of the Colombian Constitutional Court”, *International Journal of Constitutional Law* 13, (2015): 714-732.

43 García Villegas y Uprimny Yepes, “Corte Constitucional y emancipación”.

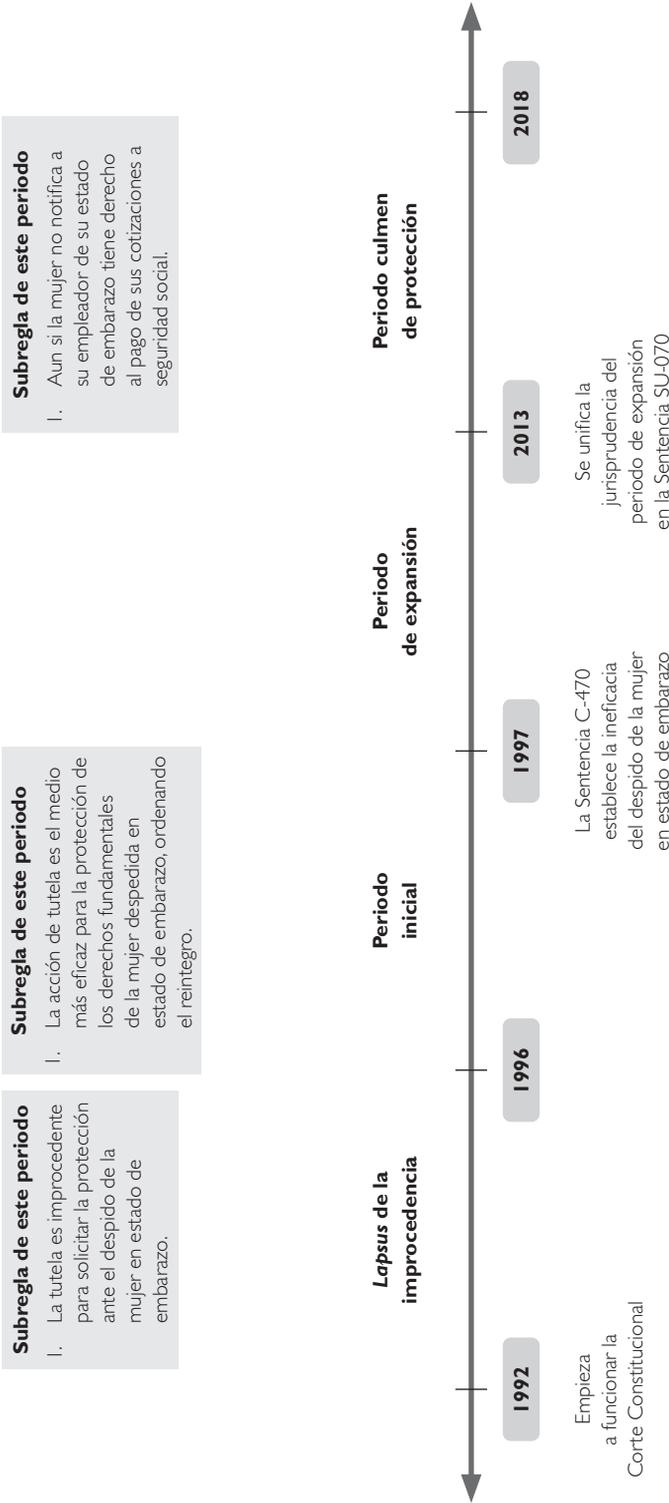


FIGURA 2
Periodos de la jurisprudencia constitucional respecto de la protección de la trabajadora en estado de embarazo

Fuente: Elaboración propia.

Problema jurídico: en el caso de una trabajadora embarazada que fue despedida sin haberle notificado su estado de embarazo a su empleador, ¿prima o no el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer (art. 53) sobre la presunción de buena fe de la conducta del empleador (art. 83)?

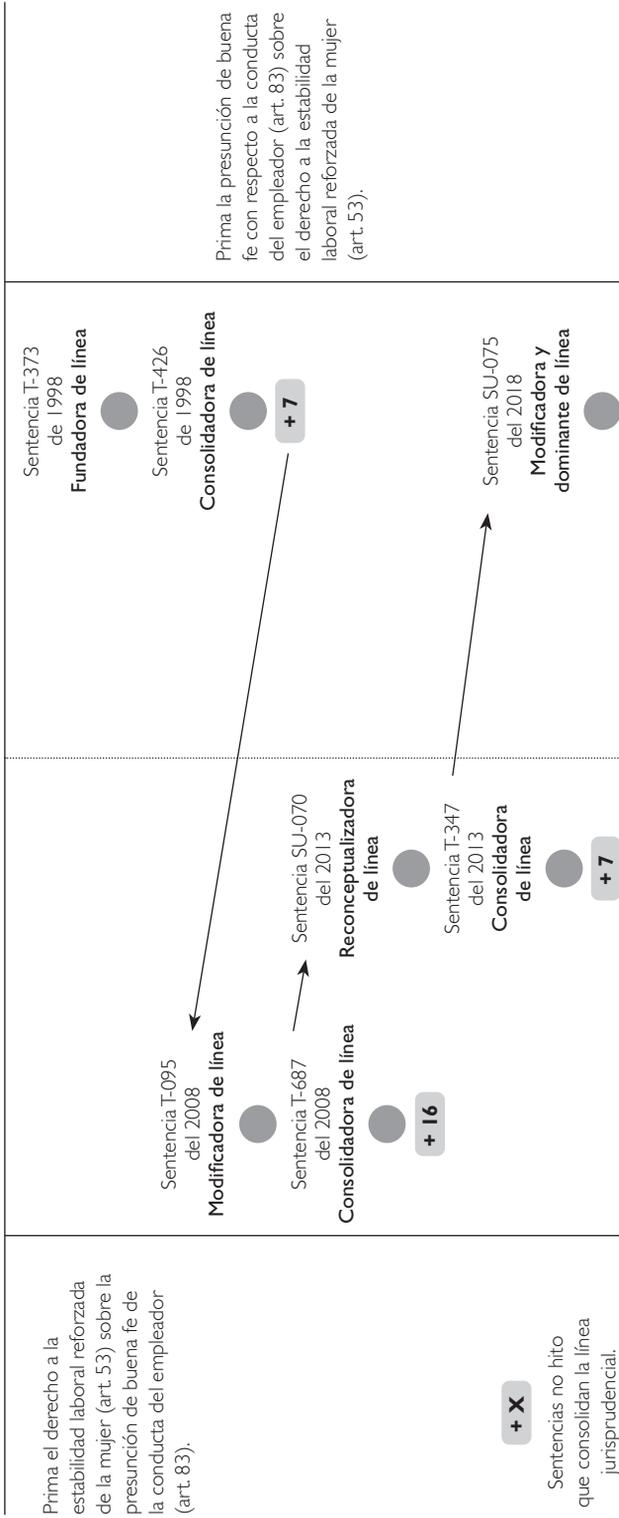


FIGURA 3
Línea jurisprudencial de la Corte Constitucional sobre la necesidad de la notificación del estado de embarazo al empleador
Fuente: Elaboración propia.

colombiana anterior al 2018 fue estudiada y citada en otros países para ampliar las posibilidades de adjudicación de los derechos de las mujeres en estado de embarazo⁴⁴.

Análisis estático del fallo progresista de la Corte Suprema de Justicia que amplió el ámbito de protección de las empleadas en estado de embarazo o lactancia

Una mujer vinculada mediante contrato de trabajo a término indefinido se desempeñaba desde noviembre de 1997 como coordinadora administrativa y financiera en una compañía. En abril del 2007 (cuando estaba gozando de su licencia de maternidad), se le notificó que estaba despedida sin justa causa a partir de mayo del 2007 (mes en el que su hijo cumplía tres meses de edad). La mujer interpuso una demanda ordinaria laboral solicitando que se le ordenara al empleador el reintegro y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir⁴⁵. Según los hechos del caso, el empleador decidió despedir a la mujer durante el embarazo, pero difirió los efectos del despido hasta que se terminara la licencia de maternidad.

Un juzgado laboral del circuito condenó a la compañía demandada a una indemnización por despido sin justa causa (pero no ordenó el reintegro). Ante esto, la demandante interpuso un recurso de apelación. El Tribunal confirmó en su totalidad el fallo de primera instancia, al considerar que no se había vulnerado la estabilidad laboral reforzada, puesto que los efectos del despido se dieron después del periodo de protección. Ante esto la demandante interpuso un recurso extraordinario de casación. La trabajadora solo esgrimió un cargo: violación de la ley sustancial de forma indirecta por aplicación indebida. A su juicio, el Tribunal no dio por probado, aunque lo estaba, que contaba con la protección del fuero de maternidad en el momento del despido. Por su parte, la compañía demandada, en la réplica argumentó que en el momento en que se hizo efectivo el despido la trabajadora no tenía protección⁴⁶.

La Sala de Casación reiteró algunos apartados de la Sentencia SL4791 del 2015 (ya mencionada arriba) y citó normas del bloque de constitucionalidad en sentido estricto, que justifican la protección a la mujer en estado de gravidez. Asimismo, reiteró la presunción sobre despido en estado de

44 Este es el caso de México. Véase Miguel Alejandro Calderón Trujillo, "Tutela judicial efectiva en materia de salud de trabajadores en situación vulnerable en la jurisdicción laboral mexicana" (tesis de maestría, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 2019).

45 csj, Cas. Laboral, Sent. mar: 21/2018, SLI 319, M. P. Fernando Castillo Cadena.

46 *Ibid.*

embarazo, relevando de la carga de la prueba a la trabajadora y afirmando que le correspondía al empleador⁴⁷. Pero la Corte Suprema de Justicia fue más allá. Consideró que la estabilidad laboral reforzada implica que la mujer deje de preocuparse por el empleo y por la remuneración y que, por lo tanto, “se encuentre en mejor capacidad física, psíquica y emocional para proveer los cuidados necesarios al neonato en protección de un bien superior constitucionalmente, cual es, la familia”⁴⁸. En ese orden de ideas, según el criterio de la mayoría de los jueces de la Sala, “la comunicación o simple comunicación de un despido con efectos diferidos” también implica la nulidad del despido y, en consecuencia, el reintegro y el pago de los salarios dejados de pagar⁴⁹.

La Corte Suprema de Justicia habría podido concluir que la trabajadora estaba protegida durante el embarazo y durante la licencia de maternidad, asumiendo que no necesitaba más protección luego de ese periodo. Esa postura formalista y propatronal, basada en una interpretación textual, habría sido más cercana a la jurisprudencia hasta entonces tradicional de la Corte Suprema de Justicia. No obstante, la Sala de Casación decidió interpretar teleológicamente la norma y proteger a la trabajadora. Una posible hipótesis que explica el cambio tiene que ver con el lento proceso de constitucionalización del derecho laboral.

Paradójicamente, mientras que a la Corte Suprema de Justicia llegaban tendencias progresistas basadas en la defensa de principios constitucionales y en la garantía de la justicia material, la Corte Constitucional retrocedía en la protección de los derechos de las trabajadoras. Como demostraré a continuación, en el momento culmen de las nuevas tendencias progresistas de la Corte Suprema de Justicia, la Corte Constitucional decidió modificar su propio precedente y tomar una decisión regresiva.

Momento de inflexión: la Corte Constitucional retrocede en el ámbito de protección dado a las trabajadoras en estado de embarazo

Recientemente la Corte Constitucional decidió seleccionar varios casos de mujeres que habían sido despedidas en estado de embarazo, el cual era desconocido por el empleador⁵⁰. Como ya se mencionó, según la Sentencia SU-070 del 2013 en ese caso la subregla consistía en ordenar al empleador realizar el pago de la seguridad social para que la trabajadora pudiera

47 csj, Cas. Laboral, Sent. mar. 15/2017, SL4280, M. P. Luis Gabriel Miranda Buelvas.

48 csj, Cas. Laboral, Sent. mar. 2/2018, SL1319, M. P. Fernando Castillo Cadena.

49 *Ibid.* Este fallo ha sido reiterado en otras dos sentencias: csj, Cas. Laboral, Sent. may. 16/2018, SL2969, M. P. Ana María Muñoz Segura; csj, Cas. Laboral, Sent. mar. 6/2019, SL1097, M. P. Fernando Castillo Cadena.

50 C. Const., Sent. SU-075, jul. 24/18, M. P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

acceder a la licencia de maternidad. Sin embargo, en la Sentencia SU-075 del 2018, la Corte Constitucional modificó el precedente e introdujo una subregla claramente regresiva.

Desde 1997 la Corte había identificado cuatro fundamentos constitucionales que explicaban la protección a la trabajadora en estado de embarazo: la igualdad entre hombres y mujeres (artículo 13), la protección a la vida del que está por nacer (artículo 11), la protección especial a los derechos de los niños (artículo 44) y la protección a la familia (artículo 42)⁵¹. En la Sentencia SU-075 del 2018, la Corte hizo énfasis únicamente en el primero de los fundamentos para justificar el cambio en el precedente, con base en los siguientes dos argumentos: primero, sin la notificación no hay motivos suficientes para creer que la mujer está siendo discriminada en el ámbito laboral⁵², y segundo, las medidas afirmativas generan un efecto adverso negativo en la contratación de las mujeres en edad reproductiva⁵³.

Mi objetivo en los siguientes párrafos es demostrar que el análisis de la Corte Constitucional en la Sentencia SU-075 del 2018 es insuficiente y claramente regresivo. En primer lugar, la Corte Constitucional muestra datos parciales para justificar su argumento, los cuales no presentan una visión global de lo que en realidad sucede en términos de inserción laboral de mujeres en edades reproductivas. Según la Corte Constitucional, entre los años 2011 y 2018 hubo una brecha en la inserción laboral del 5,2 % entre hombres y mujeres en edad reproductiva. Sin embargo, la Corte Constitucional omitió que desde el 2013 (año en el que se emitió la regla según la cual el empleador estaba obligado a realizar los pagos a seguridad social para pagar la licencia en caso de que no hubiera notificación) la brecha ha disminuido en 1,3 %⁵⁴. En ese orden de ideas, la Corte parte de analizar el efecto de un incentivo que ya no existe: que los empleadores deben asumir doble gasto, pues deben pagar la licencia de maternidad de una trabajadora y el salario de quien la reemplace. Eso es falso. Como lo establece el inciso 3 del artículo 2.1.13.1 del Decreto 780 del 2016, quien paga la licencia de maternidad es la entidad prestadora de salud (EPS). No obstante, sí existen ciertos costos económicos indirectos⁵⁵.

51 Ramírez-Bustamante, "¿Poder o desventaja?", 123-124.

52 Inclusive, la sentencia dice que incluir el principio de solidaridad para que se pueda acceder al pago de la seguridad social desdibuja la acción afirmativa. Véase Carreño Contreras, "El giro constitucional", 66.

53 En palabras de la Corte Constitucional, "las medidas afirmativas con las que contaban las mujeres en estado de gestación, en realidad estaban generando un efecto adverso para las mismas, pues desincentivaba la contratación de quienes se encontraban en edad reproductiva, bajo el supuesto de que acarrearían mayores costos para un empleador". Véase Carreño Contreras, "El giro constitucional", 60.

54 *Ibid.*, 17.

55 Natalia Ramírez-Bustamante, Ana M. Tribín-Urbe y Carmiña Ofelia Vargas Riaño, "Maternidad y mercado laboral: El impacto de la legislación", en *Desempleo femenino en Colombia*, editado por Luis Eduardo Arango y Eduardo Lora (Bogotá: Banco de la República, 2016), 270-275.

Para justificar el cambio jurisprudencial, la Corte no solo cita cifras parciales, sino que saca de contexto un estudio realizado por Natalia Ramírez-Bustamante, Ana M. Tribín-Uribe y Carmiña Vargas⁵⁶. Según la Corte Constitucional, el estudio concluye que la ampliación de la licencia de maternidad tiene un efecto negativo en la empleabilidad de las mujeres en edad reproductiva que pueden acceder al mercado formal. Eso es cierto. Sin embargo, con base en dicha conclusión, la Corte decide tomar una medida claramente restrictiva y enfocada solo en las mujeres: eliminar la regla que establecía que el empleador debía pagar las cotizaciones a la seguridad social para que la mujer pudiera acceder al pago de la licencia cuando no habían notificado su embarazo. Las autoras, por el contrario, proponen una solución radicalmente distinta y expansiva de los derechos de las mujeres: equiparar la licencia de maternidad con la de paternidad o una licencia que pueda ser cubierta por ambos padres, de manera que no sean solo las mujeres quienes sufran un impacto en su empleabilidad en etapa reproductiva⁵⁷.

En otras palabras: de un mismo hecho (la licencia, como está establecida hoy, conlleva un efecto negativo en la empleabilidad de las mujeres), la Corte propone una solución restrictiva de los derechos de las mujeres (citando como fuente de autoridad el texto de las autoras), a pesar de que la posición de las autoras es contraria (proponen una solución que amplía los derechos de las mujeres). La interpretación restrictiva y regresiva de la Corte Constitucional trajo, entre muchas, las siguientes consecuencias directas para las mujeres: si no notifican a su empleador de su estado de embarazo pueden ser despedidas sin ningún tipo de protección, y, en consecuencia, no podrán recibir el pago de la licencia de maternidad o, en el mejor de los casos, solo un pago proporcional de esta⁵⁸.

A su vez, la sentencia conlleva las siguientes consecuencias indirectas que vale la pena resaltar: en primer lugar, se entremete en el derecho de intimidad de las mujeres, pues estas deben informar a su empleador que están embarazadas, así no lo deseen, así no estén seguras de querer ser madres, para acceder a cualquier tipo de protección. En segundo lugar, trata la licencia de maternidad como una carga empresarial, en lugar de entenderla como un mecanismo que puede conciliar el trabajo de cuidado con el trabajo reproductivo⁵⁹. Esto último genera una tercera consecuencia

56 *Ibid.*

57 *Ibid.*

58 Carreño Contreras, "El giro constitucional", 69-71.

59 En Colombia ya existen muchos problemas para conciliar el trabajo productivo y reproductivo, en especial para las personas vulnerables. Véase Laura Porras-Santanilla y Andrés Rodríguez-Morales, "El papá de mi hijo es la calle": Conciliando el trabajo productivo y reproductivo en las calles de Bogotá", *cs, especial* (2019): 271-300.

nefasta, y es que crea un imaginario de “trabajador ideal”, que “no genera costos”, que no tiene vida familiar y se dedica a producir⁶⁰.

Hay un tema que es necesario abordar. La ponente del fallo de la Corte Constitucional que aquí analizamos es una mujer, mientras que el fallo que se analiza de la Corte Suprema de Justicia es de un hombre. ¿Acaso la participación de las mujeres en las altas cortes no debería beneficiar a las mujeres, por el hecho de que permite una aproximación diferente a los problemas jurídicos? Esa generalización ha sido bastante criticada por la literatura feminista, por basarse en prejuicios sobre cómo deberían ser las mujeres. De hecho, los estudios demuestran que lo importante es cómo se abordan los problemas de género, y no el género del juez que toma la decisión⁶¹.

Hay distintas formas de abordar los problemas de género. La sentencia que aquí se analiza parece adherirse al feminismo neoliberal, cercano a la economía neoclásica, que busca eliminar la regulación puesto que esta “hace más costoso el trabajo femenino [...] pues interfiere de una parte con el correcto funcionamiento del mercado y de la elección libre y racional de las trabajadoras”⁶². Por el contrario, la jurisprudencia previa a la SU-075 del 2018, parece adherirse al feminismo redistributivo, cercano al liberalismo intervencionista que “propone una agenda de reforma legal, pues entiende que, para nivelar la desigualdad, las leyes deben incluir de una manera específica a las mujeres”⁶³. ¿Esta sentencia representa la llegada del feminismo liberal a la jurisprudencia constitucional? ¿Cuál es el impacto en términos constitucionales de este nuevo enfoque? Esta hipótesis debe ser analizada a fondo por la literatura feminista legal.

El cambio de la subregla es especialmente preocupante en este momento jurisprudencial. La Corte Constitucional introdujo una nueva metodología para tomar decisiones en el marco de la acción de tutela que puede limitar el acceso de las personas a la justicia constitucional: el test de vulnerabilidad o de resiliencia⁶⁴. Esta metodología dificulta al ciudadano probar la existencia de un perjuicio irremediable en la evaluación de la subsidiariedad de la acción de tutela. En concreto, exige que el accionante se halle en situación de riesgo, carezca de resiliencia⁶⁵ y pertenezca a un

60 *Ibid.*, 71-76.

61 Malleon, “Justifying Gender Equality”, 1-8.

62 Helena Alviar García e Isabel Cristina Jaramillo Sierra, *Feminismo y crítica jurídica: El análisis distributivo como alternativa crítica al legalismo liberal* (Bogotá: Siglo del Hombre y Universidad de los Andes, 2012).

63 *Ibid.*, 127.

64 Esta metodología decisoria tiene un impacto crítico en la jurisprudencia de la Corte Constitucional. Pese a ello, no existe bibliografía que haga un análisis crítico de sus fundamentos y sus impactos. Es una deuda de los constitucionalistas con la literatura jurídica. Espero que sea saldada muy pronto.

65 Tal vez la mejor forma de explicar qué entiende la Corte Constitucional por este concepto tan vago es a partir de un caso. Un hombre espera desde el 2011 el reconocimiento de una pensión de vejez. Ha interpuesto múltiples procesos y perdió algunos por falta de defensa técnica. El proceso ordinario laboral está en trámite. Su salud se agrava, pues sufre de enfermedad pulmonar obstructiva crónica.

grupo vulnerable⁶⁶. Los salvamentos de voto son contundentes: esta metodología implica que los accionantes más vulnerables serán excluidos de la jurisdicción constitucional, por la dificultad probatoria de cumplir estos requisitos. En consecuencia, su acción será declarada improcedente antes de que el juez estudie si sus derechos fundamentales fueron vulnerados⁶⁷.

Este test ya fue realizado para el fuero de maternidad. Se trata de una mujer que trabajaba desempeñando funciones de servicios laborales en una empresa. Se vinculó mediante contrato de trabajo verbal (en consecuencia, a término indefinido) y pactó una remuneración de 915 000 pesos mensuales. Sin embargo, no fue afiliada al sistema de seguridad social. Un día, le informó verbalmente a su jefe que estaba embarazada. Esto, según su relato, condujo a que fuera discriminada por su estado de embarazo.

Cinco meses después de notificar verbalmente su embarazo, la mujer fue despedida sin justa causa de forma verbal; esta solicitó su reintegro de forma escrita, sin obtener respuesta. La Corte Constitucional decidió declarar improcedente la acción, con base en dos argumentos: en primer lugar, que no se probó de ninguna forma que existiera una relación laboral⁶⁸, y, en segundo lugar, que no se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable⁶⁹. Textualmente, dijo la Corte Constitucional: "a pesar de que el estado de embarazo de la actora se encuentra acreditado, no se aporta prueba alguna respecto de la afectación de su mínimo vital derivado de la presunta desvinculación laboral que alega"⁷⁰. Así, en un párrafo,

Ante la urgencia de recursos, interpuso una acción de tutela. La Corte Constitucional la declaró improcedente, considerando que el accionante tenía "capacidad de resiliencia, ya que ha pasado un año y seis meses en los que, sin necesidad de la pensión que ahora reclama, directa o indirectamente ha contado con los recursos para asegurar su congruencia subsistencia, circunstancia que, ante la falta de prueba de un hecho sobreviniente, le permite a la Corte Constitucional inferir que puede esperar los resultados de los medios ordinarios a su alcance, los cuales ya se encuentran en curso. Lo anterior se constata, además, con la afirmación que realizó el apoderado del accionante en el escrito de impugnación, en el que informa que, debido a la falta de ingresos propios, son sus hijos quienes contribuyen a financiar sus necesidades básicas, de manera que cuenta con un apoyo familiar que en el aspecto económico le permitirá esperar a la decisión del juez ordinario laboral". Véase C. Const., Sent. T-324, ago. 8/18, M. P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. Entonces, ¿quién no tiene capacidad de resiliencia?

66 C. Const., Sent. SU-003, feb. 8/18, M. P. Carlos Bernal Pulido.

67 Salv. de Voto., Alberto Rojas Ríos, C. Const., feb. 8/18, Sent. SU-003; Salv. de Voto., Alberto Rojas Ríos, Diana Fajardo Rivera y José Fernando Reyes Cuartas, C. Const., feb. 13/18, Sent. SU-005; Acl. de Voto., José Fernando Reyes Cuartas, C. Const., ago. 28/18, Sent. T-346.

68 Resulta más que cuestionable esa consideración de la C. Const. ¡El régimen probatorio de la acción de tutela es más que amplio! De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, existe un principio de oficiosidad en la acción de tutela, por lo que el juez tiene el deber de decretar las pruebas que considere necesarias. Véase Castro Novoa y Carvajal Santoyo, *Acciones constitucionales*, 134. Inclusive, el reglamento de la Corte (artículo 16, literal f) permite que el magistrado sustanciador delegue en un magistrado auxiliar la práctica de pruebas. Véase Ac. 02 del 2015, C. Const. Para esa época, cada despacho contaba con tres magistrados auxiliares y la empresa tenía su sede en Bogotá (ciudad en la cual funciona la Corte Constitucional). ¿No podía el magistrado sustanciador delegar la práctica de una inspección judicial a la empresa para que uno de sus magistrados auxiliares tomara los testimonios de los trabajadores de la empresa? Probablemente alguno podía testificar a favor de la accionante.

69 C. Const., Sent. T-391, sep. 24/18, M. P. Luis Guillermo Pérez.

70 *Ibid.*

la Corte Constitucional le cerró la puerta de la jurisdicción a una mujer en estado de embarazo.

El uso del test de vulnerabilidad en este escenario constitucional frecuentemente litigado está en pugna. Por un lado, las sentencias T-395 del 2018, T-284 del 2019 y T-043 del 2020 decidieron, en los casos de mujeres despedidas en estado de embarazo, no realizar este test a la hora de analizar la subsidiariedad de la acción de tutela. En estas sentencias se consideró que, en sí mismo, el embarazo modifica las condiciones económicas⁷¹, que el hecho de ser despedida en estado de embarazo, que el núcleo familiar devengue menos de dos SMLV y que se afirme que el dinero no les alcance es suficiente⁷², y se reiteró lo establecido por la Sentencia SU-075 del 2018 en lo pertinente a considerar que ser despedido en estado de embarazo es una situación de necesidad manifiesta y que, por esa razón, la tutela se convierte en el mecanismo preferente de protección⁷³.

Por otro lado, el test fue realizado para la Sentencia T-477 del 2019, y la Sala encontró que las actoras no veían afectado su mínimo vital por “no acreditar amenaza alguna” ya que o al momento del fallo de revisión (de uno a dos años después del parto) contaban con apoyo familiar o se encontraban trabajando⁷⁴.

Ante este panorama vale la pena preguntarse: ¿qué pasó con el activismo de la Corte Constitucional? Como se explicó en la segunda sección, el activismo del Tribunal Constitucional no fue un fenómeno aislado, sino una expresión del modelo de activismo judicial emancipatorio (MAJE), propio del llamado constitucionalismo social latinoamericano. Sin embargo, hay un fenómeno latinoamericano más reciente: el cambio hacia cortes constitucionales menos progresistas. El rol expansivo (y, en consecuencia, con un poder creciente) de los tribunales constitucionales llevó a que se convirtieran en un fortín burocrático y que cambiara el perfil de los magistrados que son elegidos. Esto se debe a que las élites políticas se dieron cuenta de la importancia de sus decisiones y de la necesidad de elegir jueces con un perfil proclive a la defensa de sus intereses⁷⁵. Teniendo en cuenta que los magistrados de la Corte Constitucional son elegidos por el Senado de la República de ternas enviadas por el presidente de la República, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado, tal y como lo establece el artículo 239 de la Constitución, su elección se ve mediada por la política. En la nueva Corte Constitucional que quedó conformada en el 2017, por ejemplo, la mayoría de los magistrados valoraron más la visión empresarial (que ve la licencia como un costo y no como una

71 C. Const., Sent. T-395, sep. 25/18, M. P. José Fernando Reyes Cuartas.

72 C. Const., Sent. T-284, jun. 20/19, M. P. Diana Fajardo Rivera.

73 C. Const., Sent. T-043, feb. 10/20, M. P. José Fernando Reyes Cuartas.

74 C. Const., Sent. T-477, oct. 15/19, M. P. Carlos Bernal Pulido.

75 Botero, “Agents of Neoliberalism?”.

prestación social) y, por lo tanto, votaron a favor de la modificación de la regla jurisprudencial.

Conclusiones

Suponga el lector que una mujer descubre que está en estado de embarazo. No tiene una pareja estable que la ayude a criar al niño. Decide tenerlo. Su única fuente de ingresos es su salario. Sin embargo, es despedida sin justa causa. Como no tiene dinero para contratar a un abogado, decide interponer una acción de tutela. El juez que por reparto conoce la acción de tutela es muy diligente y está al día con la jurisprudencia de la Corte Constitucional. En primer lugar, debe realizar el test de vulnerabilidad para determinar si la acción de tutela es procedente. Es improbable que la mujer cumpla con ello, pues para probar la existencia de un perjuicio irremediable debería acreditar su situación de riesgo, que carece de resiliencia y que pertenece a un grupo vulnerable. Luego de ello, el juez deberá (conforme a la Sentencia SU-075 del 2018) verificar si la mujer notificó al empleador de su estado, pues de lo contrario, no tendrá ningún tipo de protección.

Cumplir esos requisitos es casi imposible para una mujer que interpone la tutela por sí misma. Por lo tanto, para tener la mínima posibilidad de éxito, la mujer de nuestro caso hipotético debía, por lo menos, tener un abogado que la asesorara desde que se enteró de que estaba en estado de embarazo, haciendo nugatorio el acceso a la justicia constitucional para las mujeres en estado de embarazo que no pueden sufragar esos costos. Como diría el exmagistrado *Ciro Angarita* “[e]n estas acaba el portero del Estado social de derecho!”⁷⁶, cambiando las subreglas jurisprudenciales para que los ciudadanos no puedan acceder a la justicia constitucional.

En Colombia, se suele creer que la Corte Constitucional es mucho más progresista que la Corte Suprema de Justicia en asuntos laborales. Sin embargo, debido a la reciente jurisprudencia de ambos tribunales, esa generalización es inaplicable a la protección de la mujer en estado de embarazo. En el caso hipotético que se plantea, la mujer tendría muy pocas probabilidades de éxito litigando ante la jurisdicción constitucional, mientras que, a largo plazo, gracias a la nueva tendencia progresista de la Corte Suprema de Justicia, tendría alguna probabilidad más alta de éxito llevando su caso ante la especialidad laboral de la jurisdicción ordinaria, porque en este proceso únicamente tendría que probar la existencia de la relación laboral y la notificación al empleador de su estado.

Eso significa que las mujeres que sean despedidas en estado de embarazo no cuentan con la seguridad de poder acudir a un mecanismo

76 María Teresa Herrán, *Ciro Angarita: Retador* (Bogotá: Ícono, 2017), 86.

transitorio para evitar perjuicios irremediables y podrían verse obligadas a esperar la resolución del proceso ordinario laboral, que tarda mucho más tiempo que la acción de tutela, lo cual podría poner en riesgo el ingreso mínimo que requieren algunas de ellas para poder sobrevivir junto con sus hijos recién nacidos.

Referencias

- Ac. 02/2015, C. Const., <http://ibit.ly/oU9J>.
- Acl. de Voto, José Fernando Reyes Cuartas, C. Const., ago. 28/18, Sent. T-346.
- Alviar García, Helena e Isabel Cristina Jaramillo Sierra. *Feminismo y crítica jurídica: El análisis distributivo como alternativa crítica al legalismo liberal*. Bogotá: Siglo del Hombre y Universidad de los Andes, 2012.
- Ángel Cabo, Natalia y Diego Lovera Parmo. "Latin America Social Constitutionalism: Courts and Popular Participation". En *Social and Economic Rights in Theory and Practice: Critical Inquiries*, editado por Helena Alviar García, Karl Klare y Lucy A. Williams, 85-104. Londres: Routledge, 2014.
- Botero, Sandra. "Agents of Neoliberalism? High Courts, Legal Preferences, and Rights in Latin America". En *Latin America since the Left Turn*, editado por Tulia G. Falletti y Emilo A. Parrado, 214-240. Filadelfia: Penn, 2017.
- C. Const. "Cifras gestión judicial 2019". Video de YouTube, publicado el 7 de febrero del 2020. <http://ibit.ly/Bd4X>.
- C. Const., Sent. C-470, sep. 25/97. M. P. Alejandro Martínez Caballero.
- C. Const., Sent. SU-003, feb. 8/18. M. P. Carlos Bernal Pulido.
- C. Const., Sent. SU-070, feb. 13/13. M. P. Alexei Julio Estrada.
- C. Const., Sent. SU-075, jul. 24/18. M. P. Gloria Stella Ortiz Delgado.
- C. Const., Sent. T-043, feb. 10/20. M. P. José Fernando Reyes Cuartas.
- C. Const., Sent. T-054, feb. 4/11. M. P. Jorge Iván Palacio Palacio.
- C. Const., Sent. T-095, feb. 7/08. M. P. Humberto Antonio Sierra Porto.
- C. Const., Sent. T-1121, ago. 25/00. M. P. Alejandro Martínez Caballero.
- C. Const., Sent. T-1125, ago. 25/00. M. P. Alejandro Martínez Caballero.
- C. Const., Sent. T-1244, dic. 2/05. M. P. Manuel José Cepeda Espinosa.
- C. Const., Sent. T-132, feb. 14/08. M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra.
- C. Const., Sent. T-1392, oct. 11/00. M. P. Fabio Morón Díaz.
- C. Const., Sent. T-145, mar. 1/07. M. P. Humberto Antonio Sierra Porto.
- C. Const., Sent. T-1566, nov. 23/00. M. P. Alfredo Beltrán Sierra.
- C. Const., Sent. T-1569, nov. 2/00. M. P. Fabio Morón Díaz.
- C. Const., Sent. T-172, mar. 8/12. M. P. María Victoria Calle Correa.
- C. Const., Sent. T-174, mar. 18/99. M. P. Alfredo Beltrán Sierra.
- C. Const., Sent. T-181, mar. 19/09. M. P. Jorge Iván Palacio Palacio.

- C. Const., Sent. T-284, jun. 20/19. M. P. Diana Fajardo Rivera.
- C. Const., Sent. T-311, jul. 15/96. M. P. José Gregorio Hernández Galindo.
- C. Const., Sent. T-324, ago. 8/18. M. P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.
- C. Const., Sent. T-354, may. 10/07. M. P. Rodrigo Escobar Gil.
- C. Const., Sent. T-369, abr. 8/05. M. P. Clara Inés Vargas Hernández.
- C. Const., Sent. T-373, jul. 22/98. M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz.
- C. Const., Sent. T-375, mar. 30/00. M. P. Vladimiro Naranjo Mesa
- C. Const., Sent. T-391, sep. 24/18. M. P. Luis Guillermo Pérez.
- C. Const., Sent. T-395, sep. 25/18. M. P. José Fernando Reyes Cuartas.
- C. Const., Sent. T-405, may. 27/00. M. P. María Victoria Calle Correa.
- C. Const., Sent. T-405, may. 27/10. M. P. María Victoria Calle Correa.
- C. Const., Sent. T-412, jul. 27/07. M. P. Manuel José Cepeda Espinosa.
- C. Const., Sent. T-412, may. 24/07. M. P. Álvaro Tafur Galvis.
- C. Const., Sent. T-426, ago. 18/98. M. P. Alejandro Martínez Caballero.
- C. Const., Sent. T-477, oct. 15/19. M. P. Carlos Bernal Pulido.
- C. Const., Sent. T-527, sep. 18/92. M. P. Fabio Morón Díaz.
- C. Const., Sent. T-589, jul. 27/06. M. P. Jaime Araújo Rentería.
- C. Const., Sent. T-621, sep. 4/09. M. P. Nilson Pinilla Pinilla.
- C. Const., Sent. T-629, ago. 13/10. M. P. Juan Carlos Henao Pérez.
- C. Const., Sent. T-631, ago. 3/06. M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra.
- C. Const., Sent. T-635, sep. 15/09. M. P. Mauricio González Cuervo.
- C. Const., Sent. T-664, jun. 27/01. M. P. Jaime Araújo Rentería.
- C. Const., Sent. T-807, sep. 28/06. M. P. Nilson Pinilla Pinilla.
- C. Const., Sent. T-876, nov. 4/10. M. P. Jorge Iván Palacio Palacio.
- C. Const., Sent. T-895, sep. 27/04. M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra.
- C. Const., Sent. T-990, dic. 2/10. M. P. Nilson Pinilla Pinilla.
- Calderón Trujillo, Miguel Alejandro. "Tutela judicial efectiva en materia de salud de trabajadores en situación vulnerable en la jurisdicción laboral mexicana". Tesis de maestría, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 2019.
- Calderón Villegas, Juan Jacobo. *La constitucionalización del derecho privado: La verdadera historia del impacto constitucional en Colombia*. 2.^a ed. Bogotá: Universidad de los Andes, Universidad del Rosario y Temis, 2017.
- Carreño Contreras, Yeimy Zuleima. "El giro constitucional de la protección a las mujeres gestantes en Colombia: Entre la inserción laboral y la protección de los derechos". *Femris* 1, n.º 8, (2018): 58-79.
- Castro Novoa, Luis Manuel y César Carvajal Santoyo. *Acciones constitucionales: Módulos de formación dirigida. Módulo 1: Acción de tutela*. Bogotá: Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, 2017.
- Cepeda Espinosa, Manuel José. "Judicial Activism in a Violent Context: The Origin, Role, and Impact of the Colombian Constitutional Court". *Washington University Global Studies Law Review* 4, (2004): 529-700.

- Cepeda Espinosa, Manuel José y David Landau. *Colombian Constitutional Law: Leading Cases*. Nueva York: Oxford University Press, 2017.
- csj, Cas. Laboral, Sent. abr. 25/2015, SL4791-2015. M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.
- csj, Cas. Laboral, Sent. ago. 30/2011, Rad. 40283, M. P. Carlos Ernesto Molina Monsalve.
- csj, Cas. Laboral, Sent. mar. 15/2017, SL4280. M. P. Luis Gabriel Miranda Buelvas.
- csj, Cas. Laboral, Sent. mar. 21/2018, SL1319. M. P. Fernando Castillo Cadena.
- csj, Cas. Laboral, Sent. mar. 25/2015, SL3335-2015, MM. PP. Elsy del Pilar Cuello Calderón y Rigoberto Echeverri Bueno.
- csj, Cas. Laboral, Sent. mar. 6/2019, SL1097. M. P. Fernando Castillo Cadena.
- csj, Cas. Laboral, Sent. may. 16/2018, SL2969. M. P. Ana María Muñoz Segura.
- Figueira Vargas, Sorily Catalina, Gissela Valeria Ushiña Pardo y Manelly Rocío Urueta Canhingre. "Fuero de maternidad y su extensión al padre trabajador: Algunas sentencias de la Corte Constitucional de Colombia". *Estado & comunes: Revista de políticas y problemas públicos* 8, (2019): 161-179.
- García Villegas, Mauricio y Rodrigo Uprimny Yepes. "Corte Constitucional y emancipación social en Colombia". En *Emancipación social y violencia en Colombia*, editado por Mauricio García Villegas y Boaventura de Sousa Santos, 255-288. Bogotá: Editorial Norma, 2004.
- González Jácome, Jorge. "La casación como forma de centralización del poder: Una mirada histórica". *Revista de derecho público* 2, (2007): 2-22.
- Herrán, María Teresa. *Ciro Angarita: Retador*. Bogotá: Ícono, 2017.
- Lemaitre Ripoll, Julieta. "Alcances de la reforma legal: La prohibición de despido a la mujer embarazada en Colombia". En *Más allá del derecho: Justicia y género en América Latina*, editado por Luisa Cabal y Cristina Motta, 219-266. Bogotá: Universidad de los Andes, 2005.
- López Medina, Diego. *El derecho de los jueces*. Bogotá: Legis, 2006.
- Malleson, Kate. "Justifying Gender Equality on the Bench: Why Difference Won't Do". *Feminist Legal Studies* 11, (2003): 1-24.
- Merhof, Katrin. "Building a Bridge between Reality and the Constitution: The Establishment and Development of the Colombian Constitutional Court". *International Journal of Constitutional Law* 13, (2015): 714-732.
- Porras-Santanilla, Laura. "The Limits of State Labour Law: It's Inability to Protect the Working Poor in Bogotá". *Revista de antropología y sociología: Virajes* 20, n.º 2 (2018): 13-34.
- Porras-Santanilla, Laura. "'Viviendo del rebusque': A Study of How Law Affects Street Rebuscadores in Bogotá". Tesis de doctorado, Universidad de Ottawa, 2018.
- Porras-Santanilla, Laura y Andrés Rodríguez-Morales. "'El papá de mi hijo es la calle': Conciliando el trabajo productivo y reproductivo en las calles de Bogotá". *cs, especial* (2019): 271-300.
- Porras-Santanilla, Laura y Karena Caselles Hernández. "¿Puede el derecho hacer visible el trabajo invisible de las mujeres más pobres?: Una crítica a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia". En *Crisis del Estado nación y de la concepción clásica de la soberanía*, editado por Manuel Alberto Restrepo Medina, 251-282. Bogotá: Universidad del Rosario, 2019.

- Ramírez-Bustamante, Natalia. "A mí me gustaría, pero en mis condiciones no puedo": Maternidad, discriminación y exclusión en el mercado laboral colombiano". *cs, especial* (2019): 241-270.
- Ramírez-Bustamante, Natalia. "¿Poder o desventaja? El derecho de las mujeres a no ser despedidas durante el embarazo: Análisis legislativo y jurisprudencial de la protección a la mujer durante el embarazo 1938-2008". Tesis de maestría, Universidad de los Andes, 2008.
- Ramírez-Bustamante, Natalia, Ana M. Tribín-Uribe y Carmiña Ofelia Vargas Riaño. "Maternidad y mercado laboral: El impacto de la legislación". En *Desempleo femenino en Colombia*, editado por Luis Eduardo Arango y Eduardo Lora, 267-287. Bogotá: Banco de la República, 2016.
- Rivera Aguirre, Christian David. "La protección de la estabilidad reforzada de la mujer en estado de embarazo: Análisis jurisprudencial del fuero de maternidad en los contratos a término fijo". *Revista CES: Derecho* 1, (2014): 106-119.
- Salv. de Voto, Alberto Rojas Ríos, C. Const., feb. 8/18, Sent. SU-003.
- Salv. de Voto, Alberto Rojas Ríos, Diana Fajardo Rivera y José Fernando Reyes Cuartas, C. Const., feb. 13/18, Sent. SU-005.
- Uprimny Yepes, Rodrigo. "Las transformaciones constitucionales recientes en América Latina: Tendencias y desafíos". En *El derecho en América Latina: Un mapa para el pensamiento jurídico del siglo XXI*, editado por César Rodríguez Garavito, 109-138. Ciudad de México: Siglo XXI, 2011.



MERCEDES

La Guajira

Fotografía Van Dyke Brown impresa sobre papel artesanal de fique y algodón.
Intervenida con dibujo, pigmentos naturales y óleo.
100 × 70 cm, 2019.

“Quiero que resalten los colores azul y amarillo. El amarillo por el sol, porque quiero verme resplandeciente como el sol, y el azul del mar; el azul inspira tranquilidad y el mar refleja un poco mi carácter: en algunas ocasiones está totalmente tranquilo y en calma, y otras veces está lleno de olas, furia, fuerza y eso es lo que siento que me representa”.

Trabajadoras del cuidado en la salud: crecimiento sin reconocimiento*

Javier A. Pineda D.
Omar Rodríguez Torres

* Para citar este capítulo: <http://dx.doi.org/10.15425/2017.387>.

Introducción

La tradición del pensamiento feminista en las ciencias sociales, específicamente desde el movimiento de la segunda ola, incorporó el derecho a la igualdad en el trabajo como uno de los elementos centrales para enfrentar la discriminación de género. En el análisis de las fuentes de dicha discriminación se acuñaron conceptos como el de la división sexual del trabajo y se identificó, con base en este, que la asignación sociocultural de las mujeres al trabajo doméstico o reproductivo era la base de todo tipo de desventajas en los trabajos remunerados en el mercado. Así, la relación entre el ámbito privado de lo doméstico y el ámbito público del mercado de trabajo se interrelacionaban íntimamente, desafiando no solo las normas legales y socioculturales que los sostenían, sino también la dualidad epistemológica público-privada de entender el funcionamiento de las relaciones sociales.

Con el advenimiento de la tercera ola del feminismo, marcada por las teorías postestructuralistas, la diversidad, el feminismo negro, el ecofeminismo, la interdisciplinariedad y la interseccionalidad, entre otros aspectos, el concepto de trabajo doméstico se incorporó a una visión más amplia, que se ha denominado el “giro conceptual del cuidado”¹. Este giro ha consistido en la forma como en el concepto de cuidado y el cuidado como trabajo confluyen distintos pensamientos feministas.

En primer lugar, el trabajo pionero de Carol Gilligan² abrió una agenda de estudios, en especial en el feminismo estadounidense, desde la psicología y la filosofía moral, para analizar las características emocionales

1 Javier A. Pineda D., “Trabajo de cuidado: Mercantilización y desvalorización”, *cs, especial* (2019): 209-227.

2 Carol Gilligan, *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development* (Cambridge: Harvard University Press, 1982).

y éticas del trabajo de las mujeres, con énfasis en el trabajo de cuidado directo de personas y cuestionar las teorías positivistas, racionalistas e individualistas del trabajo. La noción de “ética del cuidado”, acuñada por Gilligan en su crítica a la teoría moral de Kohlberg, permitió iniciar, también, la discusión para situar el concepto de cuidado más allá de los ámbitos de los hogares y ubicarlo en el centro de la organización social, con múltiples repercusiones económicas y políticas³.

En segundo lugar, los enfoques sobre la división sexual del trabajo hicieron contribuciones a la sociología, a partir de la tradición materialista y en torno al modo de producción doméstico y el análisis socioeconómico del patriarcado⁴; a la antropología, con el estudio del carácter cultural y situado del trabajo en sociedades premodernas⁵, y a la historia, con la construcción moderna de la ideología de la domesticidad⁶.

Por último, la economía feminista anglosajona desarrolló una crítica a las teorías económicas que centraban su análisis exclusivamente en los valores que se transaban en los mercados. La falta de consideración de todo aquello que quedaba por fuera del mercado no solo impedía entender la dinámica económica misma, sino que obstruía el desarrollo económico, el bienestar social y constituía un sesgo masculino que invisibilizaba el aporte económico del trabajo de las mujeres⁷. Estas contribuciones dieron sustento a lo que se llamaría la economía del cuidado (*care economy*), que se definiría como el trabajo realizado y el valor creado, primordialmente en la esfera doméstica⁸.

Con base en estos distintos legados de pensamiento, en el presente siglo, especialmente en la última década, en América Latina surgió un especial interés por el estudio de los cuidados y se lograron importantes avances en políticas públicas⁹. Esta creciente investigación se ha centrado en muy diversos tipos de trabajo de cuidado, tanto remunerados como no

3 Joan Tronto, *Caring Democracy, Markets, Equality, and Justice* (Nueva York: New York University Press, 2013).

4 Christine Delphy, *Por un feminismo materialista: El enemigo principal y otros textos* (Barcelona: La Sal, 1982).

5 Dolors Comas D'Argemir, *Trabajo, género, cultura* (Barcelona: Icaria e Institut Català D'Antropologia, 1995).

6 Joan Scott, “La mujer trabajadora en el siglo XIX”, en *Historia de las mujeres. El siglo XIX: Cuerpo, trabajo y modernidad*, editado por Georges Duby y Michelle Parrot (Madrid: Taurus, 1993), 405-436.

7 Diane Elson, *Male Bias in the Development Process* (Mánchester y Nueva York: Manchester University Press, 1995); Nancy Folbre, *¿Who Pays for the Kids? Gender and the Structures of Constraint* (Nueva York: Routledge, 1994).

8 Paula England, “Emerging Theories of Care Work”, *Annual Review of Sociology* 31, (2005): 381-399.

9 Luz Gabriela Arango y Pascale Molinier (eds.), *El trabajo y la ética del cuidado* (Medellín: La Carreta Social y Escuela de Estudios de Género de la Universidad Nacional de Colombia, 2011); Nadya Araujo Guimarães y Helena Sumiko Hirata (eds.), *Cuidado e cuidadoras: As várias faces do trabalho do care* (São Pablo: Editora Atlas, 2012); Karina Batthyány, *Las políticas y el cuidado en América Latina: Una mirada a las experiencias regionales* (Santiago de Chile: Cepal, 2015); Valeria Esquivel, “El cuidado: De concepto analítico a agenda política”, *Nueva sociedad* 256, (2015): 63-74; María Nieves Rico y Claudia Robles, *Políticas de cuidado en América Latina: Forjando la igualdad* (Santiago de Chile: Cepal, 2016).

remunerados, por ejemplo, se ha enfocado en el análisis de diversas dimensiones éticas, subjetivas, emocionales, corporales, identitarias e interseccionales, que se suman a los análisis de la división sexual del trabajo, lo cual ha enriquecido las construcciones teórico-metodológicas propias de las relaciones del cuidado¹⁰.

La definición de lo que constituye trabajo de cuidado o no ha sido objeto de amplia discusión. En muchos casos, en el campo académico se parte de la definición amplia del cuidado de Joan Tronto¹¹, mientras que en el campo de las políticas públicas se ha hecho necesario una definición más acotada, que por lo general se refiere a los trabajos de cuidado realizados en el ámbito doméstico y no remunerado. El caso es que los trabajos de cuidado implican una gran cantidad de actividades y ocupaciones directas e indirectas, para mantener, continuar y reparar “nuestros cuerpos, nuestras individualidades y nuestro entorno”¹². Con los procesos de mercantilización e institucionalización de muchos cuidados, estos han pasado a ser remunerados y se han diversificado y profesionalizado, lo cual, junto con los distintos ámbitos en que se presta el cuidado y las diversas poblaciones y necesidades que demandan cuidado, ha hecho muy complejo caracterizar el panorama.

Para poder abordar el tema, teniendo en cuenta su complejidad, hemos adoptado el término de *campos del cuidado*, a partir del concepto de *campo social* propuesto por Bourdieu¹³. Así, lo que se ha denominado la *organización social del cuidado*; es decir, la forma como se asignan las obligaciones y responsabilidades y se distribuye el cuidado entre los actores de la sociedad (familias, Estado, mercado y comunidad), es preferible tratarlo en plural, en la medida en que se trata de múltiples campos y formas de organización del cuidado, con diferentes actores, recursos, relaciones, regulaciones y estructuras institucionales, que se encuentran articulados en uno u otro sentido, pero que tienen, cada uno, una dinámica propia. De este modo, en los últimos años se han venido estudiando distintos campos del cuidado, o la situación de distintos grupos de cuidadoras o de poblaciones que demandan cuidado¹⁴.

10 Luz Gabriela Arango et al. (comps.), *Género y cuidado: Teorías, escenarios y políticas* (Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Universidad de los Andes y Pontificia Universidad Javeriana, 2018).

11 Joan Tronto, *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care* (Nueva York: Routledge, 1993).

12 *Ibid.*

13 Pierre Bourdieu, *La distinción: Crítica social del juicio* (París: Medianoche, 1979). De manera esquemática el *campo* se concibe como ese espacio social donde fracciones de clase disputan y ponen en juego determinados recursos o capitales específicos, tanto materiales como simbólicos, que definen y son definidos por normas sociales de relacionamiento y dominación, la regulación y otros aspectos que configuran sus condiciones de existencia.

14 Javier A. Pineda D. “Los campos del cuidado, su organización social y las políticas públicas: Reflexión desde el caso colombiano”, en *Miradas latinoamericanas a los cuidados*, compilado por Karina Batthyány (Buenos Aires: Clacso y Siglo XXI Editores, 2020), 137-158.

Los campos del cuidado que por lo general se identifican desde los grupos que lo demandan son los relacionados con la infancia, la vejez, la discapacidad y los cuidados del cuerpo y la apariencia, entre otros; según los ámbitos de prestación del cuidado, estos pueden darse en el ámbito familiar o institucional. En Colombia, el trabajo de cuidado ha recaído sobre grupos específicos de mujeres, ha obedecido a las transformaciones de la división sexual del trabajo, a la segmentación del mercado laboral por género y a las construcciones sociales de la diferencia de clase, género y étnico-raciales¹⁵. Todo ello ha permitido tanto una creciente lucha por reivindicar el cuidado como un trabajo, como la búsqueda por develar la subordinación y valorar los cuidados y lo femenino en la esfera doméstica, en la pública y en el mercado¹⁶.

Los trabajos de cuidado han presentado una creciente socialización a partir de servicios del Estado, sobre todo para el cuidado de la infancia y la salud, además de una creciente mercantilización de los servicios privados prestados por pequeñas empresas en sectores que muestran una alta dinámica económica y social, como en el caso de la vejez¹⁷.

Se han realizado algunos estudios sobre las condiciones laborales, las relaciones sociales y las dinámicas culturales que estos trabajos presentan, en algunos grupos de trabajadoras y trabajadores en Colombia. En el campo del cuidado en el ámbito de la familia, aunque desde muy temprano se estudiaron las condiciones de trabajo del servicio doméstico¹⁸, debido a su vertiginoso crecimiento a partir de los procesos de migración masiva de mujeres campesinas desde los años cincuenta, se han realizado recientemente importantes investigaciones desde la óptica del cuidado¹⁹.

- 15 Luz Gabriela Arango, "Género e identidad en el trabajo de cuidado", en *Trabajo, identidad y acción colectiva*, editado por Enrique de la Garza Toledo y Julio César Neffa (Ciudad de México: Clacso, Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa y Plaza y Valdés, 2010), 81-107; Javier A. Pineda D., "La carga del trabajo de cuidado: Distribución social y negociación familiar", en *El trabajo y la ética del cuidado*, editado por Luz Gabriela Arango y Pascale Molinier (Bogotá: La Carreta Social y Universidad Nacional de Colombia, 2011), 135-155.
- 16 Luz Gabriela Arango, "El cuidado como ética y como trabajo", en *El trabajo y la ética del cuidado*, editado por Luz Gabriela Arango y Pascale Molinier (Medellín: La Carreta Social y Escuela de Estudios de Género de la Universidad Nacional de Colombia, 2011), 15-32; Araujo Guimarães y Sumiko Hirata, *Cuidado e cuidadoras*.
- 17 Javier A. Pineda D., "Cuidado institucionalizado y vejez", en *Género y cuidado: Teorías, escenarios y políticas*, editado por Luz Gabriela Arango, Tania Pérez-Bustos, Javier A. Pineda D. y Adira Amaya Urquijo (Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Pontificia Universidad Javeriana y Universidad de los Andes, 2018), 220-241.
- 18 Magdalena León, "Trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia", en *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... Más nada, trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*, editado por Elsa Chaney y Mary García (Caracas: Nueva Sociedad, 1993), 281-302.
- 19 Jeanny Lucero Posso-Quiceno, "El proceso de socialización de la empleada doméstica: Mujeres inmigrantes negras en Cali", en *El trabajo y la ética del cuidado*, editado por Luz Gabriela Arango y Pascale Molinier (Medellín: La Carreta y Universidad Nacional de Colombia, 2011), 209-227; Viviana Osorio Pérez y Carmenza Jiménez Torrado, *Historias tras las cortinas. El trabajo doméstico en Colombia: Entre transacciones, incertidumbres y resistencias* (Medellín: Escuela Nacional Sindical, 2019).

En el caso del cuidado institucionalizado de la infancia, desde el programa público de Hogares Comunitarios, las condiciones de las madres comunitarias han logrado captar la atención académica y política, como se comprueba en varios estudios, gracias a su larga lucha por el reconocimiento de su condición de trabajadoras, su vínculo laboral y, desde hace poco, sus derechos prestacionales²⁰. Para el caso del campo del cuidado de la apariencia y los servicios privados de belleza, un extenso estudio mostró, entre muchos otros hallazgos, que la casi totalidad de las mujeres en estas ocupaciones son trabajadoras independientes, con ingresos iguales o mayores al mínimo legal vigente, sin cobertura de seguridad social²¹. En el cuidado de la vejez, ante la ausencia del Estado, han surgido cientos de casas privadas gerontológicas, las cuales vinculan cuidadoras en condiciones precarias que, en muchos casos, no cotizan seguridad social²².

Este capítulo presenta las características del mercado laboral y las condiciones sociolaborales de las trabajadoras en el campo del cuidado de la salud en la ciudad de Bogotá. Este grupo de trabajadoras es el más amplio en el cuidado institucionalizado y el más importante desde el punto de vista del cuidado profesionalizado en Colombia. Es el más amplio en el cuidado institucionalizado porque, aparte del cuidado no institucionalizado en las familias, realizado por las amas de casa y las trabajadoras domésticas, no hay otro sector institucional que tenga un número tan alto de trabajadoras. Lo que sostendremos en los siguientes párrafos es que el significativo crecimiento de los servicios de salud en Colombia se ha realizado a partir del empleo de miles de mujeres y la desvalorización del trabajo de cuidado femenino.

- 20 Camila Esguerra Muelle, Ivette Sepúlveda Sanabria y Friederike Fleischer, *Se nos va el cuidado, se nos va la vida: Migración, destierro, desplazamiento y cuidado en Colombia* (Bogotá: Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo, Universidad de los Andes, 2018).
- 21 Luz Gabriela Arango y Javier A. Pineda D., "Género, trabajo y desigualdades sociales en peluquerías y salones de belleza de Bogotá", *cs* 10, (2012): 93-130; Luz Gabriela Arango y Javier A. Pineda D. (eds.), *Género, trabajo y cuidado en salones de Belleza* (Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 2018); Javier A. Pineda D., "Emprendimiento y género: El caso de la industria de la belleza en Bogotá", *Sociedad y economía* 26, (2014): 239-269.
- 22 Javier A. Pineda D., "Trabajo de cuidado de la vejez en una sociedad en envejecimiento", *La manzana de la discordia* 9, n.º 1 (2014): 53-69; Javier A. Pineda D., "Vejez, dependencia y cuidado en Colombia", en *Envejecer en Colombia*, editado por Pablo Rodríguez J. y Fernán Vejarano A. (Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2015), 245-271; Javier A. Pineda D., "Cuidado institucionalizado y vejez", en *Género y cuidado: Teorías, escenarios y políticas*, editado por Luz Gabriela Arango, Tania Pérez-Bustos, Javier A. Pineda D. y Adira Amaya Urquijo (Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Pontificia Universidad Javeriana y Universidad de los Andes, 2018).

Crecimiento de la salud en Colombia²³

El sector de la salud en Colombia ha tenido un crecimiento muy por encima de la economía nacional. El crecimiento promedio anual del gasto, desde 1996 —dos años después de la aplicación de la reforma generada por la Ley 100 de 1993— hasta el 2014, fue de alrededor del 8 % en términos reales, lo cual implica que se duplicó en relación con el porcentaje del PIB de este periodo. Para el 2014, solo el gasto público total en salud fue del 4,7 % del PIB, lo cual lo ubica como el segundo rubro más grande de gasto público, superado solo por el servicio de la deuda²⁴.

En las últimas dos décadas, la ampliación de la cobertura de los seguros de salud ha permitido el acceso a los servicios a una creciente población. La cobertura total pasó del 61 % de la población en el 2003 al 95 % en el 2016.

El régimen subsidiado en particular pasó de cubrir solo 28 % de los elegibles en el 2003 a cubrir un 50 % de la población total en el 2009, y luego estabilizarse alrededor de un 45 % en el 2016. El gasto por afiliado ha aumentado un 74 % entre el 2004 y el 2014. Este último ha aumentado no solo por ampliación de los beneficios incluidos en el paquete, sino también por mayores frecuencias de uso. Por ejemplo, el número de procedimientos por persona creció un 37 % entre el 2010 y el 2015, y el número de consultas un 35 %.²⁵

Esta dinámica del sector de la salud en Colombia se ha reflejado en un importante crecimiento del empleo. De acuerdo con el Registro Único Nacional de Talento Humano en Salud (RETHUS), el cual comenzó a operar en los últimos años, el número de profesionales de la salud registrados ha aumentado 29 % en Colombia, pasando de 557 202 profesionales en el 2014 a 720 200 en el 2018, con un crecimiento promedio anual del 7,3 %, muy por encima del crecimiento económico del país. Para Bogotá este crecimiento ha sido ligeramente menor, de un 21 %, pasando de 197 600 profesionales en el 2014 a 239 000 en el 2018.

Según el RETHUS, para el 2018 el 73 % del talento humano en salud eran mujeres, lo cual muestra el nivel de feminización del cuidado de la salud en el país. De acuerdo con el tipo de formación, se encontró que el 55 % de los y las trabajadoras tienen educación superior y, el porcentaje restante,

23 Esta sección complementa y amplía lo planteado por Javier A. Pineda D., en el texto que surge del mismo proyecto de investigación. Véase Javier A. Pineda D., "Care Work: Professionalization and Valuation of Nurses and Nursing Assistants in Health and Old Age in Colombia", en *Care and Care Workers: A Latin American Perspective*, editado por Nadya Araujo Guimaraes y Helena Hirata (Nueva York: Springer International Publishing, 2021), 203-215.

24 Catalina Gutiérrez, *El sistema de salud colombiano en las próximas décadas: Cómo avanzar hacia la sostenibilidad y la calidad en la atención* (Bogotá: Fedesarrollo, 2018).

25 *Ibid.*, 33.

cuenta con educación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH). Si bien las enfermeras dentro del grupo de los profesionales universitarios representan el 18 %, el segundo grupo más importante después de los y las médicas (28 %), las auxiliares de enfermería, dentro del total de auxiliares, constituyen el 76 %. El grupo de enfermeras y el de auxiliares de enfermería constituyen el 43 % del talento humano de la salud, son los más feminizados y soportan en alto grado el trabajo de cuidado de la salud. En total son más de trescientas mil mujeres en el país, y entre el 2014 y el 2018 estas ocupaciones crecieron en un 15 % (véase la tabla 1).

Como en el caso de las casas privadas de cuidado de la vejez²⁶, pero también de empresas de servicios temporales y otras que subcontratan con entidades de salud, muchas enfermeras y auxiliares de enfermería se mueven entre la informalidad y la formalidad precaria. Pero antes de analizar las condiciones laborales de las enfermeras y auxiliares de enfermería, demos un vistazo a las fuentes de información.

Fuentes de información

De acuerdo con la clasificación de las actividades económicas realizadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE)²⁷ y aplicadas en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), el grupo de trabajadoras del cuidado en salud forma parte del grupo de trabajadores de la “Sección N - Servicios sociales y de salud (división 85)”²⁸. Para efectos de la delimitación del grupo sujeto de análisis de este estudio, las enfermeras y las auxiliares de enfermería, se incluyen las actividades económicas asociadas a las “Actividades de apoyo terapéutico”²⁹, las “Otras actividades relacionadas con la salud humana”³⁰ y los “Servicios sociales con alojamiento”³¹. Se excluyen de este grupo a médicos, odontólogos y veterinarios que también forman parte de esta rama de actividades³². Es importante señalar que, para la clasificación de ocupaciones en la GEIH, el

26 Pineda D., “Cuidado institucionalizado y vejez”.

27 Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia, *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas: Revisión 3.1, adaptada para Colombia* (Bogotá: Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia, 2002).

28 El DANE emplea la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) como instrumento de recolección de información y de seguimiento a la evolución y dinámica del mercado laboral colombiano. Para la categorización de las ocupaciones reportadas por las personas ocupadas utiliza la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas. Véase Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia, *Clasificación Industrial: Revisión 3.1*.

29 Código CIU, revisión 3, código 8515.

30 Código CIU, revisión 3, código 8519.

31 Código CIU, revisión 3, código 8531.

32 Departamento Administrativo Nacional de Estadística, *Clasificación Industrial: Revisión 3.1*.

TABLA I
Distribución de trabajadoras del cuidado de la salud por sexo y tipo de formación para Colombia

	2014			2016			2018		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
1. Educación superior	227 900	86 885	314 866	260 328	97 762	358 179	285 361	107 168	392 612
Maestría y doctorado	81	42	123	99	51	150	110	55	165
Especialización	3907	6089	10 002	4244	6452	10 706	4699	7000	11 713
Técnico profesional	3965	1001	4967	5077	1270	6348	5164	1289	6454
Tecnólogos	18 906	6674	25 581	22 329	7846	30 177	23 751	8725	32 477
Universitarios	199 089	72 827	271 989	226 269	81 828	308 173	249 380	89 789	339 236
Enfermería	44 614	5116	49 735	50 799	6094	56 899	54 875	6863	61 741
No definido	1952	252	2204	2310	315	2625	2257	310	2567
2. ETDH	211 794	30 539	242 336	252 770	37 578	290 352	283 691	43 726	327 431
Auxiliares	208 065	29 643	237 709	247 659	36 439	284 100	278 592	42 626	321 231
Auxiliar de enfermería	164 249	20 564	184 813	193 110	25 281	218 392	214 791	29 760	244 561
No definido	3729	896	4627	5111	1139	6252	5099	1100	6200
Total	439 694	117 424	557 202	513 098	135 340	648 531	569 052	150 894	720 043

Fuente: Elaboración propia con base en el Registro Único Nacional de Talento Humano en Salud (RETHUS), Minsalud.

DANE utilizó la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las actividades económicas, revisión 3^[33].

En contraste, la base de registros administrativos recopilada por el Ministerio de Salud, el Registro Único Nacional de Talento Humano en Salud (RETHUS), cuenta con información sobre el tipo de ocupación del personal registrado. El RETHUS es “[...] el sistema de información definido por el Ministerio de Salud y Protección Social, del talento humano en salud que cumple con los requisitos establecidos en la Ley 1164 del 2007, proceso con el cual se entiende que dicho personal se encuentra autorizado para el ejercicio de una profesión u ocupación del área de la salud”³⁴.

Aunque el RETHUS inició unos años antes, solo a partir del 2014 las cifras comienzan a estar completas y a ser confiables. Por tal motivo, las cifras se presentan aquí a partir de dicho año. Ahora bien, como sistema de información para el análisis del mercado laboral, el RETHUS cuenta con información muy limitada para la caracterización sociodemográfica y de las condiciones de trabajo de la población registrada.

En este sentido, la GEIH, además de posibilitar una caracterización sociodemográfica más completa, permite ahondar en los factores asociados a las condiciones de trabajo. Es importante señalar que, dado el reducido tamaño de muestra producto del nivel de desagregación del cruce entre ciudad y actividad económica que define el grupo objeto de análisis de este estudio, los resultados presentados por los autores con base en la GEIH son principalmente indicativos. Teniendo en cuenta el margen de error de la muestra, esto es, a menor tamaño de muestra, mayor margen de error, los intervalos de confianza más amplios para las estimaciones limitan el poder inferencial de los resultados. Este factor explica, en parte, la variabilidad temporal de algunos de los resultados que se presentan, pues la encuesta efectiva contiene un número limitado de observaciones. En los casos en los cuales sea posible triangular la información con el RETHUS se presentará dicha información.

33 Esta aclaración es pertinente y resulta de gran importancia para el estudio del grupo de trabajadores en el sector salud, pues la CIIU, revisión 4, presenta desagregaciones más detalladas. Por ejemplo, desagrega la actividad “Otras actividades relacionadas con la salud humana” (CIIU, revisión 3, código 8519) en dos actividades: “Otras actividades de atención de la salud humana” (CIIU, revisión 4, código 8699) y “Actividades de atención residencial medicalizada de tipo general” (CIIU, revisión 4, código 8710). De igual manera, la actividad “Servicios sociales con alojamiento” (CIIU, revisión 3, código 8531) es desagregada en “Actividades de atención residencial, para el cuidado de pacientes con retardo mental, enfermedad mental y consumo de sustancias psicoactivas” (CIIU, revisión 4, código 8720), “Actividades de atención en instituciones para el cuidado de personas mayores y/o discapacitadas” (CIIU, revisión 4, código 8730) y “Otras actividades de atención en instituciones con alojamiento” (CIIU, revisión 4, código 8790). Estas desagregaciones permitirían una identificación más precisa de la actividad económica reportada por los trabajadores del sector de la salud. Véase Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia, *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas: Revisión 4, adaptada para Colombia* (Bogotá: Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia, 2012).

34 Ministerio de Salud de Colombia, *Abecé: Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud (RETHUS)* (Bogotá: Ministerio de Salud de Colombia, 2018).

Características de las cuidadoras de la salud en Bogotá

De acuerdo con la GEIH, la oferta laboral en el sector de la salud se estima en 219 500 personas para la ciudad de Bogotá, en promedio, para el periodo 2014-2017³⁵. Por su parte, el RETHUS registra 216 900 personas, en promedio, para el mismo periodo³⁶.

El grupo de trabajadores del cuidado de la salud en Bogotá, enfermeras y auxiliares de enfermería, según la GEIH, está conformado, en promedio, por 85 500 personas (39 % del total de ocupados en el sector salud en Bogotá), para el periodo de referencia (2014-2017). En comparación, el RETHUS registra un promedio de 89 500 personas (41,6 % del sector salud, muy cerca al 43 % que corresponde al nivel nacional) para el mismo periodo. Mientras que en la GEIH esta cifra se presenta por actividad económica reportada, como se precisó en la sección anterior, para caracterizar a este grupo por medio del RETHUS, la mejor variable directa es el grupo de auxiliares de enfermería (mujeres y hombres).

Por otro lado, del total de la población ocupada en Bogotá, según la GEIH, el 53 % son hombres y el 47 % mujeres, en promedio, para el periodo 2014-2017³⁷. No obstante, acorde con la feminización del trabajo de cuidado, el sector de trabajadores del cuidado en salud, según los mismos datos de la GEIH, la distribución aumenta considerablemente en favor del grupo de mujeres, que son el 89 %, frente al 11 %. De acuerdo con la información proporcionada por el RETHUS, para el caso de las enfermeras y auxiliares de enfermería la cifra es casi igual, dado que las mujeres constituyen el 88,6 % de los trabajadores en esta área. Para la ciudad de Bogotá, el número de trabajadoras del cuidado de la salud, en su definición restringida más próxima a los auxiliares de enfermería y enfermeras, oscila en el rango de 77 000 personas (2014) y 90 000 (2017), de acuerdo con la

- 35 Todos los ocupados que reportan trabajar en el sector de la salud, según su actividad económica, exceptuando las actividades veterinarias (CIUU, revisión 3, código 8520).
- 36 Aunque la GEIH se aproxima en su estimación del tamaño del sector salud a la cifra reportada en los registros administrativos del Ministerio, es importante aclarar que estas dos fuentes de información sobre la oferta laboral difieren en elementos esenciales. Mientras que la GEIH registra el número de personas que reportan encontrarse ocupadas en el sector salud, estas personas no necesariamente son profesionales de la salud, por ejemplo, una administradora de empresas que trabaja en administración hospitalaria. Asimismo, la GEIH no precisa el nivel educativo y no diferencia entre los niveles técnico, tecnológico y universitario, y entre los profesionales que han obtenido efectivamente el título. El RETHUS diferencia entre profesionales universitarios y la educación para el trabajo y desarrollo humano, esto es importante, pues todas las auxiliares de enfermería y de la salud en general son egresados de este último tipo de educación. El RETHUS registra a todo graduado en algún campo de la salud y debidamente certificado, bien sea por los colegios profesionales o por las secretarías de Salud. De este grupo, sin embargo, el RETHUS no permite conocer si estos graduados ejercen su profesión en el sector ni su estado laboral actual.
- 37 La distribución para las trece principales áreas metropolitanas de Colombia es muy similar: 54 % y 46 %.

GEIH, y entre 73 000 trabajadoras (2014) y 95 800 (2017), de acuerdo con el RETHUS.

Con la desagregación por grupo etario encontramos diferencias en la composición según la fuente (véase la tabla 2). Con excepción del grupo de trabajadoras jóvenes (primer rango, de dieciocho a veintiocho años), las diferencias entre la GEIH y el RETHUS son notorias. Para el grupo del segundo rango, de veintinueve a treinta y nueve años, se presenta una proporción más alta en el RETHUS frente a la GEIH (44,7 % versus 23,8 %), lo cual indica una posible menor ocupación de este grupo etario, en la medida en que la GEIH muestra la ocupación y el RETHUS la oferta en el sector. Es decir, hipotéticamente, por una parte, aquí se concentraría un número significativo de trabajadoras desempleadas; por otra parte, como lo indicábamos en la sección anterior, quienes forman parte de este grupo etario, aunque estén graduadas y se encuentren registradas, pueden estar ocupadas en otros sectores, diferentes al de la salud.

Asimismo, la diferencia entre los grupos etarios mayores de cuarenta años sugiere que la ocupación en el sector es más alta al número de personas registradas, esto significa que hay una mayor proporción de trabajadoras ocupadas que no cuentan con la calificación requerida —no son graduadas de programas en salud—. Este grupo puede estar más expuesto a condiciones de trabajo inseguras e inestables, como se ha encontrado, por ejemplo, en los centros de cuidado de la vejez³⁸.

TABLA 2

Distribución de las cuidadoras de la salud según grupos etarios para Bogotá (en porcentaje)

Grupo de edad	GEIH				RETHUS			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
Entre 18 y 28 años	22,7	19,5	23,4	24,4	17,1	20,2	22,8	25,5
Entre 29 y 39 años	19,9	22,4	19,5	23,8	48,3	47,2	46,0	44,7
Entre 40 y 59 años	41,5	43,8	43,7	38,8	31,7	30,4	29,2	28,1
Más de 60 años	12,6	11,5	11,5	12,0	2,9	2,3	1,9	1,7

Fuente: Elaboración propia con base en el RETHUS, Minsalud, y GEIH, DANE, 2014-2017, para Bogotá.

38 Pineda D., "Trabajo de cuidado"; Pineda D., "Cuidado institucionalizado y vejez".

Deslaborización e intermediación laboral en la salud

Lo más relevante en la caracterización de las condiciones de trabajo de las cuidadoras de la salud son los tipos de vinculación o contratación. Uno de los sectores en los cuales ha tenido mayor impacto el proceso de flexibilización laboral iniciado con la Ley 50 de 1990 es el de la salud. Este fue rediseñado con la Ley 100 de 1993, a semejanza del de otros países de la región, a partir de las reformas neoliberales, con el fin de que funcione con mecanismos de mercado, en el que el Estado asume el papel de regulador. De este modo, el aseguramiento se vuelve obligatorio, se establecen paquetes de prestación de servicios para los afiliados y se crean las entidades intermediarias (empresas promotoras de salud, EPS) que tienen a cargo la gestión y contratación de los servicios con instituciones prestadoras de salud (IPS).

En este contexto se presentan tres formas diferentes de vinculación de personal: contratos directos de trabajo, contratos de prestación de servicios (contrato comercial) y utilización de entidades de intermediación laboral, mediante varias modalidades principales: empresas de servicios temporales, cooperativas de trabajo asociado, contratos sindicales y de prestación de servicios con asociaciones y otras organizaciones sin ánimo de lucro. En el marco del sesgo antilaboral del desarrollo colombiano, hasta principios de los años noventa el porcentaje de trabajadores sin contratación directa, incluyendo la subcontratación vía terceros, era muy marginal. "De ese año en adelante se inicia un proceso intensivo de externalización de actividades productivas (*outsourcing*) y de tercerización de trabajadores"³⁹. El sector de la salud no escapó a este proceso, por el contrario, fue uno de los más afectados debido a su propia reestructuración institucional.

El proceso de deslaborización de las relaciones de trabajo en el sector salud se inició a partir de la creciente utilización de los contratos de prestación de servicios y de las relaciones con las cooperativas de trabajo asociado (CTA). Los contratos de prestación de servicios, como acuerdos comerciales no regulados por el código laboral, han tenido un importante uso en el sector de la salud, como parte de un proceso de deslaborización de las relaciones de trabajo. Si bien tradicionalmente muchos profesionales de la salud han trabajado de forma independiente, los contratos de prestación de servicios se han extendido en el sector, ya que son un mecanismo para disminuir costos, al trasladar el pago de prestaciones sociales al propio trabajador e impedir procesos de acción colectiva o sindical.

39 Javier A. Pineda D., "Colombia: el sesgo antilaboral del modelo de desarrollo y las políticas de formalización", *Cuadernos del Cendes*, n.º 89 (2015): 103-139.

Las CTA fueron empleadas ampliamente por las EPS en los procesos de reestructuración del sector en los años noventa, para contratar a trabajadores como asociados cooperativos, con contratos comerciales que eluden la relación laboral. Además de violar los principios cooperativos, toda vez que su origen no resultaba de la voluntad autónoma de los trabajadores, la contratación de una CTA se da en el marco de relaciones de poder desiguales, en las cuales las EPS eran las mismas que promovían las cooperativas y condicionaban a los y las trabajadoras a afiliarse a ellas. Este fenómeno ha sido ampliamente señalado como una de las formas más importantes de precarización laboral en muchos sectores de la economía⁴⁰.

Con la denuncia y sanción por el uso de las CTA a partir de las cláusulas laborales en el Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos, acuerdo Obama-Santos del 2010, muchas entidades de salud en algunas ciudades de Colombia comenzaron a utilizar lo que se ha denominado el contrato sindical. Esta figura, contemplada en el Código Sustantivo del Trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por parte de un sindicato para una empresa, ha hecho que en muchos casos los sindicatos se presten para cumplir una función de intermediación laboral a semejanza de las CTA. La Corte Constitucional, en las sentencias T-303 y T-457 del 2011, ha mencionado que no se configura vínculo laboral entre los trabajadores afiliados al sindicato que participan del contrato y la organización sindical, como tampoco hay vínculo laboral entre el sindicato y la empresa. Esta deslaborización de las relaciones de trabajo hizo que el contrato sindical se convirtiera en una forma clara de intermediación laboral, que según algunos estudios precariza las condiciones de trabajo⁴¹.

A partir de los datos de la GEIH para el periodo 2014-2017, en promedio el 63,8 % del total de trabajadoras se reportan por cuenta propia. Aunque la proporción de trabajadoras por cuenta propia es mayor cuando se presentan bajos niveles de cualificación, en las profesionales el porcentaje es del 45 %. Esto es sorprendente en la medida en que el trabajo en la salud es altamente institucionalizado. No obstante, los anteriores procesos de deslaborización han hecho que la mayoría de las trabajadoras del cuidado se clasifique como independiente y caiga en las fronteras entre la formalidad y la informalidad.

40 A partir de las negociaciones del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos y la presión del sindicalismo en ese país por intermedio de la bancada demócrata en el Congreso, la situación generada por las CTA entró en la agenda pública, lo cual hizo que el Gobierno colombiano interviniera a partir del 2010, para revertir, hasta cierto punto, el crecimiento de la tercerización laboral por medio de las CTA. Véase Fernando Urrea, "Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia como modelo de desregulación laboral", en *Trabajo, identidad y acción colectiva*, editado por Enrique de la Garza y Julio César Neffa (Ciudad de México: Plaza y Valdés Editores, 2010), 287-314.

41 Laura Valderrama y Ana María Amado, "El contrato sindical: Un lobo con piel de oveja que devora el derecho fundamental a la libertad sindical", *Agencia de Información Laboral*, 12 de marzo del 2019, <https://ibit.ly/Ze9C>.

Por otra parte, quienes realizan la intermediación laboral en el sector salud han sido principalmente las empresas de servicios temporales (EST). Actuando como terceras, las EST gestionan los recursos humanos para las empresas prestadoras de los servicios de salud, violando las condiciones legales, ejerciendo prácticas de evasión de compromisos prestacionales para con los trabajadores y eliminando las posibilidades de asociación sindical. Esta es una figura ampliamente utilizada por muchas instituciones prestadoras de salud, algunas de las cuales han sido sancionadas por el Ministerio del Trabajo, debido a la violación sistemática de los derechos fundamentales de las trabajadoras, la creación de nóminas paralelas y por ocultar relaciones laborales directas de su planta de personal mediante la tercerización laboral⁴².

Al observar las estadísticas de contratación se encuentra que, en promedio, para el periodo 2014-2017, 54,5 % del grupo de trabajadoras de la salud de Bogotá no cuenta con un contrato de trabajo, otra expresión de la deslaborización del trabajo (véase la tabla 3). Esta es una cifra muy cercana, pero menor al porcentaje de trabajadoras que aparecen por cuenta propia (63,8 %), de lo cual se deduce que, seguramente, algunas pocas, consideran el contrato de prestación de servicios un contrato de trabajo. Vale resaltar que este porcentaje de trabajadoras sin contrato de trabajo se redujo en 8,5 puntos porcentuales, pues se ubicó en el 60 % en el 2014, mientras que en el 2017 llegó al 51,4 %. No obstante, la proporción de trabajadoras sin un contrato, bien sea verbal o escrito, continúa siendo elevada.

Al clasificar las estadísticas por nivel educativo se encuentra que el porcentaje de trabajadoras con contrato aumenta a medida que incrementa su nivel educativo, evidencia de las condiciones desiguales que enfrentan las trabajadoras con menores niveles de cualificación y asociado a la alta correlación entre nivel educativo y trabajo por cuenta propia (véase la tabla 4). Del grupo que reporta tener contrato (45,5 % para el periodo), en promedio, 73,5 % (33,4 % del total) cuenta con un contrato escrito, y 36,5 % con uno verbal. Por último, entre quienes cuentan con un contrato escrito, solo 55,9 % (18,7 % del total) se encuentran empleados a término indefinido.

Un hallazgo importante son los niveles de subcontratación o intermediación, dado que, en promedio, el 25,9 % reporta no prestar sus servicios en la empresa que los contrató (véase la tabla 5). De estos trabajadores, el 9,5 % reporta estar registrado en una empresa de servicios temporales; 1,8 % por medio de una cooperativa de trabajo asociado; 0,7 % por una empresa asociativa de trabajo, y el 88 % por medio de otro tipo de entidades. Este resultado plantea un serio interrogante acerca de las formas de contratación en el sector, que demandan una mayor investigación y, por

42 Escuela Nacional Sindical y Agencia de Información Laboral, "Mintrabajo multa a 8 empresas por más de \$15 mil millones", *Agencia de Información Laboral*, 19 de octubre del 2016, [https:// ibit.ly/1AAT](https://ibit.ly/1AAT).

parte del DANE, precisar mejor la pregunta de la encuesta. Indagando en detalle sobre las respuestas de los encuestados, se encuentra un gran número de asociaciones de diferente naturaleza (de madres, padres, religiosas), fundaciones y entidades de carácter público, por ejemplo, alcaldías y gobernaciones.

TABLA 3

Porcentaje de cuidadoras con contrato de trabajo en Bogotá

	2014	2015	2016	2017	Total
Sí	40,0	47,4	46,0	48,6	45,5
No	60,0	52,6	54,0	51,5	54,5

Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH, DANE, 2014-2017, para Bogotá.

TABLA 4

Porcentaje de cuidadoras con contrato de trabajo, por nivel educativo, en Bogotá

Nivel educativo	Sí	No
Básica primaria (1.º-5.º)	20,2	79,8
Básica secundaria (6.º-9.º)	22,1	77,9
Media (10.º-13.º)	48,1	51,9
Superior o universitario	67,7	32,3
Total	45,5	54,5

Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH, DANE, 2014-2017, para Bogotá.

TABLA 5

Cuidadoras que trabajan en la misma empresa donde prestan sus servicios

	2014	2015	2016	2017	Total
Sí	78,6	71,5	71,5	76,2	74,2
No	21,5	28,5	28,5	23,8	25,9

Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH, DANE, 2014-2017, para Bogotá.

Efectos del mercado en la subvaloración del cuidado

La pregunta que surge del anterior análisis sobre las condiciones de deslaborización e intermediación laboral de las cuidadoras de la salud, a partir de los arreglos institucionales del sector, es en qué medida el crecimiento del sector y los mayores recursos que gestiona favorecen o no a las trabajadoras que sustentan dicho crecimiento. Esto se podrá responder parcialmente a partir de los ingresos, la cobertura de seguridad social y otras condiciones de trabajo.

La estabilidad laboral, como una de las categorías de calidad del trabajo y del trabajo decente, es un primer indicador de beneficio para las cuidadoras⁴³. En promedio, el porcentaje de cuidadoras que llevan trabajando menos de un año en la ocupación actual es del 56,7 % para el periodo 2014-2017, mientras que quienes llevan más de cinco años representan solo el 15,4 %. Estas cifras muestran una baja estabilidad en los puestos de trabajo, dado que para el total de la población ocupada de Bogotá, y de las trece áreas metropolitanas, este último promedio es de 25 % y 33 %, respectivamente.

En cuanto al número de horas trabajadas a la semana, se hace evidente un patrón de alta dispersión, que se corresponde con trabajos muy heterogéneos. Una de cada cinco trabajadoras lo hace en jornadas de menos de veinte horas a la semana (21 %) y el mayor porcentaje (39 %) trabaja jornadas entre veinte y cuarenta horas. No obstante, se encuentra que un 22,6 % trabaja más de cuarenta y ocho horas a la semana, por fuera de la legislación laboral (véase la tabla 6).

Aunque el hecho de trabajar menos de cuarenta horas se considera un tipo de subempleo, frente a la pregunta sobre la razón por la cual trabajan este número de horas, 63 % de las trabajadoras reportan que este tipo de jornada se ajusta más a sus necesidades. Dichas necesidades son las demandas del cuidado en el hogar. Así, este indicador constituye una evidencia más de la forma como la tradicional división sexual del trabajo, con la entrada de la mujer al mercado del trabajo remunerado, opera a partir de formas de vinculación que perpetúan la responsabilidad y la mayor cantidad de trabajo de cuidado no remunerado en los hogares, en cabeza de las mujeres⁴⁴.

En relación con los ingresos reportados, se observa un desbalance entre trabajadoras por cuenta propia y empleadas, así como entre niveles

43 Javier A. Pineda D., "El concepto de trabajo decente y los retos para Bogotá", en *Trabajo decente en Bogotá: Diagnóstico, análisis y perspectivas*, compilado por Javier A. Pineda D. (Bogotá: Ediciones Unianandes, 2013), 1-13.

44 Natalia Moreno-Salamanca, "La economía del cuidado: División social y sexual del trabajo no remunerado en Bogotá", *Revista latinoamericana de estudios de familia* 10, n.º 1 (2018): 51-77.

de educación. En la tabla 7 se pueden ver los salarios de las empleadas y los ingresos laborales de las trabajadoras independientes, en proporción con el salario mínimo vigente para cada año. Aunque la tendencia histórica muestra crecimiento, esta mejoría es marginal, pues los ingresos por servicios reportados son insuficientes para lograr el salario mínimo en el caso de quienes trabajan de forma independiente. Por su parte, las empleadas reportan salarios en promedio 1,4 veces el salario mínimo. Es importante tener en cuenta que las cifras de ingresos usualmente presentan problemas de subregistro en las “Encuestas de hogares”.

Al revisar el nivel educativo, dentro de las asalariadas la diferencia más marcada se encuentra entre el nivel de educación superior y el resto de los niveles educativos, dado que mientras los primeros ganan en promedio 1,7 salarios mínimos para el periodo considerado, los otros grupos están alrededor del salario mínimo. El contraste entre trabajadoras por cuenta propia es más evidente, dado que mientras los niveles por debajo de la educación media reportan en promedio menos de la mitad del salario mínimo (que se corresponde en buena medida con jornadas laborales reducidas), las profesionales registran en promedio 1,5 salarios mínimos (y jornadas laborales de tiempo completo).

TABLA 6

Distribución de la población según las horas trabajadas a la semana
(Promedio del periodo 2014-2017)

Horas a la semana	Total
Menos de 20 horas	21,4
Entre 20 y 40 horas	38,9
Entre 40 y 48 horas	17,1
Más de 48 horas	22,6

Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH, DANE, 2014-2017 para Bogotá.

TABLA 7

Ingresos laborales reportados: salarios versus ingresos por cuenta propia
(Porcentaje del salario mínimo legal vigente para cada año)

Año	Salario	Ingreso
2014	1,51	0,54
2015	1,37	0,64
2016	1,11	0,67
2017	1,63	0,79
Total	1,41	0,66

Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH, DANE, 2014-2017, para Bogotá.

Con respecto a la cobertura en seguridad social, de acuerdo con la GEIH, en promedio, para el periodo 2014-2017, 61 % de nuestro grupo de análisis no cotizan a pensión; es importante resaltar que la tendencia histórica ha disminuido de 68 % en el 2014 a 55 % en el 2017, lo cual es un avance significativo. De nuevo, el panorama diferenciado por nivel educativo hace evidente un fuerte desbalance entre las trabajadoras del cuidado en salud. Mientras el 60 % de las egresadas de educación superior cotiza a pensión, solo lo hace el 10 % de las trabajadoras con educación básica primaria o secundaria (véase la tabla 8).

A la baja tasa de cotización, se suma que las trabajadoras que cotizan llevan relativamente poco tiempo cotizando para una pensión. Al analizar por grupo etario, se encuentra que el 50 % del grupo de cuarenta a cincuenta y nueve años lleva menos de un año cotizando y que el 94 % del grupo mayor de sesenta años ha cotizado menos de tres años (véase la tabla 9). De este último grupo, solo el 6 % ha cotizado entre cinco y diez años, cifra alarmantemente baja considerando que es un grupo cercano a su edad de jubilación. Así las cosas, quienes alcanzarán una pensión será un grupo muy reducido de trabajadoras. Esto confirma, una vez más, cómo las inequidades de género en el mercado laboral se expresan en el acceso y el derecho a una pensión.

TABLA 8

Porcentaje de cuidadoras que cotizan en un fondo de pensiones

Nivel educativo	Sí	No	Pensionada
Básica primaria (1.º-5.º)	10,4	86,6	3,0
Básica secundaria (6.º-9.º)	9,8	86,1	4,2
Media (10.º-13.º)	35,7	62,0	2,3
Superior o universitario	60,3	35,4	4,1
Total	35,9	60,7	3,4

Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH, DANE, 2014-2017, para Bogotá.

TABLA 9

Porcentaje de cuidadoras, según años de aporte a pensiones por grupos de edad

Edad	Menos de 1 año	Entre 1 y 3 años	Entre 5 y 10 años
Entre 18 y 28 años	99,2	0,8	0,0
Entre 29 y 39 años	85,0	15,0	0,0
Entre 40 y 59 años	50,5	49,1	0,5
Más de 60 años	40,9	52,9	6,1
Total	72,6	27,1	0,4

Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH, DANE, 2014-2017, para Bogotá.

La afiliación a riesgos profesionales es relativamente baja: 33 %, en promedio, para el periodo 2014-2017, considerando el tipo de riesgos que enfrentan las trabajadoras en el sector de la salud⁴⁵. De nuevo se resalta el hecho de que la tendencia de afiliación ha aumentado de 27,5 % en el 2014 a 38,8 % en el 2017. Al revisar las cifras de acuerdo con el nivel educativo, se confirman los hallazgos previos respecto a una desprotección en los niveles bajos de cualificación, en los cuales solo cerca de un 8 % cuenta con afiliación (véase tabla 10). Los resultados son similares para la afiliación a caja de compensación familiar, paradójicamente, quienes más necesitan de los subsidios y facilidades ofrecidas por las cajas son las personas que menos pueden acceder a estas.

Como se ha hecho patente en esta sección, las condiciones de trabajo que los procesos de deslaborización e intermediación laboral han generado en las trabajadoras de la salud han llegado a tales niveles que, según los informes del propio Gobierno nacional: “Esta dinámica entre empleadores, intermediarios y formas de vinculación laboral ha impactado la autonomía y la capacidad resolutoria de los profesionales de la salud, tornando más compleja y difusa la responsabilidad ética y civil derivada del ejercicio de su profesión”⁴⁶.

Todas las anteriores características han hecho que el crecimiento de las trabajadoras del cuidado de la salud se haya realizado en condiciones precarias de trabajo, con poca estabilidad y violación de derechos, desvalorizando el trabajo de cuidado femenino. El crecimiento del sector no solo se ha dado a partir de un arreglo institucional que ha conducido a una crisis permanente de servicios durante los últimos años, sino que dicho crecimiento se ha logrado con base en el trabajo desvalorizado de miles de mujeres, que, en el caso de las enfermeras y auxiliares de enfermería en Bogotá, llegaron a ser más de noventa mil trabajadoras en el 2018.

TABLA 10

Porcentaje de afiliación a riesgos profesionales por nivel educativo

Nivel educativo	Sí	No	Pensionada
Básica primaria (1.º-5.º)	7,7	92,3	0,00
Básica secundaria (6.º-9.º)	7,5	92,1	0,38
Media (10.º-13.º)	32,3	67,1	0,64
Superior o universitario	57,8	41,8	0,37
Total	33,0	66,6	0,36

Fuente: Elaboración propia con base en la GEH, DANE, 2014-2017, para Bogotá.

45 Estas son las condiciones previas a la pandemia de la COVID-19, con esta se ha generado un alto riesgo profesional para las enfermeras y auxiliares de enfermería, quienes han estado en la primera línea de atención sanitaria.

46 Ministerio de Salud de Colombia, Abecé.

Conclusiones

La organización social del cuidado de la salud es un campo complejo con su propia normatividad y arreglo institucional —encabezado por el Ministerio de Salud y Protección Social—, con sus actores específicos y su propia trayectoria histórica. Uno de los protagonistas de los servicios de salud son sus trabajadoras, en especial las enfermeras y auxiliares de enfermería, el grupo más amplio entre las profesiones del sector. Ellas suman el 43 % del total de los trabajadores de la salud.

Este texto ha argumentado que el crecimiento del empleo de este grupo de cuidadoras no solo ha soportado el crecimiento en los servicios del cuidado de la salud en el país, sino que este se ha realizado sobre la base de continuar una desvalorización del trabajo de cuidado femenino, expresado en sus condiciones laborales. La enfermería es una de las profesiones que nació femenina y que continúa altamente feminizada. Esta ha representado la continuidad de la división sexual del trabajo en el campo profesional, con la asignación de las responsabilidades del cuidado en las mujeres. El carácter moral y subordinado de las actividades del cuidado en el ámbito doméstico ha mantenido dicha subvaloración fuera de este entorno, en el mercado.

La enfermería como profesión se gestó en Colombia a principios del siglo xx, en un contexto de exclusión de la mujer de los derechos ciudadanos y donde el acceso a la educación era un privilegio de unas pocas y restringido al mejor desempeño de sus funciones como madres y esposas. Así, la enfermería fue uno de los pocos campos femeninos de educación y trabajo, debido a su aceptabilidad como extensión de las funciones del cuidado en el hogar, propio de la “naturaleza” femenina y su carácter de sacrificio y sumisión. La profesión surgió subordinada al saber médico, bajo el poder y control de los médicos varones. La identidad de las enfermeras se construyó a partir de normas estrictas de género y estereotipos femeninos. Tanto la normatividad como la formación y las prácticas institucionales dirigidas por los médicos hicieron de la enfermería la profesión propia del cuidado en el campo institucionalizado de la salud, que surgía como extensión de los valores femeninos en el cuidado del hogar⁴⁷. Después de más de un siglo, esta profesión continúa siendo subvalorada, ya no tanto de forma directa por la supervisión de religiosas y médicos, sino por las instituciones laborales que las rigen y los procesos de deslaborización y flexibilización del mercado laboral.

47 Carolina Manosalva, “Género, enfermería y cuidado: Políticas educativas y el proceso de profesionalización de la enfermería en Colombia. Primera mitad del siglo xx”, en *Memorias de las mesas de trabajo del Seminario Internacional Género y Cuidado: Teorías, escenarios y políticas* (Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Universidad de los Andes y Pontificia Universidad Javeriana, 2015).

El análisis presentado en este capítulo mostró que, si bien hay algunos avances en los indicadores de las condiciones de trabajo, particularmente en cuanto a la contratación y las prestaciones laborales, como cotización a pensión, la situación es precaria en la medida en que la mayoría no cotiza y, en los casos en que lo hacen, sus tiempos de cotización son bajos.

Las trabajadoras de la salud constituyen así un grupo en el que se hace patente, por un lado, las condiciones laborales heterogéneas, pero precarias y difíciles para muchas, y, por otro lado, las desigualdades y discriminaciones de género de los mercados laborales. Esto es particularmente relevante para el cuidado institucionalizado, ya que expresa que los procesos de institucionalización y profesionalización que se han vivido en las últimas décadas han sido contrarrestados por los procesos de deslaborización e intermediación, que no han logrado mejorar significativamente las condiciones laborales y erradicar las tradicionales discriminaciones de género hacia las trabajadoras.

Sin embargo, este capítulo solo ha contribuido a mirar las condiciones de vinculación y contratación de las cuidadoras de la salud. Tanto el análisis de la organización social de este campo del cuidado, los arreglos institucionales propios de la salud, como las relaciones de cuidado en las entidades prestadoras de servicios de salud, sus dimensiones subjetivas, el desarrollo y las limitaciones de la ética del cuidado, entre muchos otros aspectos, quedan por desarrollarse. Se abre así una agenda amplia de investigación desde la perspectiva de género y cuidado, que debe dialogar con la producción académica propia de la salud, que ya ha comenzado a realizarse⁴⁸.

Referencias

- Arango, Luz Gabriela. "El cuidado como ética y como trabajo". En *El trabajo y la ética del cuidado*, editado por Luz Gabriela Arango y Pascale Molinier, 15-32. Medellín: La Carreta Social, Escuela de Estudios de Género de la Universidad Nacional de Colombia, 2011.
- Arango, Luz Gabriela. "Género e identidad en el trabajo de cuidado". En *Trabajo, identidad y acción colectiva*, editado por Enrique de la Garza Toledo y Julio César Neffa, 81-107. Ciudad de México: Clacso, Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa y Plaza y Valdés, 2010.
- Arango, Luz Gabriela, Adira Amaya, Tania Pérez-Bustos y Javier Pineda (comps.). *Género y cuidado: Teorías, escenarios y políticas*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Universidad de los Andes y Pontificia Universidad Javeriana, 2018.
- Arango, Luz Gabriela y Javier A. Pineda D. (eds.). *Género, trabajo y cuidado en salones de belleza*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 2018.

48 Amparo Hernández Bello, "El trabajo no remunerado de cuidado de la salud: Naturalización e inequidad", *Gerencia y políticas de salud* 8, n.º 17 (2009): 173-185.

- Arango, Luz Gabriela y Javier A. Pineda D. "Género, trabajo y desigualdades sociales en peluquerías y salones de belleza de Bogotá". *cs* 10, (2012): 93-130.
- Arango, Luz Gabriela y Pascale Molinier (eds.). *El trabajo y la ética del cuidado*. Medellín: La Carreta Social, Escuela de Estudios de Género de la Universidad Nacional de Colombia, 2011.
- Araujo Guimarães, Nadya y Helena Sumiko Hirata (eds.). *Cuidado e cuidadoras: As várias faces do trabalho do care*. São Paulo: Editora Atlas, 2012.
- Batthyány, Karina. *Las políticas y el cuidado en América Latina: Una mirada a las experiencias regionales*. Santiago de Chile: Cepal, 2015.
- Bourdieu, Pierre. *La distinción: Crítica social del juicio*. París: Medianoche, 1979.
- Comas D'Argemir, Dolors. *Trabajo, género, cultura*. Barcelona: Icaria e Institut Català D'Antropologia, 1995.
- Delphy, Christine. *Por un feminismo materialista: El enemigo principal y otros textos*. Barcelona: La Sal, 1982.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia. *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas: Revisión 3.1, adaptada para Colombia*. Bogotá: Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia, 2002.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia. *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas: Revisión 4, adaptada para Colombia ciuu Rev. 4 A. C*. Bogotá: Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia, 2012.
- Elson, Diane. *Male Bias in the Development Process*. Manchester y Nueva York: Manchester University Press, 1995.
- England, Paula. "Emerging Theories of Care Work". *Annual Review of Sociology* 31, (2005): 381-399.
- Escuela Nacional Sindical y Agencia de Información Laboral. "Mintrabajo multa a 8 empresas por más de \$15 mil millones". *Agencia de Información Laboral*, 19 de octubre del 2016. <https://ibit.ly/nSJB>.
- Esguerra Muelle, Camila, Ivette Sepúlveda Sanabria y Friederike Fleischer. *Se nos va el cuidado, se nos va la vida: Migración, destierro, desplazamiento y cuidado en Colombia*. Bogotá: Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo, Universidad de los Andes, 2018.
- Esquivel, Valeria. "El cuidado: De concepto analítico a agenda política". *Nueva sociedad* 256, (2015): 63-74.
- Folbre, Nancy. *Who Pays for the Kids? Gender and the Structures of Constraint*. Nueva York: Routledge, 1994.
- Gilligan, Carol. *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Cambridge: Harvard University Press, 1982.
- Gutiérrez, Catalina. *El sistema de salud colombiano en las próximas décadas: Cómo avanzar hacia la sostenibilidad y la calidad en la atención*. Bogotá: Fedesarrollo, 2018.
- Hernández Bello, Amparo. "El trabajo no remunerado de cuidado de la salud: Naturalización e inequidad". *Gerencia y políticas de salud* 8, n.º 17 (2009): 173-185.
- León, Magdalena. "Trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia". En *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... Más nada, trabajadoras del hogar en*

- América Latina y el Caribe*, editado por Elsa Chaney y Mary García, 281-302. Caracas: Nueva Sociedad, 1993.
- Manosalva, Carolina. "Género, enfermería y cuidado: Políticas educativas y el proceso de profesionalización de la enfermería en Colombia. Primera mitad del siglo xx". En *Memorias de las mesas de trabajo del Seminario Internacional Género y Cuidado: Teorías, escenarios y políticas*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Universidad de los Andes y Pontificia Universidad Javeriana, 2015.
- Ministerio de Salud de Colombia. *Abecé: Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud (RETHUS)*. Bogotá: Ministerio de Salud de Colombia, 2018.
- Moreno-Salamanca, Natalia. "La economía del cuidado: División social y sexual del trabajo no remunerado en Bogotá". *Revista latinoamericana de estudios de familia* 10, n.º 1 (2018): 51-77.
- Orosio Pérez, Viviana y Carmenza Jiménez Torrado. *Historias tras las cortinas. El trabajo doméstico en Colombia: Entre transacciones, incertidumbres y resistencias*. Medellín: Escuela Nacional Sindical, 2019.
- Pineda D., Javier A. "Care Work: Professionalization and Valuation of Nurses and Nursing Assistants in Health and Old Age in Colombia". En *Care and Care Workers: A Latin American Perspective*, editado por Nadya Araujo Guimaraes y Helena Hirata, 203-215. Nueva York: Springer International Publishing, 2021.
- Pineda D., Javier A. "Colombia: el sesgo antilaboral del modelo de desarrollo y las políticas de formalización". *Cuadernos del Cendes*, n.º 89 (2015): 103-139.
- Pineda D., Javier A. "Cuidado institucionalizado y vejez". En *Género y cuidado: Teorías, escenarios y políticas*, editado por Luz Gabriela Arango, Tania Pérez-Bustos, Javier A. Pineda D. y Adira Amaya Urquijo, 220-241. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Pontificia Universidad Javeriana y Universidad de los Andes, 2018.
- Pineda D., Javier A. "El concepto de trabajo decente y los retos para Bogotá". En *Trabajo decente en Bogotá: Diagnóstico, análisis y perspectivas*, compilado por Javier A. Pineda D., 1-13. Bogotá: Ediciones Uniandes, 2013.
- Pineda D., Javier A. "Emprendimiento y género: El caso de la industria de la belleza en Bogotá". *Sociedad y economía* 26, (2014): 239-269.
- Pineda D., Javier A. "La carga del trabajo de cuidado: Distribución social y negociación familiar". En *El trabajo y la ética del cuidado*, editado por Luz Gabriela Arango y Pascale Molinier, 135-155. Medellín: La Carreta Social y Universidad Nacional de Colombia, 2011.
- Pineda D., Javier A. "Los campos del cuidado, su organización social y las políticas públicas: Reflexión desde el caso colombiano". En *Miradas latinoamericanas a los cuidados*, compilado por Karina Batthyány, 137-158. Buenos Aires: Clacso y Siglo XXI Editores, 2020.
- Pineda D., Javier A. "Trabajo de cuidado de la vejez en una sociedad en envejecimiento". *La manzana de la discordia* 9, n.º 1 (2014): 53-69.
- Pineda D., Javier A. "Trabajo de cuidado: Mercantilización y desvalorización". *cs*, especial (2019): 209-227.
- Pineda D., Javier A. "Vejez, dependencia y cuidado en Colombia". En *Envejecer en Colombia*, editado por Pablo Rodríguez J. y Fernán Vejarano A., 245-271. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2015.

- Posso-Quiceno, Jeanny Lucero. "El proceso de socialización de la empleada doméstica: Mujeres inmigrantes negras en Cali". En *El trabajo y la ética del cuidado*, editado por Luz Gabriela Arango y Pascale Molinier, 209-227. Medellín: La Carreta y Universidad Nacional de Colombia, 2011.
- Rico, María Nieves y Claudia Robles. *Políticas de cuidado en América Latina: Forjando la igualdad*. Santiago de Chile: Cepal, 2016.
- Scott, Joan. "La mujer trabajadora en el siglo XIX". En *Historia de las mujeres. El siglo XIX: Cuerpo, trabajo y modernidad*, editado por Georges Duby y Michelle Parrot, 405-436. Madrid: Taurus, 1993.
- Tronto, Joan. *Caring Democracy, Markets, Equality, and Justice*. Nueva York: New York University Press, 2013.
- Tronto, Joan. *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*. Nueva York: Routledge, 1993.
- Urrea, Fernando. "Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia como modelo de desregulación laboral". En *Trabajo, identidad y acción colectiva*, editado por Enrique de la Garza y Julio César Neffa, 287-314. Ciudad de México: Plaza y Valdés Editores, 2010.
- Valderrama, Laura y Ana María Amado. "El contrato sindical: Un lobo con piel de oveja que devora el derecho fundamental a la libertad sindical". *Agencia de Información Laboral*, 12 de marzo del 2019. <https://ibit.ly/bWIV>.



MARÍA ANTONIA

Buenaventura, Valle del Cauca

Fotografía Van Dyke Brown impresa sobre papel artesanal de plátano, chontaduro y damagua. Intervenida con dibujo, pigmentos naturales y óleo.
100 × 70 cm, 2019.

“Mi retrato lo pinto sencillo; frente a mí un gran mar azul, detrás de mí un atardecer con un sol bien naranja porque me gusta el color naranja y al lado de mí un gran árbol, que de él cuelgan los frutos de la pepa e'pan y al otro lado una gran palmera bien alta, de la que cuelgan los frutos de chontaduro”.

Las travesías de las empleadas domésticas en Bogotá: movilidad como componente de la explotación laboral*

Friederike Fleischer
Andrea Cárdenas-Espinosa

* Para citar este capítulo: <http://dx.doi.org/10.15425/2017.388>.

Introducción

Existe una estrecha relación entre el trabajo remunerado y la movilidad. Desplazarse al lugar del trabajo y después regresar a su residencia es una experiencia que comparten la mayoría de los trabajadores en el mundo, a pesar de nuevas tendencias, como el *home office* y el teletrabajo, entre otros. No obstante, existen grandes desigualdades tanto en los modos de transporte usados como en los tiempos de desplazamiento y en la experiencia subjetiva del viaje mismo, según la clase, raza, edad y género. En ciudades con segregación socioeconómica y espacial, como las latinoamericanas, estas diferencias son aún más pronunciadas. Las poblaciones desfavorecidas suelen vivir en las periferias urbanas, que carecen de servicios y equipamientos, y se ven obligadas a desplazarse diariamente a lugares más centrales para responder a sus necesidades vitales. De esta manera, sus viajes son más frecuentes, más largos geográficamente y temporalmente, e involucran más medios de transporte¹.

En este capítulo exploramos la movilidad de las empleadas domésticas en la capital colombiana, Bogotá. Argumentamos que las condiciones laborales de las mujeres, en combinación con la desigualdad socioeconómica y espacial, así como las ideologías de género que les atribuye mayor responsabilidad en el hogar, perjudican su vida y bienestar. Basadas en datos de nuestro proyecto de investigación “Atravesando la ciudad: La movilidad y la experiencia subjetiva del espacio por las empleadas domésticas en Bogotá” (2016-presente), mostramos que existe una relación intrínseca entre las condiciones laborales y el transporte a los sitios de trabajo. La combinación de las exigencias de horario de llegada, las

1 Friederike Fleischer y Keren Marín, “Atravesando la ciudad: La movilidad y experiencia subjetiva del espacio por las empleadas domésticas en Bogotá”, *Revista EURE, Revista de Estudios Urbanos Regionales* 45, n.º 136 (2019): 27-47, <https://bit.ly/3ijXzqk>.

obligaciones de cuidado del hogar que contrata, la distancia entre el lugar de vivienda y el de trabajo, y el sistema de transporte público conducen a que las mujeres gasten de dos a ocho horas diarias en el desplazamiento hasta y desde sus lugares de trabajo. El efecto es que las mujeres trabajadoras domésticas mantienen condiciones de escasez de tiempo y sufren de cansancio físico y mental extremo. Así mismo, mostramos que, debido a la morfología urbana y las condiciones laborales locales, las empleadas domésticas, centro de esta investigación (así como otras poblaciones no privilegiadas), se enfrentan a diario a desplazamientos *forzados*, cuyo costo recae sobre ellas, tanto en términos monetarios como de tiempo, lo que termina afectando de forma negativa la calidad de vida y el acceso a recursos y servicios urbanos.

La teoría de la reproducción social muestra que no se puede separar la producción de bienes y servicios de la (re)producción de la vida. La economía capitalista funciona porque esta última labor la asumen principalmente mujeres dentro de las comunidades y hogares de manera no remunerada². En este sentido, argumentamos que la movilidad debería ser considerada parte de la explotación laboral de las empleadas domésticas, un aspecto clave de su vida que dificulta aún más su movilidad *social*. La idea de considerar la movilidad una dimensión de la explotación laboral es nueva y va a contribuir de manera importante a discusiones sobre desigualdad socioeconómica, segregación y movilidad social, en especial en el contexto urbano.

Metodología de investigación

Este capítulo se basa en datos de una investigación antropológica sobre la movilidad y la experiencia subjetiva del espacio urbano por parte de empleadas domésticas en la ciudad de Bogotá. Para explorar la interconexión y relación entre fenómenos sociales, como la desigualdad económica, la segregación espacial y la capacidad de movilidad y movimiento en la vida de las mujeres, empleamos principalmente métodos etnográficos, entre ellos la observación participante y entrevistas no-estructuradas y semiestructuradas. Además, acompañamos a algunas de las empleadas tanto en sus trayectos diarios por la ciudad como a sus lugares de residencia, para analizar cómo ellas interactúan con el espacio urbano.

A partir de la georreferenciación hicimos mapeos espaciales que nos permitieron dimensionar la motilidad (posibilidad de ser móvil) de las mujeres en el entorno urbano. También hicimos cartografías sociales de

2 Meg Luxton, "Feminist Political Economy in Canada and the Politics of Social Reproduction", en *Social Reproduction: Feminist Political Economy Challenges Neo-Liberalism*, editado por Meg Luxton y Kate Bezanson (Montreal: McGill-Queen's University Press, 2006), 11-45, <https://ibit.ly/aYY0>.

las relaciones de las mujeres y usamos fotografías de lugares claves identificados por las mujeres como documentación e instrumento de análisis. Esta investigación aún se encuentra en curso. Hasta el momento tenemos datos de cuarenta mujeres de distintos grupos etarios, étnicos y socioeconómicos que, aunque no es representativo estadísticamente, sí contribuye a comprender las realidades espaciales y laborales de las empleadas domésticas en Bogotá.

Marco teórico

Según las autoras de “¿Mujeres al margen?”³ hay tres temas claves para la discusión de la relación entre género, trabajo y derecho: (1) cómo se define el trabajo, (2) el efecto del trabajo en la vida de las mujeres, y (3) la relación entre género y formalidad, o informalidad del trabajo. Así, enfatizan en que la misma definición (legal) del trabajo invisibiliza muchas actividades que no solo son muy importantes para las comunidades y la reproducción social, sino que suelen ser feminizadas, temporalmente demandantes y no remuneradas⁴. Basado en estas observaciones, este capítulo se enmarca en las consideraciones del valor del trabajo y cómo esto se relaciona con la segregación urbana, la movilidad y el género para el caso particular de estudio.

Desde la teoría del valor-trabajo, para la producción de un bien o servicio es necesaria la fuerza de trabajo, que es la capacidad humana de desarrollar actividades físicas e intelectuales. El valor (de cambio) de esta fuerza de trabajo está representado por el salario, el cual está asociado al valor de los bienes y servicios que consume el trabajador, por ejemplo: vivienda, alimentación, salud, transporte, entre otros⁵. Así mismo, el trabajador debe realizar actividades necesarias para reproducir su fuerza de trabajo, como dormir bien y alimentarse, acceder a servicios de salud y educación para mejorar su bienestar y cualificar su fuerza de trabajo, en pro de la producción en el mercado laboral⁶.

Este último punto está apoyado por la teoría de la reproducción social (o el feminismo de la reproducción social) que enfatiza la inseparabilidad de la producción de bienes y servicios y la (re)producción de la vida⁷.

3 Natalia Ramírez-Bustamante, Laura Porras-Santanilla y Lina Buchely, “¿Mujeres al margen?: Estudios empíricos en trabajo y derecho”. *cs, especial* (2019): 11-22, <https://ibit.ly/acrt>.

4 *Ibid.*

5 Karl Marx, *Salario, precio y ganancia/trabajo asalariado y capital* (Madrid: Fundación Federico Engels, 2003).

6 Tithi Bhattacharya, “What Is Social Reproduction Theory?”, *Socialist Worker*, 10 de diciembre del 2013, <https://ibit.ly/TUCM>.

7 Luxton, “Feminist Political Economy”.

Vogel⁸ distingue entre “consumo individual” —procesos esenciales de la reproducción de la fuerza de trabajo— y la “labor suplementaria” necesaria para facilitar este consumo, como cortar leña, tender la cama, preparar la comida, arreglar la ropa, entre otros.

A estos procesos y labores queremos añadir la movilidad, dado que (el acceso a) la movilidad es necesaria para poder reproducir y garantizar el trabajo, pues es a partir de la movilidad que al trabajador se le permite el desplazamiento hacia sus lugares de trabajo. En el contexto de la ciudad latinoamericana, Avellaneda resalta: “Con frecuencia las personas que se encuentran en situación de pobreza se ven obligadas a vivir en las áreas periféricas de la ciudad, a menudo lejos de las oportunidades de empleo y de los servicios básicos. Ello les obliga a realizar importantes desplazamientos para realizar sus actividades cotidianas”⁹.

Estos desplazamientos toman *tiempo*, no solo por las largas distancias a recorrer sino por los tiempos de espera para tomar el transporte colectivo, los trasbordos y el alto tráfico propio de las ciudades. Estos lapsos que el trabajador gasta de su casa al trabajo y viceversa no pertenecen a su tiempo personal, es tiempo dedicado exclusivamente a cumplir con el trabajo presencial requerido.

En su análisis de interdependencias múltiples y asimetrías entre géneros, en experiencias de movilidad cotidiana en Buenos Aires, Chávez *et al.* resaltan “la relevancia de los ‘arreglos domésticos’ y las interdependencias para pensar las movilidades ‘individuales’ y [...] la evidencia de la ‘persistencia de la asociación entre lo doméstico y lo femenino’ que ayuda a comprender esos arreglos, así como las movilidades y asimetrías resultantes”¹⁰. En el caso de las empleadas domésticas, Sánchez¹¹ expone cómo la segregación socioespacial sucede tanto en el espacio doméstico como en el espacio público. Estas mujeres se enfrentan a la restricción de espacios en su ámbito laboral (comedor, sala, habitaciones principales) y a la posibilidad restringida de acceder a ciertos lugares de la ciudad únicamente mediante su empleadora (centros comerciales, teatros, cines, por ejemplo), ya que al desconocer la trama urbana y su funcionamiento no pueden apropiarse de los espacios dispuestos en las metrópolis. El trabajo de Miralles-Guasch¹², por otro lado, expone cómo las trabajadoras informales tienen mayores obstáculos de

8 Lise Vogel, *Marxism and the Oppression of Women. Toward a Unitary Theory (Historical Materialism)* (Leiden: Brill, 2013).

9 Pau Avellaneda, “Movilidad cotidiana, pobreza y exclusión social en la ciudad de Lima”, *Anales de geografía de la Universidad Complutense* 28, n.º 2 (2008): 17.

10 Mariana Chávez *et al.*, “Interdependencias múltiples y asimétricas entre géneros en experiencias de movilidad cotidiana en el corredor sur de la región metropolitana de Buenos Aires (Argentina)”, *Transporte y territorio* 16, (2017): 41-67.

11 Anna Belén Sánchez, “Los usos del espacio urbano y el proceso de integración de la mujer migrante”, *Scripta Nova: Revista electrónica de geografía y ciencias sociales* 94, (2001).

12 Carme Miralles-Guasch, “La movilidad de las mujeres en la ciudad: Un análisis desde la ecología urbana”, *Ecología política* 15 (1998): 123-130, <https://ibit.ly/ee2x>.

movilidad, pues sus destinos no se encuentran ubicados en áreas centrales y deben movilizarse mucho más que otras mujeres, situación que no implica conocimiento, apropiación y goce alguno del entorno urbano¹³.

En este sentido, la explotación laboral es aún peor, porque la movilidad necesaria para ejecutar sus labores no resulta en capital cultural adquirido para las empleadas domésticas; solo implica costos económicos, de tiempo y físicos, debido a las exigencias de sus travesías. Al menos en el caso de esta población empobrecida, discriminada y excluida, en la capital altamente desigual y segregada de Colombia, la movilidad laboral es una necesidad impuesta, anclada y apoyada por los regímenes laborales locales y la morfología urbana.

Investigación

El trabajo doméstico en Colombia y Bogotá

En Colombia, la tendencia de las mujeres como empleadas domésticas se agudiza. En el 2017 había más de setecientas mil trabajadoras domésticas remuneradas en Colombia¹⁴. Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), el 96,6 % de estos trabajadores eran mujeres. Entonces, es evidente la feminización de este tipo de trabajo que, en la mayoría de los casos, consiste en desarrollar tareas de limpieza, preparación de alimentos y cuidado, ya sea de niños, ancianos, personas con discapacidad, enfermos y mascotas. Todas estas actividades forman parte de la economía del cuidado porque contribuyen al bienestar del hogar y, por consiguiente, garantizan las condiciones para reproducir la fuerza de trabajo de quienes están vinculados al mercado laboral¹⁵.

Como elabora Montoya¹⁶, las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas se han ido formalizado desde hace muchos años. Se estableció una jornada laboral máxima de ocho horas¹⁷. Además, la ley garantiza un salario establecido, con un pago de horas extras, recargos dominicales y festivos, y una prima de servicios; pago de seguridad social, auxilio de transporte y de cesantías (incluyendo intereses), y el derecho a

13 Soto discute la relación entre género, movilidad y espacio de forma más general. Véase Paula Soto, "Diferencias de género en la movilidad urbana: Las experiencias de viaje de mujeres en el metro de la Ciudad de México", *Revista de transporte y territorio*, n.º 16 (2016): 127-146, <https://ibit.ly/cWvc>.

14 Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia, *Boletín técnico Cuenta Satélite de Economía del Cuidado (csec) 2017* (Bogotá: Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia, 2018).

15 Natalia Moreno, *La economía invisible: División social y sexual del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y uso del tiempo de las mujeres en Bogotá* (Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 2017).

16 Valentina Montoya, "Uno se resigna a que el transporte es así: Trabajadoras domésticas sindicalizadas atravesando Medellín", *cs, especial* (2019): 85.

17 Diez horas para las trabajadoras internas.

vacaciones¹⁸. En el 2012, se aprobó, asimismo, la Ley 1595, que reconoce el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajo decente para los y las trabajadoras domésticas. Otras legislaciones regularon la prima de servicios, el derecho a prestaciones y declararon que la designación de “sirvienta” era discriminatoria y violaba la dignidad humana de las trabajadoras o empleadas domésticas¹⁹.

A pesar de estas regulaciones, la realidad de las empleadas es otra. Para comenzar, parece que las cifras oficiales con respecto al número de personas trabajando en este sector son muy bajas porque hay un alto nivel de informalidad. Según el Ministerio de Trabajo son más de un millón. La informalidad que caracteriza al sector conduce a que los derechos de las trabajadoras no se respeten o no puedan ser reforzados. De Cicco²⁰ reporta que en el 2013 el 61,9 % de las empleadas ganaban entre un tercio y la mitad del salario mínimo vigente; que la mayoría trabaja entre diez y dieciocho horas diarias y no recibe pago por horas extras. Solo el 33,3 % tenía acceso a seguridad social y la mitad de este grupo no estaba afiliada a pensiones²¹. Además, frecuentemente sufren de maltrato y racismo.

En términos más generales, la organización Hablemos de las Empleadas Domésticas señala como preocupante:

la fragilidad con la que ostentan el derecho a la ciudadanía, y su correspondiente dificultad para la construcción de bienes públicos: muchas no tienen cédula, una gran mayoría tiene un nivel de alfabetismo y escolaridad mínimo, están desconectadas del sistema bancario, no tienen participación política, es decir, son invisibles, por no decir, inexistentes para el Estado, la democracia y sus instituciones. La mayoría desconoce las leyes que las protegen y los mecanismos para exigirlos; y la mayoría se enfrenta al desempleo cuando expresa sus derechos.²²

Contexto urbano y movilidad

Dentro del derecho a la ciudad, Henry Lefebvre²³ plantea el concepto de *estrategia de clase*, para referirse a la apropiación de los espacios más privilegiados de las zonas urbanas por parte de las clases dominantes. Esas áreas privilegiadas se generan debido a la concentración de actividades

18 Decreto 3743 de 1950, 20 de diciembre de 1950, por el cual se modifica el Decreto 2663 de 1950, sobre Código Sustantivo del Trabajo. *Diario Oficial* 27 622.

19 Montoya, “Uno se resigna”.

20 Gabby de Cicco, “La brecha entre las leyes y la realidad para las trabajadoras domésticas colombianas”, *Awid*, 4 de septiembre del 2014, <https://ibit.ly/iviL>.

21 Según el Ministerio de Salud de Colombia, en el 2017 solo el 15 % estaban afiliadas a la seguridad social.

22 “Las empleadas”. Hablemos de empleadas domésticas, s. f., <https://ibit.ly/FjFH>.

23 Henri Lefebvre, *El derecho a la ciudad*, 3.ª ed. (Barcelona: Península, 1975).

económicas de mayor jerarquía, de mayor prestación de servicios urbanos, particularmente aquellos que son considerados más significativos; por ejemplo, en el caso de las sociedades posindustriales, son los centros financieros y de oferta cultural. Por otro lado, hay algunos patrones culturales sobre los cuales se demarcan las zonas de privilegio²⁴.

En el caso de Bogotá, la ubicación en los cerros orientales en el centro es apetecida por la vista y la significación simbólica. Sin embargo, en el sur de la ciudad los cerros son menos deseados porque carecen de infraestructura y se alejan de los centros de servicios y vías principales, además de las cargas socioambientales por la explotación minera y la concentración industrial.

Desde muy temprano, Bogotá se expandió teniendo en cuenta sus ejes viales principales, al inicio, a partir de la que hoy se conoce como la carretera Séptima. Esta vía ya era importante para los muiscas, porque constituía la Ruta de la Sal, durante la Colonia era la Vía Real y, después de la independencia se conoció como la Vía Republicana²⁵. Por consiguiente, esta dinámica permitió que la estructuración urbana se diera, sobre todo, de norte a sur.

En el gobierno de Rojas Pinilla, en 1954, se anexaron a la ciudad seis municipios colindantes, a saber: Usaquén, Suba, Engativá, Fontibón, Bosa y Usme. Esto implicó el crecimiento del área de la ciudad de una manera exorbitante y facilitó el proceso de expansión urbana, de la mano de políticas públicas que promovían la urbanización a partir de la desaparición de chucuas, humedales y otros cuerpos de agua. Este proceso de urbanización estuvo determinado por las formas de propiedad de los grandes hacendados que, conociendo las lógicas de diferenciación socioespacial norte-sur, pudieron especular sobre el valor de sus tierras, porque esperaban que las clases medias y altas se asentaran en la zona norte. En el sur se dio un crecimiento por medio de la lógica de los asentamientos informales, dinamizada por distintos actores, entre ellos los urbanizadores piratas y los procesos de insurgencia, liderados, por ejemplo, por el Movimiento 19 de Abril (M-19) y el Ejército de Liberación Nacional (ELN). En este contexto, se materializó la lógica de la renta del suelo urbano²⁶, ya que la especulación del valor del suelo en áreas del norte de la ciudad hizo inviable la residencia de las clases populares en estas zonas privilegiadas. De esta forma se acentuó la polaridad norte-sur limitando la entropía.

24 Pedro Abramo, *La ciudad caleidoscópica* (Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2011).

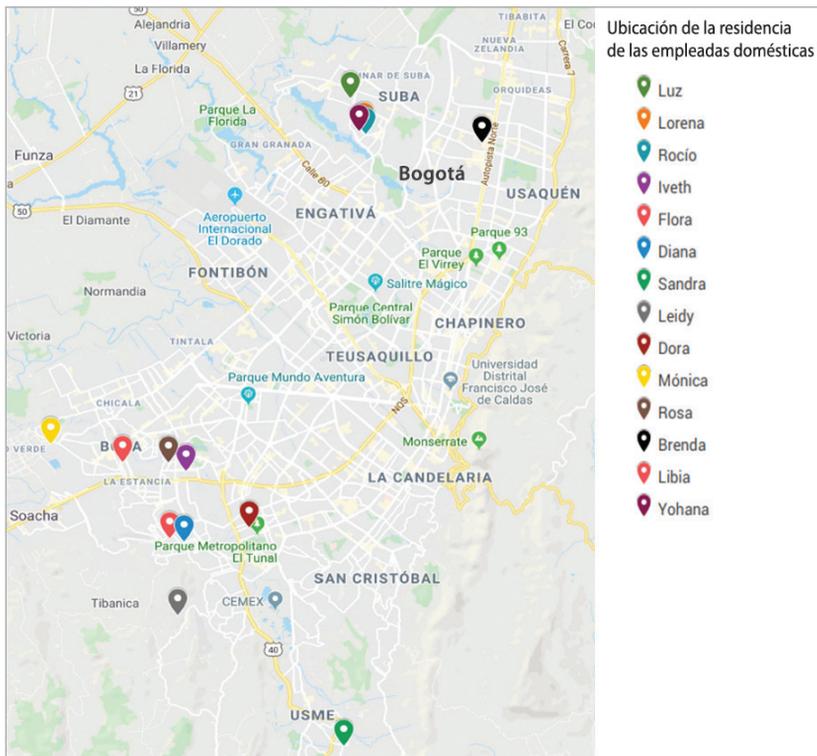
25 Jorge Andrés Pinzón, *Reflexiones sobre la urbanización periférica del tercer mundo: Aproximaciones teóricas para la comprensión del crecimiento de Soacha en la conurbación sur de Bogotá* (Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 2012).

26 Samuel Jaramillo, *Hacia una teoría de la renta del suelo urbano* (Bogotá: Universidad de los Andes, 2009).

En tal sentido, las entrevistas realizadas a catorce empleadas domésticas reflejan la continuidad de la dinámica de segregación centro-periferia. En el mapa 1 se muestra la ubicación de las residencias de las mujeres participantes en esta investigación, en barrios con estratificación 1, 2 y, en menor medida, 3.

Del campo a residencias periféricas

La mayoría de nuestras interlocutoras proceden de zonas rurales: Cucutilla, Norte de Santander; Cayetano, Cundinamarca; Guateque, Boyacá; Aguadas, Caldas; entre otros. Estas mujeres migraron hacia Bogotá cuando eran niñas, con sus familias o sin ellas, en busca de trabajo y oportunidades. Oriundas de familias numerosas, las adolescentes tenían parientes (hermanas o hermanos) viviendo en la ciudad, quienes las recomendaron con vecinos y las acogieron en sus hogares. La mayoría de las mujeres iniciaron su vida laboral a una edad temprana, usualmente entre los diez y doce años. A esta edad, el empleo doméstico, como internas, se presentó



MAPA 1

Residencias periféricas de las empleadas domésticas en Bogotá

Fuente: Elaboración propia con base en Google Maps.

como el trabajo de más fácil acceso, debido a la escasa formación educativa y la precariedad económica, ya que la mayoría de ellas no finalizaron la primaria, bien fuera por las dificultades económicas o por el poco interés en continuar su educación. La ausencia de formación en otros campos es una de las principales razones por las cuales estas mujeres permanecen en este sector, aun siendo adultas, sin importar que este les ofrezca escasas oportunidades para salir de la precariedad económica²⁷.

Además, la difícil situación económica ha arraigado a estas mujeres en los lugares periféricos de la capital donde viven, como Ciudad Bolívar, Soacha, Suba y Bosa. De allí tienen que atravesar cada día la ciudad para poder llegar a sus respectivos trabajos, ubicados usualmente al norte de la capital. Según Torres Tovar y Robles Joya²⁸, en el 2009 más del 50 % de las viviendas de Bogotá estaban clasificadas en los estratos 1 y 2, y localizadas mayoritariamente en la periferia de la ciudad, lejos de los principales centros de trabajo y de los bienes y servicios de la ciudad. Por esta razón el sistema de transporte público asume un rol tan importante en la vida de las mujeres. En general se sienten cómodas en sus barrios, aunque con frecuencia asocian esta percepción a la costumbre y al conocimiento que tienen del espacio. Sin embargo, debido al alto índice de robos, microtráfico y delincuencia juvenil suelen sentirse vulnerables²⁹.

Modos de transporte

Ninguna de nuestras interlocutoras cuenta con algún medio motorizado particular para realizar sus desplazamientos. Por lo general, usan Transmilenio, rutas alimentadoras, buses del Sistema Integrado de Transporte de Bogotá (SITP) y transporte provisional colectivo (buses tradicionales que se pagan con dinero en efectivo). En algunas ocasiones se ven en la necesidad de usar transporte informal, como bicitaxis o microbuses, para poder llegar a sus destinos de forma cómoda, sea por su cansancio, por

- 27 El nivel educativo para conseguir empleo es más importante para las mujeres que para los hombres, como muestran las cifras más recientes de desempleo en Colombia. Según el *Boletín técnico* del DANE, la tasa de desempleo para mujeres con educación básica primaria es del 9,8 %, con educación básica secundaria del 13,5 %, en comparación con las tasas de los hombres, que son del 5,8 % y del 8,6 %. En contraste, la tasa de desempleo para las mujeres que completaron la educación media fue del 14,8 %, mientras que para los hombres fue del 8,9 %. Y la tasa de desempleo de las mujeres que completaron la educación universitaria fue del 10,5 % y la de los hombres del 9,2 %. Véase Centro de Cultura Popular José Antonio Galán, "Informe final: Trabajadoras del hogar en Colombia" (Bucaramanga: Centro de Cultura Popular José Antonio Galán, 2013), <https://ibit.ly/M9Ut>.
- 28 Carlos Alberto Torres Tovar y Solanyi Robles Joya, "Estrategias de inclusión-exclusión de la ciudad colombiana autoproducida mediante políticas de reasentamiento barrial", *Bulletin de L'Institut Français D'études Andines* 43, n.º 3 (2014): 587-609, <https://ibit.ly/mrXa>.
- 29 Según el "Informe calidad de vida de Bogotá" del 2017, las localidades con mayores niveles de microtráfico, atraco, extorsión y violencia sexual son Ciudad Bolívar; Bosa, Kennedy, Los Mártires y Santa Fe. En cuanto a tasas de homicidio las localidades de Santa Fe (64,2 %); Los Mártires (54,2 %) y Ciudad Bolívar (35 %) tienen los índices más altos.

optimizar tiempos de desplazamiento o por mitigar la sensación de inseguridad en algunos tramos de sus trayectos. No obstante, el uso de estos depende casi siempre de su capacidad monetaria.

Para ir a Mazurén desde Suba Rincón, Rocío³⁰ se ve en la necesidad de tomar lo que ella llama “colectivos piratas”. Paga 2300 pesos (0,66 USD) por este servicio de transporte colectivo y, aunque es un poco más caro que el transporte provisional, ella debe asumir el costo extra porque la única ruta formal que hay es insuficiente para cubrir la demanda: “Para Mazurén va una buseta, pero es imposible cogerla [...], pasa como por tres barrios, cuando llega aquí no le cabe ni un tinto, entonces no para. Tampoco es frecuente, se demora mucho en pasar”³¹.

Otra de nuestras entrevistadas vive en el barrio El Paraíso, en el extremo occidental de la localidad Ciudad Bolívar, utiliza tres horas de su tiempo para llegar de su casa a su trabajo, y debe usar múltiples modos de transporte (Transmicable, alimentador, bus del SITP, Transmilenio, bicitaxi, caminata). Para ella la implementación del Transmicable ha sido muy beneficiosa, pues evita la espera de los alimentadores y el “trancón”³². A pesar de la facilidad que ofrece este medio, al llegar de su trabajo desde el Portal Norte al Portal Tunal, para hacer su trasbordo, ya han transcurrido más de noventa minutos, por lo cual, para abordar el Transmicable, debe pagar nuevamente su pasaje. Nuestra entrevistada afirma: “Ahí en el Tunal se ve si hay o no hay trancón. Entonces ahí decide uno si sube en el cable o en alimentador, o decide la tarjeta, si hay plata o no hay plata”³³. De igual forma, considera ideal usar bicitaxi para hacer los recorridos de la última milla hacia las casas donde trabaja al norte de la ciudad; sin embargo, en muchas ocasiones no le es posible, pues le representa un gasto extra de 1500 pesos (0,43 USD), lo que afecta su economía.

Algunas mujeres prefieren gastar más dinero usando otros modos de transporte para garantizar su seguridad. Mónica debe caminar alrededor de diez minutos pasando por un potrero para llegar a su casa y aunque ese camino es concurrido ella no se confía: “Usted sabe que, si a uno le sacan algo, nadie lo va a defender a uno, simplemente se asustan y se hacen a un lado. Entonces lo hago más por seguridad [...]”. Sus palabras muestran la desconfianza frente a la solidaridad de sus vecinos y a las situaciones de

30 Lo nombres de nuestras interlocutoras han sido cambiados para proteger su privacidad.

31 Rocío (empleada doméstica), entrevistada por las autoras, 24 de agosto del 2019.

32 Transmicable fue inaugurado a finales de diciembre del 2018 y conecta el portal El Tunal con varios barrios en las montañas de Ciudad Bolívar por medio de las estaciones Juan Pablo II, Manitas y Mirador-Paraíso. Antes, los residentes de estos barrios tenían que movilizarse hasta o desde el portal, en SITP, buses alimentadores o caminando, por lo que se demoraban alrededor de una hora en estos trayectos. En la actualidad, tanto las rutas alimentadoras como las del SITP continúan prestando el servicio, aunque con los mismos problemas que en otros lugares: falta de frecuencia, cupo, tránsito por vías con alto tráfico vehicular, entre otros.

33 Empleada doméstica, entrevistada por las autoras, 22 de julio del 2019.

riesgo que percibe en su barrio. Por eso, cuando son más de las ocho de la noche, prefiere pagar un bicitaxi o carro particular que la deje más cerca del conjunto residencial donde vive, lo que le representa un gasto adicional de 1500 pesos (0,43 usd) o 1800 pesos (0,51 usd), respectivamente.

Precarización laboral

La mayoría de las empleadas domésticas es contratada por días y su pago diario oscilaba, en el 2019, entre 45 000 pesos (12,84 usd) y 55 000 pesos (15,69 usd). En escasas ocasiones sus empleadores les pagan la prima, las cesantías y los intereses de cesantías (prestaciones sociales); tampoco las afilian a riesgos laborales, caja de compensación, salud ni pensión (seguridad social).

Así mismo, es frecuente que sean las mismas mujeres quienes soliciten a sus jefes que no las afilien a salud ni a pensión, porque esto les implica un descuento del 8 % sobre su salario mensual, lo cual afecta sus finanzas. Ello hace que muchas mujeres no estén cotizando para obtener una pensión en su vejez y, en el caso del sistema de salud, prefieren afiliarse al sistema subsidiado (Sisbén) o ser beneficiarias de alguno de sus hijos o de su esposo. Las mujeres que están afiliadas al Sisbén, además, reciben otros subsidios que priorizan antes de decidir afiliarse al régimen contributivo de salud:

Ella (la jefa) me ofreció el seguro. Y me dijo: “Si yo la afilio a la EPS usted tiene que aportar una parte y yo la otra”. Y yo dije: “No”. Porque yo con mis dos niños pequeños pasando necesidades para pagar seguro, y yo teniendo el Sisbén, entonces le dije a ella que no. Pasado el tiempo, cuando dijeron que era obligatorio pagar seguro y pensión, entonces la señora me lo volvió a ofrecer, fue cuando mi hijo estaba finalizando grado once, yo le dije que no, porque mi hijo salió juicioso y se guardaba la esperanza de que él fuera beneficiado con Pilo Paga, pero si él tenía EPS no lo favorecía. O sea, entre menos usted tenga más le ayudan. Y ahí fue cuando yo salí favorecida con lo del subsidio del apartamento, fui favorecida con los subsidios del Gobierno, ahora tengo dos subsidios bastante altos por no tener EPS y por no tener una caja de compensación, por no tener nada. O sea, tiene sus ventajas y sus desventajas.³⁴

Mónica es madre soltera de dos hijos, que hoy son mayores. Desde hace dieciséis años trabaja con una sola familia, su horario es de lunes a viernes, desde las ocho de la mañana hasta las seis de la tarde. Su sueldo, en el 2019, era de 700 000 pesos (204,20 usd) con prestaciones sociales. Este salario representaba menos del salario mínimo legal vigente para ese

34 Mónica (empleada doméstica), entrevistada por las autoras, 13 de agosto del 2019.

entonces (828 116 pesos [241,068 USD]), pero ella se siente conforme porque allí tiene estabilidad laboral.

Yohana concuerda con esta preferencia y nos dice: “Yo he vivido con el mínimo porque no voy a decir que he ganado más [...]. Con el mínimo yo me desenvuelvo porque yo digo: con esto pago esto y con esto pago lo otro, y me queda lo de los transportes”³⁵. En este sentido, es mejor valorado por las empleadas domésticas recibir un salario constante y estable, aunque no sea muy alto.

Como dijimos antes, la contratación por días es una costumbre expandida, esto agudiza la precariedad laboral del empleo doméstico, pues muchas mujeres no encuentran una contratación constante para todos los días de la semana. Además, sus jefes pueden pedirles que asistan o no al trabajo, dependiendo de sus intereses particulares, lo cual genera mayor inestabilidad, pues el día que no van a trabajar no reciben pago. Igual sucede cuando se enferman, pues al no ser cotizantes de EPS no reciben la compensación económica por incapacidad médica.

Como es conocido, las tareas del empleo doméstico se centran en la limpieza, la preparación de alimentos, el cuidado físico y emocional de otros (niños, ancianos, enfermos, mascotas). Todas estas labores constituyen la economía del cuidado y requieren de gran esfuerzo, lo que hace que el trabajo doméstico sea altamente desgastante, aunque poco valorado, en los ámbitos monetarios y simbólicos.

Costos de la movilidad

En las condiciones de precariedad de su trabajo, las mujeres que trabajan en el empleo doméstico deben asumir, como mínimo, un gasto en transporte que está entre los 4400 pesos (1,26 USD) y los 4800 pesos (1,37 USD) diarios, lo que corresponde al 10 % de su salario, aproximadamente. Además, deben gastar entre una hora y media y seis horas de su tiempo recorriendo largos trayectos solo para ir de su casa a su trabajo y de regreso, pues casi siempre, en su tiempo libre, las empleadas domésticas prefieren realizar actividades en su casa y en su vecindario.

En la tabla 1 se relacionan los barrios y lugares de vivienda de algunas de las mujeres entrevistadas, los medios de transporte que usan para desplazarse desde su casa hasta sus lugares de trabajo y viceversa y, por último, el tiempo que emplean diariamente en dichos desplazamientos. Las variables que intervienen en la duración de los viajes son la distancia que hay entre el punto A (residencia) al punto B (lugar de trabajo), la espera para acceder al servicio y el tráfico de la ciudad.

35 Yohana (empleada doméstica), entrevistada por las autoras, 4 de septiembre del 2019.

TABLA I

Relación entre lugares de residencia, tipos de transporte y tiempo diario empleado en movilidad

Nombre	Barrio de residencia	Localidad	Tipo de transporte	Tiempo promedio empleado por día en movilidad
Yohana	Suba Rincón Rubí	Suba	Transporte provisional, buses del SITP, alimentador	1,5 horas
Brenda	Spring	Suba	Transmilenio	1,5 horas
Lorena	Suba Rincón	Suba	Transporte provisional, alimentador	2 horas
Dora	Tunal	Tunjuelito	Transporte provisional, alimentador, Transmilenio	2 horas
Iveth	Villa del Río	Bosa	Transmilenio	2 horas
Mónica	Bosa San Bernardino	Bosa	Buses del SITP, rutas piratas y bicitaxi	2 horas
Rocío	Suba Rincón	Suba	Alimentador, Transmilenio, microbús informal	3 horas
Rosa	Olarte	Bosa	Transmilenio	3 horas
Flora	Jerusalén-Canteras	Ciudad Bolívar	Buses del SITP, transporte provisional	4 horas
Luz	Suba Tibabuyes	Suba	Alimentador, Transmilenio	4 horas
Diana	Manuela Beltrán	Ciudad Bolívar	Alimentador, Transmilenio, buses del SITP	5 horas
Leidy	El Paraíso	Ciudad Bolívar	Transmilenio, Transmicable, buses del SITP, alimentador, bicitaxi	5 horas
Sandra	Alfonso López	Usme	Buses del SITP, transporte provisional	5 horas
Libia	La Estación	Bosa	Alimentador, Transmilenio	6 horas

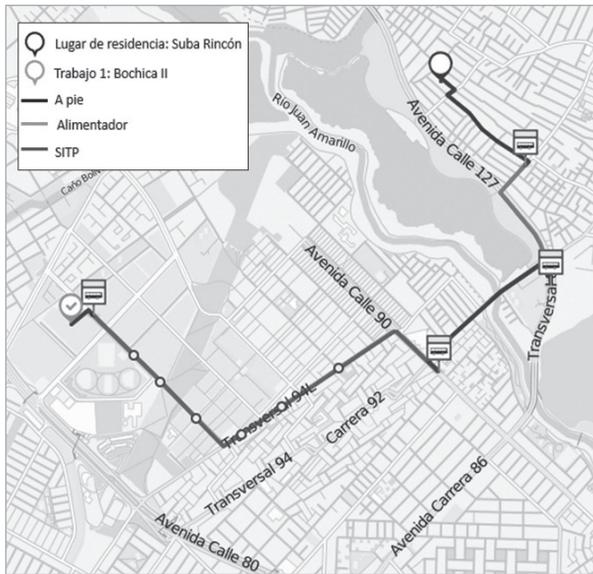
Fuente: Elaboración propia.

A continuación, vamos a referirnos a los casos extremos; es decir, a las travesías de Yohana y Brenda, cuyo gasto promedio de tiempo es de menos de dos horas, y de Sandra y Libia, que superan las cinco horas.

Yohana vive en Suba Rincón y sus tiempos de desplazamiento no son tan altos en comparación con los de las demás, porque, a pesar de usar los buses del SITP y el transporte provisional, que transitan vías con alto tráfico, sus dos trabajos quedan relativamente cerca: en Bochica, aproximadamente a 3,34 km de distancia, y en Hayuelos, aproximadamente a 9 km de distancia de su casa en Suba Rincón (mapas 2 y 3).

Por su parte, Brenda vive en el barrio Spring y se le facilita acceder a pie a la estación de Transmilenio de la calle 134. Esto hace que sus tiempos de desplazamiento se reduzcan, porque evita la espera de los buses alimentadores y el tráfico. Y, al igual que Yohana, su trabajo está relativamente cerca, en el barrio Quirinal, aproximadamente a 10,8 km de distancia de su casa (mapa 4).

Condiciones muy diferentes debe vivir Sandra para llegar a su trabajo. Ella vive en Usme, en el extremo sur de la ciudad y trabaja en el extremo norte, en la calle 170 con Autopista Norte, aproximadamente a 37 km de distancia desde su casa. Su preferencia es un bus del SITP y, en ocasiones, el transporte provisional. Aunque también podría tomar un alimentador y Transmilenio, ella prefiere el bus del SITP porque le parece que hay un ambiente más amable entre las personas, aunque se demore entre cinco o diez minutos más (mapa 5).



MAPA 2

Recorrido Suba Rincón-Bochica

Fuente: Elaboración propia con base en Google Maps.



MAPA 5

Recorrido Alfonso López-Villa del Prado

Fuente: Elaboración propia con base en Google Maps.

De igual forma, Libia, que vive en Bosa La Estación, se demora entre dos y tres horas por trayecto para llegar a su lugar de trabajo, que queda a aproximadamente a 17,2 km de distancia de su casa. Pero la preferencia de Libia es el alimentador, porque le parece más eficiente y rápido que las demás opciones. Para ir a trabajar debe tomar un alimentador hasta el Portal Sur y de ahí toma la ruta más conveniente; sin embargo, siempre debe hacer trasbordos, ya que no hay servicios directos hasta sus lugares de destino. Entonces, las distancias a recorrer y los tiempos de espera del alimentador y de los trasbordos dentro del sistema de Transmilenio influyen en el tiempo invertido en la movilidad (mapa 6).



MAPA 6

Recorrido Bosa La Estación-Chapinero Alto

Fuente: Elaboración propia con base en Google Maps.

El tormento de la movilidad

El tiempo usado por las empleadas domésticas en movilidad, desde y hacia sus lugares de trabajo, es tiempo improductivo en condiciones que representan una carga para su bienestar. Estas condiciones están asociadas con la espera, los tumultos, los empujones, la inseguridad, el acoso y las pocas posibilidades de tomar asiento durante sus recorridos. Todo esto, sumado al desgaste propio de sus trabajos, agudiza el malestar y el cansancio de estas mujeres.

Dora, que vive en el barrio Tunal y cuenta con varias opciones de buses SITP, transporte provisional, alimentador y transmilenio, se queja de las condiciones en las que debe realizar sus viajes: “De ida y de venida siempre me ha tocado de pie. Nunca digo: ‘¡Ay! Me vine descansadita’. Y se imagina eso después de estar ocho horas trabajando duro, porque los trabajitos son duritos”³⁶.

No son pocas las expresiones de estas mujeres con las que manifiestan la inconformidad y el suplicio asociados a las situaciones que se viven cotidianamente en el transporte público: “A ratos me siento cansada porque uno sin poderse sentar, con sueño”, “lo quieren empujar a uno, mucha demora para coger el Transmilenio”, “vive uno angustiado de que lo vayan a robar, de no quedarse en la puerta del Transmilenio, irse más hacia adentro y

36 Dora (empleada doméstica), entrevistada por las autoras, 6 de junio del 2019.

cuidarse uno". Asimismo, esas condiciones de movilidad, junto a las largas distancias y tiempos que se deben invertir para desplazarse por la ciudad, desincentivan la movilidad de las mujeres para otro tipo de actividades diferentes al trabajo. Por ejemplo, ir a visitar a familiares o amigos que no viven cerca es un gran esfuerzo que, muchas veces, prefieren evitarse.

En el caso de Mónica, sus familiares y amigos viven en Altamira, en el suroriente de Bogotá, ella también vive en el sur, pero del lado occidental. Debido a la lógica en la que se han diseñado las vías y rutas de transporte, que conectan principalmente el norte con el sur de la ciudad, la conexión entre el oriente y el occidente en la zona sur de la ciudad es muy débil. Así, para visitar a sus familiares, debe tomar una ruta del SITP que transita por varias vías barriales y recorre muchos tramos y recovecos. Ella nos cuenta que en varias ocasiones prefiere no visitar a sus familiares para evitarse la travesía del recorrido: "A veces vamos a compartir con la familia. Pero como le digo, el trayecto desde donde yo vivo a donde mi familia es 'mamón'. Me demoro dos horas o dos horas y media, más o menos"³⁷.

Para Luz esta situación se resume en las siguientes palabras: "lo que pasa es que cuando usted trabaja toda la semana, cuando usted sale toda la semana a coger el transporte, a estresarse con el transporte, con el Transmilenio, usted quisiera el domingo o el fin de semana ya, como que, ¡ay, Dios mío!, descansar de los buses, del trayecto, de todo eso"³⁸.

Así las cosas, para dirigirse a sus diferentes lugares de trabajo las empleadas domésticas se ven obligadas a vivir las difíciles condiciones del transporte urbano durante largos tiempos y trayectos. Y para evitar el consumo de tiempo, energía y dinero, hay una tendencia a evitar los recorridos largos y el uso del transporte público durante el tiempo libre, todo lo cual limita el acceso a la ciudad e incluso puede fragmentar relaciones sociales y familiares.

Sobre la doble jornada de trabajo

Como expusimos, dentro de la dinámica de la división sexual del trabajo, las labores domésticas y de cuidado recaen en la mujer. En este sentido, existe una naturalización sociocultural de las obligaciones de las mujeres con respecto a las responsabilidades en el mantenimiento de las unidades habitacionales y de las actividades de cuidado y soporte de otros. Así las cosas, en su vida cotidiana, las mujeres desempeñan una doble jornada de trabajo: remunerada, cuando su fuerza de trabajo se inscribe en el mercado laboral; y no remunerada, cuando desempeñan actividades de trabajo doméstico y cuidado en sus propios hogares.

37 Mónica (empleada doméstica), entrevistada por las autoras, 13 de agosto del 2019.

38 Luz (empleada doméstica), entrevistada por las autoras, 26 de mayo del 2019.

Las jornadas de nuestras interlocutoras empiezan muy temprano y terminan muy tarde, puesto que necesitan disponer de mucho tiempo para la preparación de alimentos, para la limpieza y el cuidado de sus hijos y de su pareja. Rocío señala: “Yo me levanto a las cinco. Por la noche dejo todo medio listo. Desde por la noche solo dejo hecho el arroz, no me gusta echarles almuerzo trasnochado porque con el tiempo se van enfermando. [...] Por la mañana les cocino lo que les vaya a hacer, en una hora, porque a las seis salen y me toca tener ya los almuerzos empacados. Y yo también me voy arreglando, mientras tiendo las camas y todo eso”³⁹.

Dora, por su parte, dice:

Todos los días me levanto a las cuatro de la mañana, todos los días. [...] Me levanto a las cuatro de la mañana porque yo dejo el almuerzo hecho, hago el desayuno, les empaco el almuerzo a mis hijos, les sirvo el desayuno, después me alisto yo y estoy saliendo tipo seis y media o siete de la mañana. [...] En la tarde llego a las cinco o seis y media, me tomo un tinto, descanso un ratito y salgo a la calle para comprar lo de la comida para el otro día.⁴⁰

Por otro lado, los tiempos invertidos por las mujeres en las labores de cuidado abarcan días y horarios que, aparentemente, serían de descanso, como los fines de semana. Con relación a esto, Rocío nos cuenta: “El sábado y el domingo no descanso porque [mis hijos] están acá. Hoy [sábado] me toca lavarles la ropa [...] y hacer el almuerzo. Para mí el sábado es sagrado, por el trajín de toda la semana levantándome a las cinco y acostándome a las once y media o doce. Como ellos están estudiando de noche, hasta que no llegue el último yo no me puedo acostar”⁴¹.

Del mismo modo, la naturaleza de sus actividades se repite en el trabajo y en su hogar y, al ser labores que requieren gran esfuerzo físico y emocional, generan mayor cansancio y reduce el tiempo de las mujeres para su cuidado propio y el desarrollo de otras capacidades. Para Luz, aparte del cansancio, esta doble jornada se vuelve una rutina a la que no le encuentra alternativa, pues ha interiorizado y se ha habituado a su rol de cuidadora de su hogar: “A veces sí me siento cansada, a veces quisiera no volver, renunciar, porque me siento cansada físicamente. Porque, por ejemplo hoy, para mí, fue un día como cualquier otro, pues el oficio lo tengo que hacer acá en la casa. [...] Pero igual mañana llego cansada al trabajo, porque mañana llego a hacer lo mismo que hice hoy”⁴².

Paradójicamente, las mujeres que conviven con otras personas en su casa, sean hijos, padres o pareja, son las que mayor carga tienen en relación

39 Rocío (empleada doméstica), entrevistada por las autoras, 24 de agosto del 2019.

40 Dora (empleada doméstica), entrevistada por las autoras, 6 de junio del 2019.

41 Rocío (empleada doméstica), entrevistada por las autoras, 24 de agosto del 2019.

42 Luz (empleada doméstica), entrevistada por las autoras, 26 de mayo del 2019.

con el trabajo del hogar. Se creería que cuanto mayor el número de personas en el hogar habría menos carga individual de actividades de mantenimiento y cuidado. Pero lo que muestra la evidencia es que las mujeres son quienes asumen desproporcionalmente estas responsabilidades.

Hay que decir que estas actividades de la economía del cuidado, sean remuneradas o no, facilitan la reproducción de la fuerza de trabajo de otras personas, ya sea de quienes componen su núcleo familiar o de los hogares donde estas mujeres trabajan. Para el caso específico del trabajo doméstico y de cuidado *no* remunerado, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística⁴³ calcula que este contribuye en un 20 % al producto interno bruto (PIB) del país, aunque no sea reconocido dentro del mercado laboral ni se estén diseñando políticas públicas encaminadas a equilibrar la carga de trabajo de las mujeres.

Discusión

Los datos expuestos nos ofrecen una mirada compleja sobre las vidas de las empleadas domésticas en Bogotá, atrapadas entre las exigencias laborales, de la reproducción laboral y la realidad socioespacial de la capital. La investigación muestra cómo la elección de sus medios de transporte está influenciada por la (limitada) oferta del servicio público de transporte, las condiciones socioeconómicas de las mujeres y su relación con la efectividad —relación tiempo-recorrido—. No obstante, esto solo cobra sentido a partir de las condiciones labores a las que se ven sometidas; es decir, a pesar de ser un trabajo “informal” se ven expuestas a las horas pico de la ciudad, horas en las que confluye el grueso de la fuerza laboral de la ciudad, y comparten los medios de transportes públicos según su asequibilidad, la cual depende del lugar de residencia y el coste del servicio de transporte.

Con lo anterior, se refuerza el precario mercado laboral en el que ellas se inscriben, en el cual se mantienen unos ingresos base del cual deben costear el transporte que las lleva a su lugar de trabajo, al que acceden una vez recorren extensas distancias. Estas características podrían encontrar similitudes con la clase obrera de la ciudad, la cual se ve avocada a este tipo de condiciones con tal de acceder a un trabajo más o menos estable. En este panorama, si bien se reconoce el subsidio de transporte dentro de salario por día, la informalidad y el pago por día trabajado generan inestabilidad y precarización laboral para las mujeres.

Además, nuestra investigación resalta que una de las características fundamentales del ejercicio del trabajo doméstico es la escasez del tiempo.

43 Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia, *Boletín técnico*.

Este rasgo se pudo corroborar con los relatos de las mujeres entrevistadas, en los cuales se identificaron una serie de condiciones que mantienen una relación directa con el trabajo demandado por quienes las contratan y el servicio de transporte público. En primer lugar, estas mujeres viven muy lejos de sus trabajos, a causa de ello organizan su tiempo en jornadas que inician muy temprano. El objetivo de iniciar muy temprano es alcanzar a realizar todas las tareas encargadas y procurar llegar lo más temprano posible a la casa para cumplir con su rol de cuidado dentro de su propio hogar.

Las funciones y los encargos del día —la reproducción laboral— se vuelven una carga excesiva de trabajo que las mujeres deben resolver en un día, como se indicó, la mayoría de las mujeres está inmersa en un régimen laboral diario, donde se les paga por día laborado. Esta exigencia se convierte en una carga que aumenta el tiempo y el esfuerzo de trabajo sin que esto represente una remuneración mayor para ellas.

Cuando el trabajo doméstico rompe la estructura de labor por días, las tareas se dividen en el transcurso de la semana, esto parece ser un alivio para las mujeres que pueden organizar su trabajo de forma tal que distribuyen los oficios o tareas según las demandas de los empleadores y según sus espacios en la vida cotidiana. No obstante, el que tengan esta posibilidad implica que el hogar en el que trabajan es un espacio muy grande y requiere mayor dedicación en el mismo.

Los tiempos de desplazamiento también son importantes para determinar la jornada cotidiana de las mujeres. Previendo el trancón y las dificultades del servicio de transporte, estas trabajadoras inician su día en las horas de la madrugada, y algunas expresan la necesidad de llegar temprano al lugar de trabajo por los requerimientos de la familia o del empleador; es decir, se construye una cadena de gestión de cuidado, en la cual la empleada doméstica entra a resolver asuntos de cuidado directo, relacionados con la atención de niños y niñas, por ejemplo, y el mantenimiento adecuado de los espacios del hogar o del lugar de trabajo.

En contraposición, hay casos en los que el horario de llegada no es tan importante para los empleadores, puesto que hay un reconocimiento de las dificultades de transporte público y segregación espacial de las trabajadoras domésticas. No obstante, esto no implica la disminución de tareas, las mujeres deben, de igual manera, completar la serie de oficios por la cual se les contrata, así luego deban terminar más tarde y verse avocadas a salir a la hora pico nocturna.

Otra de las circunstancias por las cuales las mujeres deben iniciar muy temprano sus jornadas se relaciona con el rol tradicional de la mujer, que la define como la encargada del cuidado y atención de sus familias. En este sentido, se hace evidente el déficit en la cadena de cuidados que hay en Bogotá, pues mientras las mujeres se dedican, la mayor parte del día, a mantener en perfectas condiciones los hogares donde trabajar, sus familias deben conformarse con los esfuerzos adicionales que hacen estas

mujeres para gestionar el cuidado, dicha gestión se enfoca en la provisión de alimentos para todo el día, llevar a los hijos al colegio muy temprano y hacer el acompañamiento de las tareas en las horas de la tarde-noche.

Entre las condiciones del mercado laboral de las empleadas domésticas, la remuneración por el tiempo gastado para realizar su labor no compensa lo suficiente el esfuerzo que hacen para llegar a los hogares donde trabajan. Es decir, como los hogares más adinerados contratan a las empleadas para gran parte de la labor de reproducción de la fuerza laboral, ellas reproducen su propia fuerza laboral y también la de sus empleadores. En este sentido, las empleadas domésticas son doblemente explotadas, porque al cansancio físico y emocional de su labor se suma el tiempo y los costos que gastan en desplazarse a diario al trabajo y de vuelta a sus casas.

A pesar de que el transporte influye en la decisión de organizar la jornada laboral, lo cual implica salir más temprano de los lugares de residencia, este no define la aceptación de trabajos; es decir, las empleadas domésticas aceptan un trabajo con base en la necesidad y urgencia económica que tengan en el momento, por lo cual la accesibilidad, los largos trayectos y las dificultades del servicio de transporte público son determinantes para el ejercicio del oficio, pero no una decisión libre y autónoma. Por el contrario, la ubicación del trabajo es la que define el medio de transporte y, en ese sentido, posibilita la organización de las jornadas de las mujeres, quienes deben responder como madres, empleadas y ciudadanas.

Al tratarse de un trabajo de índole informal, se puede establecer que el régimen de decisión aparentemente recae sobre ellas, pues la determinación de los tiempos de ejecución de la labor y demás obligaciones parte de una organización individual del tiempo de trabajo en relación con los espacios de vida. No obstante, con lo hallado hasta este momento, se encuentra que dicha decisión está sujeta a las relaciones de poder que sostienen con sus patrones y patronas, quienes son flexibles o estrictos en términos de hora-labor realizada; las condiciones socioeconómicas en las cuales viven y su lugar de residencia; las características del transporte público de la ciudad y las percepciones frente al servicio doméstico.

A modo de conclusión

Debido a la segregación socioespacial y socioeconómica, como condiciones estructurales que obligan a gran parte de la fuerza laboral a vivir en las zonas periféricas (en el caso de Bogotá, en el sur de la ciudad), sumada a la desigualdad en el acceso a la movilidad que implica la morfología urbana, el sistema de transporte y las condiciones laborales precarias, sugerimos concebir la movilidad laboral forzada como parte de la explotación laboral.

De forma particular, defendemos la necesidad de concebir la movilidad como componente de la explotación laboral de las empleadas

domésticas, pues ellas, por ser mujeres, se ven sometidas a una doble jornada laboral enajenante y no reconocida ni social ni económicamente. La feminización del trabajo doméstico y del cuidado implica para las empleadas domésticas una sobrecarga física, emocional y mental, producto de actividades demandantes que se repiten en sus lugares de trabajo y en sus propios hogares. Además, el trabajo doméstico, como trabajo reproductivo, sigue siendo concebido simbólicamente como inferior, incluso, menospreciado, aunque su aporte a la economía y al bienestar humano sea significativo.

Referencias

- Abramo, Pedro. *La ciudad caleidoscópica*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2011.
- Avellaneda, Pau. Movilidad cotidiana, pobreza y exclusión social en la ciudad de Lima. *Anales de geografía de la Universidad Complutense* 28, n.º 2 (2008): 9-35.
- Bhattacharya, Tithi. "What Is Social Reproduction Theory?", *Socialist Worker*, 10 de diciembre del 2013. <https://ibit.ly/c7sq>.
- Centro de Cultura Popular José Antonio Galán. "Informe final: Trabajadoras del hogar en Colombia". Bucaramanga: Centro de Cultura Popular José Antonio Galán, 2013. <https://ibit.ly/Hm96>.
- Chaves, Mariana, Ramiro Segura, Mariana Speroni y Josefina Singolan. "Interdependencias múltiples y asimetrías entre géneros en experiencias de movilidad en el corredor sur de la región metropolitana de Buenos Aires (Argentina)". *Transporte y territorio* 16, (2017): 41-67.
- De Cicco, Gabby. "La brecha entre las leyes y la realidad para las trabajadoras domésticas colombianas". *Awid*, 4 de septiembre del 2014. <https://ibit.ly/W1gb>.
- Decreto 3743 de 1950, 20 de diciembre de 1950, por el cual se modifica el Decreto 2663 de 1950, sobre Código Sustantivo del Trabajo. *Diario Oficial* 27 622.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia. *Boletín técnico Cuenta Satélite de Economía del Cuidado (csec)*, 2017. Bogotá: Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia, 2018.
- Fleischer, Friederike y Keren Marín, "Atravesando la ciudad. La movilidad y experiencia subjetiva del espacio por las empleadas domésticas en Bogotá", *Revista EURE, Revista de Estudios Urbanos Regionales* 45, n.º 136 (2019): 27-47. <https://bit.ly/3ijXzqk>.
- Jaramillo, Samuel. *Hacia una teoría de la renta del suelo urbano*. Bogotá: Universidad de los Andes, 2009.
- Jirón, Paola. "Implicancias de género en las experiencias de movilidad cotidiana urbana en Santiago de Chile". *Revista venezolana de estudios de la mujer* 12, n.º 29 (2007): 173-198.
- "Las empleadas". *Hablemos de empleadas domésticas*, s. f. <https://ibit.ly/SyiV>.
- Lefebvre, Henri. *El derecho a la ciudad*. 3.ª ed. Barcelona: Península, 1975.

- Long, Jason y Joseph Ferrier. "Labour Mobility". *The Oxford Encyclopedia of Economic History*, 2005. <https://ibit.ly/IGIX>.
- Luxton, Meg. "Feminist Political Economy in Canada and the Politics of Social Reproduction". En *Social Reproduction: Feminist Political Economy Challenges Neo-Liberalism*, editado por Meg Luxton y Kate Bezanson, 11-45. Montreal: McGill-Queen's University Press, 2006. <https://ibit.ly/aYY0>.
- Marx, Karl. *Salario, precio y ganancia/trabajo asalariado y capital*. Madrid: Fundación Federico Engels, 2003.
- Miralles-Guasch, Carme. "La movilidad de las mujeres en la ciudad: Un análisis desde la ecología urbana". *Ecología política* 15, (1998): 123-130. <https://ibit.ly/GbXF>.
- Montoya, Valentina. "'Uno se resigna a que el transporte es así': Trabajadoras domésticas sindicalizadas atravesando Medellín". *cs, especial* (2019): 79-110.
- Moreno, Natalia. *La economía invisible: División social y sexual del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y uso del tiempo de las mujeres en Bogotá*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 2017.
- Pinzón, Jorge Andrés. *Reflexiones sobre la urbanización periférica del tercer mundo: Aproximaciones teóricas para la comprensión del crecimiento de Soacha en la conurbación sur de Bogotá*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 2012.
- Ramírez-Bustamante, Natalia, Laura Porras-Santanilla y Lina Buchely. "¿Mujeres al margen?: Estudios empíricos en trabajo y derecho". *cs, especial* (2019): 11-22. <https://ibit.ly/AHIW>.
- Sánchez, Anna Belén. "Los usos del espacio urbano y el proceso de integración de la mujer migrante". *Scripta Nova: Revista electrónica de geografía y ciencias sociales* 94, (2001).
- Soto, Paula. "Diferencias de género en la movilidad urbana: Las experiencias de viaje de mujeres en el metro de la Ciudad de México". *Revista de transporte y territorio*, n.º 16 (2016): 127-146. <https://ibit.ly/BOzH>.
- Stephenson, Sherry y Gary Hufschmid. "Labor Mobility". En *Preferential Trade Agreement Policies for Development: A Handbook*, compilado por Jean-Pierre Chauffour y Jean-Christophe Maur, 275-306. Washington D. C.: World Bank, 2011.
- Torres Tovar, Carlos Alberto y Solanyi Robles Joya. "Estrategias de inclusión-exclusión de la ciudad colombiana autoproducida mediante políticas de reasentamiento barrial". *Bulletin de L'Institut Français D'études Andines* 43, n.º 3 (2014): 587-609. <https://ibit.ly/dwI2>.
- Vogel, Lise. *Marxism and the Oppression of Women: Toward a Unitary Theory (Historical Materialism)*. Leiden: Brill, 2013.



LINDA ANTONELLA

La Guajira

Fotografía Van Dyke Brown impresa sobre papel artesanal de fique y algodón.
Intervenida con dibujo, pigmentos naturales y óleo.
100 × 70 cm, 2019.

“Como el divi divi, como ese árbol que es una sombrilla para cada ser que pasa por mi vida. Soy también danza de versos, de palabras que son tierra, son espiral del universo que circula en esta Guajira, en esta península de esperanzas. Soy también ese isho, ese cardenal que canta y que vuela”.

¿Informal, más desigualdad de género? Diferencias salariales por género entre empleos formales e informales en Colombia*

Erika Raquel Badillo
Lorena A. Delgado
Gustavo A. García

* Para citar este capítulo: <http://dx.doi.org/10.15425/2017.389>.

Erika Raquel Badillo desea agradecer el apoyo financiero del programa Colombia Científica-Alianza EFI n.º 60185, contrato FP44842-220-2018, financiado por el Banco Mundial por medio de los Ecosistemas Científicos, administrado por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (Minciencias). Erika y Lorena agradecen también el apoyo financiero de la Universidad Autónoma Latinoamericana (Unaula) por medio del Proyecto 29-000033.

Introducción

Los mercados laborales en los países en vías de desarrollo se caracterizan por una marcada dualidad: empleos formales coexisten con empleos informales. De acuerdo con Jütting y De Laiglesia¹, y Medina y Schneider², en países en vías de desarrollo el 55 % de los empleos se llevan a cabo en actividades no reguladas o no protegidas por el Estado, mientras que este sector informal genera el 40 % del producto interno bruto (PIB). En América Latina y el Caribe estas cifras son de 41 % y 33 %, respectivamente, y en Colombia en particular, un 37 % del empleo se realiza en actividades no reguladas y el empleo informal representa un 33 % del PIB. Esta excesiva representación del sector informal debería tenerse en cuenta en el análisis de las desigualdades laborales entre hombres y mujeres.

Hombres y mujeres valoran de manera diferente las actividades formales e informales, dada las características propias de estas actividades. Los empleos informales tienen menor grado de protección y costos laborales, pero ofrecen otros beneficios, como un mayor grado de flexibilidad, lo cual puede beneficiar en diferente medida a hombres y mujeres³. En

- 1 Johannes Jütting y Juan Ramón de Laiglesia, "Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries", OECD Development Center, 2009, <https://t.ly/5poj>.
- 2 Leandro Medina y Friedrich Schneider, "Shadow Economies Around the World: What Did We Learn Over the Last 20 Years?", *IMF Working Papers* 18, n.º 17 (2018): 1-77.
- 3 Guy Standing, "Global Feminization through Flexible Labor: A Theme Revisited", *World Development* 27, n.º 3 (1999): 583-602; Aysit Tansel, "Wage Earners, Self-employed and Gender in the Informal Sector in Turkey", *ERF Working Papers* 0102, (2001): 1-47; Klarita Gerxhani, "The Informal Sector in Developed and Less Developed Countries: A Literature Survey", *Public Choice* 120, (2004): 267-300; Karrie Snyder, "Routes to the Informal Economy in New York's East Village: Crisis, Economics, and Identity", *Sociological Perspectives* 47, n.º 2 (2004): 215-240; Norberto Pignatti, "Labor Market Segmentation and the Gender Wage Gap in Ukraine", *Escirru Working Paper*, n.º 17 (2010): 19-30; Ben S. Yahmed, "Formal but Less Equal: Gender Wage Gaps in Formal and Informal Jobs in Urban Brazil", *World Development* 101, (2018): 73-87.

Colombia, las mujeres dedican siete horas diarias a actividades domésticas y cuidados no remunerados, mientras que los hombres dedican tres horas diarias a estas actividades⁴. Este mayor peso en las responsabilidades del hogar por parte de las mujeres limita sus oportunidades en el mercado laboral y las hace más propensas a ubicarse en la informalidad, dada la flexibilidad en términos de tiempo que este ofrece.

Por otro lado, hombres y mujeres no dependen en igual medida de las regulaciones laborales, lo cual genera importantes asimetrías en sus efectos por género⁵. Por ejemplo, en los empleos formales existe la licencia por maternidad, la cual es bastante desigual entre hombres y mujeres. En Colombia, de acuerdo con la Ley 1822 del 2017, mientras que las mujeres cuentan con un término de la licencia de maternidad de dieciocho semanas, la licencia de paternidad es tan solo de ocho días hábiles.

Estos efectos asimétricos por género inciden en otras variables, como la discriminación laboral en contra de la mujer, y por tanto, en los salarios. En este sentido, es importante entender cómo hombres y mujeres se ubican en los diferentes tipos de empleos (formales e informales) y analizar cómo las brechas salariales entre hombres y mujeres difieren entre empleos formales e informales. Aunque existe una amplia literatura sobre diferencias salariales por género⁶, son pocos los estudios que calculan y analizan las diferencias en las brechas salariales por género de forma separada, según se trate de actividades formales e informales. Dada la importante presencia del sector informal en los países en vías de desarrollo, parece relevante conocer en qué sector las brechas salariales por género son mayores y en cuál existe mayor discriminación en contra de la mujer.

Entender los factores que explican las diferencias en los salarios por género, distinguiendo por tipos de empleos, es particularmente importante, ya que permite determinar cómo las regulaciones laborales afectan las trayectorias laborales de las mujeres respecto de las de los hombres, y, además, permite focalizar las políticas públicas para reducir las brechas salariales por género, teniendo en cuenta la heterogeneidad de empleos⁷. Este estudio, por tanto, pretende ofrecer evidencia empírica de

4 Organización de las Naciones Unidas, *El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos* (Nueva York: Organización de las Naciones Unidas, 2018).

5 Linda Hass y Phillip C. Hwang, "Gender and Organizational Culture: Correlates of Companies' Responsiveness to Fathers in Sweden". *Gender and Society* 21, n.º 1 (2007): 52-79; Pignatti, "Labor Market Segmentation"; Yahmed, "Formal but Less Equal", 73-87.

6 Véase Hugo Ñopo, Nancy Daza y Johanna Ramos, "Gender Earning Gaps around the World: A Study of 64 Countries", *International Journal of Manpower* 33, n.º 5 (2012): 464-513; Sebawit Bishu y Mohamad G. Alkadry, "A Systematic Review of the Gender Pay Gap and Factors That Predict It", *Administration and Society* 49, n.º 1 (2017): 65-104.

7 José A. Pagán y Miren Ullibarri, "Group Heterogeneity and the Gender Earnings Gap in Mexico", *Economía mexicana: Nueva época* 9, n.º 1 (2000): 23-40; Gustavo A. García, "Labor Informality: Choice or Sign of Segmentation? A Quantile Regression Approach at the Regional Level for Colombia", *Review of Development Economics* 21, n.º 4 (2017): 985-1017.

cuán desigual, en términos de salarios por género, es el sector formal en comparación con el sector informal, en el contexto colombiano, el cual es altamente desigual (con un coeficiente de Gini igual al 49,7)⁸ y con altos grados de informalidad laboral (con una tasa de informalidad del 47,3 %)⁹.

En este trabajo se utilizan datos del mercado laboral urbano para Colombia en el año 2018, y a partir de esta información se estudia si existe una significativa brecha salarial por género en empleos formales e informales, y si dicha brecha difiere mucho entre ambos grupos de empleos. En términos metodológicos, se emplean técnicas de descomposición Oaxaca-Blinder, para calcular las brechas salariales por género de forma separada, para empleos formales e informales. En estas descomposiciones se calculan las diferencias salariales teniendo en cuenta las diferencias en características observables entre hombres y mujeres, y los procesos diferenciales que hay por género de acuerdo con el hecho de si se ubica en un empleo formal o informal (sesgo de selección). La comparación de las brechas salariales por género ajustadas y no ajustadas permiten determinar cómo las diferencias por género en características observables y la selección por tipo de empleo (formal e informal) determinan la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Además, la descomposición de Oaxaca-Blinder permite determinar el grado de discriminación en cada sector, en términos de la valoración dada a las características de hombres y mujeres.

Este capítulo se encuentra organizado de la siguiente forma. Después de esta introducción, en la primera sección se presenta la revisión de la literatura. En la segunda sección se describen los datos utilizados para el análisis y se presentan estadísticas descriptivas. En la tercera sección se describe la estrategia empírica utilizada. En las secciones cuarta y quinta se presentan los resultados y las conclusiones, respectivamente.

Literatura relacionada

Existen pocas investigaciones que midan y analicen las diferencias salariales por género, distinguiendo entre actividades formales e informales, y los estudios que existen al respecto no analizan el caso de Colombia.

En general, los resultados encontrados en estas investigaciones muestran que existe una importante brecha salarial en contra de la mujer en el sector formal, principalmente asociado a factores de discriminación por género. En el caso del sector informal, los resultados son mixtos, tanto en

8 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Human Development Report 2019: Beyond Income, beyond Averages, beyond Today: Inequalities in Human Development in the 21st Century*, Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2019, <https://t.ly/xyjR>.

9 Stefan Kühn, Santo Milasi y Damian Grimshaw. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2019*. Organización Internacional del Trabajo: Ginebra, 2019, <https://t.ly/Phrf>.

la significancia de la diferencia salarial entre hombres y mujeres, como en sus factores explicativos. Algunos estudios muestran que la desigualdad por género en el sector informal no es importante; en otros, dicha desigualdad es significativa, y entre estos hay estudios que encuentran que la brecha salarial en contra de la mujer se debe a factores de discriminación salarial, mientras que en otros se habla de diferencias en dotaciones entre hombres y mujeres. Asimismo, no hay un consenso sobre cuál es el sector más desigual en términos de salarios por género.

Un primer estudio que analizó las diferencias salariales por género distinguiendo por actividades registradas y no registradas en México, fue el trabajo de Pagán y Ullibarri¹⁰. Los autores utilizan datos de 1995 y a partir de un índice de desigualdad salarial por género estiman dicha desigualdad para diferentes grupos de trabajadores, entre ellos, trabajadores en empresas no registradas (informales). Entre los principales resultados, los autores encuentran que el grado de desigualdad salarial por género en México es mayor en las actividades informales que en las formales, lo cual se explica por los relativos bajos niveles de educación de las mujeres respecto a los hombres y la mayor proporción de mujeres empleadas en firmas pequeñas.

En un estudio más actual sobre México, Popli¹¹ analiza la evolución de las diferencias salariales por género en el sector formal e informal en el periodo 1996-2006, utilizando técnicas de descomposición salarial. La autora muestra que existe una brecha salarial en contra de las mujeres, tanto en el sector formal como en el informal, aunque es relativamente mayor en el primero que en el segundo. En cuanto a los factores que explican estas diferencias salariales en contra de la mujer en ambos sectores, los resultados mostraron que la principal causa está relacionada con la discriminación laboral. Popli también señala que existe una disminución en el tiempo de la diferencia salarial, explicada por factores de discriminación, pero que hay un persistente techo de cristal en el sector formal, en particular en la parte alta de la distribución salarial.

Para el caso de Turquía, Tansel¹² calcula las diferencias salariales por género de forma separada para trabajadores cubiertos por la seguridad social y los que no (formales e informales, respectivamente). Después de ajustar los salarios por la selección en diferentes categorías ocupacionales (desempleados, asalariados formales, asalariados informales, autoempleados y otros) y a partir de técnicas de descomposición Oaxaca-Blinder, la autora encuentra que en el sector formal los salarios ajustados para los

10 José A. Pagán y Miren Ullibarri. "Group Heterogeneity and the Gender Earnings Gap in Mexico". *Economía mexicana: Nueva época* 9, n.º 1 (2000): 23-40, <https://t.ly/CS9X>.

11 Gurleen K. Popli, "Gender Wage Differentials in Mexico: A Distributional Approach". *Journal of the Royal Statistical Society* 176, n.º 2 (2013): 295-319.

12 Tansel, "Wage Earners, Self-employed".

hombres son cerca de dos veces mayores que los salarios de las mujeres, mientras que en el sector informal no existen diferencias significativas entre el salario de hombres y mujeres. De acuerdo con la autora, estos resultados sugieren la existencia de una discriminación en contra de la mujer en el sector formal en Turquía.

Pignatti¹³, en el caso del mercado laboral de Ucrania, encuentra que el sector informal es más desigual que el formal, y los factores determinantes de las diferencias salariales por género no son los mismos para todos los sectores. En el informal, las mujeres ganan un 28 % menos que los hombres, mientras que en el sector formal esta diferencia es del 23 %. La brecha salarial en contra de la mujer en el sector informal se explica principalmente por diferencias en características individuales entre hombres y mujeres, mientras que en el sector formal el factor de discriminación en contra de la mujer explica casi en su totalidad la brecha salarial.

Deininger, Jin y Nagarajan¹⁴ estiman las diferencias salariales entre hombres y mujeres para el sector formal (actividades no agrícolas) e informal (actividades agrícolas) en India. Los autores encuentran que existe una brecha salarial en contra de las mujeres en el sector formal, pero no en el informal. En particular, los resultados mostraron que entre el 37 % y 47 % de la brecha salarial en contra de las mujeres en el sector formal se explica por factores de discriminación. En el caso de China, Chen y Hamori¹⁵ muestran que una vez se ha tenido en cuenta el sesgo de selección en la descomposición de las diferencias salariales, la brecha salarial en contra de la mujer es más alta en el sector formal que en el informal: 169 % versus 72 %. Los autores también encuentran que el principal factor que explica esta diferencia salarial por género en el sector formal e informal es el diferencial en edad entre hombres y mujeres, debido a que las mujeres entran más jóvenes y con menor capital humano al mercado laboral.

Por último, para el caso de Brasil, Ben Yahmed¹⁶ estudia cómo la desigualdad salarial por género difiere entre empleos formales e informales. El análisis se realiza para el área urbana de Brasil en el 2015 y aplica técnicas de descomposición salarial corregidas por la selección, en diferentes estados, en el mercado laboral (empleos no remunerados, sector informal y formal). La autora encuentra que, teniendo en cuenta las características observables y corrigiendo la selección muestral, la brecha salarial total entre hombres y mujeres es positiva y estadísticamente significativa en el sector formal, pero no en el sector informal: los hombres en el sector

13 Pignatti, "Labor Market Segmentation".

14 Klaus Deininger, Songqing Jin y Hari Nagarajan, "Wage Discrimination in India's Informal Labor Markets: Exploring the Impact of Caste and Gender", *Review of Development Economics* 17, n.º 1 (2013): 130-147.

15 Guifu Chen y Shigeyuki Hamori, "Formal and Informal Employment and Income Differentials in Urban China", *Journal of International Development* 25, n.º 7 (2013): 987-1004.

16 Yahmed, "Formal but Less Equal", 73-87.

formal ganan alrededor de un 35 % más que las mujeres. Cuando se calcula el aporte de los factores asociados a la discriminación laboral en las diferencias salariales por género, los resultados muestran que en el sector informal sigue siendo estadísticamente insignificante, mientras que en el sector formal el aporte es de alrededor del 60 %; es decir, más de la mitad de la diferencia salarial en contra de la mujer se debe a factores discriminatorios por género.

En resumen, los estudios muestran que los prospectos laborales entre hombres y mujeres son muy diferentes cuando existe una marcada dualidad en el mercado laboral. Se nota, sin embargo, que hay resultados mixtos en cuanto a cuál sector, formal o informal, presenta mayores niveles de desigualdad salarial por género.

Este trabajo, por tanto, pretende ofrecer más evidencia empírica sobre la relación entre informalidad y desigualdad salarial asociada al género, en el contexto de Colombia, donde se presenta una alta incidencia de informalidad laboral, que afecta más a las mujeres que a los hombres (49,6 % versus 45,4 %) ¹⁷. Aunque hay una amplia literatura en Colombia sobre las brechas salariales por género ¹⁸, no existen trabajos que estudian las diferencias salariales entre hombres y mujeres y sus determinantes, de forma separada, entre actividades formales e informales, por lo cual esta investigación busca aportar al debate en este ámbito.

Datos y evidencia empírica

Los datos utilizados en este estudio provienen de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), la cual es recopilada mensualmente por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Esta encuesta reúne información a nivel individual sobre características demográficas,

17 Organización Internacional del Trabajo. "OIT: Un leve aumento del desempleo en América Latina y el Caribe, que podría empeorar en 2020". *Organización Internacional del Trabajo*, 28 de enero del 2020, <https://t.ly/uFhM>.

18 Véase Alejandro Badel y Ximena Peña, "Decomposing the Gender Wage Gap with Sample Selection Adjustment: Evidence from Colombia", *Revista de análisis económico* 25, n.º 2 (2010): 169-191, <https://t.ly/Q3Qj>; Nancy Daza y Luis Fernando Gamboa, "An Approximation to the Informal-Formal Wage Gap in Colombia 2008-2012", *Documentos de trabajo*, n.º 138 (2013): 1-31; María del Pilar Fernández, "Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia, 1997-2003", *Desarrollo y sociedad* 58, (2006): 168-208; Luis Armando Galvis, "Diferencias salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles", *Revista de economía de la Universidad del Rosario* 13, (2010): 235-277; García, "Labor Informality", 985-1017; Alejandro Hoyos, Hugo Ñopo y Ximena Peña, *The Persistent Gender Earnings Gap in Colombia, 1994-2006: IDB Working Paper Series* (Washington D. C.: Inter-American Development Bank, 2010); Rocío Ribero, Jaime Tenjo y Luisa Fernanda Bernat, *Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina: Un intento de interpretación* (Bogotá: Universidad de los Andes, 2005); Jaime Tenjo, "1976-1989: Cambios en los diferenciales salariales entre hombres y mujeres", *Planeación y desarrollo* 24, (1993): 103-116.

del hogar y laborales en las veintitrés ciudades principales de Colombia¹⁹. El estudio se centra en la población entre quince y sesenta años a nivel urbano para el año 2018 (con la información de los doce meses). Se incluye a los trabajadores que reciben un salario mayor a cero y no se tienen en cuenta a los trabajadores del sector agrícola. La muestra final contiene 204 100 individuos, que en la muestra expandida representan 9 150 812.

En este estudio se entiende por trabajadores informales aquellos que no contribuyen al sistema de seguridad social (salud y pensión). Se sigue esta definición legalista de la informalidad, ya que es la que se utiliza con mayor frecuencia en la literatura, dada la disponibilidad de fuentes de datos similares en todos los países, lo que nos permite contrastar los resultados de este estudio con otros encontrados a nivel internacional²⁰. Así, a partir de dicha definición, encontramos que el 46 % de los trabajadores de la muestra son informales, mientras que el restante 54 % son formales.

En la tabla 1 se presentan las principales estadísticas descriptivas de las variables analizadas. En la muestra total estudiada, el 46 % de los trabajadores son mujeres, mientras que el restante 54 % son hombres. En el análisis por género se observa que las mujeres tienden más a los trabajos informales (47 %) que los hombres (45 %).

En términos de las variables de educación, en general, las mujeres tienen más años de educación que los hombres, en especial aquellas que están empleadas en el sector formal, donde cuentan con 1,2 años más de educación que los hombres, y dicha diferencia es estadísticamente significativa. Se observa también, respecto al nivel educativo, que existe consistentemente mayor proporción de mujeres que han asistido a la universidad. Para el total de la muestra, el 14 % de las mujeres tiene nivel universitario, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje es de 10 %. Cuando se distingue por tipo de sector, la diferencia es mayor en el sector formal, donde el 22 % de las mujeres ha asistido a la universidad y el 14 % de los hombres tiene similar nivel educativo. Se confirma entonces, como en otros estudios, que las mujeres son más educadas que los hombres y alcanzan mayores niveles educativos²¹.

En cuanto a la edad, las diferencias no son muy marcadas, en promedio, la edad fluctúa entre los treinta y seis y treinta y ocho años, y las

19 A saber: Medellín, Barranquilla, Bogotá, Cartagena, Tunja, Manizales, Florencia, Popayán, Valledupar, Montería, Quibdó, Neiva, Riohacha, Santa Marta, Villavicencio, Pasto, Cúcuta, Armenia, Pereira, Bucaramanga, Sincelejo, Ibagué y Cali.

20 Olivier Bargain y Prudence Kwenda, "The Informal Sector Wage Gap: New Evidence Using Quantile Estimations on Panel Data", *Economic Development and Cultural Change* 63, n.º 1 (2014): 117-153, <https://t.ly/aaqHk>; Gustavo A. García y Erika Raquel Badillo, "Rationing of Formal Sector Jobs and Informality: The Colombian Case", *Journal of International Development* 30, (2018): 760-789.

21 Jacqueline O'Reilly et al., "Equal Pay as a Moving Target: International Perspectives on Forty-years of Addressing the Gender Pay Gap", *Cambridge Journal of Economics* 39, n.º 2 (2015): 299-317; Organización Internacional del Trabajo, *Global Wage Report: What Lies Behind Gender Pay Gaps* (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2018).

mujeres en el sector informal son de mayor edad. En relación con otras variables relacionadas con características personales, se observa que hay una mayor proporción de hombres casados y jefes de hogar: en la muestra total, alrededor del 60 % de los hombres están casados y son jefes de hogar, mientras que en las mujeres estos porcentajes son de 52 % y 34 %, respectivamente. Similares patrones se observan cuando se distingue entre actividades formales e informales.

Respecto a las variables del hogar, los trabajadores informales viven en hogares altamente informales, lo cual es más pronunciado en el caso de los hombres que en el de las mujeres: la tasa de formalidad en el hogar para los hombres es de 8 %, mientras que el de las mujeres es del 11 %. En cuanto al porcentaje de personas que necesitan algún cuidado (menores de diez años y personas mayores a ochenta y cinco años), se observa que existe una mayor proporción de esta población en hogares de trabajadoras informales, lo cual puede indicar que es una variable importante que afecta las decisiones de las mujeres en el mercado laboral.

En cuanto a las variables laborales, en la tabla 1 se observa que existen importantes diferencias en los ingresos laborales por hora entre hombres y mujeres, tanto a nivel general como por tipo de empleo. Para el total de la muestra, los hombres ganan 4 % más que las mujeres, y esta desigualdad en salarios es bastante marcada en el sector informal, en el cual los hombres ganan 12 % más que las mujeres, mientras que en el sector formal ocurre lo contrario, allí las mujeres ganan 2 % más que los hombres. En la variable de antigüedad en el empleo actual, se observa que los hombres tienen alrededor de un año más de antigüedad que las mujeres y esta brecha es mayor en el sector informal, en el cual la diferencia es de casi dos años. Esto último confirma el hecho de que las mujeres típicamente presentan mayor grado de rotación en el empleo, en particular en empleos informales, y por tanto tienen menor antigüedad.

Con respecto al tipo de ocupación, los datos muestran que las mujeres se encuentran concentradas en ocupaciones mal remuneradas y con dominancia femenina. Para el total de la muestra se observa que las mujeres son más propensas a ubicarse en actividades de servicios no calificados, administrativos y de ventas (54 % de las mujeres, frente a un 30 % de hombres). En el caso de las actividades formales, una tercera parte de las mujeres tienen puestos de alta cualificación (profesionales, gerentes y cuello blanco calificado) y la diferencia respecto a los hombres es relativamente importante (33 % versus 28 %). En el sector informal, las mujeres se concentran en las ocupaciones de servicios, tanto calificados como no (63 %), mientras que en los hombres hay más heterogeneidad y se dividen entre ocupaciones manuales (48 %) y servicios no calificados (24 %).

TABLE I
Estadísticas descriptivas por tipo de empleo y género

	Informal						Formal						Total						
	Hombres		Mujeres		Total	Dif. en medias	Hombres		Mujeres		Total	Dif. en medias	Hombres		Mujeres		Total	Dif. en medias	
	Media	DE	Media	DE	Media		Media	DE	Media	DE	Media		Media	DE	Media	DE	Media		DE
Demográficas																			
Años de educación	9,29	3,77	9,65	3,74	9,46	-0,36***	12,07	3,79	13,31	3,42	-1,24***	12,63	10,82	4,03	11,58	4,01	-0,77***	11,17	
Niveles educativos																			
Primaria o menos	0,23	0,42	0,21	0,40	0,22	0,02***	0,08	0,28	0,04	0,20	0,04***	0,06	0,15	0,36	0,12	0,32	0,03***	0,13	
Secundaria	0,65	0,48	0,63	0,48	0,64	0,02***	0,53	0,50	0,40	0,49	0,13***	0,47	0,58	0,49	0,51	0,50	0,07***	0,55	
Técnico o tecnológico	0,08	0,27	0,10	0,31	0,09	-0,03***	0,17	0,38	0,24	0,43	-0,06***	0,20	0,13	0,34	0,17	0,38	-0,04***	0,15	
Universitario	0,04	0,20	0,05	0,22	0,05	-0,01***	0,14	0,35	0,22	0,41	-0,08***	0,18	0,10	0,30	0,14	0,35	-0,04***	0,12	
Posgrado	0,01	0,07	0,01	0,08	0,01	0,01	0,07	0,26	0,11	0,31	-0,03***	0,09	0,04	0,20	0,06	0,24	-0,02***	0,05	
Edad	37,04	12,44	38,55	12,01	37,76	-1,51***	36,86	10,71	36,11	10,19	0,75***	36,52	36,94	11,52	37,26	11,16	-0,32***	37,09	
Casado	0,57	0,50	0,54	0,50	0,55	0,03***	0,62	0,48	0,50	0,50	0,12***	0,57	0,60	0,49	0,52	0,50	0,08***	0,56	
Jefe de hogar	0,54	0,50	0,36	0,48	0,46	0,18***	0,61	0,49	0,33	0,47	0,29***	0,48	0,58	0,49	0,34	0,48	0,24***	0,47	
Hogar																			
Número de hijos	1,51	1,21	1,57	1,11	1,54	-0,06***	1,39	1,06	1,39	0,99	-0,01	1,39	1,44	1,13	1,48	1,05	-0,04***	1,46	
Número de hijos menores de 12	0,43	0,75	0,46	0,75	0,45	-0,03***	0,44	0,71	0,39	0,65	0,05***	0,42	0,44	0,73	0,43	0,70	0,01***	0,43	

(Continúa...)

	Informal						Formal						Total						
	Hombres		Mujeres		Total	Dif. en medias	Hombres		Mujeres		Total	Dif. en medias	Hombres		Mujeres		Total	Dif. en medias	
	Media	DE	Media	DE	Media		Media	DE	Media	DE	Media		DE	Media	DE	Media	DE		Media
	Media	DE	Media	DE	Media	Media	DE	Media	DE	Media	DE	Media	DE	Media	DE	Media	DE	Media	
Tamaño del hogar	3,99	2,17	3,98	1,96	3,99	0,01***	3,65	1,69	3,63	1,63	3,64	0,02***	3,80	1,93	3,80	1,80	3,80	0,01***	3,80
% personas formales en el hogar	8,37	14,91	11,16	16,68	9,70	-2,79***	50,40	26,14	51,14	24,64	50,73	-0,74***	32,25	30,21	32,25	29,16	31,79	-0,85***	31,79
% personas que necesitan cuidado	13,02	17,12	15,12	18,25	14,01	-2,10***	12,78	17,09	13,43	17,53	13,08	-0,65***	14,23	17,10	14,23	17,89	13,51	-1,34***	13,51
Trabajo																			
Ingreso laboral hora	4644,7	6064,2	4093,9	6270,1	4383,4	550,8***	8598,1	12326,8	8768,2	11218,8	8675,3	-170,1**	6559,7	10186,1	6559,7	9508,6	6694,5	251,3***	6694,5
Logaritmo del ingreso laboral por hora	8,19	0,66	8,00	0,78	8,10	0,19***	8,73	0,69	8,76	0,69	8,74	-0,04***	8,41	0,73	8,41	0,83	8,45	0,08***	8,45
Horas trabajadas a la semana	49,76	16,84	39,19	19,03	44,75	10,57***	50,63	11,16	46,62	8,63	48,81	4,01***	43,11	14,02	43,11	14,97	46,94	7,13***	46,94
Antigüedad	6,20	7,96	4,54	6,06	5,41	1,65***	5,58	6,66	5,20	6,28	5,41	0,38***	4,89	7,28	4,89	6,19	5,41	0,97***	5,41
Categorías ocupacionales																			
Profesionales, gerentes	0,15	0,35	0,14	0,34	0,14	0,01	0,21	0,41	0,20	0,40	0,20	0,01**	0,17	0,38	0,17	0,37	0,17	0,01*	0,17
Cuello blanco calificados	0,04	0,19	0,03	0,18	0,04	0,01	0,07	0,26	0,13	0,34	0,10	-0,06***	0,08	0,23	0,08	0,28	0,07	-0,03***	0,07

(Continúa...)

	Informal						Formal						Total					
	Hombres		Mujeres		Dif. en medias	Total Media	Hombres		Mujeres		Dif. en medias	Total Media	Hombres		Mujeres		Dif. en medias	Total Media
	DE	Media	DE	Media			DE	Media	DE	Media			DE	Media	DE	Media		
	Media	DE	Media	DE	Media	DE	Media	DE	Media	DE	Media	DE	Media	DE	Media	DE	Media	DE
Administrativos, ventas	0,04	0,20	0,06	0,24	-0,02***	0,05	0,13	0,33	0,28	0,45	-0,15***	0,20	0,09	0,28	0,18	0,38	-0,09***	0,13
Manuales calificados	0,32	0,47	0,14	0,35	0,18***	0,23	0,21	0,41	0,04	0,21	0,16***	0,13	0,26	0,44	0,09	0,29	0,17***	0,18
Manuales no calificados	0,16	0,36	0,01	0,06	0,15***	0,08	0,08	0,27	0,01	0,08	0,07***	0,04	0,11	0,32	0,01	0,07	0,11***	0,06
Servicios calificados	0,06	0,25	0,18	0,38	-0,11***	0,12	0,12	0,33	0,05	0,23	0,07***	0,09	0,10	0,29	0,11	0,32	-0,02***	0,10
Servicios no calificados	0,24	0,42	0,45	0,50	-0,21***	0,34	0,18	0,39	0,29	0,45	-0,10***	0,23	0,21	0,41	0,36	0,48	-0,16***	0,28
Regional																		
Tasa de desempleo por ciudad y nivel educativo	11,08	3,01	11,17	2,92	-0,10***	11,12	11,03	2,76	10,75	2,84	0,29	10,90	11,05	2,88	10,95	2,89	0,10***	11,00
Observaciones	56 932		52 584			109 516	50 292		44 292			94 584	107 224		96 876			204 100
Observaciones expandidas	2 219 786		2 003 422			4 223 207	2 690 830		2 236 775			4 927 605	4 910 616		4 240 197			9 150 812
Nota: en las estadísticas se emplea el factor de expansión de la GEIH.																		
DE: desviación estándar																		
* significativo al 10 %																		
** significativo al 5 %																		
*** significativo al 1 %																		

Fuente: Cálculos propios a partir de la GEIH.

Estrategia empírica

En esta sección se hace una breve presentación de la estrategia empírica seguida para el cálculo de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y para determinar qué parte de estas se deben a factores de discriminación asociados al género. Aquí, el término *discriminación* se refiere a cuando un grupo particular de personas (hombres o mujeres) reciben un tratamiento diferente (generalmente desventajoso, por ejemplo, un menor salario), solo por el hecho de formar parte de ese grupo; es decir, sin una razón justificada. Una razón justificada para la diferencia salarial entre hombres y mujeres podría ser que existen diferentes niveles de cualificación o que, en promedio, las características o dotaciones de un grupo son mejores a los del otro. Por tanto, no sería justificado si ante el mismo nivel de cualificación y dotaciones un grupo recibiera en promedio un mejor salario que el otro.

Se estimaron y compararon tres tipos de brechas salariales por género: la no ajustada, la ajustada por características observables y la ajustada, tanto por características observables, como por la selección en diferentes estados laborales. La brecha salarial no ajustada es la diferencia en remuneraciones entre hombres y mujeres sin tener en cuenta otros factores. En cuanto a la brecha salarial ajustada, esta tiene en cuenta que las desigualdades salariales entre hombres y mujeres pueden depender de las diferencias en las características observables de los individuos, como, por ejemplo, la edad, la educación, la experiencia, entre otras. Además, es necesario ajustar la brecha salarial por el sesgo que se produce si no se tienen en cuenta los factores que hacen que los individuos se ubiquen en un estado laboral u otro (formal, informal o no remunerado).

La diferencia salarial no ajustada entre hombres y mujeres se estima a partir de una ecuación donde se relaciona el logaritmo del salario hora ($\ln W_{ij}$) en función de una constante y una variable binaria de hombre (DH_{ij}), esto es:

$$\ln W_{ij} = \beta_0 + \alpha_j DH_{ij} + u_{ij}, \quad (1)$$

donde, $DH_{ij} = 1$ si el empleado i trabaja en el sector j (formal o informal) es hombre. La brecha salarial no ajustada es calculada como $E(\ln W_j | \text{hombre}) - E(\ln W_j | \text{mujer}) = \hat{\alpha}_j$.

Para calcular la brecha salarial por género ajustada (por características observables o sesgo de selección), se usan técnicas de descomposición salarial propuestas por Oaxaca²² y Blinder²³ y que han sido ampliamente

22 Ronald Oaxaca, "Male-female Wage Differentials in Urban Labor Markets", *International Economic Review* 14, n.º 3 (1973): 693-709.

23 Alan S. Blinder, "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates", *Journal of Human Resources* 8, n.º 4 (1973): 436-455, <https://t.ly/rZfy>.

discutidas por Oaxaca y Ransom²⁴, Fortin²⁵ y Fortin, Lemieux y Firpo²⁶. El objetivo de los métodos de descomposición consiste en dividir el diferencial salarial total en dos componentes: uno asociado a las diferencias en las características observables de los trabajadores (efecto composición) y otro asociado a las diferencias en los retornos o efectos debido a estas características (efecto de la estructura salarial). En este trabajo se usó la versión de la descomposición de Oaxaca-Blinder, que toma como referencia las estimaciones de un modelo agregado (tipo *pool*) sobre la muestra total de hombres y mujeres y utiliza estas estimaciones (o coeficientes) como la estructura salarial de referencia. De esta forma, la descomposición de las diferencias en salarios entre hombres y mujeres no está determinada por la elección de la estructura salarial de referencia y permite que las ventajas que puedan tener los hombres se igualen con las desventajas asociadas a las mujeres²⁷.

La descomposición plantea, entonces, que la diferencia salarial total entre hombres y mujeres viene determinada por la siguiente ecuación:

$$\ln \bar{W}_{Hj} - \ln \bar{W}_{Mj} = (\bar{X}'_H - \bar{X}'_M) \hat{\beta}_{pj} + \bar{X}'_H (\hat{\beta}_{Hj} - \hat{\beta}_{pj}) + \bar{X}'_M (\hat{\beta}_{pj} - \hat{\beta}_{Mj}), (2)$$

donde, X representa un conjunto de variables de control que incluye los años de educación, la edad y su cuadrado, la antigüedad en la empresa actual y su cuadrado, indicadores de ciudad, sector económico y posición ocupacional. También se incluye la tasa de desempleo por ciudad, calculada por diferentes niveles de educación, para tener en cuenta factores desde la perspectiva de la demanda laboral.

El primer término del lado derecho de la ecuación 2 representa las diferencias salariales por género relacionadas con diferencias en las características entre hombres y mujeres, mientras que los otros dos términos se encuentran asociados a las diferencias en las estructuras salariales o retornos por dichas características entre hombres y mujeres.

Es importante tener en cuenta que los procesos de localización en diferentes tipos de empleo son diferentes para hombres y mujeres, por lo cual no hay una selección aleatoria en los empleos y, por tanto, los salarios se determinarán de acuerdo con dicha selección. En otras palabras, hay un sesgo de selección en el cual hay diferentes factores inobservables que hacen que un hombre y una mujer se ubiquen en un mismo tipo de trabajo. Por ejemplo, las diferencias en las tasas de participación laboral entre

24 Ronald Oaxaca y Michael Ransom, "On Discrimination and the Decomposition of Wage Differential", *Journal of Econometrics* 61, n.º 1 (1994): 5-21; Ronald Oaxaca y Michael Ransom, "Identification in Detailed Wage Decompositions", *The Review of Economics and Statistics* 81, n.º 1 (1999): 154-157.

25 Nicole Fortin, "The Gender Wage Gap among Young Adults in the United States: The Importance of Money versus People", *Journal of Human Resources* 43, n.º 4 (2008): 884-918.

26 Nicole Fortin, Thomas Lemieux y Sergio Firpo, "Decomposition Methods in Economics", *Handbook of Labor Economics* 4, n.º 1 (2011): 1-102.

27 Fortin, "The Gender Wage Gap", 884-918.

hombres y mujeres, siendo más bajas para estas últimas, o las mayores tasas de desempleo o informalidad para las mujeres muestran que hay factores que afectan la ubicación en una determinada posición laboral.

Con el fin de corregir el potencial problema de sesgo de selección en las ecuaciones salariales, se siguen los enfoques propuestos por Lee²⁸ y Dubin y McFadden (DMF)²⁹. Estos autores proponen un método de corrección de la selección muestral en dos etapas. En la primera etapa los individuos deben decidir entre tres opciones: empleados no remunerados ($l = 1$), informales ($l = 2$) y formales ($l = 3$). Las probabilidades asociadas a cada una de estas excluyentes categorías (P_l , $l = 1, 2, 3$) se estiman a partir de un modelo *logit* multinomial. En la segunda etapa, se estiman las ecuaciones salariales corregidas por selección y se hace la descomposición de las diferencias salariales entre hombres y mujeres³⁰.

Con el fin de que el sistema de ecuaciones (*logit* multinomial y ecuaciones salariales) pueda identificarse y que los efectos de la selección y de las ecuaciones salariales se puedan estimar de forma adecuada, es necesario contar con restricciones de exclusión. Esto implica considerar variables que afectan los diferentes estatus laborales, pero que no impactan directamente los salarios; es decir, que se incluyen variables en el modelo multinomial que no se encuentran en las ecuaciones salariales. En nuestro caso las restricciones de exclusión están relacionadas con variables personales y del hogar, como, por ejemplo, si el individuo es jefe de hogar, el número de hijos en el hogar, el número de hijos menores de doce años, el porcentaje de trabajadores formales en el hogar y el porcentaje de personas que necesitan cuidado (menores de diez años y personas mayores a ochenta y cinco años).

La descomposición total ajustada por la selección muestral entre hombres y mujeres tendrá la siguiente estructura:

$$\ln \bar{W}_{Hj} - \ln \bar{W}_{Mj} = (\bar{X}'_H - \bar{X}'_M) \hat{\beta}_{pj} + \bar{X}'_H (\hat{\beta}_{Hj} - \hat{\beta}_{pj}) + \bar{X}'_M (\hat{\beta}_{pj} - \hat{\beta}_{Mj}) \quad (3) \\ + \theta_{Hj} h_{Hj}(P_1, P_2, P_3) + \theta_{Mj} h_{Mj}(P_1, P_2, P_3),$$

donde, $h(\cdot)$ representa el término de corrección de la selección muestral.

28 Lung-Fei Lee, "Generalized Econometric Models with Selectivity", *Econometrica* 51, n.º 2 (1983): 507-512.

29 Jeffrey A. Dubin y Daniel L. McFadden, "An Econometric Analysis of Residential Electric Appliance Holdings and Consumption", *Econometrica* 52, n.º 2 (1984): 345-362.

30 Una explicación más amplia del método y aplicaciones para otros países pueden encontrarse en Lee, "Generalized Econometric Models"; Simon Appleton, John Hoddinott y Pramila Krishnan, "The Gender Wage Gap in Three African Countries", *Economic Development and Cultural Change* 47, n.º 2 (1999): 289-312, <https://tly/M6Ls;Yahmed>, "Formal but Less Equal", 73-87; François Bourguignon, Martin Fournier y Marc Gurgand, "Selection Bias Corrections Based on the Multinomial Logit Model: Monte Carlo Comparisons", *Journal of Economic Surveys* 21, n.º 1 (2007): 174-205; Dubin y McFadden, "An Econometric Analysis", 345-362; SeEun Jung, "The Gender Wage Gap and Sample Selection via Risk Attitudes", *International Journal of Manpower* 38, n.º 2 (2017): 318-335; Constantin G. Oglablin, "The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy", *Industrial and Labor Relations Review* 52, n.º 4 (1999): 602-627; Robert E. Wright y John F. Ermisch, "Gender Discrimination in the British Labour Market: A Reassessment", *The Economic Journal* 101, n.º 406 (1991): 508-522.

Resultados

En esta sección se presentan los resultados de la descomposición de la brecha salarial por género³¹. En la parte superior de la tabla 2 se muestra la diferencia promedio del salario por hora que predice el modelo, esto es, la brecha salarial total. En la parte inferior de la tabla 2 se presenta la proporción de las brechas que se debe a factores de discriminación, es decir, la parte de la brecha debida a diferencias en retornos.

En la primera columna de la tabla 2 se observa que la brecha salarial total por género es positiva en el sector informal y negativa en el formal. En el sector informal los hombres ganan 24 % más que las mujeres, mientras que en el formal las mujeres superan en salarios a los hombres en un 5 %³². Se nota, también, que la diferencia entre estas dos brechas es estadísticamente significativa, lo cual es un primer indicio de las diferencias en los grados de desigualdad de género que existen cuando se hace la distinción por tipo de empleo.

Una posible explicación de las diferencias salariales entre hombres y mujeres es la diferencia en las composiciones de las características observables entre estos grupos de individuos, como por ejemplo, la educación, la edad, la antigüedad, el sector económico y la localización de los empleos. Con el fin de controlar estas diferencias en dotaciones, en la columna 2 de la tabla 2 se muestran los resultados de la descomposición salarial cuando se controla por características observables. Los resultados muestran que la brecha debida a las diferencias en los retornos por las características es mayor que la brecha total, con una mayor diferencia en el sector formal, donde pasó de ser negativa a positiva. Esto muestra que a pesar de que las mujeres tienen mayor número de años de educación que los hombres y que hay más mujeres con nivel educativo universitario, los retornos por estas características son menores que los que reciben los hombres. Estos bajos retornos por las dotaciones de las mujeres son más marcados en el sector informal que en el formal, y la diferencia es estadísticamente significativa. Se observa que, mientras que en el sector informal los hombres obtienen 29 % más de retornos por las características observables que las mujeres, en el sector formal esta diferencia es de 9 %, lo cual hace evidente el alto grado de desigualdad por género que existe en el primer sector.

Cuando se tiene en cuenta la selección muestral (véase la columna 3 de la tabla 2), la brecha salarial no ajustada, tanto total como la debida a la diferencia en retornos, se encuentra subestimada en comparación con

31 En las tablas A1 y A2 del anexo se encuentran los efectos marginales del modelo *logit* multinomial y las ecuaciones salariales con corrección por selección muestral y sin ella.

32 Los resultados en la tabla 2 se encuentran en puntos logarítmicos, así que para obtener la diferencia en puntos porcentuales se debe utilizar la siguiente fórmula: $(e^{\text{Brecha}} - 1) \cdot 100$.

TABLA 2

Descomposición de la brecha salarial por género

	Brecha salarial total (1)	Controlando solo por características observables (2)	Controlando por características observables y selección muestral (3)	
			Lee	DMF
Brecha salarial total				
Informal	0,213*** (0,004)	0,213*** (0,004)	0,327*** (0,029)	0,384*** (0,030)
Formal	-0,052*** (0,005)	-0,052*** (0,005)	-0,017 (0,014)	-0,070** (0,024)
t-Welch	41,39***	41,39***	10,68***	11,82***
Parte debida a diferencia en retornos				
Informal		0,254*** (0,005)	0,364*** (0,029)	0,434*** (0,031)
Formal		0,086*** (0,003)	0,114*** (0,014)	0,060** (0,024)
t-Welch		28,81***	7,76***	9,54***

Nota: errores estándar Bootstrap (200 repeticiones) en paréntesis.
* p < 0,1
** p < 0,05
*** p < 0,01

La columna 1 representa las estimaciones de la ecuación 1, la columna 2 representa las estimaciones de la ecuación 2 y la columna 3 representa las estimaciones de la ecuación 3. Los resultados se encuentran en puntos logarítmicos, así que, para obtener la diferencia en puntos porcentuales, se debe utilizar la siguiente fórmula: $(e^{Brecha} - 1) \cdot 100$.

t-Welch es un estadístico que se emplea para determinar si la diferencia en la brecha salarial entre el sector formal e informal es estadísticamente significativa (diferencia de medias con varianza diferente).

Fuente: Cálculos propios a partir de la GEIH.

la ajustada, en particular en el caso del sector informal. La brecha salarial total por género en el sector informal es de 0,327 (0,384) puntos logarítmicos, de acuerdo con el método de Lee (DMF)³³, una diferencia en contra de las mujeres del 39 % (47 %), lo cual es un incremento bastante significativo respecto a la brecha salarial no ajustada. En el sector formal persiste la tendencia de que las mujeres obtienen mayores remuneraciones que los hombres y esta brecha en contra de los hombres se ubica entre un 2 % y un 7 %, de acuerdo con las metodologías de Lee y DMF³⁴, respectivamente.

33 Lee, "Generalized Econometric Models", 507-512.

34 *Ibid.*

Al analizar la parte de la brecha salarial debido a diferencias en los retornos por las características o por discriminación, se hace patente, de nuevo, una subestimación de dicha brecha. Los resultados muestran que, en el sector informal, si los retornos por las características de las mujeres se ajustaran a los de los hombres (en otras palabras, si la discriminación no existiera), las mujeres podrían incrementar sus salarios en aproximadamente un 44 % (54 %), de acuerdo con la metodología de Lee (DMF)³⁵. En el sector formal, por su parte, el incremento en el salario por ajuste de los retornos entre mujeres y hombres podría ser de 12 % y 6 %, siguiendo las metodologías de Lee y DMF³⁶, respectivamente. La diferencia en brechas salariales por género entre el sector informal y formal son estadísticamente significativas, confirmando, por un lado, la mayor desigualdad por género que existe en el sector informal y, por el otro, la importancia de tener en cuenta esta dualidad en el mercado laboral, en el análisis de las trayectorias laborales entre hombres y mujeres.

Conclusiones

Este estudio tuvo como objetivo aportar evidencia empírica sobre cómo las brechas salariales entre hombres y mujeres difieren entre diferentes tipos de empleos (formal e informal) en Colombia, utilizando datos del 2018. Para ello se calcularon las brechas salariales por género para los dos tipos de empleo, formal e informal, a partir de ecuaciones salariales, teniendo en cuenta el sesgo de selección de ubicarse en un sector u otro y con base en técnicas de descomposición tipo Oaxaca-Blinder.

Un análisis descriptivo previo muestra que las mujeres, en general, son más propensas a tener trabajos informales que los hombres y a ubicarse en ocupaciones con dominancia femenina y de baja remuneración, a pesar de que cuentan con mayor dotación de capital humano respecto a los hombres. Los resultados obtenidos a partir de la descomposición de las brechas salariales muestran que, en promedio, existe una brecha salarial total positiva y significativa en contra de las mujeres en el sector informal, pero en el sector formal esta brecha es negativa, y esto se mantienen incluso después de la corrección por sesgo de selección.

Otro resultado interesante es que a pesar de que las mujeres tienen mayores niveles de educación obtienen de esas mejores dotaciones rendimientos más bajos que los que obtienen los hombres. Este resultado se cumple tanto en el sector informal como en el formal, y el efecto es mucho más marcado en el primer sector que en el segundo. Se observa, entonces,

35 *Ibid.*

36 *Ibid.*

que hay una fuerte discriminación en contra de las mujeres, factor que es mucho más importante en el sector informal.

Estos resultados sugieren que, en el sector formal la mayor regulación y poder de mercado de los trabajadores, en particular aquellos más calificados (que en nuestro caso son las mujeres), tienen importantes efectos en términos de equidad salarial entre hombres y mujeres, y es un elemento clave que mitiga los procesos de discriminación en contra de la mujer. Sin embargo, es importante resaltar que es necesario un mayor esfuerzo desde un punto de vista de las regulaciones laborales para incentivar ambientes laborales más equitativos en términos de género y lograr disminuir las brechas salariales entre hombres y mujeres. En el caso del sector informal, la falta de regulación genera marcadas desigualdades en contra de las mujeres, donde son más vulnerables, están menos protegidas y tienen menor poder de mercado, lo cual conduce a mayores brechas salariales por género y mayor discriminación en contra de las mujeres.

La comparación entre sectores muestra que tanto la brecha total como la brecha debida a diferencias en retornos es mayor en el sector informal. Por tanto, los resultados de este estudio permiten concluir que el sector informal es más desigual en términos de género, comparado con el sector formal. No obstante, se hace evidente, también, que en el sector formal, a pesar de que la brecha total es negativa, existe discriminación; es decir, las mujeres son mejor remuneradas respecto a los hombres, pero existe desigualdad en contra de ellas en términos de la valoración que se les da a sus características. Dicha desigualdad puede conducir a una menor productividad entre las mujeres, precarización laboral y pobreza, que las afecta a ellas y a sus familias, y que a su vez tiene consecuencias en términos agregados, tales como desaceleración del ritmo de crecimiento.

Se pone en evidencia la importancia de diferenciar entre sectores económicos, particularmente entre el sector formal e informal, en el estudio de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, lo cual hasta ahora no ha recibido especial atención en el caso colombiano y a la hora de desarrollar e implementar políticas públicas adecuadas, encaminadas a reducir las brechas de género.

Referencias

- Appleton, Simon, John Hoddinott y Pramila Krishnan. "The Gender Wage Gap in Three African Countries". *Economic Development and Cultural Change* 47, n.º 2 (1999): 289-312. <https://ibit.ly/kf6b>.
- Badel, Alejandro y Ximena Peña. "Decomposing the Gender Wage Gap with Sample Selection Adjustment: Evidence from Colombia". *Revista de análisis económico* 25, n.º 2 (2010): 169-191. <https://ibit.ly/UHVd>.

- Bargain, Olivier y Prudence Kwenda. "The Informal Sector Wage Gap: New Evidence Using Quantile Estimations on Panel Data". *Economic Development and Cultural Change* 63, n.º 1 (2014): 117-153. <https://t.ly/j0Lq>.
- Bishu, Sebawit y Mohamad G. Alkadry. "A Systematic Review of the Gender Pay Gap and Factors That Predict It". *Administration and Society* 49, n.º 1 (2017): 65-104.
- Blinder, Alan S. "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates". *Journal of Human Resources* 8, n.º 4 (1973): 436-455. <https://t.ly/GRRf>.
- Bourguignon, François, Martin Fournier y Marc Gurgand. "Selection Bias Corrections Based on the Multinomial Logit Model: Monte Carlo Comparisons". *Journal of Economic Surveys* 21, n.º 1 (2007): 174-205.
- Chen, Guifu y Shigeyuki Hamori. "Formal and Informal Employment and Income Differentials in Urban China". *Journal of International Development* 25, n.º 7 (2013): 987-1004.
- Daza, Nancy y Luis Fernando Gamboa. "An Approximation to the Informal-Formal Wage Gap in Colombia 2008-2012". *Documentos de trabajo*, n.º 138 (2013): 1-31.
- Deininger, Klaus, Songqing Jin y Hari Nagarajan. "Wage Discrimination in India's Informal Labor Markets: Exploring the Impact of Caste and Gender". *Review of Development Economics* 17, n.º 1 (2013): 130-147.
- Dubin, Jeffrey A., y Daniel L. McFadden. "An Econometric Analysis of Residential Electric Appliance Holdings and Consumption". *Econometrica* 52, n.º 2 (1984): 345-362.
- Fernández, María del Pilar. "Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia, 1997-2003". *Desarrollo y sociedad* 58, (2006): 165-208.
- Fortin, Nicole. "The Gender Wage Gap among Young Adults in the United States: The Importance of Money versus People". *Journal of Human Resources* 43, n.º 4 (2008): 884-918.
- Fortin, Nicole, Thomas Lemieux y Sergio Firpo. "Decomposition Methods in Economics". *Handbook of Labor Economics* 4, n.º 1 (2011): 1-102.
- Galvis, Luis Armando. "Diferencias salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles". *Revista de economía de la Universidad del Rosario* 13, (2010): 235-277.
- García, Gustavo A. "Labor Informality: Choice or Sign of Segmentation? A Quantile Regression Approach at the Regional Level for Colombia". *Review of Development Economics* 21, n.º 4 (2017): 985-1017.
- García, Gustavo A. y Erika Raquel Badillo. "Rationing of Formal Sector Jobs and Informality: The Colombian Case". *Journal of International Development* 30, (2018): 760-789.
- Gerxhani, Klarita. "The Informal Sector in Developed and Less Developed Countries: A Literature Survey". *Public Choice* 120, (2004): 267-300.
- Haas, Linda y Philip Hwang. "Gender and Organizational Culture: Correlates of Companies' Responsiveness to Fathers in Sweden". *Gender and Society* 21, n.º 1 (2007): 52-79.
- Hoyos, Alejandro, Hugo Ñopo y Ximena Peña. *The Persistent Gender Earnings Gap in Colombia, 1994-2006: IDB Working Paper Series*. Washington D. C.: Inter-American Development Bank, 2010.
- Jung, SeEun. "The Gender Wage Gap and Sample Selection via Risk Attitudes". *International Journal of Manpower* 38, n.º 2 (2017): 318-335.

- Jütting, Johannes y Juan Ramón de Laiglesia. "Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries". oecd Development Center, 2009. <https://t.ly/4wD8>.
- Kühn, Stefan, Santo Milasi y Damian Grimshaw. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2019*. Organización Internacional del Trabajo: Ginebra, 2019.
- Lee, Lung-Fei. "Generalized Econometric Models with Selectivity". *Econometrica* 51, n.º 2 (1983): 507-512.
- Medina, Leandro y Friedrich Schneider. "Shadow Economies Around the World: What Did We Learn Over the Last 20 Years?". *IMF Working Papers* 18, n.º 17 (2018): 1-47.
- Ñopo, Hugo, Nancy Daza y Johanna Ramos. "Gender Earning Gaps around the World: A Study of 64 Countries". *International Journal of Manpower* 33, n.º 5 (2012): 464-513.
- O'Reilly, Jacqueline, Mark Smith, Simon Deakin y Brendan Burchell. "Equal Pay as a Moving Target: International Perspectives on Forty-years of Addressing the Gender Pay Gap". *Cambridge Journal of Economics* 39, n.º 2 (2015): 299-317.
- Oaxaca, Ronald. "Male-female Wage Differentials in Urban Labor Markets". *International Economic Review* 14, n.º 3 (1973): 693-709.
- Oaxaca, Ronald y Michael Ransom. "Identification in Detailed Wage Decompositions". *The Review of Economics and Statistics* 81, n.º 1 (1999): 154-157.
- Oaxaca, Ronald y Michael Ransom. "On Discrimination and the Decomposition of Wage Differential". *Journal of Econometrics* 61, n.º 1 (1994): 5-21.
- Ogloblin, Constantin G. "The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy". *Industrial and Labor Relations Review* 52, n.º 4 (1999): 602-627.
- Organización de las Naciones Unidas. *El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos*. Nueva York: Organización de las Naciones Unidas, 2018.
- Organización Internacional del Trabajo. *Global Wage Report: What Lies Behind Gender Pay Gaps*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2018.
- Organización Internacional del Trabajo. *Labour Statistics*. <https://ilostat.ilo.org/data/>.
- Organización Internacional del Trabajo. "ort: Un leve aumento del desempleo en América Latina y el Caribe, que podría empeorar en 2020". *Organización Internacional del Trabajo*, 28 de enero del 2020. <https://t.ly/rD6P>.
- Pagán, José A. y Miren Ullibarri. "Group Heterogeneity and the Gender Earnings Gap in Mexico". *Economía mexicana: Nueva época* 9, n.º 1 (2000): 23-40.
- Pignatti, Norberto. "Labor Market Segmentation and the Gender Wage Gap in Ukraine". *Escirru Working Paper*, n.º 17 (2010): 19-30.
- Popli, Gurleen K. "Gender Wage Differentials in Mexico: A Distributional Approach". *Journal of the Royal Statistical Society* 176, n.º 4 (2013): 295-319.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. *Human Development Report 2019: Beyond Income, beyond Averages, beyond Today: Inequalities in Human Development in the 21st Century*. Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2019. <https://t.ly/zQXM>.
- Ribero, Rocío, Jaime Tenjo y Luisa Fernanda Bernat. *Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina: Un intento de interpretación*. Bogotá: Universidad de los Andes, 2005.

- Snyder, Karrie. "Routes to the Informal Economy in New York's East Village: Crisis, Economics, and Identity". *Sociological Perspectives* 47, n.º 2 (2004): 215-240.
- Standing, Guy. "Global Feminization through Flexible Labor: A Theme Revisited". *World Development* 27, n.º 3 (1999): 583-602.
- Tansel, Aysit. "Wage Earners, Self-employed and Gender in the Informal Sector in Turkey". *ERF Working Papers* 0102, (2001): 1-77.
- Tenjo, Jaime. "1976-1989: Cambios en los diferenciales salariales entre hombres y mujeres". *Planeación y desarrollo* 24, (1993): 103-116.
- Wright, Robert E. y John F. Ermisch. "Gender Discrimination in the British Labour Market: A Reassessment". *The Economic Journal* 101, n.º 406 (1991): 508-522.
- Yahmed, Ben S. "Formal but Less Equal: Gender Wage Gaps in Formal and Informal Jobs in Urban Brazil". *World Development* 101, (2018): 73-87.

Anexo

TABLA A I
Efectos marginales del modelo *logit* multinomial de estado en el mercado laboral

	Efectos marginales					
	Hombre			Mujer		
	No remunerado	Informal	Formal	No remunerado	Informal	Formal
Edad	-0,005*** (0,001)	-0,015*** (0,001)	0,020*** (0,001)	-0,007*** (0,001)	-0,017*** 0,001	0,024*** 0,001
Edad 2	0,001*** (0,001)	0,001*** (0,001)	-0,001*** (0,001)	0,001*** (0,001)	0,001*** (0,001)	0,001*** (0,001)
Años de educación	0,001*** (0,001)	-0,009*** (0,001)	0,008*** (0,001)	0,001*** (0,001)	-0,018*** (0,001)	0,017*** (0,001)
Número de hijos	0,001 (0,001)	-0,030*** (0,001)	0,030*** (0,001)	0,001 (0,001)	-0,027*** (0,001)	0,027*** (0,001)
Número de hijos menores a 12 años	0,001** (0,001)	0,002 (0,002)	-0,004*** (0,001)	0,004*** (0,001)	0,015*** (0,002)	-0,020*** (0,002)
Jefe de hogar	-0,017*** (0,001)	0,006** (0,003)	0,011*** (0,002)	-0,063*** (0,002)	0,050*** (0,003)	0,013*** (0,002)

(Continúa...)

Efectos marginales										
	Hombre			Mujer						
	No remunerado	Informal	Formal	No remunerado	Informal	Formal				
Casado	0,001 (0,001)	-0,035*** (0,003)	0,035*** (0,002)	Casado	0,026*** (0,002)	-0,051*** (0,002)				
% personas formales en el hogar	-0,001*** (0,001)	-0,009*** (0,001)	0,009*** (0,001)	% personas formales en el hogar	-0,007*** (0,001)	0,009*** (0,001)				
% personas que necesitan cuidado	-0,001*** (0,001)	-0,001*** (0,001)	0,001*** (0,001)	% personas que necesitan cuidado	-0,001*** (0,001)	0,002*** (0,001)				
Tasa de desempleo por ciudad y nivel educativo	-0,001** (0,001)	0,003*** (0,001)	-0,002*** (0,001)	Tasa de desempleo por ciudad y nivel educativo	-0,002*** (0,001)	-0,003*** (0,001)				
Observaciones	108 882			N	100 928					

Nota: errores estándar Bootstrap (200 repeticiones) en paréntesis.
 * p < 0,1
 ** p < 0,05
 *** p < 0,01

Fuente: Cálculos propios a partir de la GEIH.

TABLA A2
Ecuaciones salariales corregidas y no corregidas por selección muestral

	Hombres						Mujeres					
	MCO		Corrección Lee		Corrección DMF		MCO		Corrección Lee		Corrección DMF	
	Informal (1)	Formal (2)	Informal (3)	Formal (4)	Informal (5)	Formal (6)	Informal (7)	Formal (8)	Informal (9)	Formal (10)	Informal (11)	Formal (12)
Edad	0,030*** (0,002)	0,022*** (0,002)	0,030*** (0,001)	0,020*** (0,002)	0,023*** (0,002)	0,021*** (0,002)	0,022*** (0,002)	0,020*** (0,002)	0,022*** (0,002)	0,019*** (0,002)	0,019*** (0,002)	0,021*** (0,001)
Edad ²	-0,001*** (0,001)											
Años de educación	0,048*** (0,001)	0,065*** (0,001)	0,046*** (0,001)	0,063*** (0,001)	0,047*** (0,001)	0,063*** (0,001)	0,057*** (0,001)	0,068*** (0,001)	0,056*** (0,001)	0,067*** (0,001)	0,057*** (0,001)	0,067*** (0,001)
Antigüedad	0,019*** (0,001)	0,012*** (0,001)	0,019*** (0,001)	0,012*** (0,001)	0,019*** (0,001)	0,012*** (0,001)	0,027*** (0,001)	0,012*** (0,001)	0,027*** (0,001)	0,011*** (0,001)	0,027*** (0,001)	0,011*** (0,001)
Antigüedad ²	-0,001*** (0,001)	0,001 (0,001)	-0,001*** (0,001)	-0,001 (0,001)	-0,001*** (0,001)	-0,001 (0,001)						
Tasa de desempleo	-0,022*** (0,002)	-0,046*** (0,001)	-0,021*** (0,002)	-0,047*** (0,001)	-0,022*** (0,002)	-0,046*** (0,001)	-0,028*** (0,002)	-0,043*** (0,001)	-0,028*** (0,002)	-0,044*** (0,001)	-0,029*** (0,002)	-0,042*** (0,001)
σ_2			0,341*** (0,004)	0,211*** (0,003)	0,350*** (0,005)	0,219*** (0,003)			0,521*** (0,005)	0,197*** (0,004)	0,526*** (0,005)	0,209*** (0,004)
σ_1					0,697*** (0,102)	-0,339 (0,210)					0,309*** (0,057)	-0,458*** (0,136)

(Continúa...)

	Hombres						Mujeres					
	MCO		Corrección Lee		Corrección DMF		MCO		Corrección Lee		Corrección DMF	
	Informal (1)	Formal (2)	Informal (3)	Formal (4)	Informal (5)	Formal (6)	Informal (7)	Formal (8)	Informal (9)	Formal (10)	Informal (11)	Formal (12)
Q2			-0,091*** (0,011)		0,085*** (0,012)	0,513*** (0,053)			-0,023* (0,013)		0,032** (0,014)	0,594*** (0,049)
Q3				0,137*** (0,013)	-0,031* (0,016)	0,178*** (0,042)				0,043*** (0,013)	-0,007 (0,019)	0,273*** (0,034)
Constante	7,612*** (0,032)	8,154*** (0,030)	7,602*** (0,035)	8,236*** (0,033)	7,727*** (0,040)	8,218*** (0,033)	7,365*** (0,046)	8,090*** (0,033)	7,361*** (0,046)	8,116*** (0,035)	7,426*** (0,046)	8,095*** (0,032)
Observaciones	56 932	50 292	56 932	50 292	56 932	50 292	52 584	44 292	52 584	44 292	52 584	44 292
R ²	0,163	0,519	0,165	0,520	0,166	0,521	0,126	0,54	0,126	0,541	0,126	0,542

Nota: errores estándar Bootstrap (200 repeticiones) en paréntesis.

* p < 0,1

** p < 0,05

*** p < 0,01

Fuente: Cálculos propios a partir de la GEIH.



LILIANA

Sutatausa, Cundinamarca

Fotografía Van Dyke Brown impresa sobre papel artesanal de maíz, lana de oveja y algodón. Intervenida con dibujo, pigmentos naturales y óleo.
100 × 70 cm, 2019.

“Yo imagino algo muy natural, descomplicado. A mí me gusta mucho el negro, los grises, pero me gusta cuando contrastan con colores fuertes, que rompen. El arte rupestre, yo creo que ahí hay un lenguaje que debemos descifrar y creo que mi interés, por ejemplo, por la lingüística, por la literatura, me hace pensar en eso, en los pictogramas”.

Economía campesina y género*

Sandra Milena Franco Patiño

* Para citar este capítulo: <http://dx.doi.org/10.15425/2017.390>.

Introducción

Históricamente las mujeres rurales han desempeñado un papel central en los procesos de reproducción social, en la producción económica y en el cuidado de la vida en todas sus formas. No obstante, solo a partir de la década de los setenta, gracias al aporte de las feministas¹ y a la Declaratoria del Decenio de la Mujer² de las Naciones Unidas, se empezó a visibilizar la participación de las mujeres en el desarrollo agrícola y económico.

Los análisis feministas del sector agrícola se orientaron a problematizar las concepciones sexo-genéricas prevalentes en el modelo de la economía campesina latinoamericana³ y cuestionaron las categorías de trabajo productivo y trabajo reproductivo con las cuales se estudian e intervienen los procesos de producción. En el primer caso, los desarrollos teóricos permitieron deconstruir el paradigma de la clásica división sexual de los trabajos⁴, que considera a los hombres los principales agricultores, jefes de la unidad productiva —más allá de si cuentan con la posesión de la

- 1 Ester Boserup, *Women's Rol in Economic Development* (Nueva York: St. Martin's Press, 1970).
- 2 En 1975 se llevó a cabo en México la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, como una estrategia para incorporar a la mujer en el desarrollo, que formaba parte del compromiso de los países por impulsar políticas y acciones en este campo.
- 3 La agricultura campesina ha sido el enfoque de referencia utilizado para los censos agrícolas y para un gran número de investigaciones en torno a los sistemas de producción, desde los años setenta y hasta la fecha, por el auge alcanzado por las teorías sobre campesinado y agricultura familiar en los organismos multilaterales que realizan investigación en el área: Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA), Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), Red Internacional de Metodología de Investigación en Sistemas de Producción (RIMISP). Véase Pilar Campaña, *El contenido de género en la investigación en sistemas de producción* [dos volúmenes] (Santiago de Chile: Red Internacional de Metodología de Investigación en Sistemas de Producción, 1992), 55.
- 4 Campaña, *El contenido de género*, 55; Comisión Económica para América Latina y el Caribe, *Mujeres rurales de América Latina y el Caribe: Resultados de programas y proyectos* (Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 1989).

tierra o no— y responsables directos de las decisiones que se toman respecto a la parcela o finca familiar; mientras que las mujeres —esposas o acompañantes— son consideradas las responsables de las tareas del hogar, “ayudantes” en la producción y subsidiarias en las actividades que demande el sostenimiento económico del grupo familiar. Esta concepción estereotipada, que prevalece incluso hoy en los modelos de agricultura campesina o familiar, resulta inadecuada porque no solo desconoce la heterogeneidad y la particularidad de formas en las cuales se da la división del trabajo por género de acuerdo con la región, el tipo de cultivo, el sistema productivo, la estructura heredada de tenencia de la tierra, la estructura y participación en el mercado de empleo, la etnicidad y la diferenciación social campesina, entre otras variables; sino que además reproduce ideologías, prácticas y discursos de desigualdad, al desconocer o invisibilizar las múltiples y complejas realidades existentes⁵, en las que, en muchos casos, las mujeres son las agricultoras principales, han asumido por diversas razones la jefatura económica y social de sus fincas, y participan ampliamente de un conjunto de tareas y ámbitos de producción.

Vinculado de forma directa con lo anterior, las teóricas feministas también cuestionaron las categorías de trabajo productivo y trabajo reproductivo, con las que se buscó dar cuenta de los aportes de las mujeres a la agricultura y al desarrollo. Por un lado, porque asociar la productividad con el ámbito del mercado en el que se producen bienes y servicios con un valor de cambio excluye un conjunto de actividades humanas que tienen lugar en diversos ámbitos —como el hogar, la comunidad, las organizaciones de beneficencia, entre otros—, y que conducen a la producción de bienes y servicios de bienestar, con valor de uso y sin remuneración económica. Equiparar la productividad con el mercado o salario parece no ser apropiado para comprender el aporte económico y social que se realiza con el trabajo de reproducción que tiene lugar en la esfera familiar y en la esfera del mercado⁶, y que también constituye un trabajo productivo tanto para el sistema económico capitalista, como para el funcionamiento de la sociedad en su conjunto⁷.

- 5 Un estudio regional sobre los procesos de asistencia técnica y extensión rural muestra cómo la oferta de créditos, capacitación y acompañamiento técnico que adelantan las instituciones gubernamentales, públicas o privadas mantienen la diferenciación sexo-genérica. Véase Silvia L. Ferro, *Estudio comparativo regional de asistencia técnica y extensión rural con perspectiva de género* (São Paulo: Programa Regional de la Reunión Especializada de Género de la Agricultura Familiar del Mercosur, 2014), 118-120.
- 6 Los procesos de reproducción social van más allá de la domesticidad con la que usualmente se ha asociado, se realizan en la esfera pública y privada, con o sin remuneración económica a cambio. Véase Valeria Esquivel y Elizabeth Jelin, “Las lógicas del cuidado infantil. Buenos Aires: IDES, UNFPA, Unicef. Entre las familias, el Estado y el mercado” [reseña], *Revista de ciencias sociales*, n.º 50 (2012): 218-220, <https://twtr.to/CLnp>.
- 7 El debate sobre las dificultades de conceptualización de los trabajos de las mujeres es bastante amplio en la literatura feminista. Véanse Sandra Milena Franco Patiño, *Trabajo de cuidado: Conceptualizaciones y herramientas* (Manizales: Universidad de Caldas, 2015); Cristina Carrasco, Cristina Borderías y Teresa

Por otro lado, si bien las categorías de trabajo productivo y trabajo reproductivo buscaron explicar las distinciones laborales producto de los procesos de industrialización que separaron el trabajo en el hogar para la familia, del trabajo para el mercado; esta distinción es inapropiada para explicar la superposición y la multiplicidad de tareas y actividades que tienen lugar en contextos rurales, en los cuales predio y familia, especialmente en el marco de economías campesinas, se yuxtaponen. Incluso, diversos estudios muestran la variación de la participación de las mujeres rurales en los procesos de producción según las condiciones económicas. En contextos de mayor pobreza aumentan los tiempos dedicados al trabajo “productivo” —en el propio predio o fuera de él, en trabajos de tipo asalariado— y disminuyen las horas dedicadas al espacio doméstico, pues, “debido a las fluctuaciones y vaivenes de las políticas hacia el sector, la participación de la mujer en la producción campesina, como trabajadora familiar no remunerada, es también cíclica”⁸.

En la región aún prevalece un problema que fue detectado hace ya muchos años por los estudios de género. Este consiste en la diferenciación de los ámbitos asignados a las mujeres en su rol social: el ámbito privado, en el cual realiza las labores relacionadas con la producción y reproducción familiar, y el público, que se relaciona con el medio, mediante los salarios e instituciones sociales y políticas. Sobre el primer ámbito usualmente se desconoce o simplemente se discrimina el aporte productivo de la mujer. En las zonas rurales, el problema es mucho más complejo por la diversidad de tareas que esta realiza, por la dificultad para diferenciar actividades productivas cotidianas y por los sesgos que genera el proceso de obtención de información veraz (relación entrevistador-entrevistado), lo

Torns, *El trabajo de cuidados: Historia, teoría y políticas* (Madrid: Catarata, 2011); Cristina Carrasco et al., *Malabaristas de la vida: Mujeres, tiempos y trabajos* (Madrid: Icaria, 2003).

Si bien en los años setenta del siglo pasado la problematización de lo productivo-reproductivo sirvió para posicionar como campo de debate los diversos trabajos de las mujeres y dar cuenta de la doble y triple jornada de trabajo que representó la inserción de las mujeres en el mercado de empleo; durante los años noventa hubo un desplazamiento conceptual en el que las feministas reconocieron que, además del trabajo de producción y de reproducción, está el trabajo de cuidados, generalmente subsumido en el conjunto de tareas domésticas. A fin de destacar la particularidad de los trabajos de cuidados y el aporte que estos hacen al bienestar, la economía feminista y la sociología han desplegado investigaciones, metodologías y herramientas que, además de ofrecer evidencias empíricas sobre las características de las labores de cuidados, incidían en la planificación de modelos de desarrollo que pongan como centro y pilar del bienestar los sistemas de cuidados. Véanse Corina Rodríguez, “Economía feminista y economía del cuidado”, *Economía y sociedad* 256, (2015): 30-44; Luz Gabriela Arango y Pascale Molinier, *El trabajo y la ética del cuidado* (Medellín: La Carreta Editores, 2011). Desde otra tipologización, algunas corrientes aluden al trabajo remunerado o trabajo sin remuneración para dar cuenta de la complejidad que asumen los trabajos productivos, reproductivos y de cuidados. Véase Shakra Razavi, “The Political and Social Economy of Care in a Development Context: Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options”, *Gender and Development Paper*, n.º 3 (2007): 1-49.

8 Campaña, *El contenido de género*, 1-56; María Adelaida Faraq y Edelmira Pérez, “Mujeres rurales y nueva ruralidad en Colombia”, *Cuadernos de desarrollo rural* 51, (2003): 137-159.

cual puede incidir en la adopción de criterios que luego orientarán políticas discriminadoras y subregistros importantes⁹.

El debate introducido por las feministas ha tenido eco de diversas formas. Permitió visibilizar los ordenamientos sexo-genéricos existentes en las políticas y los programas de desarrollo rural¹⁰; mostrar los sesgos o estereotipos de género que se mantienen en los discursos y las prácticas de agentes estatales e institucionales y sus repercusiones en el sostenimiento de las desigualdades sociales y la necesidad de su transformación¹¹; incluir nuevos conceptos y categorías para estudiar el mundo rural¹²; proponer herramientas de medición y registros estadísticos que capten las múltiples realidades en sociedades cambiantes¹³, y reconocer la participación de las mujeres en las diversas actividades productivas que tienen lugar en el mundo rural¹⁴.

Estos aportes han generado un amplio campo de investigación y de práctica política sobre mujeres y desarrollo, género y desarrollo rural, en el que gran parte de los análisis versa sobre las mujeres rurales —campesinas, indígenas, afrodescendientes—, y muestra las particularidades que estas presentan según contextos regionales, territoriales, socioeconómicos, políticos, étnicos y culturales¹⁵, así como balances sobre los avances y los desafíos pendientes para avanzar en la equidad de género en la región latinoamericana y en Colombia.

- 9 Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, "Inserción productiva de las mujeres en el medio rural", en *Mirando hacia Beijing 95: Mujeres rurales en América Latina y el Caribe. Situación, perspectivas, propuestas*, editado por Josefina Rosseti y Marcela Ferrer (Santiago de Chile: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, 1995), www.fao.org/3/x0248s/x0248s03.htm.
- 10 Campaña, *El contenido de género*; Comisión Económica para América Latina y el Caribe, *Mujeres rurales de América*; Martel Emma Zapata y Rosario Ayala, "Contribuciones de los estudios de género al desarrollo rural", *Colegio de postgraduados* 14, n.º 3 (2015): 1-430, <https://doi.org/10.22231/asyd.v14i3.647>.
- 11 Carlos Vargas y Norma Villareal, *Programa Mujer Rural: Avances, obstáculos y desafíos*, <https://bit.ly/3acRTuQ>; María Fernanda Sañudo, "Reforma agraria: Representaciones de género y política de tierras en Colombia", *Revista interdisciplinaria de estudios de género* 2, n.º 3 (2016): 102-125, <https://doi.org/10.24201/eg.v2i3.5>.
- 12 Carmen Diana Deere, "¿Qué diferencia resulta de la perspectiva de género?: Repensando los estudios campesinos", *Umbrales: Revista del posgrado en Ciencias del Desarrollo* 11, (2002): 163-189; Carmen Diana Deere y Magdalena León de Leal, *Women in Andean Agriculture: Peasant Production and Rural Wage Employment in Colombia and Peru* (Washington D. C.: International Labour Office, 1982).
- 13 Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, *Las mujeres rurales y la agricultura familiar* (Bogotá: Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, 2015), <https://twitter.com/YAfj>; María Mónica Parada, "Entre el avance y las barreras: Enfoques de igualdad de género en la política pública de mujeres rurales en Colombia", *Estudios sociojurídicos* 20, (2018): 103-128.
- 14 Marcela Ballara, Ninoska Damianović y Soledad Parada, *Aporte de ingreso económico de las mujeres rurales a sus hogares* (Santiago de Chile: Unifem, 2010), 6-61.
- 15 Una interesante caracterización sobre el estado de la cuestión puede encontrarse en el libro *Mujer rural: Cambios y persistencias en América Latina*, en el que se muestran algunos de los principales cambios en la sociedad rural latinoamericana y la diversidad de situaciones que enfrentan las mujeres rurales en ella. Jeanine Anderson, *Mujer rural: Cambios y persistencias en América Latina* (Lima: Centro Peruano de Estudios Sociales, 2011).

Este texto de investigación¹⁶ se inscribe en este campo de estudios, particularmente en las discusiones sobre los diversos trabajos que efectúan las mujeres de las áreas rurales, con dos propósitos centrales. Primero, cuestionar desde los postulados de las teorías feministas y de género la mirada clásica de la economía campesina que tradicionalmente orienta las investigaciones gubernamentales e institucionales en esta materia¹⁷, por el marcado carácter productivista que pone en un lugar secundario y a veces invisibilizado el conjunto de trabajos que efectúan las mujeres para el sostenimiento biológico, económico y cultural del grupo familiar y de la unidad productiva, y porque ante las emergentes dinámicas de transmutación que enfrentan las sociedades rurales, se debe replantear el concepto de fuerza de trabajo familiar como condición particular y necesaria que caracteriza la organización y la producción campesina. Segundo, reflexionar y hacer evidentes las particularidades de los oficios, labores y trabajos de las mujeres que habitan y construyen modos de vida rural, con el fin de mostrar la yuxtaposición entre trabajos productivos, de reproducción y de cuidados que configuran la vida familiar de las economías campesinas.

Con estos propósitos, la estructura del capítulo parte de una revisión a la economía campesina desde el enfoque de género. Después de una rápida contextualización del estudio empírico, en términos geofísicos y demográficos, se plantean algunas consideraciones en torno a los trabajos de las mujeres que habitan la vereda El Tablazo, en la zona rural del municipio de Manizales (Caldas), para hacer patentes los diversos aportes que estas efectúan en el cuidado de la vida, en la producción económica y en la reproducción de la vida social.

Economía campesina: una revisión desde el enfoque de género

Los estudios sobre agricultura campesina son objeto de amplio debate, no solo porque su conceptualización no es unívoca ante la diversidad de enfoques y corrientes¹⁸, sino también por la controversia con respecto a la

16 La Vicerrectoría de Investigaciones y Posgrados de la Universidad de Caldas realiza semestralmente una convocatoria de proyectos de investigación en el aula como estrategia de investigación formativa. Este capítulo presenta los resultados del proyecto de investigación en el aula titulado “Qué hacen las mujeres rurales”, desarrollado con estudiantes del programa de Ingeniería Agronómica, entre agosto del 2018 y mayo del 2019, en el marco de la asignatura Sociedad Rural. La recolección de información recabada por los estudiantes se basó en observaciones participantes y encuestas a mujeres de la vereda El Tablazo del municipio de Manizales, Caldas.

17 Muchos de los argumentos que aquí se exponen recogen las discusiones planteadas por Carmen Deere y Magdalena León, quienes han sido pioneras al introducir el análisis de género al estudio del campesinado latinoamericano. Véanse Deere, “¿Qué diferencia resulta?”; Deere y León de Leal, *Women in Andean Agriculture*.

18 Klaus Heynig, *Principales enfoques de economía campesina* (Santiago de Chile: Cepal, 1982).

desaparición del campesinado como resultado de la expansión del capitalismo agrario y del mundo globalizado. Pese a esto, como lo indica Schejtman, existe un relativo consenso en señalar la emergencia de los estudios sobre el campesinado en los años sesenta, con el redescubrimiento de la teoría sobre la unidad económica campesina de Alexander Chayanov de 1974¹⁹ y la fuerte influencia que esta alcanzó en el contexto latinoamericano.

La literatura sobre estudios campesinos cubre un amplio abanico de disciplinas: la antropología, que enfatizó en los valores, los comportamientos y las tradiciones que identifican la “cultura campesina”; la sociología rural de corte funcionalista, y las corrientes dominantes de la economía política marxista, clásica y neoclásica. Más allá de los recortes disciplinares, Carmen Deere indica que es posible identificar algunos supuestos o categorías comunes²⁰ que distinguen la economía campesina y que son cuestionadas por los estudios de género. Adscribiendo a este planteamiento, propongo las siguientes dos categorías teóricas analíticas desde las cuales busco discutir algunos de los fundamentos de la economía campesina que, además, constituyen el marco de referencia para la interpretación de los hallazgos de este estudio: (1) la fuerza de trabajo familiar como condición particular y necesaria que caracteriza la organización y la producción campesina, y (2) la lógica interna de funcionamiento que dista de la lógica de acumulación del sistema capitalista.

La fuerza de trabajo familiar

El trabajo familiar se concibe como condición particular y necesaria en la organización y la producción campesina. Para la economía campesina, la familia constituye unidad de producción, reproducción y consumo, en la cual la fuerza de trabajo de los miembros del grupo familiar es la base de la explotación económica. “Chayanov desarrolló su modelo concentrándose en la explotación familiar como unidad central de la economía campesina, basada en el trabajo del propio productor y su familia, en la que no

19 Schejtman indica que, pese a que en los años treinta la Universidad de Minesota publicó los principales conceptos de esta teoría, no fue sino hasta los años sesenta, cuando Eric Wolf recogió parte de sus argumentos en su obra *El campesinado*, que cobró influencia. Así mismo, la traducción hecha por Daniel Thurner fue clave para la expansión del pensamiento de quien es considerado el “padre” de los estudios campesinos. Véanse Alexander Schejtman, “Economía campesina: Lógica interna, articulación y persistencia”. *Revista Cepal*, n.º 11 (1980): 121-140, <https://twtr.to/1Owu>; Heynig, *Principales enfoques*; Alexander Chayanov, *La organización de la unidad económica campesina* (Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión, 1974).

20 “La parcela familiar como la unidad básica de producción; la renta indiferenciada del trabajo familiar; las estrategias de las unidades domésticas campesinas; las posibilidades de competir en mercados capitalistas por parte de productores campesinos; diferenciación campesina; el análisis del campesinado en términos de clase; los determinantes de la reproducción de la unidad doméstica campesina”. Deere, “¿Qué diferencia resulta?”, 164.

se emplea (o se emplea muy poco) trabajo asalariado, y solo se toman en consideración los ingresos provenientes de las actividades dentro de la unidad”²¹.

Desde el enfoque de género, esta conceptualización resulta restrictiva por al menos dos consideraciones. Primero, generaliza las formas de organización familiar y social de las culturas campesinas, al vincular la unidad de producción al modelo clásico de familia —heterosexual, patriarcal, nuclear— y con la división sexual del trabajo que lo cimienta —varón, productor jefe de la parcela; mujer, reproductora en la unidad doméstica—, perdiendo de vista —como se ha mencionado— las heterogeneidades que estas presentan, según los contextos sociohistóricos, productivos, territoriales, étnicos, de clase y raza en que tienen lugar. Segundo, esta concepción resulta funcional para el modelo de desarrollo agrícola y rural promovido por los gobiernos, al “naturalizar” los estereotipos de género que son construidos socialmente e institucionalizar las desigualdades sociales ligadas a la división sexual de los trabajos, debido a las cuales los trabajos de los diversos miembros, diferentes a los varones, se asumen como parte de las obligaciones familiares, se subsumen a la labor del actor principal (varón, adulto, independiente) y se consideran actividades de apoyo, más que trabajos que hacen posible el sostenimiento económico de la unidad productiva.

Así, por ejemplo, el concepto de *agricultura familiar*, según organismos como la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO, por sus siglas en inglés), el Foro Rural Mundial y el Mercado Común del Sur (Mercosur), se define como las “actividades que se adelantan al interior de las familias y se basan en el trabajo familiar, esto quiere decir, que la fuerza de trabajo utilizada es la de los diferentes miembros de la familia, donde el o la jefe es parte de la fuerza de trabajo. Puede haber contratación de mano de obra de trabajadores pero limitada y solo por periodos específicos”²².

Para contribuir a superar estas restricciones, las feministas introdujeron el concepto de *división del trabajo por género* —más que el trabajo por sexo—, para enfatizar en la construcción social de los roles masculinos y femeninos que tienen lugar en las diversas sociedades, según los periodos históricos, e incluir otras variables y dimensiones que inciden en los procesos organizativos de los grupos familiares²³. La división del trabajo por género permitió dar cuenta de las variaciones de los sistemas productivos según las actividades (agricultura, ganadería, pesca, artesanía, agroindustria, silvicultura); según las tareas específicas (arar, sembrar, ordeñar,

21 Heynig, *Principales enfoques*, 24.

22 Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, *Las mujeres rurales*, 6. Cursivas añadidas.

23 Deere, “¿Qué diferencia resulta?”, 166.

recoger leña); el grado de tecnificación (arado o mecanización); la región (países centrales, andinos, del sur); la etnia (mestizos, indígenas, afrodescendientes), entre otros. Además, permitió entender cómo las formas de organizar la producción y la participación de los miembros de la familia en ella expresan relaciones familiares y sociales, a partir de las cuales es posible entender los sistemas de poder entre los géneros, la capacidad de empoderamiento y la toma de decisiones de las mujeres, y el estatus económico y social que estas tienen dentro de la unidad doméstica.

A pesar del potencial de este concepto, los estudios sobre las mujeres rurales en América Latina y el Caribe encuentran como común denominador el desconocimiento del trabajo que aquellas realizan en el ámbito reproductivo, productivo y de cuidado; la sobrecarga de trabajo generada por estas tareas²⁴ y la falta de reconocimiento, e incluso subestimación, del aporte que realizan las mujeres campesinas tanto para sus familias, como para la producción de alimentos y la economía de los países.

En el 2010, las mujeres rurales representaban el 20 % de la fuerza de trabajo agrícola en América Latina, en formas diferenciadas de inserción al mercado laboral: trabajo por cuenta propia, no remunerado y asalariado en empresas u otras unidades productivas²⁵. En Paraguay, Perú, Ecuador y Bolivia las mujeres rurales son trabajadoras agrícolas que se insertan en la categoría de familiares no remuneradas, y son quienes hacen un mayor aporte de ingresos a los hogares (17 %, en promedio). En Chile y El Salvador los ingresos de las mujeres rurales provienen del trabajo temporal como asalariadas, con lo cual aportan un 12 % y 6,4 %, respectivamente, de los ingresos de los hogares agrícolas. En Honduras y México son trabajadoras agrícolas por cuenta propia, con simultaneidad de trabajos, quienes aportan en promedio un 8 % de los ingresos²⁶. Así mismo, aunque la participación de las mujeres rurales en el empleo para el periodo 1990-2005 aumentó un 14 %, con tasas de actividad que pasaron del 32,4 % al 46,4 %, estas cifras siguen siendo bajas en comparación con la situación de las mujeres urbanas y los hombres²⁷.

En el caso colombiano, los datos de la Encuesta sobre el Uso del Tiempo (ENUT) para centros poblados y rurales dispersos, muestran que en el periodo 2012-2017 el 75 % de las personas mayores de diez años participaban en actividades de trabajo no comprendidas en el Sistema de Cuentas

24 Miriam Nobre et al., *Atlas de las mujeres rurales en América Latina y el Caribe* (Santiago de Chile: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, 2017), 1-58; Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, *Las mujeres rurales*; Comisión Económica para América Latina y el Caribe, *Mujeres rurales de América*.

25 Miriam Nobre et al., *Atlas de las mujeres*, 12.

26 Ballara, Damianović y Parada, *Aporte de ingreso económico*, 23-24.

27 Marcela Ballara y Soledad Parada, *El empleo de las mujeres rurales: Lo que dicen las cifras*, (Roma: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, 2009), 28, <https://twtrto/LIVz>.

Nacionales (scN) y actividades conexas²⁸; sin embargo, cuando se comparan estas actividades por sexo, hay una diferencia porcentual del 30 %, mientras el 93 % de las mujeres participan en este grupo de actividad, solo el 60 % de los hombres lo hace, lo que demuestra la disparidad de género en la realización de los trabajos. En relación con el tiempo de dedicación a los trabajos no comprendidos en el scN, se observa que mientras las mujeres dedican un promedio de ocho horas diarias, los hombres dedican tres horas²⁹, al considerar que estas tareas son constitutivas de la identidad y la responsabilidad de las mujeres en el ámbito rural, particularmente en el marco de economías campesinas o agricultura familiar³⁰.

Como hacen evidente las cifras, existe una desigualdad directamente relacionada con la organización generizada de los trabajos, cuyas raíces estructurales son de tipo cultural, tanto en lo relativo a los roles y estereotipos de género, como a la concepción de familia, que apela a la solidaridad, el amor incondicional y la abnegación como formas de legitimar pensamientos, prácticas y discursos que encubren cierto tipo de desigualdades. En tal sentido, el planteamiento de la fuerza de trabajo familiar —productivo, doméstico y de cuidados— como base de la economía campesina debe ser cuestionado para reconocer:

1. Que aun sin remuneración y realizadas en el marco de relaciones familiares, las tareas, actividades y labores que desempeñan las mujeres rurales también son trabajos y, como tal, representan un aporte a los ingresos de la familia, a la reposición de la fuerza de trabajo del grupo, a la reproducción de la vida social³¹ y al sostén de la vida, como lo han indicado las teóricas feministas.
2. La división del trabajo por género es un caleidoscopio multicultural que va más allá del modelo hegemónico de la división del trabajo por sexo. Esta se ha transformado como resultado de las dinámicas económicas, sociales y políticas que viven las sociedades,

28 Según el DANE, estas son actividades de servicio doméstico no remunerado al propio hogar; el trabajo voluntario directo incluye el servicio doméstico y de cuidado no remunerado para otros hogares y para la comunidad; el trabajo indirecto abarca los servicios prestado mediante instituciones sin fines de lucro que sirven a los hogares. Véase Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, *Boletín técnico: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), 2016-2017* (Bogotá: Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, 2018).

29 Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, *Boletín técnico*, 16-17.

30 Se reconoce que dentro del campesinado también existe diferenciaciones de clase y etnia que inciden en el carácter y las maneras como se organizan los trabajos femeninos. Un estudio de la Cepal de 1989 plantea que existen al menos tres formas de producción en la estructura agraria en la que hay variabilidades del trabajo femenino: unidad familiar de producción agropecuaria, unidad de producción familiar agropecuaria de autosubsistencia o economía campesina y unidades familiares sin tierra.

31 La reproducción de la vida social se refiere a los aspectos biológicos para la reproducción de la especie, a la reposición de fuerza de trabajo, gracias al trabajo doméstico desempeñado en su mayoría por las mujeres, y al sostenimiento de la vida social por medio de la socialización que ocurre en diversos escenarios.

pero suele ser inadmitida y deslegitimada por actores institucionales, gubernamentales y sociales, con el fin de mantener cierto orden social prescrito.

3. Las peculiaridades que implican los trabajos rurales en sus diversas formas de organización —campesina o no—. Para las familias rurales, los trabajos que se efectúan para la producción económica como para el sostén del grupo son definidos como oficios o labores, que distan de la lógica mercantil que define el trabajo³²; en consecuencia, es importante generar nuevos conceptos y referentes que puedan dar cuenta de estas realidades.

Lógica interna de funcionamiento que dista de la lógica de acumulación del sistema capitalista

Se reconoce que la organización campesina como sistema de producción presenta características sociales y económicas propias, que la diferencian de otras formas de producción e inserción en los mercados³³, esto es, su lógica y racionalidad de funcionamiento dista de la racionalidad que impone el capitalismo. Así, la escuela de organización-producción rechazó los conceptos de *renta*, *plusvalía* y *ganancia*, utilizados por la economía clásica y neoclásica, pues al no existir la categoría de salario era imposible calcular la maximización de las ganancias. Los ingresos de la economía campesina se obtienen a partir de las actividades agrarias y no agrarias, que tienen lugar dentro y fuera de la parcela familiar, lo que la literatura describe como pluriactividad.

Lejos de pretender la acumulación de riqueza, los sistemas económicos campesinos se orientan a satisfacer las necesidades esenciales del grupo familiar o la unidad de producción, para tener una vida digna que combina: trabajo, tranquilidad, disponibilidad y acceso a recursos, que deben conservarse para permitir que los ecosistemas —naturales y humanos— permanezcan en el tiempo. Sus unidades de producción son fundamentalmente medios de vida, parte de su historicidad, de su identidad, de lo que los constituye como seres humanos. La acumulación de riqueza, la apropiación de bienes naturales, el convertirse en empresarios forman parte de una estrategia promovida por las políticas económicas e impulsada en el marco del consenso de Washington y del consenso de los

32 Sandra Milena Franco Patiño, *El sostén de la vida. La alimentación familiar como trabajo de cuidado: Un estudio en Marmato, Colombia* (Buenos Aires: Flacso, 2013).

33 Alex Barril y Fátima Almada, *La agricultura familiar en los países del Cono Sur* (Asunción: Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura, 2007), <https://t.ly/KIP7>; Alexander Schejtman, "Economía campesina: Lógica interna, articulación y persistencia", *Revista Cepal*, n.º 11 (1980): 121-140, <https://twtr:to/7KMf>.

*commodities*³⁴, para convertir a los campesinos en pequeños empresarios³⁵, por medio de prácticas y discursos institucionales y medios simbólicos, que acaban con el campesinado como sujeto político y los convierten en un grupo explotado y excluido³⁶.

Pese a la inexistencia de una lógica de plusvalía o acumulación³⁷, las economías campesinas se insertan en el modo de producción capitalista a partir de varias estrategias. La familia, como unidad de consumo, logra cubrir algunas necesidades por medio de la producción en la parcela familiar. La “disponibilidad” de mano de obra familiar posibilita lidiar con la caída de precios en los mercados locales, nacionales e internacionales y con las crisis económicas y de ingresos de los hogares, gracias a la vinculación de las mujeres, quienes, en su mayoría, pasan a reemplazar la fuga de mano de obra masculina (por migración, guerra o violencia) y asalariada, que en condiciones más favorables son contratadas por fuera del predio.

Incluso diversos estudios exponen cómo las dificultades y aprietos generados por las políticas de ajuste estructural en la región latinoamericana han sido enfrentados con el incremento de la participación femenina en la agricultura de subsistencia y en el mercado asalariado³⁸. Este fenómeno, descrito como la feminización de la agricultura o feminización de la pobreza, si bien representa ventajas y oportunidades para el empoderamiento y capacidad de toma de decisiones de las mujeres rurales, también constituye una agudización de las condiciones marginales en las cuales se encuentran la mayoría de ellas: poseen menos tierras, usan menos insumos, tienen más dificultades de acceso a crédito y asistencia técnica, lo que conduce a que, además de producir menos, aumenten sus cargas de trabajo.

En este sentido, el argumento de la inexistencia de un interés de acumulación de capitales como aspecto que otorga ventajas competitivas a

34 Maristella Svampa, “Consenso de los *commodities*: Giro ecoterritorial y pensamiento crítico en América Latina”, *O. S. Osal, Movimientos socioambientales en América Latina* 32, (2012): 15-38, <https://twtr:to/uHtL>.

35 Isaías Tobasura, “De campesinos a empresarios: La retórica neoliberal de la política agraria en Colombia”, *Espacio abierto* 20, n.º 4 (2011): 641-647.

36 Blanca Rubio, *Explotados y excluidos: Los campesinos latinoamericanos en la fase agroexportadora neoliberal* (Ciudad de México: Plaza y Valdés, 2003).

37 Dado que el plusvalor en la teoría marxista corresponde al valor agregado que adquiere una mercancía por la fuerza de trabajo asalariada, valor que es apropiado por el dueño de los medios de producción, este concepto no es aplicable a sistemas económicos basados en el trabajo familiar; en los cuales las categorías de salario y beneficio, entre otras, están ausentes o adquieren un sentido diferente. Por ello se señala que la pretensión de acumulación del plusvalor propia de sistemas económicos capitalistas no constituye el principal propósito de producción, sino la reproducción material y social de la unidad económica y el grupo familiar; lo que no descarta que, eventualmente, se originen excedentes producto de su trabajo y del de su familia, que se puedan constituir en una especie de “reserva de acumulación” comparable al capital acumulable. Véase Alejo Vargas, “La economía campesina: Consideraciones teóricas”, *Cuadernos de economía* 8, n.º 10 (1987): 93-123, <https://twtr:to/ps5T>.

38 María Eugenia D’Aubeterre, María da Gloria Marroni y María Leticia Rivermar, “La feminización de la vida rural en el contexto de la migración masculina a los Estados Unidos en el Estado de Puebla: Una perspectiva comparativa”, *Anales de antropología* 37, (2003): 205-228.

las unidades de producción campesina respecto a los mercados capitalistas —producto de menor costo de producción y la renta indiferenciada del trabajo familiar—, oscurece el hecho de que esto configura formas de explotación de la mano de obra familiar, en especial de mujeres, niños, niñas y ancianos, quienes, incluso si se vinculan al empleo agrícola, obtienen ingresos mucho menores, debido a las valoraciones diferenciales del trabajo por género y generación. Es decir, es necesario cuestionar tal argumentación, por cuanto el sistema capitalista se sirve del trabajo no remunerado que soporta las unidades de producción de economías campesinas y porque tal sistema de ordenamiento subsume un conjunto de actividades que ponen en desventaja económica y social al campesinado y a grupos históricamente subordinados: las mujeres.

Los trabajos de las mujeres rurales en la vereda El Tablazo del municipio de Manizales (Caldas)

Como se indicó antes, en este aparte se mostrarán algunos elementos empíricos provenientes de dos observaciones y quince encuestas efectuadas a mujeres³⁹ de la vereda El Tablazo en el municipio de Manizales, ejercicio de investigación formativa con estudiantes del programa de Ingeniería Agronómica de la Universidad de Caldas.

Con base en estos elementos se busca, por una parte, enriquecer la reflexión sobre los procesos y las dinámicas que tejen la vida cotidiana de las familias de las mujeres rurales, en contextos rururbanos⁴⁰ del municipio de Manizales. Por medio de ello se procura mostrar las variabilidades

39 Dado el carácter pedagógico de la investigación, la recolección de información se realizó en salidas de estudio, en el marco del desarrollo de la actividad académica Sociedad Rural. En este sentido, las observaciones de los participantes nos permitieron acercarnos a la comunidad para contarles sobre nuestro objetivo en la zona; con base en estos contactos se realizaron las encuestas a mujeres que aceptaron responder y contarnos un poco sobre lo que hacen cotidianamente. En estricto sentido, no hubo criterios de selección de las participantes, toda vez que queríamos acercarnos a la heterogeneidad de las realidades familiares de la zona. Acorde con esto, la investigación no tiene un alcance de representación ni estadística ni cualitativa, constituye un ejercicio exploratorio sobre la temática, con el propósito de que los estudiantes de Ingeniería Agronómica puedan reconocer la diversidad de actores que participan de los sistemas de producción y el papel que ellos desempeñan en las familias rurales, en cualquier región del país.

40 Surgido en los años sesenta, este concepto explica las transformaciones vividas en las zonas rurales producto de las yuxtaposiciones entre los espacios urbanos y rurales que dificultan su delimitación. Véase Raymond Pahl, "The Rural/Urban Continuum", *Sociologia Ruralis* 6, n.º 3 (1966): 299-329. En general se identifican como las áreas que rodean a las ciudades, donde las viviendas de carácter residencial cohabitan con la persistencia de áreas agrícolas y forestales (o naturales). "Ese proceso evolutivo se caracteriza por transformaciones en los usos del suelo y en la actividad de los residentes, acompañada de mutaciones socio-demográficas: nuevas pautas de comportamiento social, económico, profesional, cultural, etc. de sus habitantes". María Mercedes Cardoso y Blanca Fritschy, "Revisión de la definición del espacio rururbano y sus criterios de delimitación", *Contribuciones científicas GAEA* 24, (2012): 27-39.

que presenta la economía campesina⁴¹, en particular lo relativo al papel de la familia, que en la actualidad, ante la diversidad de actividades económicas (agricultura, artesanía, industria, comercio, servicios, pesca, ganadería, minería, turismo, entre otras) y de dinámicas (productivas, culturales, políticas, sociales) del espacio rural, ha dejado de ser solo una unidad productiva y ha reducido su capacidad de autoconsumo. El medio rural y la producción agraria se han reestructurado, virando a una vocación netamente comercial, en la cual aparece la figura del obrero u obrera campesina, como actor de transición entre el empleo rural y urbano o el trabajo a domicilio, en respuesta a la necesidad de los trabajadores del sector de servicios de las urbes. Por otra parte, se procura entender la naturaleza y la especificidad de los trabajos, las labores y los oficios que efectúan las mujeres que construyen formas de vida rural en zonas consideradas rurales, desde el punto de vista político-administrativo y demográfico, aunque con características rururbanas, en donde la producción agrícola pierde protagonismo y el sector de servicios, el empleo doméstico o el trabajo asalariado se convierten en la principal fuente de sostenimiento económico.

Características de la vereda El Tablazo

Dentro de la distribución político-administrativa del municipio de Manizales, esta vereda pertenece al corregimiento n.º 5, denominado Corredor Agroturístico, localizado al sur del municipio, con un área de 2283 hectáreas (5,1 % del área rural). Su ubicación, a 7,3 km de la cabecera municipal, favorece la movilidad hacia el casco urbano del municipio de Manizales, lo que permite tener acceso a los recursos institucionales, políticos y laborales. Está conformado por doce veredas⁴² y dos vecindarios, 6043 habitantes, con una densidad de población de 2,1 habitantes por hectárea y un promedio de habitantes por vivienda de 3,4. De sus 6043 habitantes, 3210 son hombres (53,1 %) y 2833 son mujeres (46,8 %), con un índice de masculinidad de 78,6. La mayoría de la población se ubica en el rango infantil y joven. Para el 2018 predominaba el rango de los 25 a los 39 años (23,5 %) como también el de los 0 a los 14 años (22,3 %); en menor escala (13 %) el rango entre los 60 y los 79 años⁴³.

41 El campesinado en perspectiva económica es —como se ha venido mencionando— una forma de organización de la producción, por lo tanto puede tener lugar en contextos exclusivamente rurales, rururbanos y periurbanos.

42 Entre ellas los dos centros poblados: Bajo y Alto Tablazo, con una población aproximada de 1020 y 950 habitantes, respectivamente. El uso mayoritario del suelo en estas veredas es residencial mixto (vivienda-comercio), seguido del uso en actividades agrícolas.

43 Secretaría de Planeación de la Alcaldía de Manizales, *Boletín estadístico* (Manizales: Secretaría de Planeación, 2018).

El uso de la tierra es principalmente minifundista (74 % cuenta con menos de dos hectáreas, y 55 %, con menos de una hectárea), y es administrada en un alto porcentaje por los propietarios. El café es la actividad agrícola principal del corregimiento en sus diferentes sistemas de producción: café bajo semisombrío (43 %), a plena exposición (28 %) y bajo sombrío (26 %). Según información suministrada por el Comité de Cafeteros de Caldas, para el año 2012 el corregimiento contaba con 464 caficultores, distribuidos en 571 fincas, con un área de cultivo de café de 1407,6 hectáreas, correspondientes al 62 % del área total del corregimiento; asociado a la producción de plátano y banano⁴⁴. Las explotaciones de ganado se dan en casi todas las veredas del corregimiento, aunque con pocas cabezas por finca. La presencia de otras especies, como las porcinas y ovinas, no es muy significativa y está restringida a pequeños lotes de engorde, en el caso de los porcinos, y como alternativa de manejo de arvenses y obtención de subproductos, en el caso de los ovinos, pero no es una práctica extendida dentro del corregimiento⁴⁵.

Características sociodemográficas de las mujeres rurales

Se realizó una encuesta a quince mujeres (véase la tabla 1), que fueron seleccionadas de forma aleatoria y quienes aceptaron brindar información sobre las actividades que realizan los miembros de sus familias, tanto dentro como fuera de la unidad de producción.

TABLA 1

Características de edad, sexo, tipo de vivienda, según tipología familiar de las mujeres encuestadas

Tipología familiar	N.º familias	Población total por tipo de familia	Sexo		Edad					Tipo vivienda	
			H	M	7-10	15-28	35-45	50-65	65 o más	Propia	Alquilada
Nuclear	9	34	21	13	2	13	4	12	3	7	2
Extensa	2	10	5	5	1	2	4	1	2	1	1
Fraternal	2	5	1	4	0	0	1	3	1	2	0
Conyugal	2	4	2	2	0	0	0	4	0	1	1
Total	15	53	29	24	3	15	9	20	6	11	4

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la encuesta.

44 Unidad de Desarrollo Rural de la Alcaldía de Manizales, *Documento base del desarrollo rural* (Manizales: Unidad de Desarrollo Rural de la Alcaldía de Manizales, 2012).

45 Diana Marcela Villada, *Revisión general del plan de ordenamiento territorial de mediano y largo plazo en el municipio de Manizales* (Manizales: Alcaldía de Manizales, 2013), 85, 91.

Como puede apreciarse en la tabla 1, las familias nucleares son la forma de organización prevalente entre las mujeres encuestadas, en el ciclo de vida adulto. En ellas, los y las hijas son jóvenes, se dedican a estudiar o a trabajar. Los cónyuges en estas familias son personas adultas entre cincuenta y sesenta y cinco años, quienes si bien forman parte de la población económicamente activa, cuentan, debido a su edad, con menores probabilidades de conseguir un empleo formal. En menor proporción, las mujeres que conforman familias fraternales y conyugales son adultas mayores.

Las mujeres encuestadas informaron que las viviendas son, en la mayoría de los casos, propias. En cuatro de las familias nucleares, las viviendas cuentan con hectáreas de tierra, tres de ellas con una hectárea, y una familia con siete hectáreas; de estas solo tres se dedican a la producción agrícola, dos para el autoconsumo, y la de mayor terreno se dedica al cultivo de banano para el mercado, producción de café en pequeña escala y manejo de galpones. En la finca de mayor extensión, la mujer es la directa responsable de atender lo relacionado con el cultivo, ya que su esposo es conductor; además de ello, también tiene pollos de engorde y venta de huevos, actividades en las que participa su hija. Ante las dificultades por plagas en el cultivo y caída del precio, han pensado en cambiar de cultivo, quizá convertirla en una finca ganadera.

En conversaciones más informales y con base en las observaciones de campo, se encontró que algunas fincas del sector contratan mano de obra; en especial en época de cosecha de café, para lo cual emplean al varón como mayordomo o patrón de corte con su esposa⁴⁶, quien es la responsable de preparar los alimentos para los trabajadores. El trabajo de las alimentadoras —como suele denominarse— es subsumido como parte de las obligaciones del mayordomo, constituyéndose en un requisito de contratación, no así de remuneración.

Trabajos y actividades de las mujeres rurales

Las mujeres rurales de esta zona desempeñan tres tipos de actividades: productivas, reproductivas y de cuidado. Conforme al planteamiento inicial sobre considerar la productividad en relación con la provisión de bienes y servicios de bienestar, se consideran actividades productivas el trabajo que desempeñan las mujeres para obtener ingresos económicos y las actividades que efectúan para la reproducción biológica y cultural del grupo familiar.

46 Si un hombre no tiene esposa, puede llevar a una pariente para que realice esta labor; en caso de no disponer de esa mano de obra se contrata como trabajador agrícola, no como mayordomo o encargado. Este tipo de contratación, característico de las haciendas cafeteras, prevalece como referente de empleo aun en unidades de bajo volumen de producción.

1. Actividades productivas para el mercado. Aunque el tipo de actividad económica ha variado —de labores agrícolas a labores en el sector servicios—, el trabajo en las unidades domésticas continúa, porque la permanencia de las mujeres en el hogar garantiza: la atención a los parientes con mayor dependencia, en los casos estudiados, adultos mayores hombres; la realización de tareas de reproducción social, y la vigilancia de la tierra, especies y bienes. En este sentido, las mujeres adultas de las familias nucleares trabajan sobre todo en negocios de su propiedad, ubicados en su vivienda: tiendas (2), supermercado (1) y peluquerías (1); tres mujeres son empleadas domésticas, una trabaja con una familia de la zona y las dos restantes en la zona urbana de Manizales; una es trabajadora agrícola en su predio y una se dedica exclusivamente a las tareas domésticas. Los hombres, por su parte, trabajan de manera independiente como vendedores ambulantes (3) y conductores (2); como empleados en fábricas (2), y dos viven de la pensión. Las mujeres de las familias fraternales trabajan en la vereda, una en oficios varios —bien sea domésticos o agrícolas— y la otra es propietaria de una tienda. En el caso de las mujeres que pertenecen a familias conyugales, una es empleada de un restaurante y otra vive de atender una papelería de su propiedad en la zona.

La supuesta “independencia” que representa el montaje de un pequeño local comercial dentro de las viviendas es un mecanismo de supervivencia económica ante la crisis ocasionada por la caída de la producción agropecuaria y la pérdida de importancia del sector rural en el desarrollo económico. Es esta situación de crisis la que impulsa la realización de actividades que generen un ingreso monetario, no así la posibilidad de inserción al mercado laboral, por las condiciones de edad, la escasa formación y las necesidades de atención que requiere el cuidado del grupo familiar. Asimismo, si bien la propiedad sobre el comercio otorga una aparente autonomía para el manejo de los tiempos y las jornadas de trabajo, las mujeres manifestaron tener restricciones de tiempo para desempeñar otro tipo de labores, como asistir a reuniones, gestionar servicios en la zona urbana, visitar a otros parientes, entre otros, dado que estos negocios requieren largas jornadas de trabajo para garantizar el acceso y la frecuencia de la población a los servicios que ofrecen.

2. Actividades productivas de reproducción y de cuidado. Según las observaciones, es posible decir que las tareas de reproducción en el hogar (trabajo doméstico, cuidado de personas) siguen siendo principalmente responsabilidad de las mujeres esposas o hermanas; en pocos casos ayudan las hijas, concesión que busca optimizar la dedicación del tiempo al estudio o, en otros casos, para

vincularse a algún empleo. En todos los casos, los hombres —esposos, hijos o hermanos— están excluidos de tales labores. Cocinar, limpiar la casa y lavar la ropa son las tareas domésticas de mayor importancia. Respecto a las tareas de cuidado, la mayor demanda se concentra en las familias fraternales y conyugales, al tener que velar por el bienestar de sus esposos y hermanos, como producto de la división del trabajo por sexo generizado, ya esbozado, y porque su edad y condiciones de salud lo exigen. En el caso de las mujeres de familias nucleares, si bien desempeñan paralelamente trabajos para el mercado y tareas de reproducción, tienen menos parientes dependientes (niños, niñas y ancianos), por lo que el manejo de los tiempos es diferente.

Discusión

Como se anunció en la primera parte, este capítulo problematiza teóricamente las categorías de fuerza de trabajo familiar y la lógica no acumulativa, con las que se ha caracterizado la economía campesina, por cuanto esta conceptualización de la economía clásica marxista desconoce los ordenamientos sexo-genéricos que orientan la organización de las unidades de producción, pierde de vista las especificidades sociohistóricas de la producción campesina y resultan insuficientes para explicar las nuevas configuraciones de los sistemas de producción campesina. Con el fin de hacer evidente de forma empírica estos aspectos se presentan los hallazgos de los sistemas campesinos en el contexto rururbano del municipio de Manizales que se estudió. Estos hacen patente, por un lado, los cambios y las nuevas dinámicas del trabajo familiar; por otro lado, muestran cómo la supuesta “no acumulación” de capital del campesinado, más que ser una característica económica-cultural específica de este sistema económico, es la resultante del aumento del empobrecimiento que han debido afrontar los campesinos en los últimos años, como producto de las políticas de desarrollo agrícola y rural que se han impulsado.

La categoría de fuerza de trabajo familiar para la unidad de producción en el predio ha variado en composición e intensidad de dedicación. Como se mencionó, pese a que las familias son minifundistas y la mayoría de ellas (once familias de quince) es propietaria de la tierra, la generación de ingresos ya no proviene directamente del trabajo en la unidad de producción sino del trabajo para el mercado informal. Más que el trabajo directo en la parcela, en la actualidad, las economías campesinas fundamentan el sostenimiento de la familia y del predio por medio de la pluriactividad⁴⁷

47 Los estudios sobre el ámbito rural usaron este concepto desde los años ochenta para dar cuenta de las diversas actividades agrícolas y no agrícolas que tienen lugar en las zonas rurales que emergieron

de trabajos que se superponen: agrícolas y no agrícolas, rurales y urbanos. De esta forma, la concepción de campesinado, como aquel que realiza actividades exclusivas de producción en la tierra, ha perdido fuerza, y así emerge una combinación de trabajos en el sector agrícola y de servicios, realizados en espacios geográficamente caracterizados como urbanos y rurales. Según los datos de la zona de estudio, la pluriactividad es marcadamente femenina, por cuanto el sector de servicios —generalmente de menor remuneración que los empleos formales— implica labores consideradas “femeninas”: trabajo doméstico, tiendas, peluquerías, ventas por catálogos; las cuales, además, pueden desarrollarse en los hogares, lo que garantiza la presencia y la disponibilidad permanentes de las mujeres para atender lo relativo a la familia, a los ingresos y a la poca producción que pueda realizarse en el predio. Ahora bien, la participación de las mujeres en actividades no agrícolas generadoras de ingresos no constituye una decisión consciente en la búsqueda de autonomía, sino un mecanismo de sobrevivencia familiar.

De igual forma, la composición demográfica de las familias del estudio permite ver un fenómeno reseñado por la literatura⁴⁸: el envejecimiento de la población que habita las zonas rurales⁴⁹, lo que significa que las unidades de producción campesina ya no disponen de mano de obra para realizar las actividades productivas, lo que, a su vez, constituye una sobrecarga de trabajo para las mujeres adultas y adultas mayores, al ser ellas quienes deben asumir las actividades que demanda el trabajo en el hogar, en el mercado y en el predio. Ante las dificultades económicas y las exigencias de especialización del mercado laboral, las nuevas generaciones han debido migrar en busca de oportunidades de empleo y educativas, con su consecuente reducción de las tareas productivas del campo.

En relación con la particular lógica de funcionamiento del campesinado, es importante problematizar la noción de valor de uso, que parece ser el factor que mantiene al campesinado como sistema económico y social. Si bien es cierto que los factores de producción (poca tierra, baja capacidad de inversión, no disponibilidad de fuerza de trabajo) imposibilitan la acumulación de riqueza proveniente del predio, los datos indican que el contexto de restricciones económicas es lo que limita la capacidad de las familias campesinas para continuar sus procesos productivos y para

como parte de las estrategias de resistencia adoptadas por los grupos familiares para garantizar la reproducción social. Sin embargo, este concepto puede cruzarse con el de la multiplicidad de trabajos, planteado por las teóricas feministas. En tal caso la matriz de análisis se elabora desde los ámbitos de realización: para el hogar o para el mercado, con remuneración económica a cambio o sin ella.

48 Olga Lucía Acosta et al., *La protección social de la población rural en Colombia: Una propuesta desde la perspectiva de las familias y las comunidades* (Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2016), <https://twtr.to/0XC7>.

49 El estudio indica que, según proyecciones, el índice de envejecimiento pasará de 26,1 a 95,2 entre 2013 y 2050. La reducción en las tasas de natalidad, la migración de los jóvenes a los centros urbanos y la transición demográfica son algunas de las razones que explican este fenómeno.

generar, incluso, lo que en el pasado se consideraban economías de subsistencia. La producción agrícola y pecuaria no constituye, por lo menos en esta zona, un factor de producción y sostenimiento económico para los grupos familiares. Por el contrario, la supervivencia económica familiar —en gran medida— es posible por los trabajos de producción, reproducción y cuidados de las mujeres, quienes históricamente han sobrellevado y enfrentado las cargas familiares y las restricciones del medio. En este sentido, en la zona de estudio existe una feminización de la pobreza, al ser las mujeres quienes, por diversas razones, se ven abocadas a desplegar acciones para enfrentar los procesos cambiantes de la producción rural, mediante su vinculación al sector de servicios y al trabajo doméstico. Varía entonces el tipo de trabajos que llevan a cabo las mujeres rurales, no así los ordenamientos de género que sostienen la división del trabajo.

Desde otro lugar, los espacios rururbanos establecen una interacción continua entre campo y ciudad, que modifica y configura nuevas formas de relacionamiento, prácticas, discursos y patrones culturales de la vida rural y del campesinado. A pesar de ello, es claro que los cambios o las transformaciones relativas a las concepciones y prácticas de género, en torno al papel de las mujeres en la vida económica, social y familiar, continúan. El campesinado forma parte de las dinámicas de cambio que viven las sociedades actuales. Si se comparte tal postura, entonces, para la intervención de los agentes estatales, de las organizaciones privadas y de la sociedad civil en este grupo de población, se deben modificar los discursos y prácticas de acción que buscan reproducir los modelos clásicos y dicotómicos de los sistemas económicos campesinos, para intervenirlos desde una perspectiva relacional y de cambio, como lo proponen las teorías feministas y el enfoque de género.

Aunque desde una aproximación muy particular, que no aspira a generalizarse, los datos muestran la necesidad de repensar nuevas categorías que expliquen de mejor forma las realidades de los sistemas económicos campesinos, acorde con las particularidades del contexto sociopolítico y económico actual, en el que la producción agropecuaria ha perdido peso, para favorecer los productos importados y la extracción de recursos naturales, que aumentan las condiciones de pobreza de los campesinos y que restringen las oportunidades para que las familias campesinas puedan seguir siendo unidades de producción, reproducción y consumo. Tales categorizaciones se verán enriquecidas si se asume la perspectiva de género para entender las diversas desigualdades que atraviesan los procesos de producción económica de los sistemas campesinos, especialmente la sobrecarga de trabajos de las mujeres rurales, que deben soportar para la sobrevivencia de las familias como unidades domésticas y de los predios como unidades de producción.

Referencias

- Acosta, Olga Lucía, María Alejandra Botiva, Juan Carlos Ramírez y Luis Javier Uribe. *La protección social de la población rural en Colombia: Una propuesta desde la perspectiva de las familias y las comunidades*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2016. <https://t.ly/3Bg0>.
- Anderson, Jeanine. *Mujer rural: Cambios y persistencias en América Latina*. Lima: Centro Peruano de Estudios Sociales, 2011.
- Arango, Luz Gabriela y Pascale Molinier. *El trabajo y la ética del cuidado*. Medellín: La Carreta Editores, 2011.
- Ballara, Marcela, Ninoska Damianović y Soledad Parada. *Aporte de ingreso económico de las mujeres rurales a sus hogares*. Santiago de Chile: Unifem, 2010.
- Ballara, Marcela y Soledad Parada. *El empleo de las mujeres rurales: Lo que dicen las cifras*. Roma: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, 2009. <https://t.ly/k8kC>.
- Barril, Alex y Fátima Almada. *La agricultura familiar en los países del Cono Sur*. Asunción: Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura, 2007. <http://t.ly/LMYN>.
- Boserup, Ester. *Women's Rol in Economic Development*. Nueva York: St. Martin's Press, 1970.
- Campaña, Pilar. *El contenido de género en la investigación en sistemas de producción* [dos volúmenes]. Santiago de Chile: Red Internacional de Metodología de Investigación en Sistemas de Producción, 1992.
- Cardoso, María Mercedes y Blanca Fritschy. "Revisión de la definición del espacio rural y sus criterios de delimitación". *Contribuciones científicas GAEA* 24, (2012): 27-39.
- Carrasco, Cristina, Cristina Borderías y Teresa Torns. *El trabajo de cuidados: Historia, teoría y políticas*. Madrid: Catarata, 2011.
- Carrasco, Cristina, María Inés Amoroso, Anna Bosch Pareras, Neus Moreno y Hortensia Fernández. *Malabaristas de la vida: Mujeres, tiempos y trabajos*. Madrid: Icaria, 2003.
- Chayanov, Alexander. *La organización de la unidad económica campesina*. Buenos Aires: Nueva Visión, 1974.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. *Mujeres rurales de América Latina y el Caribe: Resultados de programas y proyectos*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 1989.
- D'Aubeterre, María Eugenia, María da Gloria Marroni y María Leticia Rivermar. "La feminización de la vida rural en el contexto de la migración masculina a los Estados Unidos en el Estado de Puebla: Una perspectiva comparativa". *Anales de antropología* 37, (2003): 205-228.
- Deere, Carmen Diana. "La mujer rural y la reforma agraria en Colombia". *Cuadernos de desarrollo rural*, n.º 38 y 39 (1997).
- Deere, Carmen Diana. "¿Qué diferencia resulta de la perspectiva de género?: Repensando los estudios campesinos". *Umbrales: Revista del posgrado en Ciencias del Desarrollo* 11, (2002): 163-189.
- Deere, Carmen Diana y Magdalena León de Leal. *Women in Andean Agriculture: Peasant Production and Rural Wage Employment in Colombia and Peru*. Washington D. C.: International Labour Office, 1982.

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. *Boletín técnico: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), 2016-2017*. Bogotá: Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2018.
- Esquivel, Valeria y Elizabeth Jelin. "Las lógicas del cuidado infantil. Buenos Aires: IDES, UNFPA, Unicef. Entre las familias, el Estado y el mercado" [reseña]. *Revista de ciencias sociales*, n.º 50 (2012): 218-220. <https://t.ly/VhZE>.
- Faraq, María Adelaida y Edelmira Pérez. "Mujeres rurales y nueva ruralidad en Colombia". *Cuadernos de desarrollo rural* 51, (2003): 137-159.
- Ferro, Silvia L. *Estudio comparativo regional de asistencia técnica y extensión rural con perspectiva de género*. São Paulo: Programa Regional de la Reunión Especializada de Género de la Agricultura Familiar del Mercosur, 2014.
- Franco Patiño, Sandra Milena. *El sostén de la vida: La alimentación familiar como trabajo de cuidado. Un estudio en Marmato, Colombia*. Buenos Aires: Flacso, 2013.
- Franco Patiño, Sandra Milena. *Trabajo de cuidado: Conceptualizaciones y herramientas*. Manizales: Universidad de Caldas, 2015.
- Heynig, Klaus. *Principales enfoques de economía campesina*. Santiago de Chile: Cepal, 1982.
- Llambí, Luis y Edelmira Pérez. "Nuevas ruralidades y viejos campesinismos: Agenda para una nueva sociología rural latinoamericana". *Cuadernos de desarrollo rural* 59, n.º 4 (2007): 37-61.
- Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. *Las mujeres rurales y la agricultura familiar*. Bogotá: Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, 2015. <https://t.ly/vHMG>.
- Nobre, Miriam, Karla Hora, Claudia Brito y Soledad Parada. *Atlas de las mujeres rurales en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, 2017.
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. "Inserción productiva de las mujeres en el medio rural". En *Mirando hacia Beijing 95: Mujeres rurales en América Latina y el Caribe. Situación, perspectivas, propuestas*, editado por Josefina Rosseti y Marcela Ferrer, s. p. Santiago de Chile: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, 1995. <https://t.ly/7sfD>.
- Pahl, Raymond. "The Rural/Urban Continuum". *Sociologia Ruralis* 6, n.º 3 (1966): 299-329.
- Parada, María Mónica. "Entre el avance y las barreras: Enfoques de igualdad de género en la política pública de mujeres rurales en Colombia". *Estudios sociojurídicos* 20, (2018): 103-128.
- Pérez, Edelmira. "Las mujeres rurales y la nueva ruralidad en Colombia". *Cuadernos de desarrollo rural* 51, (2004): 137-160. <https://t.ly/rqXk>.
- Razavi, Shakra. "The Political and Social Economy of Care in a Development Context: Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options". *Gender and Development Paper*, n.º 3 (2007): 1-49.
- Rodríguez, Corina. "Economía feminista y economía del cuidado". *Economía y sociedad* 256, (2015): 30-44.
- Rubio, Blanca. *Explotados y excluidos: Los campesinos latinoamericanos en la fase agroexportadora neoliberal*. Ciudad de México: Plaza y Valdés, 2003.

- Salcedo, Salomón, Ana Paula de la O y Lya Gúzman. *El concepto de agricultura familiar en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, 2014.
- Sañudo, María Fernanda. "Reforma agraria: Representaciones de género y política de tierras en Colombia". *Revista interdisciplinaria de estudios de género* 2, n.º 3 (2016): 102-125. <https://doi.org/10.24201/eg.v2i3.5>.
- Schejtman, Alexander. "Economía campesina: Lógica interna, articulación y persistencia". *Revista Cepal*, n.º 11 (1980): 121-140. <https://twtr.to/dvU2>.
- Secretaría de Planeación de la Alcaldía de Manizales. *Boletín estadístico*. Manizales: Secretaría de Planeación, 2018.
- Suárez, Nelly del Carmen. "Procesos y dinámicas rurales: Una lectura desde el enfoque de género". *Luna azul* 27, (2008): 94-103. <http://twtr.to/h8xu>.
- Svampa, Maristella. "Consenso de los *commodities*, giro ecoterritorial y pensamiento crítico en América Latina". *O. S. Osal: Movimientos socioambientales en América Latina* 32, (2012): 15-38. <http://twtr.to/omPX>.
- Tobasura, Isaías. "De campesinos a empresarios: La retórica neoliberal de la política agraria en Colombia". *Espacio abierto* 20, n.º 4 (2011): 7-21.
- Tobasura, Isaías y Nelly Suárez. "Lo rural, un campo inacabado". *Revista de la Facultad de Agronomía de Medellín* 61, n.º 2 (2008): 4480-4495.
- Unidad de Desarrollo Rural de la Alcaldía de Manizales. *Documento base del desarrollo rural*. Manizales: Unidad de Desarrollo Rural de la Alcaldía de Manizales, 2012.
- Vargas, Alejo. "La economía campesina: Consideraciones teóricas". *Cuadernos de economía* 8, n.º 10 (1987): 93-123. <https://twtr.to/1ptj>.
- Vargas, Carlos y Norma Villareal. *Programa Mujer Rural: Avances, obstáculos y desafíos*. <https://bit.ly/3acRTuQ>.
- Villada, Diana Milena. *Revisión general del Plan de Ordenamiento Territorial de mediano y largo plazo en el municipio de Manizales*. Manizales: Alcaldía de Manizales, 2013.
- Zapata, Martelo Emma y Rosario Ayala. "Contribuciones de los estudios de género al desarrollo rural". *Colegio de postgraduados* 14, n.º 3 (2015): 1-430. <https://doi.org/10.22231/asyd.v14i3.647>.



KATHERINE

La Guajira

Fotografía Van Dyke Brown impresa sobre papel artesanal de fique y algodón.
Intervenida con dibujo, pigmentos naturales y óleo.
100 × 70 cm, 2019.

"Me representa la diversidad de esta tierra, de paisajes exóticos y la multiplicidad de culturas. Quiero verme natural y rodeada de naturaleza. Y quizá algo; no sé si logre transmitir en mi mirada o en los dibujos, quizá, la profundidad de lo diverso".

La violencia de género: nueva discusión en la definición y otorgamiento de la pensión de sobrevivientes*

Ana María Muñoz Segura
Marjorie Zúñiga Romero

* Para citar este capítulo: <http://dx.doi.org/10.15425/2017.391>.

Introducción y justificación

La seguridad social como herramienta de protección ante ciertas contingencias tiene un importante impacto social, por ello, es indiscutible su profunda relación con aspectos de diversa índole, como los económicos, demográficos, ambientales y culturales, entre muchos otros.

Tal vez una de las prestaciones en las cuales se hace evidente esta necesidad continua de cambios y de impacto en las circunstancias de distinta índole es la pensión de sobrevivientes; así, tanto el legislador como los jueces se encuentran ante la necesidad de adaptar la existencia de esta prestación a la realidad social a la que va dirigida. Esto ocurre porque se trata de un beneficio pensional en el que los elementos jurídicos se encuentran permeados por diversas condiciones, como el tipo de familia y la exigencia de otros requisitos, por ejemplo, la convivencia y dependencia económica.

Ahora bien, la pensión de sobrevivientes es un pago periódico que surge después de la muerte del pensionado o del afiliado, beneficiando así al grupo familiar más cercano que se ve afectado por la ausencia del miembro asegurado, previo cumplimiento de unos requisitos por parte de quien genera la pensión y de quienes pretenden beneficiarse de ella.

El alcance de estas definiciones jurídicas termina trascendiéndolas. En efecto, la base sobre la cual se asentó la figura de la pensión de sobrevivientes es el modelo de familia, concebido inicialmente como un matrimonio formal (en ocasiones exclusivamente religioso), heterosexual y con el aseguramiento de un mercado de trabajo con escasa participación de la mujer o en condiciones de precariedad.

Como lo afirma Monereo Atienza,

la pensión de viudedad, que es una medida básicamente feminizada por el número de beneficiarias, se puede considerar como un mecanismo

específico dentro del conjunto de instrumentos jurídicos cuyo objetivo es de igualdad y, en última instancia, la dignidad de sus beneficiarias. Sin embargo, su origen se relaciona con una actitud paternalista hacia las mujeres que la aleja de su legítimo objetivo actual.¹

Por ello, se han replanteado sus alcances y requisitos, lo que supone el gran reto de mantener su finalidad ante las nuevas realidades, esto es, reconocer el pago de la pensión a los miembros del grupo familiar más próximos al pensionado o afiliado que fallece, “[...] con el fin de garantizarles al menos el mismo grado de seguridad social y económica con que contaban en vida del causante y salvaguardarlos así de la completa desprotección y de la posible miseria”².

De esta forma, la evolución de la regulación de la pensión de sobrevivientes responde a cambios sociales como la incorporación de la mujer al mercado laboral, el reconocimiento de nuevos conceptos de familia, la existencia de uniones de hecho, los matrimonios de parejas del mismo sexo, el aumento en la esperanza de vida, entre otros muchos aspectos, que exigen repensar la prestación para adaptarla al presente.

Pues bien, este texto plantea lo que consideramos es una novedosa relación entre las situaciones de violencia de género (doméstica) y el ámbito protector de la pensión de sobrevivientes, ya sea porque el sujeto pasivo de este tipo de vulneración de derechos es quien genera la pensión o porque este pretende ser reconocido como su beneficiario.

Para ello proponemos, en primer lugar, una aproximación al concepto de *violencia de género*, justificando su vínculo con la pensión de sobrevivientes, para luego referirnos a los tipos de beneficiarios de la prestación, centrándonos en particular en el caso del cónyuge, o compañero o compañera permanente. En tercer y cuarto lugar desarrollaremos la injerencia de la violencia de género en la pensión de sobrevivientes según se trate del asegurado o del beneficiario. Por último, presentaremos unas conclusiones que solo buscan abrir la discusión frente al tema.

- 1 Cristina Monereo Atienza, “La pensión de viudedad desde la perspectiva de género: Fundamentación político-jurídica de la prestación y análisis del proceso evolutivo experimentado en las últimas décadas”. En *La pensión de viudedad: Una necesaria reforma ante los cambios en las estructuras familiares*, dirigido y coordinado por María Nieves Moreno Vida, José Luis Monereo Pérez y María Teresa Díaz Aznarte (Granada: Editorial Comares, 2013), 39.
- 2 C. Const., Sent. C-896, nov. 1/06. M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra. Reiterada en C. Const., Sent. C-336, abr. 16/08. M. P. Clara Inés Vargas Hernández.

La violencia de género y sus distintas manifestaciones

La violencia de género puede ser abordada por diferentes disciplinas y, desde el punto de vista jurídico, por sus distintas áreas. Para nuestros propósitos acudiremos a los instrumentos que, desde la perspectiva internacional y nacional, ofrecen una definición, teniendo en cuenta que excluiríamos cualquier otro tipo de análisis.

Considerando que existen diversos instrumentos a los que podríamos acudir³, desde el punto de vista internacional, tal vez la definición más importante es la brindada por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como la Convención de Belem do Para⁴, que en su artículo 1.^º define la violencia de género como “[...] cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado⁵”, y en su artículo 2 establece que esta puede ser física, psicológica o sexual, diferenciándola de acciones que provoquen la muerte de la mujer.

Por su parte, la Declaración de Beijing de 1995, en su artículo 113^[6], la define como “[...] todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida privada o pública”.

Nótese que en ambas definiciones se hace un desarrollo amplio, en los cuales caben diversos tipos de comportamientos que atentan contra la integridad de la mujer, la cual también se percibe como una expresión abierta, lo que resulta de importancia para nuestro posterior análisis.

No hay que olvidar que este tipo de comportamientos se originan por la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres hacia las mujeres, en general, pero para nuestros propósitos, es la específica ejercida sobre ellas por quienes son o fueron sus cónyuges o quienes están o hayan estado ligados por relaciones similares de afectividad.

Ello obedece, como lo señala Correa Flórez, a “[...] las estructuras patriarcales, entendidas como estructuras sociales de poder, que se han reproducido en todas las épocas de la historia, las mujeres han sido consideradas y tratadas como inferiores con respecto a los hombres y se les

3 Véase la relación y análisis en Nieves Rico, *Violencia de género: Un problema de derechos humanos*, Cepal, n.º 16 (1996): 11, <https://twr.to/Mgwg>.

4 La Convención forma parte de la normatividad colombiana mediante la Ley 248 de 1995 y fue declarada exequible por la Corte Constitucional mediante la Sent. C-408, sep. 04/96. M. P. Alejandro Martínez Caballero.

5 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), 1994.

6 Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer: Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

ha asignado un lugar (inferior) en el esquema social”⁷, en el cual se “[...] sobrepone lo masculino sobre lo femenino. Es un sistema de presupuestos sobre el rol a desempeñar por cada uno de los sexos según una naturaleza previamente determinada”⁸.

Más aún, si se considera que

El salario es un elemento esencial en la historia del desarrollo del capitalismo porque es una forma de crear jerarquías, de crear grupos de personas sin derechos, que invisibiliza áreas enteras de explotación como el trabajo doméstico al naturalizar formas de trabajo que en realidad son parte de un mecanismo de explotación [...] que permitió generar muchas de sus estructuras, como la división sexual del trabajo, la desvalorización del trabajo femenino y, sobre todo, la desvalorización de las mujeres en términos generales.⁹

Por ello son muy interesantes las conclusiones de Correa Flórez en cuanto a que

[...] la violencia contra la mujer se ejerce porque ella no actúa o no se comporta como debería hacerlo (va en contra de la prescripción social) y es utilizada como un medio para dominarla y subordinarla [...] Es precisamente por esto que este tipo de violencia ha sido conceptualizada en términos de dominio-subordinación, ya que tiene lugar en el seno de esa relación desigual (tanto en el ámbito público, como privado) o en ese contexto de desigualdad estructural que existe entre hombres y mujeres [...] una violencia por prejuicio jerárquica que busca recordarle su rol.¹⁰

Situación reconocida, por ejemplo, por la Corte Constitucional cuando afirmó que “[...] en Colombia las mujeres han padecido históricamente una situación de desventaja que se ha extendido a todos los ámbitos de la sociedad y espacialmente a la familia, a la educación y al trabajo”¹¹.

Las estructuras sociales que asignan características y roles a las mujeres dentro de la sociedad nutren los aspectos jurídicos de la pensión de sobrevivientes, por lo cual no queda duda entonces de que los actos que impliquen violencia contra la mujer impactan esta prestación. Por ello,

7 María Camila Correa Flórez, “La violencia contra las mujeres en la legislación penal colombiana”, *Revista nuevo foro penal* 14, n.º 90 (2018): 15-16.

8 Cristina Moreneo Atienza, “La pensión de viudedad”, 25.

9 Silvia Federeci, *El patriarcado del salario: Críticas feministas al marxismo* (Madrid: Traficantes de Sueños, 2018), 18-19.

10 Correa Flórez, “La violencia”, 17.

11 C. Const. Sent. T-878, nov. 18/14. M. P. Jorge Iván Palacio.

este texto se referirá exclusivamente a la violencia de género de la pareja¹², también denominada en ocasiones *violencia de género doméstica*¹³, acogiendo todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en el hogar.

Ahora bien, en la normatividad colombiana, la Ley 1257 del 2008, en su artículo 2, define la violencia contra la mujer como “[...] cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”. Se incluyen así los asuntos económicos o patrimoniales que no se tuvieron en cuenta en la Convención de Belem do Para, lo cual implica un impacto importante en la pensión de sobrevivientes.

Además de estar incluidos en la definición, el artículo 3 de la mencionada ley se refiere específicamente a los distintos tipos de daños que la violencia contra la mujer puede generar: psicológico, daño o sufrimiento físico o sexual, y daño patrimonial.

El primero de ellos, según la norma, es la

[...] consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal [de la mujer].¹⁴

Por su parte, el segundo, el daño o sufrimiento físico, se entiende como el “[...] riesgo o disminución de la integridad corporal”¹⁵; es decir, se trata de la violencia pura y física ejercida contra la mujer.

En tanto que el tercero de ellos se refiere al daño sexual, que comprende las

[...] consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en

12 José Fernando Lousada. “Aspectos laborales y de seguridad social de la violencia de género en la relación de pareja”. *Actualidad laboral*, n.º 7, (2005): 749 y, con idéntico título en *Revista del poder judicial*, n.º 88 (2009): 269.

13 Acá se entiende violencia doméstica en un sentido amplio, como aquella que puede afectar a cualquier miembro de la unidad familiar, incluidos hijos o ancianos. En sentido estricto, la violencia de género en la pareja es la ejercida por el varón contra la mujer. Sobre su definición véase José Luis Monereo y Luis Ángel Triguero, *La víctima de violencia de género y su modelo de protección social* (Valencia: Tirant Lo Blanch, 2009), 25.

14 L. 1257/2008, art. 3, l. a. Son interesantes las categorías planteadas por Correa sobre la violencia de este tipo, catalogada como directa o indirecta, véase Correa Flórez, “La violencia”, 22.

15 L. 1257/2008, art. 3, l. b.

otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considera daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar algunos de estos actos con terceras personas.¹⁶

Por último, el daño patrimonial implica la “[...] pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores o derechos económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer”¹⁷.

Aunque a primera vista parezca que dentro de estos tipos de daños el primero y el último son los que tienen relación con la pensión de sobrevivientes, en realidad creemos que todos ellos inciden en la prestación, así, por ejemplo, la convivencia de una mujer con su pareja puede verse afectada por cualquiera de las circunstancias de violencia física o sexual antes señaladas, lo cual, en principio, impediría el cumplimiento de uno de los requisitos que se le exige para que se le otorgue la pensión en calidad de beneficiaria.

De este modo, conforme al derecho, y desde una perspectiva preventiva y sancionadora, no tendría sentido que el cónyuge o compañero permanente agresor pudiera tener derecho a la pensión de sobrevivientes, así como tampoco la justicia podría imponer estrictos requisitos de acceso a las víctimas, cuando el fallecido es el agresor, desde una perspectiva de ayuda y asistencia a las mismas. Es decir, la violencia de género, en cualquiera de sus tipos, afectaría la pensión de sobrevivientes tanto para quien la genera como para quien pretenda acceder a ella en calidad de beneficiario.

Por otro lado, un sector de la doctrina ha defendido que la promoción de la independencia económica de la mujer puede ser uno de los factores claves para que pueda alejarse de su agresor y, por ende, esta puede ser su mejor forma de protección¹⁸. Sin embargo, cuando el agresor ya ha fallecido, también es necesaria la protección económica de las víctimas, que pueden haber renunciado a derechos económicos legítimos mientras vivía el causante del maltrato, con tal de poder alejarse del contexto de la violencia, como sería el caso de la pensión que nos ocupa.

Consideramos importante llamar la atención al respecto y abrir el debate sobre la necesidad de una reforma normativa, extendiendo la imposibilidad de generar pensión cuando se trate de un caso de violencia acreditada, con independencia de las lesiones a las víctimas; así como

16 L. 1257/2008, art. 3, l. c.

17 L. 1257/2008, art. 3, l. d.

18 Dolores Carracosa, “Análisis crítico de los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género: Una aproximación práctica”, *Revista de derecho social* 55, (2011): 59.

sobre la responsabilidad judicial al definir este tipo de situaciones desde una perspectiva de género, en la que se cumpla con el propósito real de la prestación.

Así mismo, llamamos la atención sobre el hecho de que si bien es cierto que todavía no encontramos un gran desarrollo legislativo y jurisprudencial sobre el impacto de la violencia de género y la pensión de sobrevivientes, y ojalá fueran casos al margen, no se puede desconocer que se trata de una realidad social de gran envergadura, aunque “[...] la falta de datos estadísticos que podrían revelar la verdadera magnitud del fenómeno en América Latina y el Caribe es un obstáculo que dificulta la mejor comprensión de la problemática de la violencia de género”¹⁹.

A pesar de las dificultades que implica la falta de distintas cifras y de las bajas tasas de denuncias, en el ámbito privado y familiar, no es posible olvidar que,

[...] a nivel mundial, al menos 1 de cada 10 mujeres es o ha sido agredida por su pareja. Las estadísticas internacionales indican que el 2 % de las víctimas de actos de violencia cometidos por el cónyuge o la pareja son varones, el 75 % son mujeres y el 23 % son casos de violencia cruzada o recíproca. Estos datos otorgan al fenómeno características peculiares y remiten a la situación de vulnerabilidad en que se encuentran todas las mujeres, independientemente de su edad o del lugar que ocupan en la estructura socioeconómica.²⁰

Cónyuge o compañero como beneficiarios de la pensión de sobrevivientes

Antes de continuar con el análisis propuesto, consideramos importante referirnos a las particularidades propias de la prestación. En primer lugar, tal y como lo advertimos, para otorgar la pensión, la ley exige el cumplimiento de una serie de requisitos por parte de quien genera la prestación, y otros, por parte de quien pretende disfrutar de la misma en calidad de beneficiario.

Así, en los términos vigentes hoy, la pensión la puede originar un pensionado o un afiliado que fallece. En el primero de los casos, ya sea que el pensionado lo sea por invalidez o por vejez, la pensión se otorga una vez se produce su muerte y por ello se denomina comúnmente como *sustitución pensional*, pues cambia el origen de la pensión y el titular que

19 Rico, “Violencia de género”, 5.

20 *Ibid.*, 19.

la recibe. Como se entiende que el pensionado ya cumplió los requisitos para cubrir el riesgo de la invalidez o de la vejez, la ley no exige nada distinto a su muerte.

Ahora bien, tratándose del deceso del afiliado, como este apenas se encontraba en el proceso de la construcción de la pensión al momento de la muerte; es decir, estaba construyendo una expectativa pensional, el sistema de aseguramiento le exige el cumplimiento de unas cotizaciones previas.

Este requisito ha ido variando con el tiempo, de manera que, las semanas de cotización y el periodo en el que deben realizarse son diferentes según la norma aplicable²¹ en el momento en que se produce la muerte.

En este sentido, en la sentencia SL450-2018, la Corte Suprema de Justicia (csj) estableció

[...] que la jurisprudencia de esta Corporación ha reiterado de manera constante que el artículo 16 del cst [Código Sustantivo del Trabajo] dispone que las normas del trabajo y de la seguridad social tienen efecto general inmediato y no tienen consecuencias retroactivas sobre situaciones ya definidas o consumadas conforme a leyes anteriores, de donde se impone que, para efectos de la pensión de sobrevivientes, la legislación aplicable será la que se encuentre en vigor para la fecha de ocurrencia del deceso.²²

Una vez definido que el causante generó la pensión de sobrevivientes, la ley contempla a una serie de beneficiarios, a quienes se les adjudicará el derecho sobre la misma, pues la legislación ha pretendido que quien reciba la pensión sea el núcleo familiar que se ve afectado en lo espiritual y económico por la ausencia del pensionado o del afiliado; es decir, que se busca que la prestación llegue a quienes compartían un proyecto de vida familiar con el causante.

Ahora bien, definir quiénes se ven afectados por la pérdida de un miembro de la familia o quiénes componen el grupo familiar de una persona puede ser una tarea compleja, y aquí es donde cobran mayor relevancia factores sociales e incluso morales y religiosos, que inciden en la regulación jurídica.

Históricamente, este grupo lo conforman, fundamentalmente, la pareja del causante y los hijos, aunque en la actualidad el grupo se ha ampliado a padres y hermanos que dependen económicamente del pensionado o afiliado. Debemos reconocer que cada uno de estos grupos implica complejidades y discusiones particulares, como por ejemplo, cuando se

21 Actualmente se encuentra vigente la Ley 797 del 2003 que exige el cumplimiento de cincuenta semanas de cotización contadas dentro de los tres años previos a la muerte. Sin embargo, esta norma varió el requisito en los términos de la Ley 100 de 1993, que a su vez reformó los contemplados en el Decreto 758 de 1990.

22 csj, Cas. Laboral, Sent. feb 28/18, Rad. 57441. M. P. Rigoberto Echeverri Bueno.

presenta la dependencia económica, cuál es su alcance, o si existe la necesidad de ampliar los conceptos ante las nuevas realidades, como sucede con los hijos de crianza o los copadres²³.

Y aunque sobre cualquiera de estos grupos también podrían predicarse situaciones de violencia intrafamiliar que se relacionen con la pensión de sobrevivientes, nuestro interés acá se centra en la cónyuge o compañera permanente como sujeto que forma parte del grupo que puede ser beneficiario de la pensión, y que ha sufrido vejámenes derivados de la violencia de género.

Desde las primeras legislaciones promulgadas en el país, se reconoció a la cónyuge como beneficiaria de la protección. Así, el Decreto del 13 de octubre de 1821 estableció un pago en favor de “[...] las viudas, los hijos menores, las hijas honestas y los padres” de quienes habían fallecido en la lucha de independencia y, en igual sentido, en 1837 el Decreto del 5 de junio consideró un “[...] deber de la nación aliviar en la manera posible la suerte de las viudas y huérfanos de los militares que han perdido la vida en su propio servicio”, siempre y cuando la cónyuge mantuviera su estado de viudez.

Es evidente que la pensión se generaba a partir del vínculo matrimonial, de manera que aquellas parejas que convivieran por fuera de él no contaban con este amparo, además de las exigencias propias de los grandes servicios hechos por sus cónyuges²⁴. Las normas develan la dependencia de la mujer respecto del hombre y la necesidad de su protección económica, lo que justificaba que una vez contrajera nuevas nupcias, la pensión se extinguiera, pues quedaba bajo el “cuidado de otro hombre”. Así,

Desde su origen, la prestación ha procurado tener en cuenta la situación de específica desprotección económica en la que permanecía normalmente la viuda, ya que al ser mujer su actividad había estado tradicional y exclusivamente dedicada al cuidado de la familia y del hogar, sin tener ningún (o casi ningún) ingreso económico propio. [...] la mujer se erigía como un sujeto necesitado.²⁵

Ya en el siglo xx, cuando las normas de pensiones dejaron de ser particulares para convertirse en reglas generales, el nuevo Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 275 estableció que si el jubilado, por virtud del artículo 260 de la misma norma, fallecía, su cónyuge e hijos tendrían

23 En este sentido véase Ana María Muñoz Segura, “Los copadres, un nuevo concepto para la pensión de sobrevivencia”, *Revista actualidad laboral y seguridad social*, n.º 197 (2016): 20-25.

24 Sobre los requisitos para acceder a la pensión por grandes servicios que daba lugar la prestación por muerte véase Ana María Muñoz Segura, *La pensión de vejez en Colombia: El recorrido entre la exclusión y la universalidad* (Bogotá: Universidad de los Andes, 2019).

25 Moreneo, “La pensión de viudedad”, 40.

derecho a la mitad del valor de la pensión que este recibía durante dos años, siempre y cuando no dispusieran de los medios suficientes para su “congrua subsistencia”. Es decir, en el trasfondo de la norma se reiteraba la necesidad del vínculo matrimonial y la dependencia de la mujer frente al hombre.

La Ley 90 de 1946^[26], que creó al entonces Instituto Colombiano de Seguros Sociales y que constituyó el marco para la institucionalización del sistema de seguridad social del país, en su artículo 59 contemplaba la pensión para la viuda o el viudo inválido con dependencia económica. Esta diferenciación refuerza los valores que hasta entonces las normas habían defendido: por naturaleza, la mujer era dependiente del hombre, este era quien debía trabajar y solo como excepción, la situación era contraria.

En este sentido, si por una rareza la mujer había trabajado y fallecía pensionada, su viudo dependiente, solo por razón de su estado de invalidez, tendría derecho a la sustitución pensional. Es decir, la mujer se presume dependiente del hombre, mientras que él solo lo sería de ella en situaciones especiales.

Es interesante que el artículo 55 de la Ley 90 de 1946 reconociera la pensión a la mujer, con quien hubiera hecho vida marital el pensionado durante los tres años inmediatamente anteriores a su muerte o con quien hubiera tenido hijos, si ambos habían permanecido solteros durante el “concubinato”, y en el evento en que hubiera “varias mujeres”, se otorgaba el derecho de manera proporcional a quienes tuvieran hijos con el pensionado. Creemos que se trata de una norma importante en términos de reconocer relaciones de pareja más allá del matrimonio, aunque era profundamente sexista, pues estaba dirigida solo a los pensionados con las relaciones descritas.

Con la promulgación de la Ley 33 de 1973, la pensión adquiere el carácter de vitalicia, señalando como causales de pérdida el hecho de que los cónyuges no vivieran juntos al momento del fallecimiento del asegurado, si se contraían nuevas nupcias o se iniciaba una nueva vida marital. Para el momento, seguía teniendo prevalencia el vínculo matrimonial, quedando por fuera la compañera permanente, dado que no “[...] se establece la prevalencia de la concubina sobre la esposa legítima para efecto de recibir la pensión en reemplazo del jubilado muerto, ni siquiera en la hipótesis de que la viuda pierda el derecho a disfrutarla conforme a la ley”²⁷.

Dos años después, la Ley 12 de 1975 reconoció la sustitución pensional sin diferenciar si se trataba de un beneficiario viudo o viuda, manteniendo las reglas de pérdida de la pensión, y aunque abrió la posibilidad a las

26 Es necesario considerar que esta es la norma general, pero existieron para el momento diversos regímenes especiales y exceptuados que podrían contener normas similares o distintas, lo que haría muy extenso y tedioso su análisis, por eso decidimos considerar el régimen general.

27 csj, Cas. Laboral, Sent. oct. 9/1975.

compañeras permanentes, el primer llamado a recibir la prestación era en favor del cónyuge, considerando el vínculo matrimonial como el justificante de la protección.

La Ley 113 de 1985 extendió la pensión al compañero de la mujer fallecida (artículo 2), aunque si había tenido un matrimonio previo, el cónyuge tenía preferencia para efectos pensionales (artículo 1, parágrafo 2). La Ley 71 de 1988, en su artículo 3, otorgó la pensión al cónyuge o compañero o compañera permanente del trabajador o del pensionado y en su decreto reglamentario (1160 de 1989) se determinaron las causales de ausencias del cónyuge que darían lugar al reconocimiento en favor del compañero o compañera permanente.

Entre ellas se contempló el fallecimiento, la nulidad del matrimonio civil o eclesiástico o el divorcio civil y la falta de vida en común, a menos que existiera imposibilidad de hacerlo por abandono del hogar sin justa causa o porque se le hubiera impedido su acercamiento o compañía al causante. Si bien es cierto que a partir de esto podrían hacerse algunas consideraciones con respecto a esa ausencia por efectos de situaciones de violencia de género, para dicho momento ese no era un asunto que se tuviera en cuenta. No obstante, estimamos que, si en vigencia de dicha norma se discutiera el acceso a la prestación, podrían construirse consideraciones que, desde un enfoque de género, la otorgaran, aun encontrándose en una de las circunstancias señaladas por la mencionada norma reglamentaria.

Con la Ley 100 de 1993, y fundamentalmente

[...] con la Constitución de 1991, el concepto de familia no solo incluye la formada por un vínculo matrimonial, sino cuando ha cesado la cohabitación, la nueva comunidad de vida en pareja debe estar regida por una real convivencia, donde estén presentes los lazos afectivos, de apoyo y colaboración. [...] Es pues, la vida de pareja durante los años anteriores al deceso lo que legitima la sustitución pensional.²⁸

Y aunque en sus inicios, en la normativa del Sistema General de Seguridad Social, se mantuvo el criterio de la prevalencia del vínculo conyugal, la interpretación jurisprudencial fue orientándose a otorgarle la pensión a quien hubiera hecho efectivamente vida marital con el o la causante. Esto ha generado no pocas dificultades al momento de establecer qué es realmente la convivencia efectiva²⁹. Y aunque la Corte Suprema de Justicia ha reconocido que puede existir interrupción de la vida en común por

28 Ana María Muñoz Segura, "Del vínculo a la convivencia real y efectiva: La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia sobre la pensión de sobrevivientes", en *Gaceta judicial: 130 años de historia jurisprudencial colombiana*, coordinado por Marcela Castro de Cifuentes (Bogotá: Editorial Temis y Ediciones Uniandes, 2017), 219-242.

29 En este sentido, sobre el análisis que al respecto ha hecho la Corte Suprema de Justicia, véase Muñoz Segura, "Del vínculo".

razones de salud, económicas, oportunidades laborales o fuerza mayor, no se consideró entre ellas, de forma expresa, la violencia de género; sin embargo, cabría perfectamente como una de estas.

La legislación actual es la señalada por la Ley 797 del 2003 que, tanto para el cónyuge como para el o la compañera permanente, exige un tiempo mínimo de convivencia de cinco años. Y existe además un cambio importante en el manejo normativo, ya que se contempla la posibilidad que existan convivencias simultáneas y sucesivas de cónyuge y compañero o compañera permanente, caso en el cual la pensión podrá otorgarse de manera proporcional al tiempo de convivencia.

Es importante mencionar que esta regulación aplica de la misma manera para parejas formadas por personas del mismo sexo³⁰.

El derecho a la pensión de sobrevivientes de los condenados por homicidio de la pareja

Dentro de los supuestos que originan la pensión de sobrevivientes puede ocurrir que la mujer fallece precisamente por las acciones de quien podría llegar a ser su beneficiario. Esta situación confronta muchos principios, pues la pérdida de una pensión debería ser excepcional, pero el beneficiario no debería generar la prestación cuando atentó contra la mujer que causa el derecho.

Varios países han modificado sus leyes de seguridad social para impedir que quienes participaron o fueron determinadores en la muerte de un afiliado o pensionado puedan beneficiarse de los derechos prestacionales. En Colombia, por el contrario, no hay norma que actualmente regule la pérdida de la condición de beneficiario de la pensión de sobrevivientes, de manera que las entidades y los jueces niegan el derecho pensional cuando no se acreditan los lazos de consanguinidad o afinidad o no se cumple con los parámetros de dependencia económica o de tiempos de convivencia previstos por el legislador, pero no por razones de violencia de género.

El tema fue abordado por la Corte Constitucional en dos oportunidades, en las sentencias T-270 del 2016 y T-122 del 2017, ambas decisiones denegaron el derecho a la pensión de sobrevivientes al cónyuge o compañero sentimental que había provocado la muerte de su pareja.

En la decisión del año 2016 la curadora de los menores demandó a la administradora de pensiones para que se le reconociera en su totalidad la pensión de sobrevivientes originada por el deceso del padre, por el homicidio perpetuado por la cónyuge (madre de los menores), quien fue sentenciada con pena privativa de la libertad al reconocer el delito.

30 C. Const. Sent. C-336, abr.16/08. M. P. Clara Inés Vargas Hernández.

Es decir, aquí se produce una excepción al elemento del género, en el contexto de violencia al que hemos hecho referencia, pues la víctima era un hombre. Distinto ocurre en la Sentencia T-122 del 2017 pues el cónyuge causó la muerte de su esposa, por lo que fue condenado por homicidio agravado. La correspondiente acción de tutela fue presentada por quien asumió la patria potestad de los hijos menores, cuya pretensión era obtener el 100 % del beneficio pensional.

En ambos casos, la prestación fue otorgada por la Corte, argumentando la prevalencia del interés de los menores, enfatizando en que existían en el ordenamiento lagunas axiológicas, lo que implicaba que la aplicación de una norma al caso concreto resultara incompatible con los principios y valores constitucionales. Debido a tal dificultad se erigía la potestad discrecional del juez para fallar con base en los principios generales del derecho.

Para la Corporación,

[...] al ser la Constitución fuente principal de derechos, el juez podía acudir a ella, al bloque de constitucionalidad y, en otro nivel, al precedente judicial, a la ley, a la equidad, a los principios generales del derecho, a la analogía, y a la doctrina. Así justificó su remisión a la regla general del derecho de “No se escucha a quien alega su propia culpa”, la que tenía plena compatibilidad con el ordenamiento jurídico, lo que se complementaba con la remisión a disposiciones del Código Civil.

También evocó los principios generales del derecho civil refiriéndose a figuras como la indignidad y el desheredamiento aplicables al caso objeto de análisis, pues en su sentir, el determinante en el homicidio agravado del causante no podría ser su beneficiario y, en consecuencia, la prestación la deberían disfrutar exclusivamente los hijos.

En nuestro sentir, aunque compartimos la decisión, consideramos que la postura del juez constitucional resulta problemática³¹, ya que aspectos tan generales como la buena fe o la prevalencia del interés superior no son las únicas razones para anular garantías que también son constitucionales, como la seguridad social y los derechos mínimos e irrenunciables.

Nótese que la tesis de la Corte Constitucional podría eventualmente permitir un grado de subjetividad frente a derechos inherentes de las personas, que posiblemente se perderían según argumentos relacionados con la moral, la afectación al honor o la indignidad, figuras que no responden a los propósitos de la seguridad social, la cual tiene unos fines diferentes al derecho civil.

31 Para ampliar en los argumentos problemáticos presentados por la Corte Constitucional véase Marjorie Zúñiga Romero, “Análisis de la doctrina jurisprudencial sobre pensiones en los eventos de homicidio y suicidio”, *Revista actualidad laboral y seguridad social*, n.º 207 (2018): 21-25.

En particular el tema de la indignidad es contrario a la naturaleza del derecho a las pensiones y a los principios de universalidad y solidaridad que lo caracterizan, así lo ha reconocido la Corte Suprema al estudiar la prestación de sobrevivencia³² estimando que,

[...] en algunos aspectos tropieza con el régimen legal de familia vigente, dado que este se halla imbuido por consideraciones estrechamente vinculadas con los derechos de propiedad y de herencia, mientras que las instituciones que desarrollan aquella, como un servicio público de carácter obligatorio que se concreta frente a los habitantes del territorio nacional en calidad de derecho irrenunciable y fundamental.³³

Creemos que el asunto se resolvía con fundamento en el Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en los términos del artículo 93, el cual señala que una persona no recibirá un derecho prescricional del sistema de seguridad social “(d) cuando el interesado haya intentado fraudulentamente obtener una prestación; (e) cuando la contingencia haya sido provocada por un crimen o delito cometido por el interesado; (f) cuando la contingencia haya sido provocada por una falta intencionada del interesado”.

En otras palabras, se pierde la condición de beneficiario al ser determinante o cometer homicidio contra el afiliado o pensionado de quien se pretende causar el derecho. Esta disposición podía aplicarse, al encontrarse en controversia un derecho humano, prescindiendo de argumentos que se oponen al propósito de la seguridad social.

Los efectos de la violencia de género sobre la condición de las beneficiarias

Por otro lado, en la normativa existente en Colombia sobre violencia de género o en la del Sistema General de Seguridad Social, no hay norma particular que regule el acceso a la pensión de sobrevivientes para quienes fueron víctimas de ella. En particular nos referiremos a los casos en los cuales la mujer, tras soportar agresiones o maltrato por parte de su cónyuge o compañero permanente, decide romper la convivencia, como una forma de proteger su vida o dignidad.

Como ya se explicó, las beneficiarias de la pensión de sobrevivientes en calidad de cónyuge o compañera permanente deben acreditar una convivencia con el pensionado fallecido. Para las primeras, es decir, cónyuges,

32 csj, Cas. Civil, Sent. abr. 9/08. Rad. 00439. M. P. Arturo Solarte Rodríguez.

33 csj, Cas. Laboral, Sent. may. 10/05. Rad. 24445. M. P. Eduardo López Villegas.

se requiere demostrar cinco años de vida en común en cualquier tiempo, mientras que la compañera deberá acreditar la misma duración, pero con anterioridad inmediata al deceso del pensionado. Si el que muere es el afiliado, no hace falta acreditar un tiempo previo específico, sino el ánimo de conformar una familia con el fallecido³⁴.

En este sentido, una lectura textualista de la norma implicaría que en casos donde la mujer se separa o se divorcia del agresor y luego este fallece, ella quedaría desprotegida económicamente por parte de la seguridad social, a pesar de que requiera dicha protección, pues como diversos estudios lo demuestran, la sujeción económica de la mujer frente al varón, por lo general, es un elemento que está presente en entornos de violencia doméstica³⁵.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia³⁶ abordó el asunto y realizó una interpretación finalista de la norma mencionada al estudiar el caso de una mujer que, en su calidad de cónyuge, a pesar de admitir que no convivía con el causante, justificó su derecho a la pensión de sobrevivientes por el hecho de que la separación no se produjo por su culpa, sino por los tratos crueles a los que había sido sometida por él.

En esta oportunidad la Corte estimó que el presupuesto de la convivencia exigido en la ley,

[...] no se puede descartar por la pura y simple separación de cuerpos de los cónyuges, específicamente en contextos en los que el presunto beneficiario ha sido sometido a maltrato físico o psicológico, que lo lleva forzosamente a la separación, como en el caso de la demandante. En escenarios de este tipo, no se puede culpar al consorte víctima de renunciar a la cohabitación y castigarlo con la pérdida del derecho a la pensión de sobrevivientes, pues, además de que la separación es un ejercicio legítimo de conservación y protección al derecho fundamental a la vida y la integridad personal, el legislador no lo puede obligar a lo imposible o establecerle cargas irrazonables, como lo reclamó la demandante en el texto de la demanda.³⁷

34 La Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia SL1730-2020, modificó la postura que había mantenido hasta la fecha, esto es, que el compañero o compañera permanente de un afiliado o pensionado, para poder acceder a la pensión de sobrevivientes debía demostrar la convivencia con este dentro de los cinco años anteriores al deceso. Véase CSJ, Cas. Laboral, Sent. jun. 03/20, Rad. 77327. M. P. Jorge Luis Quiroz.

35 El estudio *Mujer y desarrollo. Violencia de género: Un problema de derechos humanos* se plantea que "Aunque en nuestros países se reconoce la existencia de distintas estructuras familiares y de cohabitación, y que hoy en día son objeto de un examen crítico, las familias se organizan preferentemente en torno al poder de los integrantes del sexo masculino en todos los niveles jerárquicos. Por lo tanto, se estructura a partir de fuertes lazos de dominación y de notables desigualdades en las relaciones de poder, que afectan a las mujeres; el rol que se les asigna en la vida conyugal supone sumisión, dependencia y la aceptación de la autoridad indiscutible del hombre y de un conjunto de normas y conductas que limitan su desarrollo". Véase Rico, "Violencia de género", 19.

36 CSJ, Cas. Laboral, Sent. jun. 05/19, Rad. 45045. M. P. Rigoberto Echeverri Bueno.

37 *Ibid.*

La citada decisión indicó que el legislador se ha ocupado de prevenir y castigar cualquier expresión de maltrato intrafamiliar, sobre todo en el caso de las mujeres que tradicionalmente han sufrido esta forma de violencia, por ello “[...] no sería posible entender, bajo ninguna circunstancia, que una víctima de maltrato pierde el derecho a la pensión de sobrevivientes de su cónyuge, por el solo hecho de renunciar a la cohabitación y buscar legítimamente la protección de su vida y su integridad personal”.

Para la Corte, si se asumiera que una víctima de maltrato pierde el derecho a la pensión de sobrevivientes de su cónyuge, “[...] por el solo hecho de renunciar a la cohabitación y buscar legítimamente la protección de su vida y su integridad personal”, se incurriría en una revictimización de la mujer, contraria a los valores esenciales del ordenamiento jurídico colombiano y el derecho a la igualdad y no discriminación contemplado en la Constitución Política.

Ahora bien, la situación se complejiza cuando en lugar de producirse una separación entre los cónyuges debido al maltrato del que fue víctima la mujer, lo que ocurre es el divorcio de la pareja. Consideramos que el razonamiento efectuado por la Corte Suprema en la mencionada sentencia, en cuanto entiende que el elemento de la convivencia no puede ser exigido en los mismos términos que plantea la ley, debe proyectarse análogicamente a estos casos en los cuales el centro del problema está en la violencia doméstica.

Lo que se propone no es obviar *per se* uno de los requisitos establecidos en el artículo 13 de la Ley 797 del 2003, sino que se realice una tutela a las víctimas de violencia de género desde una interpretación humanizadora y flexibilizadora de las exigencias que establece la norma para acceder a la pensión de sobrevivientes, debido a las circunstancias inherentes a las situaciones de violencia que impiden su acreditación.

Pareciera que hacia esa visión está transitando la doctrina de la Sala Laboral, pues en un fallo le concedió la pensión de sobrevivientes a una mujer divorciada que soportó cuarenta y tres años de maltrato por parte de su excónyuge. Ella, en un acto de valentía, permitió que sus hijos la alejaran de la casa donde convivía con su esposo agresor para preservar su vida, pero, a pesar de esto, lo cuida hasta que él muere³⁸.

La mujer del asunto reclamó la pensión, y la entidad se la negó por no tener la calidad de esposa, pues en otro acto de violencia, el mismo agresor presentó una demanda para obtener el divorcio como represalia contra ella por haberse marchado del domicilio conyugal, circunstancia que él mismo propició. Después de una larga batalla jurídica, la Sala Laboral decidió conceder el beneficio pensional, ya que el ánimo de la convivencia

38 csj, Cas. Laboral, Sent. mar: 17/20, Rad. 53547. M. P. Ana María Muñoz Segura.

nunca se perdió, y ella cuidó y acompañó al agresor hasta su deceso, a pesar del maltrato al que fue sometida.

La Corporación argumentó que, la práctica judicial, principalmente en la jurisdicción laboral o social, exige un mayor dinamismo del juez y una sensibilidad frente a la realidad que lo rodea, para dejar atrás esa imagen de funcionario frío que aplica irreflexivamente la ley para asumir su responsabilidad como garante de los derechos fundamentales. Asimismo, la Corte explicó que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1257 del 2008, en Colombia se cuenta con un modelo de protección integral que debe permear cada uno de los procedimientos relacionados con hechos de violencia contra la mujer, y por esta razón no le era dable a los jueces aplicar de manera exclusiva la norma especial, omitiendo derechos legalmente reconocidos.

En definitiva, para la Corte,

Existen relaciones de pareja donde las asimetrías de poder son tan violentas que anulan a uno de los cónyuges, hasta el punto que, la víctima no logra encontrar otro lugar en el mundo más que el sitio o situación donde es violentada y empobrecida material y espiritualmente. Así, se naturaliza esta situación hasta considerarlas absolutamente normales. En el caso se está frente a una mujer maltratada, casada desde muy joven, sin educación, que hizo del cuidado de los suyos su propósito de vida y su forma de hacerse valiosa dentro de su círculo social y familiar. En otras palabras, la impugnante conoció solo una opción de vida posible: la de cuidar a su familia y en especial de un esposo agresor y violento hasta su lecho de muerte, aún cuando este intentara como última agresión dejarla en la pobreza en su ancianidad, tratando de obstaculizar el acceso a los beneficios pensionales a los que hubiera tenido derecho después de tantos años. Esto se concluye de la conducta del fallecido, que después de crear la apariencia de divorcio y evaporar los bienes del matrimonio, continuó recibiendo los cuidados de su compañera, como si lo anterior no hubiera ocurrido. Lo anterior para esta Sala constituye una nueva forma de violencia económica ejercida contra la impugnante. Mal haría la Sala sosteniendo esta apariencia cuando los hechos acreditan una convivencia y las circunstancias la explican, más allá del título con que se ejerciera. En estos casos, se espera que el juez siga una doctrina humanizadora, que como se vio, no ha sido ajena a otras decisiones de esta Corte en situaciones donde la aplicación rígida de la ley, produciría resultados desmedidos y de alguna forma injustos.³⁹

Importa precisar que casos como este no se presentan únicamente en Colombia. Pero países como Brasil, Uruguay y España, entre otros, han

39 csj, Cas. Laboral, Sent. mar: 17/20, Rad. 53547. M. P. Ana María Muñoz Segura.

ido tomando conciencia sobre la dimensión de esta problemática, y reformaron sus sistemas normativos, no solo para erradicar la violencia machista, sino también para evitar que los agresores puedan generar derechos pensionales. En particular resaltamos el caso de España, por tener cifras significativas en materia de violencia de género⁴⁰, que originó un paquete de medidas legislativas y reformas, entre otras, en materia de seguridad social⁴¹.

Ahora bien, entendemos que el tema no es sencillo, que existen tensiones en torno a ciertos elementos que deben tenerse en cuenta⁴², como por ejemplo la determinación del momento en el que deben haber sucedido los actos constitutivos de violencia; por ejemplo, la legislación española ha dispuesto que antes del inicio del proceso de divorcio, tiene que haberse manifestado el maltrato, de forma que exista relación entre la crisis matrimonial y la violencia padecida por la mujer.

Pero, sin duda, la prueba de la violencia de género es uno de los asuntos más difíciles para los jueces, pues exigirle a la víctima contar con una orden de protección emitida por la autoridad competente o una denuncia penal sería desconocer que dichos instrumentos no son ni fáciles ni inmediatos de conseguir⁴³, aunado al hecho de que normalmente la mujer tarda en denunciar el maltrato que viene padeciendo⁴⁴.

40 Las autoras plantean que la violencia de género no es propia y exclusiva de España, porque en otros países del mundo, o de Europa, también se presenta, solo que “[...] sorprende el caso español por lo repetido y sistemático”. Véase Inés Alberdi y Natalia Matas, *La violencia doméstica: Informe sobre los malos tratos a mujeres en España* (Madrid: La Caixa, 2002), 313. Asimismo, los datos del 2018 del Instituto Nacional de Estadística español, apuntan a que el número de mujeres víctimas de violencia de género aumentó en el Registro Central del Ministerio de Justicia un 7,9 % en el año 2018, hasta 31 286 víctimas; que la tasa de víctimas de violencia de género fue de 1,5 por cada mil mujeres de catorce años o más; y que el número de víctimas de violencia doméstica (incluyendo todos los miembros de la unidad familiar, no solo cónyuges o parejas) creció un 6,9 %. Véase Instituto Nacional de Estadística de España, *Estadística de violencia doméstica y violencia de género: Últimos datos* (Madrid: Instituto Nacional de Estadística de España, 2019), <https://twtr.to/JDPH>.

41 Interesa acá lo dispuesto en el artículo 220.1 de la Ley General de Seguridad Social, que establece: “En todo caso, tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aun no siendo acreedoras de la pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento; en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género, así como por cualquier otro medio de prueba admitido en derecho”. Véase el Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, 31 de octubre del 2015, BOE n.º 261.

42 La sentencia del Tribunal Supremo Español, Rec. 3106 del 2014, al analizar el artículo 220.1 que regula el acceso a la pensión de viudedad por violencia de género indicó que deben concurrir tres elementos. El elemento material, que lo constituye el hecho de que exista violencia de género; el elemento cronológico, que se refiere a que dicha violencia debe existir en el momento de la separación o divorcio, y el elemento instrumental, que son los medios de prueba que permiten acreditar la existencia de violencia.

43 En ese sentido véase Diana Marcela Gómez y Lina Marcela Estrada, “Dificultades en las competencias jurisdiccionales en materia de violencia intrafamiliar de las comisarías de familia”, *Revista CES Derecho* 8, n.º 1 (2017): 139-155.

44 Renata Alvear, Orlanda Rosa de Moraes y Marcelo Díaz, “Género, justicia y seguridad en Brasil y Colombia: ¿Cómo prevenir y tratar la violencia contra las mujeres?”, *Instituto Igarapé*, n.º 30 (2018):

El problema probatorio podía orientarse con cualquier medio y bajo ciertas reglas que le faciliten la tarea a la víctima, tal y como lo ha dispuesto el Tribunal Supremo español en sentencia del 20 de enero del 2016, en la cual, además, admitió lo que denominó la “protección por asociación”.

Esta protección consiste en tener en cuenta, como indicio válido, entre otros, la existencia de sentencias condenatorias por faltas relacionadas con la violencia de género, cuando la víctima no es la solicitante de su pensión sino su hijo, habiéndola solicitado luego de la sentencia de divorcio de sus padres. Al respecto Cervilla Garzón explicó:

[...] la violencia sobre el hijo común debe valorarse como indicio de que había una situación conflictiva entre los esposos, argumentando que esta idea está latente en la exposición de motivos de la LMPVG al explicar que “las situaciones de violencia sobre la mujer afectan también a los menores que se encuentran dentro de su entorno familiar, víctimas directas e indirectas de esa violencia”. Por otra parte, también se considera que, al igual que cabe la discriminación a través de persona interpuesta, es posible que se ejerza violencia sobre la pareja dañando al hijo en común.⁴⁵

Otros indicios significativos pueden ser la prueba testimonial de los hijos o sujetos que viven en el domicilio familiar, el hecho de que la propia sentencia de divorcio incluya como causal de este la existencia de malos tratos o el alcoholismo acreditado del excónyuge, la presentación de informes psiquiátricos o de parte médico de urgencias, informes de centros de asesorías de oficinas de la mujer o del Sistema General de Seguridad Social, entre otros.

A pesar de que el derecho procesal debiera ser una consecuencia lógica de los mandatos jurídicos, en los países donde ya se ha tipificado el delito las normas penales parecen no ser efectivas, pues los procedimientos están pensados para esclarecer hechos acaecidos en lugares públicos y entre personas que no tengan lazos afectivos o parentesco. Estudios demuestran que es común, cuando las mujeres inician un procedimiento legal, que las denuncias no prosperen, y

[...] esto se debe, entre otros, a los siguientes motivos: el empleo de argumentos en defensa de la estabilidad familiar por parte de los funcionarios del poder judicial, para que la víctima desista de presentar una demanda; la falta de “pruebas contundentes” para iniciar un proceso; la falta de testigos

1-23. Los autores sostienen que “hay dificultades para obtener un panorama real respecto a la violencia contra las mujeres. En función de los patrones específicos en que ocurre la violencia contra las mujeres, esta tiende a ser subdenunciada”.

45 María José Cevilla, “El derecho a la pensión de viudedad en el contexto de la violencia de género”, *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo* 5, n.º 2 (2017): 93.

oculares “objetivos” (los niños no se consideran testigos válidos, además de que es muy difícil que declaren contra el padre del cual dependen afectiva y económicamente y del que temen represalias); la lentitud de los trámites; la rigidez y complejidad de los procesos penales que desalientan a las víctimas, y el hecho de que en general las mujeres no desean que su pareja reciba una condena privativa de la libertad, sino que buscan protección y apoyo para salir de la situación de violencia en la que se encuentran.⁴⁶

En definitiva, la exigencia de los presupuestos que prescribe la norma para acceder a la pensión de sobrevivientes debe ser distinta cuando interviene el factor de violencia de género, con fundamento en una doctrina humanizada y flexibilizada, que para nada ha sido ajena a otras decisiones tanto de la Corte Suprema de Justicia como de la Corte Constitucional, en casos donde la reivindicación de dichos presupuestos produciría resultados desmedidos y de alguna forma injustos.

Conclusiones

La violencia de género es un tema complejo, ya existe un marco regulatorio nacional e internacional, unas observaciones frente a su cumplimiento, pero es necesario abrir el debate a otros temas, en particular a la relación o influencia que tiene en temas de seguridad social, específicamente en el impacto que tiene en la pensión de sobrevivientes.

Por ello resulta necesaria la intervención del legislador para desarrollar el asunto e indispensable que la visión del juez tenga un enfoque de género para no revictimizar a la mujer que fue violentada en sus derechos.

Si bien es cierto que hay desarrollos legislativos y judiciales que han ampliado los espectros de protección de la pensión de sobrevivientes, en ellos sigue existiendo la necesidad de incluir los enfoques de género, y con ello la preocupación puntual del tratamiento de la violencia contra la mujer.

La pensión de sobrevivientes debe dejar de ser un beneficio en favor de las viudas o madres que quedan desamparadas, para convertirse en la prestación que por solidaridad recibe una persona, más allá de su independencia económica, por el solo hecho de sufrir congoja sentimental por la pérdida de su compañero o compañera de vida. Creemos que, en estos casos, deben valorarse las implicaciones que las situaciones de violencia de género puedan tener en el establecimiento del régimen jurídico de la pensión de sobrevivientes.

Es indispensable entender que, al situarnos en el ámbito del reconocimiento del derecho a las víctimas, que deben ser el principal objeto

46 Rico, “Violencia de género”, 16.

de protección por parte del legislador, su objetivo no se va a centrar en el plano de la prevención y condena de los hechos acaecidos, sino de la mejora de la tutela y, por ende, de la atención a la situación de necesidad de la beneficiaria, lo que conlleva a una relación directa con la pensión de sobrevivientes.

Conviene precisar, que las situaciones de hecho que pueden configurar la violencia van mucho más allá de la comisión de delitos de homicidio o lesiones. El alcance de las agresiones que son calificadas como violencia de género y que, por lo tanto, van a tener impacto en la modulación del régimen jurídico de acceso a la pensión de sobrevivientes, se amplía a todas las circunstancias fácticas que pueden constituir situaciones de acoso, tortura, lesiones, delitos contra la integridad moral, entre otros.

La interpretación social del derecho con perspectiva de género que, se insiste, deben atender los jueces, exige la contextualización y la actuación conforme al principio *pro homine* y obliga a los órganos jurisdiccionales a adoptar interpretaciones jurídicas que garanticen la mayor protección de los derechos humanos, en especial los de las víctimas.

Referencias

- Alberdi, Inés y Natalia Matas. *La violencia doméstica: Informe sobre los malos tratos a mujeres en España*. Madrid: La Caixa, 2002.
- Alvear, Renata, Orlinda Rosa de Moraes y Marcelo Díaz. "Género, justicia y seguridad en Brasil y Colombia: ¿Cómo prevenir y tratar la violencia contra las mujeres?". *Instituto Igarapé*, n.º 30 (2018): 1-23.
- C. Const, Sent. C-336, abr. 16/08. M. P. Clara Inés Vargas Hernández.
- C. Const, Sent. C-336, jun. 4/14. M. P. Mauricio González Cuervo.
- C. Const, Sent. C-408, sep. 04/96. M. P. Alejandro Martínez Caballero.
- C. Const, Sent. C-896, nov. 1/06. M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra.
- C. Const, Sent. T-122, feb. 27/17. M. P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.
- C. Const, Sent. T-270, may. 23/16. M. P. María Victoria Calle.
- C. Const, Sent. T-878, nov. 18/14. M. P. Jorge Iván Palacio.
- C. N., julio 7/1991, Colombia.
- Carracosa, Dolores. "Análisis crítico de los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género: Una aproximación práctica". *Revista de derecho social* 55, (2011): 59.
- Cevilla, María José. "El derecho a la pensión de viudedad en el contexto de la violencia de género". *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo* 5, n.º 2 (2017): 305-307.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Para), 1994.

Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio sobre la seguridad social), 1952, norma mínima.

Correa Flórez, María Camila. "La violencia contra las mujeres en la legislación penal colombiana". *Revista nuevo foro penal* 14, n.º 90 (2018): 11-53.

csj, Cas. Civil, Sent. abr. 9/08. Rad. 00439. M. P. Arturo Solarte Rodríguez.

csj, Cas. Laboral, Sent. feb. 28/18, Rad. 57441. M. P. Rigoberto Echeverri Bueno.

csj, Cas. Laboral, Sent. jun. 03/20, Rad. 77327. M. P. Jorge Luis Quiroz.

csj, Cas. Laboral, Sent. jun. 05/19, Rad. 45045. M. P. Rigoberto Echeverri Bueno.

csj, Cas. Laboral, Sent. mar. 17/20, Rad. 53547. M. P. Ana María Muñoz Segura.

csj, Cas. Laboral, Sent. may. 10/05, Rad. 24445. M. P. Eduardo López Villegas.

csj, Cas. Laboral, Sent. oct. 09/1975.

D. 5 de junio de 1837.

D. 13 de octubre de 1821.

D. 1160/1989.

Federeci, Silvia. *El patriarcado del salario: Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficantes de Sueños, 2018.

Gómez, Diana Marcela y Lina Marcela Estrada. "Dificultades en las competencias jurisdiccionales en materia de violencia intrafamiliar de las comisarías de familia". *Revista CES Derecho* 8, n.º 1 (2017):139-155.

Instituto Nacional de Estadística de España. *Estadística de violencia doméstica y violencia de género: Últimos datos*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística de España, 2019. <https://twtr.to/ny5i>.

L. 12/1975.

L. 33/1973.

L. 71/ 1988.

L. 90/1946.

L. 100/1993.

L. 113/1985.

L. 248/1995.

L. 797/2003.

L. 1257/2008.

Lousada, José Fernando. "Aspectos laborales y de seguridad social de la violencia de género en la relación de pareja". *Actualidad laboral*, n.º 7 (2005): 748-763.

Lousada, José Fernando. "Aspectos laborales y de seguridad social de la violencia de género en la relación de pareja". *Revista del poder judicial*, n.º 88 (2009): 39-49.

Monereo, José Luis y Luis Ángel Triguero. *La víctima de violencia de género y su modelo de protección social*. Granada: Tirant lo Blanch, 2009.

Monereo Atienza, Cristina. "La pensión de viudedad desde la perspectiva de género: Fundamentación político-jurídica de la prestación y análisis del proceso evolutivo experimentado en las últimas décadas en la pensión de viudedad. Una necesaria reforma ante los cambios en las estructuras familiares". En *La pensión de viudedad: Una necesaria reforma ante los cambios en las estructuras familiares*, dirigido y coordinado

por María Nieves Moreno Vida, José Luis Monereo Pérez y María Teresa Díaz Aznarte, 5-17. Granada: Editorial Comares, 2013.

Muñoz Segura, Ana María. "Del vínculo a la convivencia real y efectiva: La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia sobre la pensión de sobrevivientes". En *Gaceta judicial: 130 años de historia jurisprudencial colombiana*, coordinado por Marcela Castro de Cifuentes, 219-242. Bogotá: Editorial Temis y Ediciones Uniandes, 2017.

Muñoz Segura, Ana María. *La pensión de vejez en Colombia: El recorrido entre la exclusión y la universalidad*. Bogotá: Universidad de los Andes, 2019.

Muñoz Segura, Ana María. "Los copadres, un nuevo concepto para la pensión de sobrevivencia". *Revista actualidad laboral y seguridad social*, n.º 197 (2016): 20-25.

Real Decreto Legislativo 8/2015.

Rico, Nieves. "Violencia de género: Un problema de derechos humanos". *Cepal*, n.º 16 (1996): 1-52.

Zúñiga Romero, Marjorie. "Análisis de la doctrina jurisprudencial sobre pensiones en los eventos de homicidio y suicidio". *Revista actualidad laboral y seguridad social*, n.º 207 (2018): 21-25.



CARMEN

La Guajira

Fotografía Van Dyke Brown impresa sobre papel artesanal de fique y algodón.
Intervenida con dibujo, pigmentos naturales y óleo.
100 × 70 cm, 2019.

“¿Cómo me quiero ver en mi retrato? Bella, no quiero que se pierda mi rostro.
Natural, como yo soy. Rodeada de flores que representan la alegría y la vida
que me caracteriza”.

Desafíos de una “investigadora del hogar”: pruebas metodológicas en el estudio del trabajo de cuidado*

Viviam Unás

* Para citar este capítulo: <http://dx.doi.org/10.15425/2017.392>.

Este documento recrea algunas de las reflexiones metodológicas consignadas en mi trabajo de tesis doctoral, publicada como *Hogares y en-seres: Emergencia de experiencias de ocio en ámbitos domésticos* (Bilbao: Universidad de Deusto, 2019).

Introducción: exploraciones en la intimidad

Durante años he hecho investigaciones sociológicas que han girado en torno al trabajo, el género, la vida cotidiana y la intimidad. En concreto dos investigaciones, relativamente recientes, se han ocupado de la relación entre mujeres y trabajo: por un lado, un proyecto en el que me pregunté por la vida amorosa de profesores y profesoras¹ hora cátedra² y, por otro, mi tesis doctoral, en la que exploré las experiencias de ocio y trabajo de cuidado en hogares de clase media, en los cuales se crían niños y niñas en edad escolar. En ambas investigaciones estuve personal y emocionalmente implicada. Fui una profesora hora cátedra investigando a otras profesoras hora cátedra. Soy una madre de clase media husmeando en los hogares de hombres y mujeres que, como yo, crían niños y niñas mientras intentamos gestionar un cierto bien-vivir, una suerte de bien-estar y sobrevivir a las tareas domésticas. Sigo a personas que se me parecen y lo hago en las zonas más ordinarias y más naturalizadas del mundo del trabajo: en las rutinas domésticas y en la labor cotidiana de cuidarnos.

Estos trabajos de investigación han supuesto un nudo de desafíos metodológicos que, con frecuencia, destejo en silencio para luego exponerlos en una retórica que no les hace justicia. Una retórica que minimiza lo sustantivo y se concentra en la exposición, más o menos aséptica, de técnicas de investigación y de concluyentes apuntes de reflexividad. Reconozco que he aprendido, en buena medida de las versiones más clásicas de la sociología, a refinar técnicas para justificar, desde cierta racionalidad

- 1 Advierto que si bien intentaré emplear un lenguaje incluyente de género, me permitiré ciertas licencias cuando, por razones de estilo y simplificación de las frases, convenga acudir a la conjugación en masculino o femenino. Espero contar para ello con la complicitad de los y las lectoras o, por lo menos, con su indulgencia.
- 2 Viviam Unás, *Vida, trabajo y amor: Profesores en contextos inciertos* (Cali: Universidad Icesi, 2015).

cientificista, las metodologías que he puesto en práctica y a convertir el método en un camino, pero, sobre todo, en un medio para legitimar mis decisiones.

Estudio, como dije, temas y ámbitos de la vida social y del mundo del trabajo tradicionalmente signados como femeninos y “blandos” y, probablemente por ello, he aprendido a blindar mis investigaciones con el discurso que el canon metodológico nos propone. En este sentido he sido, si se quiere, poco osada. En ocasiones lo somos las mujeres en la academia, más si estudiamos a otras mujeres y sus casas y, más aún, si estas mujeres y casas se parecen a las nuestras. De ahí que este capítulo tenga como propósito abordar lo no dicho, la dimensión silenciada de mi trabajo como investigadora que, estoy segura, se conecta con la experiencia de silenciamiento de muchas otras. Aspiro a describir, pues, algunas de las dificultades que he enfrentado estudiando las casas y el trabajo que en las casas realizan otras mujeres y las alternativas que he encontrado para embestir estas dificultades, sin perder de vista las preguntas que me animan y el deber de atenderlas con responsabilidad.

Como he mencionado antes, en este texto haré referencia principalmente a la experiencia de investigación que tuve durante mi proyecto de tesis doctoral³. En esta me propuse penetrar en la intimidad de un grupo de veintiséis hogares de clase media, de la ciudad de Cali, en los cuales se crían niños y niñas en edad preescolar y escolar. Partí del principio de que estos hogares podían ser entendidos como una suerte de “ensamblajes”⁴ entre humanos y objetos, entre personas y sus cosas. Me interesaba entonces examinar el devenir cotidiano de estos hogares, la sexualización de sus rutinas, las sutiles subversiones al orden y trabajo diario que en ellos se presentan y el pequeño mundo de economías y labores que formamos cuando compartimos techo, alimentos e intimidad con otros. Con este fin acudí a diversas técnicas de captura de información, algunas de ellas muy plétóricas y otras con resultados anodinos: entrevistas en profundidad, visitas etnográficas y cartografías culturales de las viviendas, reconstrucciones de presupuestos mensuales y entrevistas estructuradas sobre ideologías hogareñas. Por último, obtuve un conjunto de datos que me permitió configurar algunos tipos ideales, reconstruir las rutinas y divisiones sexuales que soportan el trabajo de cuidado y ocio en los hogares y aproximarme a una cierta lectura cultural de las clases medias caleñas.

3 Vale la pena aclarar que, si bien haré énfasis en el proyecto de investigación referenciado, lo cierto es que también aludiré a trabajos previos en los cuales fenómenos aquí descritos —como participación del investigador o de la investigadora en la muestra seleccionada, prevalencia de métodos cualitativos, etnografías de la vida privada— también se produjeron.

4 Es esta una clara alusión a Latour y a su obra “Reensamblar lo social”, en la que se nos sugiere considerar la sociología la ciencia capaz de articular los elementos dispares, humanos y artefactuales, de los que se teje eso que reconocemos como “lo social”. Véase Bruno Latour, “Reensamblar lo social: Una introducción a la teoría del actor-red”, *Revista CTS* 4, n.º 11 (2008): 189-192.

Resultaron inspiraciones metodológicas significativas en esta investigación los trabajos de Lloyd, O'Brien y Riot⁵, quienes examinaron la experiencia de dieciocho madres con niños y niñas menores de cinco años. Las autoras realizaron densas entrevistas con estas mujeres y conquistaron un nivel de intimidad que les permitió acceder a información sobre la cotidianidad que con frecuencia naturalizamos u olvidamos. El trabajo de Stalp⁶, por su parte, se pregunta también por la negociación en torno a los tiempos para el ocio y el trabajo de cuidado de setenta mujeres estadounidenses que se dedican a la práctica del acolchado⁷. Su propuesta metodológica es inspiradora en tanto Stalp logra, mediante el seguimiento cualitativo a una práctica en apariencia anodina, develar la complejidad de las relaciones entre varones y mujeres en el ámbito doméstico, las estrategias de negociación del poder que las parejas practican y el modo en que las distinciones entre feminidad y masculinidad se cristalizan en prácticas de ocio y de trabajo.

En el contexto latinoamericano, Winocur⁸ penetró en el mundo de la casa entrevistando a los miembros de veinte familias mexicanas, lo que le permitió explorar las experiencias de "domesticación" de ciertas tecnologías y contrastar las versiones generacionales que mayores y jóvenes tienen sobre la casa como lugar de descanso y de trabajo. En esta misma vía, resultaron útiles metodológicamente las distintas investigaciones que sobre la denominada *bedroom culture* se han realizado en Europa y los Estados Unidos, en especial aquellos trabajos —como los compilados por Livingstone y Bovill⁹ y los estudios de Van Rompaey y Roe¹⁰— que intentan explorar, por medio de etnografías de hogares, seguimientos a itinerarios domésticos y entrevistas desestructuradas, la centralidad que el dormitorio ha ganado como lugar de consumo, entretenimiento y despliegue de la identidad juvenil.

Por último, una reciente investigación de orden cualitativo constituye un referente para atisbar nuevos caminos metodológicos para la investigación, y de paso iluminar las limitaciones de mi estudio: Larson, Guillman

- 5 Kathy Lloyd, Wendy O'Brien y Caroline Riot, "Understanding Women's 'incremental' Leisure Repertoires in the Family Leisure Space", *World Leisure Journal* 61, (2018): 17-29, <https://doi.org/10.1080/16078055.2018.1523805>.
- 6 Marybeth Stalp, "Negotiating Time and Space for Serious Leisure: Quilting in the Modern U.S. Home", *Journal of Leisure Research* 38, (2006): 104-132, <https://doi.org/10.1080/00222216.2006.11950071>.
- 7 *Acolchar* supone poner material blando sobre una superficie. Esta técnica se emplea, por lo general, en actividades de costura.
- 8 Rosalía Winocur, "The Place of Intimacy in the Young's Sociability Practices", *Matrizes* 5, n.º 1 (2011): 179-193.
- 9 Sonia Livingstone y Moira Bovill, *Children and Their Changing Media Environment: A European Comparative Study* (Londres: Routledge, 2013).
- 10 Veerle van Rompaey y Keith Roe, "The Home as a Multimedia Environment: Families' Conception of Space and the Introduction of Information and Communication Technologies in the Home", *Communication* 26, n.º 4 (2001): 351, <https://doi.org/10.1515/comm.2001.26.4.351>.

y Richards¹¹ emplearon buscapersonas para seguir las experiencias en casa de padres, madres y adolescentes en cincuenta y cinco familias estadounidenses y europeas. Los resultados nos presentan el entramado de emociones y diferencias generacionales y de género que se tejen en la desigual distribución del ocio y el trabajo en el espacio doméstico.

En lo que respecta a los principios que animaron el diseño de instrumentos de investigación, es preciso mencionar a tres científicos sociales y sus obras. Ninguno de ellos puede clasificarse como metodólogo pero los tres se han ocupado de indagar en un objeto tan raro y próximo como la casa. Sus investigaciones sobre ámbitos domésticos exhiben creatividad metodológica y revelan también las dificultades de allanar la intimidad. Me refiero a Jean Claude Kaufmann, Arlie Russell Hochschild y Luce Giard. Si bien se trata de autores reconocidos, ninguno de ellos es icónico o ineludible en el canon de la sociología. No obstante, los tres representan una cierta disidencia calificada, una subversión legítima a la ortodoxia disciplinar, una suerte de inspiración y respaldo para quienes nos ocupamos de asuntos como estos.

Kaufmann, por su parte, ha explorado en diversos trabajos¹² rutas metodológicas para el estudio de la vida afectiva, en especial de la vida amorosa y sexual de individuos de capas medias francesas. Sus investigaciones pueden enmarcarse en lo que denominaríamos microsociología, y suelen atender a escalas capilares, prácticas fugaces y experiencias triviales de la vida doméstica. En particular un trabajo suyo, "La ropa sucia"¹³, resultó provocador metodológicamente. En esta investigación Kaufmann propone seguir las rutas y decisiones que se tramitan en el hogar para el lavado y cuidado de la ropa como una vía para penetrar en las interacciones sociales y reconocer las dimensiones simbólicas subyacentes a las decisiones de pareja. Las preguntas por la ropa sucia me animaron a indagar en los hogares por el tratamiento de las basuras y la distribución del trabajo que estas demandan.

En otro sentido, debo hacer referencia a Giard y con él a la "ciencia de lo singular" de Michel de Certeau. De Certeau constituye una influencia epistémica y teórica intrínseca a este proceso de investigación. En el plano metodológico, De Certeau, en especial el de *La invención de lo cotidiano*¹⁴,

11 Reed W. Larson, Sally A. Guillman y Maryse H. Richards, "Divergent Experiences of Family Leisure: Fathers, Mothers, and Young Adolescents", *Journal of Leisure Research* 29, n.º 1 (2017): 78-97, <https://doi.org/10.1080/00222216.1997.11949784>.

12 Jean-Claude Kaufmann y Ulrich Beck, *Hijos de la libertad* (Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica, 1999), 211-246; Jean-Claude Kaufmann, *Irritaciones: Las pequeñas guerras de la pareja* (Barcelona: Gedisa, 2009); Jean Claude Kaufmann, *La mañana siguiente: Cómo nace una historia de amor* (Barcelona: Gedisa, 2003).

13 En Kaufmann y Beck, *Hijos de la libertad*, 211-246.

14 Michel de Certeau, *La invención de lo cotidiano* (Ciudad de México: Universidad Iberoamericana, 1999).

ha reforzado la importancia de sostener la mirada sobre el gesto efímero y fútil de la vida cotidiana, que no solo supone un complemento al dato generalizante sino que devela sus fisuras: los modos en que la inventiva social se opone al poder y las tácticas mediante las cuales, incluso en condiciones de sujeción de clase o de género, por ejemplo, las personas se las arreglan para ser creativas y hacer jugar a su favor los obstáculos que regulan sus condiciones materiales de existencia. De esta forma, De Certeau abre una puerta, que es tanto política como metodológica, para los estudios de clase y, en particular, para los estudios sobre la “cultura” de las clases subalternas y sus modos de “arreglárselas”. Desde su perspectiva, este estudio cultural se hace más fecundo cuando se enfoca en los estilos de hacer, las formas de resolver, los modos cotidianos de arreglárselas.

En esta vía, es sin duda el trabajo de Luce Giard¹⁵ el que mejor consolida, en un repertorio metodológico concreto, las apuestas de esta ciencia de lo singular. En su trabajo *Hacer de comer*, Giard¹⁶ se pregunta por la forma en que un grupo de mujeres francesas, de diversas procedencias socioeconómicas, resuelven el problema de nutrir y alimentar diariamente a su familia. Para ello Giard explora el modo en que estas mujeres lidian —en lo que él reconoce como un *arte*, una manifestación de la *imaginación interior*— con sometimientos que regulan la vida ordinaria de la gente: la falta de dinero, la fuerza de la costumbre, los avatares del trabajo, la escasez de tiempo, las modas nutricionales, la imposición de fechas especiales. Echando mano de diversas fuentes, con especial énfasis en entrevistas y conversaciones con estas mujeres, Giard consigue indagar no solo en la práctica sino en lo que la constriñe y que, a su vez, la modela en tanto agencia. Ello le permite efectuar un análisis que conecta diversas escalas de lo social: el ejercicio de saber elegir la fruta de la temporada con los vaivenes de la economía nacional; las tentativas para diversificar la cocina con los malestares que se experimentan ante los roles de género tradicionales; la vida personal con determinantes de orden estructural. A este trabajo debo la atención que procuré tener por captar y relacionar ciertos datos objetivos de la vida social de los y las participantes de la investigación: su economía, sus condiciones de trabajo y tiempo, su edad y profesión y, sobre todo, su ubicación en la estratificación de clase y el modo en que esta podía conectarse con el acto de lavar los platos de inmediato o dejarlo para después.

Por último, otro importante referente en términos metodológicos es el trabajo de la socióloga feminista Arlie Russell Hochschild. De manera específica me refiero al conjunto de artículos que componen su libro la

15 Luce Giard, *Hacer de comer: Segunda parte*, 2.^a ed. (Ciudad de México: Universidad Iberoamericana, 1999), 151-265.

16 *Ibid.*

*Mercantilización de la vida íntima: Apuntes de la casa y el trabajo*¹⁷ y la investigación *Appendix of Strangers in Their Own Land*¹⁸, obras en las que Hochschild, con un enfoque claramente cualitativo, introduce las voces de sujetos singulares que amplían, refuerzan y, sobre todo, fijan en experiencias concretas algunas de las interpretaciones que a modo de ensayo propone la autora. Hochschild comparte con Sennett una notable habilidad interpretativa del dato cualitativo que ha sido con frecuencia atribuida a su condición de “ensayistas”. No obstante, es posible leer en ambos autores cómo este tono narrativo, que media entre el ensayo y en ocasiones la crónica, es fruto de un cuidadoso ejercicio metodológico que permite respetar y atender a la singularidad del relato biográfico.

Dejar hablar a los sujetos y construir instrumentos de captura de la información que favorezcan el tono conversacional son principios que, aprendidos de Hochschild —aunque también identificados en Kauffman y De Certeau— atravesaron el diseño y la ejecución de los instrumentos que modelaron mi trabajo de tesis. En el caso de Hochschild, este tono conversacional parece anclado a lo que la autora denomina una metodología de “exploratory hypothesis-generating research”¹⁹. En esta, en lugar de diseñar marcos teóricos e hipótesis previas al trabajo de campo, la autora propone aproximarse a los individuos con curiosidad, y conversar con ellos sobre el “algo” que nos interesa: un tema, una práctica, una experiencia. Estas conversaciones sin libreto arrojan datos empíricos pero, sobre todo, se convierten en un laboratorio de generación de hipótesis y posibles preguntas problema.

Así pues, Hochschild, Kauffman y De Certeau han sido claves para definir y afrontar las pruebas metodológicas que me propongo describir a continuación. Nótese que he denominado “pruebas” a los desafíos que los objetos de estudio que elegimos nos ponen en frente. La idea de prueba evoca no solo un obstáculo o una dificultad sino, sobre todo, una suerte de reto, una controversia, un problema que sabemos tiene solución. Un problema con esperanza.

En esta vía sugiero que el ejercicio de investigar el trabajo de cuidado en el contexto de los hogares supone una serie de problemas, *pruebas*, con formas múltiples de resolución. En este caso me concentraré en tres de ellas: la primera prueba aludirá al desafío técnico que supone penetrar en ámbitos privados, privilegiadamente de mujeres²⁰, con el objeto de reconstruir el modo en que la vida cotidiana, el trabajo de cuidado y el

17 Arlie Russell Hochschild, *La mercantilización de la vida íntima: Apuntes de la casa y el trabajo* (Buenos Aires: Katz Editores, 2008).

18 Arlie Russell Hochschild, *Appendix of Strangers in Their Own Land* (Nueva York: New Press, 2016), 1-351.

19 *Ibid.*, 1-351.

20 En veintidós de los veintiséis hogares estudiados las informantes principales fueron mujeres.

ocio se despliega en casa; la segunda prueba se deriva del reto de estudiar asuntos en los que investigadores o investigadoras se encuentran directamente implicados y la tercera prueba se ocupa del efecto y el sentido que los instrumentos que aplicamos tienen en las personas a las que investigamos. De fondo, la primera prueba compromete un problema privilegiadamente técnico: cómo penetrar la intimidad; la segunda se orienta a la pregunta nunca agotada sobre la objetividad y la última evoca un tema más trascendente: para qué invitar a mujeres singulares a que "revuelquen el avispero" normalizado de su vida privada. Esto es, cuál es el sentido ético, no cognitivo, de atisbar formas de trabajo que pueden haber permanecido invisibles ante los ojos de sus propias agentes. Para qué señalar lo que no se ve y, peor, lo que una vez visto resulta difícil de ignorar.

Primera prueba: el desafío técnico, investigar el hogar sin jugar a ser una planta

Una de las fases metodológicas centrales de mi trabajo de tesis consistía en observar los hogares estudiados. Buscaba en estas observaciones reconocer aspectos disímiles: identificar rutinas de trabajo doméstico y explorar el decorado del hogar, examinar las inversiones tecnológicas y distinguir la sexualización de los espacios de la casa, identificar el papel de los agentes artefactuales en el ocio hogareño y leer las relaciones de poder que se ponen en juego en la negociación del trabajo de cuidado. Aspiraba a hacer muchas cosas que nombraba preliminarmente como observaciones etnográficas de los hogares. Investigaba en ese entonces con un brillante grupo de estudiantes de pregrado de Sociología, quienes me apoyaban en el trabajo de campo. En ocasiones eran ellos quienes tenían la tarea de hacer las primeras observaciones, por lo que solíamos distribuir direcciones, casas y horarios en reuniones interminables y fatigosas que constituyen la trasescena no contada de toda investigación. En un desliz semántico inevitable, que seguramente no hubiera ocurrido si nuestro objeto de estudio hubiese sido una plaza pública o un hospital, terminábamos llamando "visitas" a estas observaciones. "Voy de visita a la casa de Noemí" o "te toca ir de visita donde Irene", eran frases que con frecuencia circulaban entre nosotros. Pronto dejamos de llamar observaciones a nuestro trabajo de campo. Supongo que la idea de "visita" atendía a nuestra experiencia de investigación de un modo más pleno. A la larga éramos recibidos por familias que nos esperaban. Nosotros, en efecto, hacíamos *visita*.

"Hacer visita", como se denomina a la práctica de visitar el hogar de otros, constituye un ejercicio en el que se manifiestan los protocolos de la familiaridad, la intimidad y la "buena educación". Cuando era pequeña, y me llevaban a "hacer visita" sabía que ello suponía una cierta contención de mi curiosidad, apetito e impulso emocional. Al mismo tiempo, sabía que

habría una cierta relajación que se ganaba con las horas y que al cabo de un tiempo los adultos se olvidarían de mí, tomarían confianza y la casa ajena sería progresivamente mía. Esta experiencia personal, pero vivida de forma colectiva, fue entonces replicada en el ejercicio de observación etnográfica que se realizó con una muestra de diez de los hogares estudiados. Fue una “visita” y como visitantes nos comportamos. Conocíamos de antemano a nuestros anfitriones y la estadía en sus hogares —en ocasiones de solo cuatro horas y en otras de diez, divididas en dos o tres sesiones más extensas— mediaba entre la familiaridad y el extrañamiento. Debíamos ser educados y fisgones, discretos y entremetidos. Debíamos aceptar lo que nos ofrecieran de comer o beber y al mismo tiempo procurar incomodar lo menos posible. Debíamos observar con voracidad y sin aspavientos.

Al inicio nos propusimos asistir a estos hogares con una carpeta llena de formatos que teníamos que diligenciar lo más silenciosamente posible. Contábamos el número de pantallas en casa y de paso repasábamos si había afiches religiosos o fotos familiares. Examinábamos qué tan ordenada resultaba la vivienda y el estado de salud de los muebles. En reflexiones posteriores descubrimos que nuestros primeros intentos por penetrar en los hogares fueron por la vía de un performance tecnócrata: con nuestras carpetas y lapiceros parecíamos diligenciadores de encuestas o verificadores de subsidios del Estado.

Estos primeros intentos nos llevaron a considerar alternativas para dotar de calidez nuestro trabajo de etnógrafos, sin perder cierta distancia. Algunos referentes metodológicos fueron claves para concebir procedimientos e instrumentos de captura de información en ambientes domésticos. Una importante inspiración provino de Jirón²¹ y y del modo en que esta investigadora abordó un problema que puede a simple vista parecer muy distinto al que me ocupa. Me refiero a su trabajo *Transformándome en la sombra*, en el que Jirón, ante la pregunta por la experiencia de movilidad de distintos habitantes urbanos de la ciudad de Santiago de Chile, se propone acompañarlos en sus recorridos e itinerarios cotidianos. En el contexto de la investigación, Jirón se ve obligada a adentrarse en los espacios domésticos de estas personas: las acompaña desde la primera hora de la mañana, desayuna con ellas, las observa en las faenas mañaneras y en los afanes del día a día.

Tal y como sucede en mi caso, la autora se debatía entre la tentación objetivista y las consecuencias irremediables de establecer proximidad con los sujetos de estudio: entre mantener la distancia y ayudar a paliar las angustias echando una mano con los niños o con el desayuno. Más que ofrecer pistas metodológicas concretas el trabajo de Jirón me fue útil como una suerte de espejo. Como ella, nosotros asistíamos a las primeras

21 Paola Jirón, *Transformándome en la sombra*, 10.^a ed. (Santiago de Chile: Bifurcaciones, 2012), 36-53.

observaciones de los hogares con la intención firme de hacernos invisibles. “Supongan que soy una lámpara”, anunció una de mis estudiantes en su primera observación etnográfica. Por supuesto, no es fácil parecer una lámpara, una planta o un mueble en un pequeño apartamento por el que corretea un niño. Tampoco era fácil hacerlo con una carpeta llena de formatos e instrumentos que, claramente, están valorando tu estilo de vida. Pero, además, nuestra presencia desafiaba los límites de lo que reconocemos como hospitalidad y que se refiere usualmente al modo en que tratamos a los otros en nuestras casas.

Con frecuencia las personas no solo advertían nuestra presencia, sino que se veían obligadas a atendernos, a servirnos café, agua, galletas, a prestarnos el baño o a pedirnos que nos paráramos para barrer y sacudir. En principio, sin proponérselo, y luego como una decisión premeditada, empezamos a participar con cautela de la vida hogareña. Como Jirón²² —y también como sugiere Czarniawska²³ en sus reflexiones sobre la etnografía contemporánea: móvil, cotidiana, en captura constante de la fugacidad— descubrimos que esta participación no solo era inevitable, sino que constituía un dispositivo para la relajación del protocolo de visita. Al ayudar a servir el almuerzo penetrábamos en las entrañas de la cocina, conocíamos las despensas, abríamos la nevera. Al jugar con los niños y niñas era más fácil que los adultos olvidaran nuestra presencia. Al recoger un lego desperdigado nos descubríamos con licencia para pasar un rato en el cuarto de los padres. Nuestra presencia fue vista entonces con mayor simpatía y, mientras renunciábamos a la idea de obtener una versión “objetiva” de la vida hogareña, conquistábamos un cierto punto de vista privilegiado para examinar la vida en casa: un atisbo de visitantes²⁴.

Las coincidencias que encuentro entre mi investigación y el trabajo de Jirón conducen a pensar que el trabajo etnográfico, en escenarios privados de la vida social —en particular en aquellos regulados por normas tácitas e intuitivas, que solo pueden ser subvertidas por la confianza—, requiere, por parte de los y las investigadoras, poner en práctica el tacto que se despliega cuando “hacemos visita”: un saber correr el límite, un entremetimiento consentido, una participación progresiva y solidaria que abre la puerta de los lugares sellados. Varios ejemplos podrían ilustrar esta idea.

Las observaciones etnográficas se hicieron en diez de las veintiséis casas estudiadas. En todas ellas vivían mujeres profesionales que trabajaban fuera del hogar y que, sin embargo, tenían sobre sus hombros la mayor

22 *Ibid.*

23 Barbara Czarniawska, *Shadowing and Other Techniques for Doing Fieldwork in Modern Societies* (Copenhague: Copenhagen Business School Press, 2007), 5-133.

24 Al respecto, un estudiante, que participó en el ejercicio de investigación, sugiere reconocernos más como “huéspedes” que como visitantes. En su opinión nuestra estada en estas casas, regular y permanente, aunque por poco tiempo, superó el carácter transitorio de la visita.

parte del trabajo doméstico (calculamos que en promedio dedicaban tres horas diarias más a actividades de cuidado que los varones de la casa). En estas casas, además, había niños y niñas en edad preescolar y escolar y, si bien en todas había formas de empleo doméstico, solo en dos de ellas las trabajadoras domésticas tenían contratos de tiempo completo. Estábamos, pues, ante hogares con una carga amplia de trabajo de cuidado que recaía sobre mujeres con, también, grandes cargas laborales fuera de casa. No obstante, al inicio de la investigación estos hogares lucían impecables. Notamos, eso sí, que a medida que nuestras visitas se extendían iban relajándose las pautas de aseo y orden. Hacia el final advertíamos que nadie había recogido el desorden de los niños y que los platos del desayuno seguían en el lavaplatos. Solía ocurrir que estas mujeres nos recibían con disculpas por el caos del hogar, pero también sucedía que se quejaban del poco compromiso de los varones y de los niños y niñas con el trabajo doméstico y pasaba, asimismo, que tras estas quejas anunciaban sus propias resistencias ante la imagen de la ama de casa perfecta, a la que no se parecían y que, con mayor o menor pudor, habían renunciado a alcanzar.

Esta mayor intimidad nos permitió tener acceso a una zona no prevista en la que el trabajo de cuidado se desarrolla. Durante nuestras visitas descubrimos un hecho que hoy se nos hace evidente, pero que entonces recibimos como una revelación: estas mujeres desarrollaban un trabajo doméstico y de cuidado que podíamos reconocer como intelectual y de gestión. Es decir, muchas de ellas no ejecutaban las tareas pero sí las organizaban, encomendaban, planeaban y evaluaban. Eran ellas las que hacían las listas del mercado, verificaban que los niños y niñas se alimentaran, pedían citas médicas, comprobaban la realización de tareas y actividades. Este trabajo, indelegable, penetraba todas las esferas y momentos de su vida y debía llevarse a cabo diariamente, en los tiempos del café y del descanso, a través de repertorios tecnológicos. Fue entonces cuando descubrimos el importante papel que las conversaciones de WhatsApp, que se sostenían fuera de casa, desempeñaban para el cumplimiento de la doble jornada. La intimidad ganada con estas mujeres nos permitió acceder al registro de sus conversaciones y fue gracias a estas que pudimos reconstruir una dimensión del trabajo de cuidado con frecuencia ignorada en los registros más cuantitativos sobre el tema.

Segunda prueba: el desafío reflexivo, cuando investigas a tu vecina posicional

Un segundo conjunto de consideraciones metodológicas atañe a la reflexividad sobre una zona menos reglada, una zona gris: la relación que los y las investigadoras sostenemos con los sujetos y objetos de estudio. En este caso esta zona gris —en la que convergen preocupaciones éticas y dilemas

metodológicos— se ve atravesada por mi posición singular en el espacio social y las relaciones que de esta posición se derivan. Esto es, por el lugar que ocupo en las coordenadas de clase y de distribución de capitales y mis relaciones de proximidad, *vecinales*, con las personas que ocupan lugares similares al mío. Dicho de un modo más directo y más simple: vivo en un hogar de clase media en el que se cría, en el que crío, a un niño en edad preescolar. Me encuentro próxima en el espacio social a Noemí, Ofelia y Paz²⁵, por nombrar solo a algunas de las mujeres que entrevisté. Sus malestares son también los míos, sus deudas se parecen a las nuestras y lo que me diferencia de ellas es tan sutil como definitivo: un cierto proyecto de familia, la presentación de mis prácticas cotidianas, los estilos domésticos, la imagen caleidoscópica de mi hogar, a la que he reconocido, en esta investigación, como cultura.

Durante años me he topado con avatares similares a los que esta tesis me enfrenta: investigué culturas juveniles cuando todavía era una chica joven; investigué docentes de tiempo flexible cuando yo también lo era; me han inquietado las inclasificables clases medias a las que mal que bien no he dejado de pertenecer. He dedicado buena parte de mis energías a comprender cómo constituimos una suerte de individualidad y agencia en medio de la determinación estructural, la incertidumbre, la abundancia: cómo resistimos, cómo sobrellevamos obstáculos estructurales e, incluso en las dimensiones en apariencia más irrelevantes de la vida, cómo reinventamos el mundo y actuamos con creatividad.

Como he mencionado antes, en una investigación anterior —enmarcada en lo que reconocemos como sociología del trabajo— examiné los proyectos académicos y amorosos de docentes universitarios, y pude tener algunas aproximaciones al ejercicio de atajar sociológicamente la privacidad de las personas. De esta investigación se originó la inquietud por atender la vida en casa y, en este contexto, explorar un ámbito que parece representar la contracara al mundo del trabajo: el ocio. Se trata esta de una obsesión académica y, si se me permite, científica.

Sin embargo, debo reconocerlo, mis preocupaciones académicas y mi vida personal se entrecruzan y enredan. Los límites entre una y otra suelen ser más artificiales que realistas. Escribí mi tesis doctoral en casa, gracias a una licencia que me otorgó la Universidad en la que trabajo, mientras mi hijo lidiaba con el reto de garabatear su nombre en una hoja. Dispuse un escritorio para él al lado del mío. Invertimos más en su escritorio que en todos los juguetes que dormitan en su cuarto. No puedo evitar pensar que este gesto económico habla del tipo de cultura hogareña a la que pertenecemos, de nuestras aspiraciones de clase media, del niño que quiero tener más que del niño que en efecto tengo. Y este inevitable

25 Los nombres fueron modificados para proteger la identidad de las personas estudiadas.

“ir y venir” —como denomina Guillermina Ruiz²⁶ a la oscilación que en investigación hacemos entre “las marcas de la cultura en que fue socializado [el investigador] y aquella a la que pertenecen sus informantes”²⁷— de mi vida a la tesis doctoral, cuando durante ese tiempo mucho de lo que llamaba “vida” era mi tesis doctoral (y mi tesis doctoral era, también, sobre mi propia vida), está en el centro, en el corazón mismo, de mis preocupaciones metodológicas.

Se trata en todo caso de una preocupación compartida. Diversos investigadores e investigadoras se han preguntado cómo abordar el punto de vista del investigador y su propia participación en los objetos de estudio que lo convocan. En un lúcido ensayo denominado *Crisis de la sociología occidental*, Gouldner²⁸ relaciona la estructura psíquica y la personalidad de algunos sociólogos famosos con la sociología que hacen. Así, Parsons es un burgués acomodado que hace una sociología funcionalista y legitimadora del estado de cosas; Goffman se presenta como un sociólogo un tanto superfluo, obsesionado con el carisma y despreocupado por las condiciones materiales de su tiempo; Garfinkiel tiene rasgos sádicos que harán de la etnometodología una sociología rebelde.

En lo que alude al campo metodológico, Bourdieu se presenta como un referente obligado para considerar las responsabilidades del investigador respecto a su rol y relación con el objeto de estudio: “cuando se aborda una práctica cultural cualquiera, [hay que] interrogarse a sí mismo como practicante de esa práctica”²⁹. Así mismo, Bourdieu nos sugiere repetidamente acudir al “autosocioanálisis”, procedimiento que, lejos de suponer una renuncia a la objetividad, le permite al investigador ubicarse en el espacio social y, desde ahí —desde su clase social, su historia, sus ideologías— reconocer los límites y posibilidades de su punto de vista: esto es, “objetivar la relación subjetiva”³⁰ que se tiene con el objeto de investigación.

En esta misma vía, Bourdieu y Wacquant³¹ contemplan la objetivación como un dispositivo clave para la reflexividad, en tanto habilidad que permite a quien investiga ubicar su papel en la representación que hace de los actores investigados. En sus palabras, se trata de “descubrir las pulsiones sociales y personales con que el analista inviste su trabajo

26 Guillermina Ruiz, *El psicoanálisis y el saber acerca de la subjetividad*, 46.^a ed. (Guadalajara: Espiral, 2009), 37-58.

27 Ruiz, *El psicoanálisis y el saber*, 42.

28 Alvin W. Gouldner, *La crisis de la sociología occidental*, 2.^a ed. (Buenos Aires: Amorrortu Editores, 2001), 476.

29 Pierre Bourdieu, *Creencia artística y bienes simbólicos I* (Buenos Aires: Aurelia-Rivera Grupo Editorial, 2003), 1-276.

30 Pierre Bourdieu, “L’objectivation participante”, *Actes de la recherche en sciences sociales* 150, (2003): 43-58.

31 Pierre Bourdieu y Loïc Wacquant, *Una invitación a la sociología reflexiva* (Buenos Aires: Siglo XXI Editores, 2005).

de investigación"³². No hay que olvidar que Bourdieu estudió el campo académico³³ haciendo visible su propia trayectoria como docente de provincia en la academia francesa, y Wacquant³⁴ se sumergió tres años en un gimnasio de entrenamiento de boxeo, y se hizo boxeador, mientras relataba su experiencia corporal y la experiencia de marginalidad de otros boxeadores, en su mayoría varones afroamericanos.

Pero, en términos técnicos, ¿qué supone esta reflexividad? ¿Qué procedimientos metodológicos se nos sugieren para embestir nuestra relación política y afectiva con los objetos de estudio? ¿Y qué hacer cuando quien investiga forma parte del grupo investigado? Una primera tentación puede ser la de poner bajo control las propias opiniones y experiencias. A esta idea se aproxima la propuesta del autosocioanálisis que nos plantea Bourdieu. Se trataría, en este caso, de ganar conciencia sobre el sesgo para revelarlo y combatirlo. Una segunda alternativa, menos ortodoxa, nos invita a integrar nuestras experiencias en las investigaciones que emprendemos, ya sea a la manera directa de la autoetnografía contemporánea o mediante estrategias metodológicas que permitan sumarnos a las experiencias de los otros sujetos estudiados.

En esta última alternativa se inscribe una serie de estudios, muchos de ellos realizados por mujeres, que se ocupan de la propia experiencia como dato empírico en el contexto de algunas investigaciones cualitativas. Ana Sabrina Mora³⁵, por ejemplo, estudia, desde una perspectiva fenomenológica, el puerperio en la sociedad occidental. En su trabajo, Mora retoma su propia experiencia con el puerperio —un "baile al borde del abismo", dirá retomando a Nietzsche³⁶— y examina, siguiendo a Foucault, las emociones que desencadenaron en ella el parir, atender a un bebé recién nacido y asistir a la medicalización del parto y el amamantamiento. La autora justifica en su trabajo la centralidad de su propia experiencia y ante la inquietud por la singularización de un ejercicio que, como el de las ciencias sociales, pretende tener alcances de gran escala, plantea que todo trabajo fundado en la experiencia singular parte de "la premisa de que las experiencias son construidas socialmente y por eso son compartidas por sujetos que tienen un sistema de significaciones y representaciones sociales comunes"³⁷.

32 *Ibid.*, 67.

33 Pierre Bourdieu, *Homo academicus* 7 (Buenos Aires: Siglo XXI Editores, 2008).

34 Loïc Wacquant, *Entre las cuerdas: Cuadernos de un aprendiz de boxeador* (Buenos Aires: Siglo XXI, 2006).

35 Ana Sabrina Mora, "El cuerpo investigador; el cuerpo investigado: Una aproximación fenomenológica a la experiencia del puerperio", *Revista colombiana de antropología* 45, (2009): 11-37.

36 *Ibid.*, 31.

37 *Ibid.*, 13.

En una línea similar, Andrés García³⁸ elabora una etnografía de los cuerpos y construcciones de tres mujeres trans y travestis en la ciudad de Bogotá. Ella es una de estas tres mujeres. Su relato es, pues, tanto dato como perspectiva de análisis y, en esa medida, se nos presenta como el eje articulador de una investigación en la que la autora se aproxima a otras mujeres mientras se descubre feminista, mujer transexual y activista. Por esta misma vía, Sophie Smailes³⁹ elabora y publica una autoetnografía corporal con un título inquietante, *Negotiating and Navigating my Fat Body-Feminist Autoethnographic Encounters*, en la cual examina su experiencia corporal y la experiencia de la gordofobia a partir de, entre otros insumos, su diario de campo y las reflexiones académicas e íntimas que allí registra.

Al respecto, la antropóloga argentina Rosana Guber legitimará la alusión a la experiencia propia:

los investigadores podemos transformar episodios en apariencia anecdóticos y personales en instancias de conocimiento, aplicando a lo ocurrido el mismo tratamiento que daríamos a materiales más convencionales. Porque esta opción, lejos de proponer el uso de la legitimidad académica para “hacer gala de un espíritu narcisista”, apunta a descubrir cuánto comparte el/la investigador/a con la realidad social que estudia, y en qué medida puede contribuir a su esclarecimiento al reconocer estos elementos compartidos.⁴⁰

Desde esta perspectiva la integración del yo y de la experiencia personal en los procesos de investigación responde a un ejercicio de reflexión inevitable para las ciencias sociales: reconoce nuestra obsesiva intención por examinar qué nos une como individuos y qué nos separa y, en el fondo, entender el viejo y persistente misterio de la relación entre individuos y sociedad. En este contexto diversos géneros han promovido un ejercicio radical de integración del yo: la etnografía de sí mismo, desarrollada en detalle por Amanda Coffey⁴¹; la antropología en casa, y la autoetnografía, de gran despliegue entre indígenas latinoamericanos profesionalizados. También en el campo de la investigación en el aula y de la sistematización de experiencias educativas encontramos ejemplos de investigadores docentes que se concentran en el estudio de sus propias prácticas de enseñanza. Para el caso que me interesa, las reflexiones metodológicas más potentes provienen de lo que se reconoce como “etnografías nativas”

38 Andrés García, “Tacones, siliconas, hormonas y otras críticas al sistema género-sexo”, *Revista colombiana de antropología* 45, (2009): 119-146.

39 Sophie Smailes, *Negotiating and Navigating My Fat Body-feminist Autoethnographic Encounters*, 4.ª ed. (Barcelona: Athenea Digital, 2014), 49-61.

40 Rosana Guber, “Antropólogos nativos en la Argentina: Análisis reflexivo de un incidente de campo”, *Revista de antropología* 39, (1996): 39-81.

41 Amanda Coffey, *The Ethnographic Self: Fieldwork and the Representation of Identity* (Londres: Sage Publications, 1999), 1-157.

o "metonímicas", esto es, etnografías en las que el "igual investiga lo igual"⁴²: etnografías en las cuales una mujer perteneciente a un hogar de clase media investiga otros hogares de clase media y, siguiendo a Ramos, se compromete con una suerte de participación observante⁴³.

Se trata en este caso no solo de acudir a mi subjetividad como "medio de conocimiento"⁴⁴ sino de una apuesta probablemente más radical: la de traducir mi propia experiencia en datos. Siguiendo a Bourdieu, me propuse aplicar "al sujeto cognoscente los instrumentos de objetivación más brutalmente objetivistas que proporcionaron la antropología y la sociología"⁴⁵, al someter mi propio hogar a los instrumentos y técnicas planteadas por la investigación. Así, el equipo de estudiantes asistentes de este estudio realizó una entrevista en profundidad a un integrante de mi hogar y probamos, a manera de piloto, las visitas etnográficas y las cartografías hogareñas en mi propia casa. Emplear mi vida doméstica como objeto empírico me permitió ser más consciente de las diferencias que separan a mi hogar del de los otros, me ayudó a exhibir y poner bajo control mis sesgos y opiniones personales y, sobre todo, me sirvió para desnaturalizar asuntos de la vida cotidiana que me proponía poner en tensión teóricamente, pero que de manera muy difusa podía desnaturalizar cuando se trataba de mi propia vida.

Por ejemplo, mi propia experiencia con la maternidad había contribuido a alimentar la idea de que los niños y niñas han ganado centralidad y poder en la vida familiar contemporánea, tal y como sugieren Beck y Beck⁴⁶, Recalcati⁴⁷

42 Alcida Rita Ramos, "¿Hay lugar aún para el trabajo de campo etnográfico?", *Revista colombiana de antropología* 43, (2007): 251.

43 En la introducción a su libro *The Ethnographic Self as Resource: Writing Memory and Experience into Ethnography*, Collins y Gallinat describen una serie de trabajos en los que este "sí mismo" se incorpora a modo de recurso a la investigación etnográfica: "Collins, cuáquero británico, eligió estudiar cuáqueros británicos; Skinner era un bailarín consumado antes de comenzar su trabajo de campo sobre la salsa; Nadel-Klein emprendió sus estudios siguiendo su filia por la jardinería, Phipps interroga el aprendizaje de idiomas como exalumna de alemán y, por supuesto, los gemelos Davis han realizado investigaciones sobre gemelos por las razones más obvias. En cada caso eran conscientes de que la selección del objeto de estudio les permitiría basarse en sus propias experiencias, lo que, a su vez, enriquecería su etnografía". ("Collins chose to study British Quakers as a British Quaker; Skinner was an accomplished dancer before he commenced fieldwork on salsa; Nadel-Klein undertook her study as a fellow gardener; Phipps interrogates language learning as a former student of German, and, of course, the Davis twins have undertaken research on twins for the most obvious of reasons. In each case, they were consciously aware that their selection of field site would enable them to draw on their self-narratives, which would, in turn, enrich their ethnography"). Peter Collins y Anselma Gallinat, *The Ethnographic Self as Resource: Writing Memory and Experience into Ethnography* (Nueva York: Berghahn Books, 2010). Traducción propia.

44 Ruiz, *El psicoanálisis y el saber*, 37-58.

45 Bourdieu, "L'objectivation participante", 43-58.

46 Ulrich Beck y Elisabeth Beck, *El normal caos del amor* (Barcelona: El Roure Editorial, 1998), 1-377.

47 Massimo Recalcati, *El complejo de Telémaco: Padres e hijos tras el ocaso del progreso* (Barcelona: Anagrama, 2014); Massimo Recalcati, *El secreto del hijo* (Barcelona: Anagrama, 2020).

y Elias⁴⁸, entre otros. No obstante, al observar otros hogares identifiqué el lugar periférico que el hijo o hija ocupa en ciertos hogares y, de paso, comprobé que si Beck y Beck⁴⁹ me resultaban tan iluminadores era porque le hacían sentido a mi experiencia personal, no transferible a la de otras mujeres.

Por otra parte, este ejercicio de autoetnografía supuso una lección de humildad y una apuesta desestabilizadora para mis convicciones personales. Debí reconocer mi hogar como otro más y nuestro estilo de vida tan ordinario y singular como tantos otros. Con frecuencia me sentí incómoda o desconcertada: descubrí que somos menos gregarios de lo que pensaba (y, de hecho, descubrí que nuestras prácticas de distribución del trabajo de cuidado siguen lógicas privilegiadamente individualistas), más jerárquicos de lo que quisiera, más liberales, previsivos y menos espontáneos de lo que me imaginé. Tomé notas de todas estas reflexiones. Algunas de ellas, muy pocas, fueron integradas al documento de tesis, pues contenían claves interpretativas importantes. La mayoría todavía reposan en mis diarios personales o se han disuelto en los planes de reforma de nuestras vidas que concibo cuando me voy a la cama.

Finalmente, en el documento de tesis mi hogar se suma anónimamente a los otros hogares estudiados y, con pequeñas y calculadas excepciones, evito las referencias de orden personal. No es este tipo de intimidad la que interesa. De hecho, creo haber hecho un esfuerzo consciente por dominar mi subjetividad e incluirla en la investigación, en oposición a una ciencia social que, en sus versiones más ortodoxas, aspira a enmascarar e ignorar cómo la subjetividad domina los intereses, objetos e interpretaciones de los y las investigadoras.

En consonancia con esta idea se presentó la decisión de escribir el documento final en primera persona. Ello entra en conflicto con algunos cánones de las ciencias sociales —subvertidos con maestría por sociólogos famosos, como Richard Sennett o Edwin Sutherland— que nos sugieren emplear la tercera persona del singular, ya que favorece la impersonalidad necesaria para tomar distancia del análisis. En este punto abundan las polémicas. Christine Webb sugerirá que signar con neutralidad la tercera persona constituye una atribución engañosa y que, en contraste, el uso de la primera persona exige a los y las investigadoras hacerse responsables de sus propios juicios⁵⁰. Así mismo, Ellis, Adams y Bochner argumentan que el uso de la primera persona favorece la apertura hacia una ciencia social

48 Norbert Elias, "La civilización de los padres", en *La civilización de los padres y otros ensayos*, compilado por Vera Weiler (Bogotá: Grupo Editorial Norma, 1998), 407-450.

49 Beck y Beck, *El normal caos*, 1-377.

50 Christine Webb, "The Use of the First Person in Academic Writing: Objectivity, Language and Gatekeeping", *Journal of Advanced Nursing* 17, (1992): 747-752.

en la que se acoge la subjetividad y emocionalidad de los investigadores "en lugar de ocultar estas cuestiones o pretender que no existen"⁵¹.

Algunas guías para la escritura académica en ciencias sociales —como *Scientific English: A Guide for Scientists and Other Professionals*⁵² y *The Chicago Guide to Communicating Science*⁵³— sostienen que acudir a la primera persona permite minimizar la incertidumbre sobre el investigador, en tanto agente de la acción interpretativa, así como responsabilizarlo como productor del conocimiento y, no menos importante, permite en el proceso de escritura superar las dificultades estilísticas que impone el uso de la voz pasiva.

En mi caso, el uso de la primera persona ha sido un recurso valioso para distinguir mis apreciaciones de las personas estudiadas y diferenciar mis propias interpretaciones de los datos y las baterías teóricas que he empleado para examinarlos. En un trabajo en el que mi propia experiencia se halla comprometida, considero que escribir en primera persona permite hacer visible esta situación y, al tiempo, constituye un medio para alentar la creatividad. A modo de confesión, reconozco, además, que la escritura en primera persona me resulta más fluida y acogedora. Escribo también en primera persona para que el rigor de los procesos metodológicos pueda armonizarse con un diálogo entre humanos, en el que personas concretas producen conocimiento para ayudar a otras personas a comprenderse a sí mismas. Escribo interpelando a un alguien, a una lectora desconocida, a un lector anónimo, y escribo con la intención de que mis palabras le resulten asequibles, afables, próximas. En palabras de Larrosa: "hablar (o escribir) en primera persona no significa hablar de uno mismo, ponerse a uno mismo como tema o contenido de lo que se dice [...] hablar y escribir en nombre propio significa también hacerlo con alguien y para alguien"⁵⁴.

Tercera prueba: el desafío ético-político, la terapéutica sociológica y el problema del sentido

Y en clave de este encuentro intersubjetivo planteo un último asunto metodológico: los posibles efectos que sobre las personas estudiadas tienen los procesos metodológicos que emprendemos en ciencias sociales. No es este un asunto nuevo para la investigación cualitativa. Diversos trabajos

51 Carolyn Ellis, Tony E. Adams y Arthur P. Bochner; "Autoetnografía: Un panorama", *Astrolabio* 14, (2015): 249-273.

52 Robert A. Day y Nancy Sakaduski, *Scientific English: A Guide for Scientists and Other Professionals*, 3.^a ed. (Santa Barbara: Society for Technical Communication, 2012), 244-245.

53 Scott Montgomery, *The Chicago Guide to Communicating Science*, 2.^a ed. (Chicago: University of Chicago Press, 2017), 364.

54 Jorge Larrosa y Carlos Skliar, *Entre pedagogía y literatura* (Buenos Aires: Miño y Dávila Editores, 2005), 1-240.

han abordado qué pasa con los sujetos traducidos en objetos de estudio⁵⁵, en particular desde la perspectiva de lo que reconocemos como ilusión biográfica⁵⁶ y la manera en la que la entrevista contribuye a la construcción identitaria⁵⁷.

Debo señalar que, en mi opinión, en situaciones en las cuales los datos se refieren a la intimidad de las personas seguramente estos efectos se recrudescen. En particular me interesa el problema de la familiaridad y confianza que se produce entre entrevistados y entrevistadores y las responsabilidades que este vínculo propone. Sabemos por Bruner⁵⁸, entre otros, que al narrar su vida los agentes la ordenan y la resignifican. "Producen" su experiencia y hacen atajable, comprensible, el caos vital, sus azares e inexplicables giros. En el caso de esta investigación algunas de las entrevistadas manifestaron "entender", por fin, qué les incomodaba respecto a los pactos de distribución del trabajo de crianza, algunas de ellas hicieron confidencias muy sentidas e incluso describieron las acciones que habían tomado a partir de las reflexiones que la entrevista propició: "hablé con mi marido de lo que nosotras hablamos la otra vez, esto no puede seguir, le dije, así no, o te ocupás de las cosas o yo me voy a reventar"⁵⁹.

Como me ha ocurrido en investigaciones previas, en este caso también las personas parecían querer hablar. Y hablaron, largamente, por horas, sobre los detalles más nimios de su vida hogareña y los más profundos de sus apuestas vitales. La entrevista, en estos casos, actúa como una suerte de terapéutica, un simulacro de conversación, un encuentro calculado que falsifica la conversación desinteresada entre íntimos⁶⁰. Ambos actores de la entrevista saben de este artificio y lo aceptan con simpatía. Quien entrevista se preocupa genuinamente por lo que dice su interlocutora y la

- 55 Luis Enrique Alonso, "Sujeto y discurso: El lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa", en *Métodos y técnicas cualitativas en ciencias sociales*, coordinado por José Manuel Delgado y Juan Gutiérrez Fernández (Madrid: Siglo XXI, 1995), 225-240; Christine Bold, *Using Narrative in Research: Analyzing Narrative Data* (Thousand Oaks: Sage Publications, 2012), <https://doi.org/10.4135/9781446288160>; Ayelén Fariña, "La palabra biográfica en las ciencias sociales: Entre la *bildungsroman* y la acción colectiva". *Revista latinoamericana de metodología de las ciencias sociales* 2, n.º 1 (2012): 17-35; Martín Güelman y Pablo Borda, "Narrativas y reflexividad: Los efectos biográficos del enfoque biográfico", *Revista latinoamericana de metodología de las ciencias sociales* 4, n.º 1 (2014): 10-25, <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/38184>.
- 56 Pierre Bourdieu, *La ilusión biográfica: Razones prácticas, sobre la teoría de la acción* (Barcelona: Anagrama, 1997), 233.
- 57 Michael Bamberg, "Who Am I? Narration and Its Contribution to Self and Identity", *Theory & Psychology* 21, (2011): 3-24.
- 58 Jerome Bruner, "Life as Narrative", *Social Research* 54, (1987): 11-32.
- 59 Rosario (participante de la investigación), entrevistada por la autora, octubre del 2017.
- 60 Leonor Arfuch, *La entrevista: Una invención dialógica* (Barcelona: Paidós, 1995); Gloria Borioli, "El discreto encanto de la biografía: Algunas consideraciones teóricas en torno de los sujetos y sus narrativas", *Diálogos pedagógicos* 4, (2006): 36-45; Alexander Pereira Fernández, "Notas para jugar con la ilusión biográfica y no perderse en el intento", *Revista científica Guillermo de Ockham* 9, n.º 1 (2005): 111-124; Jorge Iván Vergara, "¿La voz de los sin voz?: Análisis crítico de la producción de testimonios en las ciencias sociales", *Aposta: Revista de ciencias sociales* 8, (2004): 7-24, <https://t.ly/y6jF>.

entrevistada recibe este interés sabiendo que es momentáneo pero valioso. Afloran entonces dolores íntimos, problemas domésticos, avatares de la vida cotidiana, secretos familiares. La entrevista termina y el acuerdo está claro entre las partes. Se trata de un acuerdo justo y transparente y, no obstante, persiste la inquietud de qué hacer ante el malestar individual que emerge y que de cierta forma "provocamos" con nuestros instrumentos y nuestros métodos.

Dada la naturaleza de este trabajo, este asunto me ha resultado muy perturbador, pues, de fondo, atañe a una pregunta fundamental: ¿para qué les sirve a estos individuos contestar un cuestionario sobre su vida íntima? Imagino entonces a una de las participantes de este estudio teniendo acceso a la investigación que sobre ella se produjo, leyendo con avidez mis interpretaciones sobre su cultura hogareña y, sobre todo, leyendo las experiencias de hogares tan cercanos y distantes del suyo.

Al respecto, Kauffman sugiere un conjunto de principios con los cuales se espera atender y superar los problemas de legitimidad a los que se enfrentan los enfoques cualitativos en el campo académico. A su juicio, más que preguntarnos por la verdad de los fenómenos que estudiamos, en trabajos como estos nuestra preocupación debería ser si los marcos teóricos a los que apelamos logran darles sentido a las experiencias de los actores e interpretarlas de un modo admisible para ellos mismos. En esta vía espero que este trabajo le sirva, en singular, pero también a otros y otras en plural, para comprender que sus malestares y padecimientos individuales son colectivamente compartidos. Que nuestras preocupaciones sobre la proliferación de pantallas en casas cada vez más chicas, que nuestro aturdimiento en medio de la vida apresurada y la ropa sin lavar, que ese secreto orgullo que surge con una casa limpia, que el desgaste creativo de la casa como lugar de experiencias significativas, que nuestras dificultades para negociar roles, trabajo, crianza y tiempo en casa no responden solo a una patología personal. Que no se trata solo de ella y de lo que está haciendo "mal". Que no es un asunto de mera agencia como nos lo sugiere en ocasiones la literatura de autoayuda. Espero, pues, que pueda esta lectora despatologizar y politizar su malestar y, tal vez, encontrar estrategias en la experiencia de otros para reinventar su propia vida.

En el fondo supongo que es esta última idea la que subyace al origen de las pruebas aquí descritas. Si ellas existen es porque estamos ante dos objetos de estudio exóticos para, en este caso, la sociología: el mundo del trabajo cuando no se nos presenta como empleo y la experiencia cotidiana de personas comunes viviendo vidas anónimas. Nótese que ha sido precisamente la tradición feminista la que ha contribuido a este giro en el que me reconozco envuelta. El feminismo, en buena medida, "descubrió" el trabajo de cuidado y sus economías, así como su potencial de liberación, y el feminismo nos ha invitado a examinar la política en la vida privada. Es la ciencia social feminista, si hay algo que podamos reconocer de esa

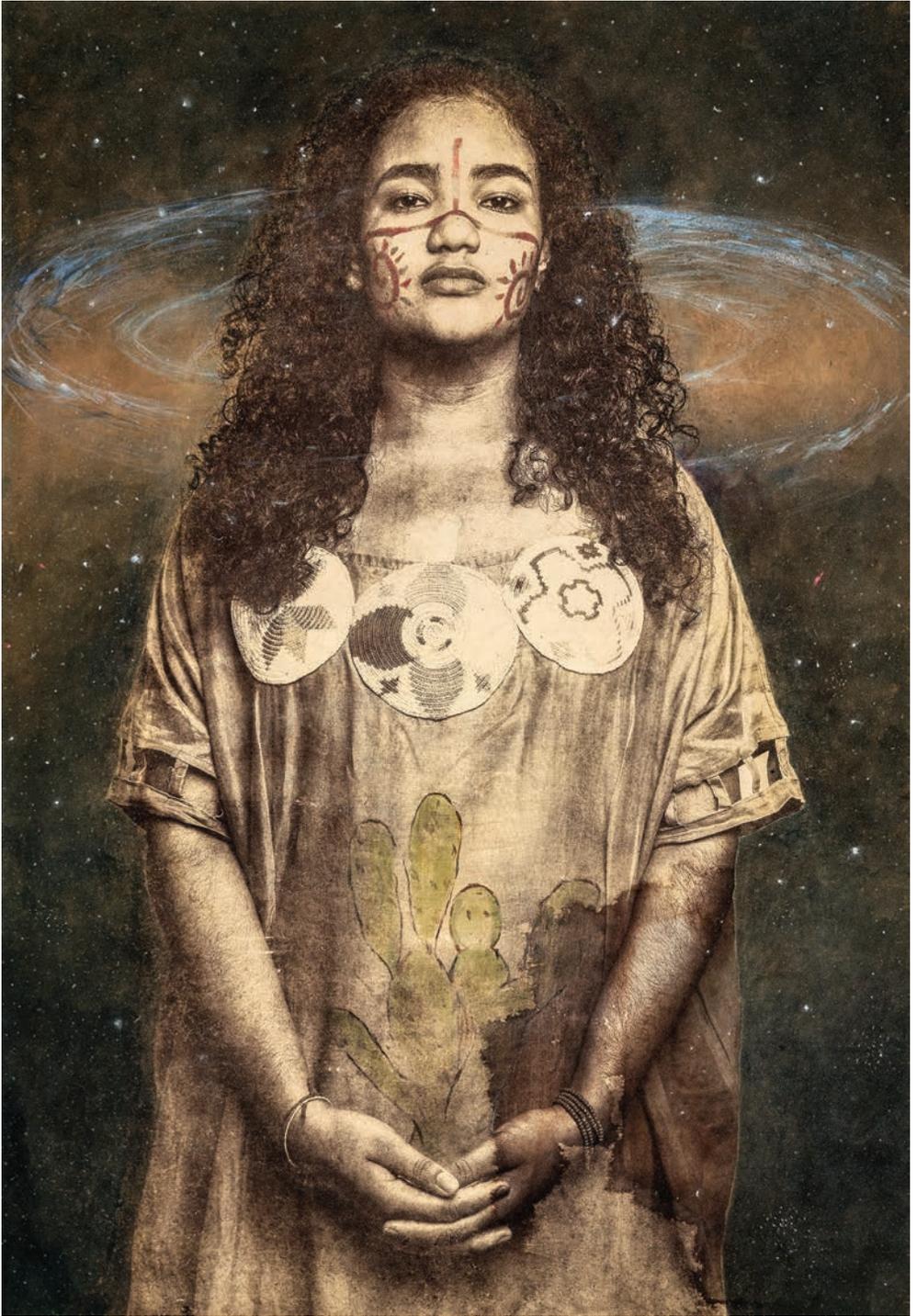
manera, la que me metió en estos problemas: todos problemas, repito, con esperanza.

Referencias

- Alonso, Luis Enrique. "Sujeto y discurso: El lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa". En *Métodos y técnicas cualitativas en ciencias sociales*, coordinado por José Manuel Delgado y Juan Gutiérrez Fernández, 225-240. Madrid: Siglo XXI, 1995.
- Arfuch, Leonor. *La entrevista: Una invención dialógica*. Barcelona: Paidós, 1995.
- Bamberg, Michael. "Who Am I? Narration and Its Contribution to Self and Identity". *Theory & Psychology* 21, (2011): 3-24.
- Beck, Ulrich y Elisabeth Beck. *El normal caos del amor*. Barcelona: El Roure Editorial, 1998.
- Bold, Christine. *Using Narrative in Research: Analyzing Narrative Data*. Thousand Oaks: Sage Publications, 2012. <https://doi.org/10.4135/9781446288160>.
- Borioli, Gloria. "El discreto encanto de la biografía: Algunas consideraciones teóricas en torno de los sujetos y sus narrativas". *Diálogos pedagógicos* 4, (2006): 36-45.
- Bourdieu, Pierre. *Creencia artística y bienes simbólicos* 1. Buenos Aires: Aurelia-Rivera Grupo Editorial, 2003.
- Bourdieu, Pierre. *Homo academicus* 7. Buenos Aires: Siglo XXI Editores, 2008.
- Bourdieu, Pierre. "L'objectivation participante". *Actes de la recherche en sciences sociales* 150, (2003): 43-58.
- Bourdieu, Pierre. *La ilusión biográfica: Razones prácticas, sobre la teoría de la acción*. Barcelona: Anagrama, 1997.
- Bourdieu, Pierre y Loïc Wacquant. *Una invitación a la sociología reflexiva*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores, 2005.
- Bruner, Jerome. "Life as Narrative". *Social Research* 54, (1987): 11-32.
- Coffey, Amanda. *The Ethnographic Self: Fieldwork and the Representation of Identity*. Londres: Sage Publications, 1999.
- Collins, Peter y Anselma Gallinat. *The Ethnographic Self as Resource: Writing Memory and Experience into Ethnography*. Nueva York: Berghahn Books, 2010.
- Czarniawska, Barbara. *Shadowing and Other Techniques for Doing Fieldwork in Modern Societies*. Copenhagen: Copenhagen Business School Press, 2007.
- Day, Robert A. y Nancy Sakaduski. *Scientific English: A Guide for Scientists and Other Professionals*. 3.ª ed. Santa Bárbara: Society for Technical Communication, 2012.
- De Certeau, Michel. *La invención de lo cotidiano*. Ciudad de México: Universidad Iberoamericana, 1999.
- De Certeau, Michel, Luce Giard y Pierre Mayo. *La invención de lo cotidiano 2: Habitar, cocinar*. 2.ª ed. Ciudad de México: Universidad Iberoamericana, 2006.
- Ellis, Carolyn, Tony E. Adams y Arthur P. Bochner. "Autoetnografía: Un panorama". *Astrolabio* 14, (2015): 249-273.

- Elias, Norbert. "La civilización de los padres". En *La civilización de los padres y otros ensayos*, compilado por Vera Weiler, 407-450. Bogotá: Grupo Editorial Norma, 1998.
- Fariña, Ayelén. "La palabra biográfica en las ciencias sociales: Entre la *bildungsroman* y la acción colectiva". *Revista latinoamericana de metodología de las ciencias sociales* 2, n.º 1 (2012): 17-35.
- García, Andrés. "Tacones, siliconas, hormonas y otras críticas al sistema género-sexo". *Revista colombiana de antropología* 45, (2009): 119-146.
- Giard, Luce. *Hacer de comer: Segunda parte*. 2.ª ed. Ciudad de México: Universidad Iberoamericana, 1999.
- Gouldner, Alvin W. *La crisis de la sociología occidental*. 2.ª ed. Buenos Aires: Amorrortu Editores, 2001.
- Guber, Rosana. "Antropólogos nativos en la Argentina: Análisis reflexivo de un incidente de campo". *Revista de antropología* 39, (1996): 39-81.
- Güelman, Martín y Pablo Borda. "Narrativas y reflexividad: Los efectos biográficos del enfoque biográfico". *Revista latinoamericana de metodología de las ciencias sociales* 4, n.º 1 (2014): 10-25. <https://twtr.to/f9Up>.
- Hochschild, Arlie Russell. *Appendix of Strangers in Their Own Land*. Nueva York: New Press, 2016.
- Hochschild, Arlie Russell. *La mercantilización de la vida íntima: Apuntes de la casa y el trabajo*. Buenos Aires: Katz Editores, 2008.
- Jirón, Paola. *Transformándome en la sombra*. 10.ª ed. Santiago de Chile: Bifurcaciones, 2012.
- Kaufmann, Jean-Claude. *Irritaciones: Las pequeñas guerras de la pareja*. Barcelona: Gedisa, 2009.
- Kaufmann, Jean Claude. *La mañana siguiente: Cómo nace una historia de amor*. Barcelona: Gedisa, 2003.
- Kaufmann, Jean-Claude y Ulrich Beck. *Hijos de la libertad*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica, 1999.
- Larrosa, Jorge y Carlos Skliar. *Entre pedagogía y literatura*. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores, 2005.
- Larson, Reed W., Sally A. Guilmán y Maryse H. Richards. "Divergent Experiences of Family Leisure: Fathers, Mothers, and Young Adolescents". *Journal of Leisure Research* 29, n.º 1 (2017): 78-97. <https://doi.org/10.1080/00222216.1997.11949784>.
- Latour, Bruno. "Reensamblar lo social: Una introducción a la teoría del actor-red". *Revista cts* 4, n.º 11 (2008): 189-192.
- Livingstone, Sonia y Moira Bovill. *Children and Their Changing Media Environment: A European Comparative Study*. Londres: Routledge, 2013.
- Lloyd, Kathy, Wendy O'Brien y Caroline Riot. "Understanding Women's 'incremental' Leisure Repertoires in the Family Leisure Space". *World Leisure Journal* 61, (2018): 17-29. <https://doi.org/10.1080/16078055.2018.1523805>.
- Montgomery, Scott. *The Chicago Guide to Communicating Science*. 2.ª ed. Chicago: University of Chicago Press, 2017.
- Mora, Ana Sabrina. "El cuerpo investigador, el cuerpo investigado: Una aproximación fenomenológica a la experiencia del puerperio". *Revista colombiana de antropología* 45, (2009): 11-37.

- Pereira Fernández, Alexander. "Notas para jugar con la ilusión biográfica y no perderse en el intento". *Revista científica Guillermo de Ockham* 9, n.º 1 (2005): 111-124. <https://doi.org/10.21500/22563202.2395>.
- Ramos, Alcida Rita. "¿Hay lugar aún para el trabajo de campo etnográfico?". *Revista colombiana de antropología* 43, (2007): 231-261.
- Recalcati, Massimo. *El complejo de Telémaco: Padres e hijos tras el ocaso del progreso*. Barcelona: Anagrama, 2014.
- Recalcati, Massimo. *El secreto del hijo*. Barcelona: Anagrama, 2020.
- Ruiz, Guillermina. *El psicoanálisis y el saber acerca de la subjetividad*. 46.ª ed. Guadalajara: Espiral, 2009.
- Smailes, Sophie. *Negotiating and Navigating My Fat Body-feminist Autoethnographic Encounters*. 4.ª ed. Barcelona: Athenea Digital, 2014.
- Stalp, Marybeth. "Negotiating Time y Space for Serious Leisure: Quilting in the Modern U.S. Home". *Journal of Leisure Research* 38, (2006): 104-132. <https://doi.org/10.1080/00222216.2006.11950071>.
- Unás, Viviam. *Hogares y en-seres: Emergencia de experiencias de ocio en ámbitos domésticos*. Bilbao: Universidad de Deusto, 2019.
- Unás, Viviam. *Vida, trabajo y amor: Profesores en contextos inciertos*. Cali: Universidad Icesi, 2015.
- Van Rompaey, Veerle y Keith Roe. "The Home as a Multimedia Environment: Families' Conception of Space and the Introduction of Information and Communication Technologies in the Home". *Communication* 26, n.º 4 (2001): 264-351. <https://doi.org/10.1515/comm.2001.26.4.351>.
- Vergara, Jorge Iván. "¿La voz de los sin voz? Análisis crítico de la producción de testimonios en las ciencias sociales". *Aposta: Revista de ciencias sociales* 8, (2004): 7-24. <https://t.ly/a62g>.
- Wacquant, Loïc. *Entre las cuerdas: Cuadernos de un aprendiz de boxeador*. Buenos Aires: Siglo XXI, 2006.
- Webb, Christine. "The Use of the First Person in Academic Writing: Objectivity, Language and Gatekeeping". *Journal of Advanced Nursing* 17, (1992): 747-752.
- Winocur, Rosalía. "The Place of Intimacy in the Young's Sociability Practices". *Matrizes* 5, n.º 1 (2011): 180-193.



CAMILA

La Guajira

Fotografía Van Dyke Brown impresa sobre papel artesanal de fique y algodón.
Intervenida con dibujo, pigmentos naturales y óleo.
100 × 70 cm, 2019.

“Muy territorial; me representa el cactus porque él demuestra la fuerza, la resiliencia y la resistencia ante todas las adversidades que vivimos día a día. Bien sabemos que él vive en el desierto y él resiste y sigue viviendo y resistiendo en medio del desierto. ¿Cómo? Es un misterio, pero ahí sigue en pie”.

Sobre las autoras

Javier Aguirre es abogado y filósofo, magíster y doctor en Filosofía de la Universidad Estatal de Nueva York. Profesor titular de la Escuela de Filosofía de la Universidad Industrial de Santander (UIS), Bucaramanga, Colombia. Miembro del grupo de investigación Politeia de la UIS. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3734-227X>. Correo electrónico: jaguirre@uis.edu.co

Erika Raquel Badillo es economista de la Universidad del Valle (Colombia), magíster y doctora en Economía de la Universidad de Barcelona (España). Se desempeña como profesora investigadora de la Facultad de Economía y es miembro del grupo de investigación Ginveco, de la Universidad Autónoma Latinoamericana (Colombia). Correo electrónico: erika.badilloen@unaula.edu.co

Andrea Cárdenas-Espinosa es licenciada en Educación con énfasis en Ciencias Sociales de la Universidad Distrital. En la actualidad es estudiante de la Maestría en Estudios Interdisciplinarios sobre Desarrollo del Cider y asistente de investigación en la Universidad de los Andes. Correo electrónico: ac.cardenase@uniandes.edu.co

Lorena A. Delgado es economista e investigadora de la Universidad Autónoma Latinoamericana (Colombia). En la actualidad pertenece a las comunidades Pyladies Medellín y DataScienceFem. Es integrante del semillero GrEEA de la Universidad Autónoma Latinoamericana. Correo electrónico: lorena.delgado4455@gmail.com

Friederike Fleischer es antropóloga con maestría en Etnología de la Universidad de Hamburgo, Alemania, y es doctora en Antropología por el Graduate Center of the City University of New York. En la actualidad se desempeña como profesora asociada del Departamento de Antropología de la Universidad de los Andes.

Correo electrónico: f.fleischer406@uniandes.edu.co

Sandra Milena Franco Patiño es profesional en Desarrollo Familiar, magíster en Educación y Desarrollo Humano, doctora en Ciencias Sociales (Flacso, Argentina) y cuenta con un posdoctorado en Escuela de Humanidades (Universidad Nacional de San Martín, Argentina). Se desempeña como profesora asociada en el Departamento de Desarrollo Rural y Recursos Naturales de la Facultad de Ciencias Agropecuarias de la Universidad de Caldas. Es coordinadora de la Maestría en Sociedades Rurales, del grupo de investigación Centro de Estudios Rurales (Ceres) y del semillero Agro-ruralidades de la Facultad de Ciencias Agropecuarias.

Correo electrónico: sandra.franco@ucaldas.edu.co

Gustavo A. García es economista de la Universidad del Valle (Colombia) y magíster en Economía de la misma institución. Doctor en Economía de la Universidad Autónoma de Barcelona (España). Actualmente es profesor asociado del Departamento de Economía de la Universidad EAFIT (Colombia). Correo electrónico: ggarci24@eafit.edu.co

Manuela Lara es maestra en Artes Visuales de la Pontificia Universidad Javeriana y creadora de la obra artística *VIVAS: retratos íntimos de lideresas sociales en Colombia*. Correo electrónico: manuela19lara@gmail.com

Ana María Muñoz Segura es abogada de la Universidad de los Andes, especialista en Derecho Laboral, magíster en Derecho y doctora en Ciencias Jurídicas. Magistrada de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral-Descongestión. Correo electrónico: anmunoz@uniandes.edu.co

Patricia Pabón es abogada y filósofa, magíster en Hermenéutica Jurídica y Derecho, doctora en Derecho. Profesora titular del programa de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Autónoma de Bucaramanga (Unab), Bucaramanga, Colombia. Líder del grupo de investigación Teoría del Derecho y Formación Jurídica. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2550-135X>.

Correo electrónico: apabon742@unab.edu.co

Javier A. Pineda D. es economista de la Universidad del Valle con maestría en Economía del Centro de Investigación y Docencia Económicas (México) y doctor en Filosofía por la Universidad de Durham (Inglaterra).

Profesor asociado del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo (Cider) de la Universidad de los Andes desde el 2005 hasta la fecha. Además, es coordinador del grupo Clacso en América Latina sobre Género y Cuidado. Correo electrónico: jpineda@uniandes.edu.co

Laura Porras-Santanilla es abogada con especialización en Gestión Pública y maestría en Derecho de la Universidad de los Andes (Colombia). Doctora en Derecho por la Universidad de Ottawa (Canadá). Profesora asistente de la Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes (Colombia). Correo electrónico: laura.porras@uniandes.edu.co

Natalia Ramírez-Bustamante es abogada y filósofa con maestría en Derecho de la Universidad de los Andes (Colombia). Master of Laws y Science Juris Doctor de la Universidad de Harvard (Estados Unidos). Profesora asistente de la Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes (Colombia). Directora del semillero de investigación Trabajo y Derecho (Twitter: @laboraluniandes). Correo electrónico: ramirez@uniandes.edu.co

Andrés Rodríguez-Morales es abogado de la Universidad del Rosario y estudiante del Doctorado en Derecho de la Universidad de los Andes. Miembro de los grupos de investigación en Derecho Público y Derecho y Género de la Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes. Correo electrónico: a.rodriguezm10@uniandes.edu.co

Omar Rodríguez Torres es economista con Maestría en Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Colombia. Doctor en Políticas Públicas y Análisis de Políticas de la Universidad de Maastricht (Países Bajos). Correo electrónico: or.rodriquetz@gmail.com

Julio E. Romero-Prieto es economista de la Universidad de los Andes (Colombia), MA y Ph. D. en Demografía de la Universidad de Pennsylvania (Estados Unidos). Actualmente se desempeña como investigador en Demografía y Salud en London School of Hygiene and Tropical Medicine (Reino Unido). Correo electrónico: julio.romero-prieto@lshtm.ac.uk

Ana M. Tribín-Urbe es especialista en políticas públicas en PNUD-BRLAC. MA y Ph. D. en Economía de la Universidad de Brown. Trabajó en el Banco de la República de Colombia como economista investigadora principal y como Alta Consejera para la Equidad de la Mujer con el Gobierno de Colombia. Sus áreas de investigación son género, desarrollo y economía política. Correo electrónico: ana.tribin@undp.org

Viviam Unás es comunicadora social y magíster en Sociología de la Universidad del Valle, Cali (Colombia). En la actualidad se encuentra culminando estudios doctorales en Ocio, Cultura y Comunicación, en la Universidad de Deusto, Bilbao. Profesora asistente de planta de la Universidad Icesi, donde se desempeña como jefa del Departamento de Pedagogía. Forma parte de los programas de Estudios de Género y Estudios Sociales del Trabajo. Correo electrónico: vsunas@icesi.edu.co

Marjorie Zúñiga Romero es abogada, magíster en Gerencia de Riesgos. Doctora en Ciencias del Seguro y Responsabilidad Social. Magistrada auxiliar de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Coordinadora académica de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad del Norte. Miembro del Colegio de Abogados del Trabajo y de la Seguridad Social. Correo electrónico: marjoriez@uninorte.edu.co

Mucho camello, poco empleo
se terminó de imprimir
en octubre del 2021
en Bogotá, D. C., Colombia